

2023 Ekin! 2030

V PLAN PARA LA
IGUALDAD DE GÉNERO
EN VITORIA-GASTEIZ



2023

V PLAN PARA LA
IGUALDAD DE GÉNERO
EN VITORIA-GASTEIZ

EKIN!

2030

2023 V PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN VITORIA-GASTEIZ

EKIN!

2030

Edita Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Servicio de Igualdad, Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales

 www.vitoria-gasteiz.org/igualdad

 945 16 13 45

 igualdad.adm@vitoria-gasteiz.org

 Berdintasuna.Igualdad

 @VG_berdintasuna

Elabora Abella Legal

Financia Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer

Traducción Alaitz Andreu Eizaguirre

Maquetación, ilustraciones y diseño La Debackle S.L.

Imprime Héctor Soluciones Gráficas

Depósito legal VI 75-2023

Fecha Diciembre 2022



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala



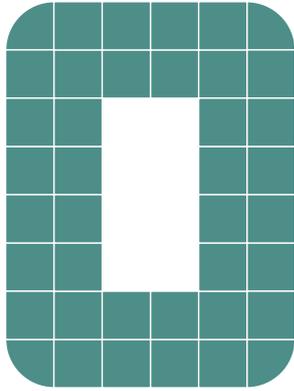
Este contenido está bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento – CompartirIgual (by-sa), que permite el uso comercial de la obra y de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/es/>

Índice

0. Presentación	7
1. Marco normativo y programático de referencia	13
2. Marco conceptual de las políticas de igualdad de género	17
2.1. Sobre las políticas de igualdad de género del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	18
2.2. Finalidad y principios rectores del V Plan	22
3. Líneas estratégicas y programación	29
3.1. Línea 1: La igualdad de género en el modelo de gobierno municipal	31
3.2. Línea 2: Ecofeminismo y sostenibilidad de la vida	43
3.3. Línea 3: Empoderamiento feminista	49
3.4. Línea 4: Ciudad libre de violencia machista	59
4. Sistema de gestión	67
4.1. Arquitectura de género	67
4.2. Planificación, seguimiento y evaluación	77
4.3. Presupuesto	82



EKIN!



Presentación

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, desde hace más de dos décadas, ha dado pasos importantes en la adopción de políticas de igualdad de cara a la ciudadanía y hacia la propia organización municipal. Esta larga y sostenida trayectoria en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de igualdad a nivel local se encuentra reflejada en 4 planes estratégicos:

1999-2003 I Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Vitoria-Gasteiz

2009-2011 II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz

2014-2015 III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz

2018-2021 Hara! IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz

Hara! Agenda para incorporar la diversidad sexual y de género en las políticas públicas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Además, completan esta trayectoria 3 planes más:

2003 - 2005 I Plan Municipal de Lucha contra la Violencia ejercida hacia las Mujeres

2016 - 2018 I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito del Empleo Público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

2022 - 2024 II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito del Empleo Público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Desde entonces, la planificación de tales políticas es una de las expresiones más claras de la voluntad institucional de promover el reconocimiento de la dignidad, el libre desarrollo de la personalidad y la igualdad de derechos y oportunidades de toda la ciudadanía, recogiendo la evolución mantenida en el enfoque y abordaje de las políticas de igualdad de este Ayuntamiento.

Sin obviar la crisis multidimensional que ha emergido tras la COVID y la crisis climática, y desde una lógica continuista y de consolidación de los retos planteados por la planificación anterior, este *V Plan para la Igualdad de Género 2023-2030* (en adelante *V Plan*) busca reforzar un modelo de gobernanza que oriente la actuación de los poderes públicos locales y consolide el mandato legal de la transversalidad del enfoque de género e interseccional en toda la actividad municipal.



Es por ello que:

1. Sitúa la desigualdad de género y las violencias machistas en el marco del sistema heteropatriarcal¹ y en cómo se reproducen en el municipio.
2. Mantiene la estrategia dual, es decir, el *V plan* recoge, por un lado, actuaciones dirigidas a promover la integración sistemática de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales (mainstreaming) y, por otro lado, medidas o actuaciones específicas (acción positiva) dirigidas a mujeres y personas LGTBI.
3. Amplía el público destinatario de las políticas de igualdad teniendo en cuenta tanto a mujeres como a aquellas personas que por su orientación sexual o identidad de género sufren discriminación por no cumplir la norma social de sexo- género- sexualidad (personas LGTBI). Por tanto, pone el foco en la desigualdad estructural basada en el sexo y el género.
4. Sitúa la interseccionalidad como principio y como objetivo conscientes de que existen otros ejes de opresión además del género como pueden ser la clase social, la situación de discapacidad, el origen, etc. que interaccionan entre sí generando nuevas situaciones de desigualdad y opresión, siendo un reto aplicar esta perspectiva en todas las prácticas y políticas municipales.
5. Profundiza en la generación de las condiciones que permitan al Ayuntamiento incorporar la perspectiva de género de forma sistemática en la acción municipal al tiempo que permita situarla como eje clave en la definición de las prioridades políticas.

.....

1 Acrónimo de heterosexualidad y patriarcado

6. Continúa con la Agenda para incorporar la diversidad sexual y de género en las políticas de igualdad como un instrumento integrado del *V Plan*. La incorporación de la diversidad sexual y de género (en adelante DSG) en las políticas de igualdad parten de la convicción de que la discriminación por razón de sexo y la discriminación por orientación sexual o identidad de género comparten un mismo eje de opresión, el sistema sexo- género- sexualidad, y es por ello por lo que entendemos que solo una aproximación feminista a la DSG y una concepción global de la construcción de género pueden servir para dar respuesta de forma efectiva a la desigualdad de género.

De forma complementaria a este reto consolidador, los aspectos novedosos de este *V Plan* se centran en el abordaje de desafíos emergentes y prioridades de la acción municipal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz incorporando nuevos ejes, como el ecofeminismo y la sostenibilidad de la vida, y priorizando colectivos específicos a los que dirigir la acción municipal en algunas de las medidas. Además, a diferencia de los planes anteriores, al ser un plan director, amplía su periodo de vigencia de 2023 a 2030 coincidiendo con el despliegue de la Agenda 2030. Así, el *V Plan* está concebido como una planificación 'viva y adaptable' que se deberá concretar en programaciones anuales que recogerán las actuaciones y medidas a desarrollar durante un año y que servirán para lograr paulatinamente los objetivos descritos en el *V Plan*.

En definitiva, el *V Plan* plantea una hoja de ruta ambiciosa elaborado a partir de los aprendizajes de los últimos años y con las aportaciones vitales de los colectivos y otros agentes políticos clave que han enriquecido el proceso participativo desplegado para redactar el plan.



El presente documento recoge la versión resumida de *Ekin! V Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz 2023-2030*. Se estructura en 4 apartados:

El primer apartado expone el marco normativo y programático principal aplicable al Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y pertinente con las líneas estratégicas del V Plan.

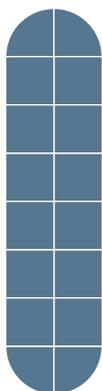
El segundo apartado sintetiza el marco teórico y de derechos humanos que fundamentan el enfoque feminista, interseccional y de derechos humanos en las políticas municipales y se presentan la finalidad y los principios orientadores que vertebran el V Plan.

En el tercer apartado se detallan las líneas estratégicas, programas y objetivos del V Plan, así como la programación concreta de acciones.

Finalmente, **en el cuarto apartado** se traslada la arquitectura de género y el sistema de gestión del V Plan.

EKIN!





Marco normativo y programático de referencia

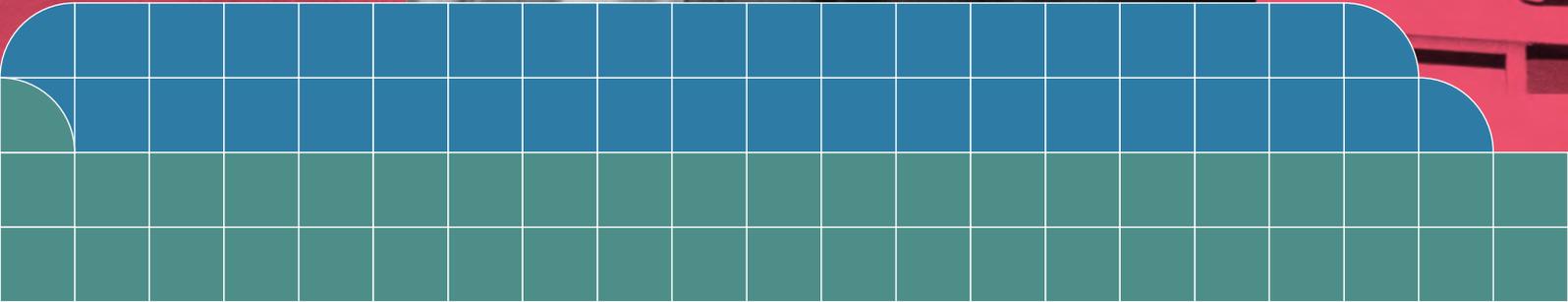
Existe un marco sólido sobre la obligación que tiene la administración pública vasca, incluido el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz como administración local, respecto a integrar -de manera transversal- en su actuación los principios de igualdad de trato e integración de la perspectiva interseccional, la igualdad de oportunidades, la prevención, atención y erradicación de la violencia machista, el derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual, entre otros.

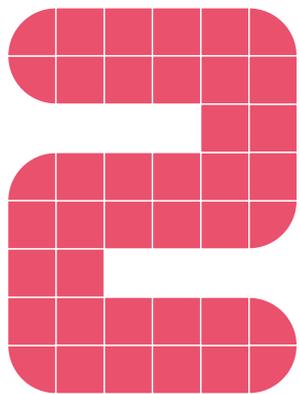
A continuación, se presenta una síntesis de los principales instrumentos normativos y programáticos que delimitan el contenido y alcance de las obligaciones del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en materia de igualdad de género en donde se enmarca el presente Plan.

ÁMBITO	INSTITUCIÓN	LEY/DOCUMENTO PROGRAMÁTICO
1. Global	ONU	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948 • Declaración y Programa de Acción de Viena. 1993 • Declaración de El Cairo sobre la Población y el Desarrollo y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing). 1995 • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 1966 • Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966 • Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). 1979 • Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad. Resolución 1325/2000 de Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. • Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. 2006 • Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta). 2006 • Principios de Yogyakarta plus 10 (YP+10). 2017 • Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
2. Europeo	Unión Europea	<ul style="list-style-type: none"> • Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. 1957 • Carta de los Derechos Fundamentales (2000/C 364/01) • Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo • Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. 2006 • Estrategia para la Igualdad de Género (2020-2025) • Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ (2020-2025) • Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad (2021-2030)
	Consejo de Europa	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio Europeo de Derechos Humanos. 1950 • Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul). 2011 • Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia). 2005 • Resolución 1827 (2010) sobre la discriminación por orientación sexual y de género y Recomendación 1915 (2010) de la Asamblea Parlamentaria • Recomendación CM/Rec(2010)5 del Comité de Ministros • Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa • III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022 – 2025)

ÁMBITO	INSTITUCIÓN	LEY/DOCUMENTO PROGRAMÁTICO
3. Estatal		<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Española. 1978 • Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía del País Vasco • Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local • Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género • Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas • Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia • Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación • Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual • Pacto de Estado Contra la Violencia de Género. 2017 • III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025)
4. CAE	Parlamento Vasco / Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres • Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales • Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi • Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco • VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (2018-2021)
	Diputación Foral de Álava	<ul style="list-style-type: none"> • IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2016-2020)
5. Municipal	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico de Gobierno de Vitoria-Gasteiz (2019-2023) • II Plan para la Igualdad de Género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2022-2024) • III Protocolo Municipal de Atención, Intervención y Acompañamiento a Víctimas de Violencia Machista. 2022 • Protocolo de Respuesta Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la Violencia Machista. 2022 • Agenda 2030 - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Agenda Urbana 2030 de Vitoria- Gasteiz

EKİN!





Marco conceptual de las políticas de igualdad de género



2.1. Sobre las políticas de igualdad de género del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

La evolución de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ha dado como resultado un abordaje de la igualdad de género basado en la lucha contra las desigualdades de mujeres y hombres y también de la LGTBIfobia, a la luz de las críticas feministas al modelo binarista, heterosexista y biologicista de feminidad y masculinidad¹.

El *Hara! IV Plan* representó un punto de inflexión en este sentido al desplegar en el mismo una agenda política transformadora que tenía como objetivo iniciar un proceso de transversalización de la diversidad sexual y de género desde un enfoque feminista, interseccional y de derechos humanos. Así, el Plan no solo formuló una agenda para la igualdad de mujeres y hombres en la ciudad, sino que permitió ampliar la mirada e incluyó a personas que por su orientación sexual o identidad de género enfrentan discriminaciones, sumándose así a la crítica a la heteronormatividad y a favor de la diversidad sexual y de género.

El sistema sexo-género-sexualidad explica, además de las desigualdades de mujeres y hombres, aquellas que, también basadas en la construcción y relaciones desiguales de género, producen discriminación hacia las personas que no tienen una sexualidad o un género normativo. La masculinidad hegemónica ocupa un lugar de mayor reconocimiento cultural y social respecto a la feminidad y esto hace que las personas tengan un acceso y disfrute desigual de derechos y recursos. De igual forma, permite comprender las

1 Al respecto, véase: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2018), *Desirak Plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz*, pág. 16.

relaciones de subordinación y dominación que existen entre las personas, descartando que sea el sexo en sí mismo la causa de estas desigualdades, sino que lo son las posiciones de género socialmente construidas².

Por tanto, las políticas de igualdad de género buscan responder a la complejidad de las relaciones sociales y, en particular, a cómo las dinámicas patriarcales se articulan con otras formas de relación social en un determinado contexto histórico y, por tanto, “las estructuras de clase, racismo, género y sexualidad no pueden tratarse como variables independientes porque la opresión de cada una está inscrita en las otras”³. Así, el género, en conjunto con otros factores de opresión, se entiende como una construcción social profundamente arraigada en la sociedad y que funge como base para tomar decisiones sobre la inclusión y la participación (acceso y control de los recursos), o la exclusión y la marginación de las mujeres y de las personas cuya identidad y/o expresión de género no se ajusta a las ideas preconcebidas sobre el sexo asignado al nacer⁴.

Los diferentes sistemas de opresión establecen jerarquías que a su vez generan discriminación, subordinación y violencia⁵. Es esencial que las actuaciones del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en este ámbito también contribuyan a comprender las violencias

.....

- 2 Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2018), *Desirak Plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz*, pág. 16.
- 3 Medina Martín, Rocío (2014). *Resignificaciones conceptuales y epistemológicas en el pensamiento político feminista eurocéntrico desde los feminismos periféricos*. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, Número 29 (2014), pág. 84.
- 4 Consejo de Derechos Humanos (2021). *El derecho de la inclusión Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*, Víctor Madrigal-Borloz. Doc. De la ONU: A/HRC/47/27, párr. 29.
- 5 Comité CEDAW (2017), *Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19*.

machistas como el resultado de múltiples formas de desigualdad⁶, así como a abordarlas con la debida diligencia para evitar la violencia institucional. Además, en el actual contexto vinculado al auge de los discursos anti-feminista, racistas, xenófobo y otras formas de discurso de odio⁷, el Ayuntamiento debe reforzar sus actuaciones para la plena protección de los derechos de las mujeres y las personas LGTBI.

Otra dimensión de particular relevancia en este *V Plan* tiene que ver con el abordaje del desajuste entre el dualismo público-privado vinculado con lo masculino-femenino y las esferas productivas-reproductivas que atraviesan a la ciudad de Vitoria-Gasteiz. Las diversas manifestaciones de la actual crisis multidimensional (riesgo ecológico, dificultades para la reproducción social e incremento de las injusticias) están interconectadas y tienen su origen en el mito del crecimiento económico ilimitado⁸.

Se reconoce que “la dominación patriarcal determina la producción del espacio al priorizar las actividades pertenecientes a la esfera económica y designarlas como más relevantes a nivel social”⁹. Por lo que, el espacio de la ciudad debe contribuir a asegurar una amplia provisión de cuidados a las personas y en general al sostenimiento

-
- 6 Consejo de Europa (2022), *Ensuring the non-discriminatory implementation of measures against violence against women and domestic violence: Article 4, paragraph 3, of the Istanbul Convention*. A collection of papers on the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence.
 - 7 Parlamento Europeo (2022), *Right-wing extremism in the EU*; Balabanova-Sotycheva, Iliana, Kadieva, Ilena y Krumova, Teodora (2017), *Women's Rights and Right-Wing Populism. New Tools for Development of Democratic and Social Values*. Friedrich Ebert Stiftung; y Tjitske Akkerman (2015) *Gender and the radical right in Western Europe: a comparative analysis of policy agendas*, *Patterns of Prejudice*, 49:1-2, 37-60.
 - 8 Mies, María y Shiva Vandana (2016). *Ecofeminismo. Teoría, crítica y perspectivas*. Icaria Editorial Mujeres Voces y Propuestas.
 - 9 Valdivia Gutiérrez, Blanca (2022), *La ciudad cuidadora: por un espacio urbano que ponga la vida en el centro*, en *Economía feminista, políticas públicas y acción comunitaria. Brújula y herramientas para la transformación local*, Gil Junquero, Mònica y Jubeto Ruiz, Yolanda (Coord), Quaerns Feministes 2ª época y Tirant Humanidades, pág. 153.

de la vida. Bajo estas premisas, las políticas municipales favorecerán la reflexión e iniciativas necesarias para transitar hacia un modelo socioeconómico y cultural alineado con los principios de la economía feminista.

De ahí que, el contenido de las políticas de igualdad de género del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz se sustenta en el marco teórico de los derechos humanos y de los feminismos, ya que aportan claves conceptuales para reconocer y abordar las diferentes manifestaciones de discriminación y violencias machistas que genera el sistema heteropatriarcal contra las mujeres y las personas LGBTI en toda su diversidad.



2.2. Finalidad y principios rectores del V Plan

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz tiene un rol central –derivado de sus obligaciones legales– en el reconocimiento y garantía de derechos articulados alrededor del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y de género. El ámbito local es primordial para promover sociedades más igualitarias y respetuosas con la diversidad y la libertad y, por su proximidad con la ciudadanía, el Ayuntamiento debe responder a las necesidades ciudadanas en coherencia con los valores democráticos.

El *V Plan para Igualdad de Género* pretende servir de **plan director** que permita definir un conjunto integrado y sistemático de medidas que posibiliten que las personas de Vitoria-Gasteiz puedan ejercer su derecho a la ciudad en condiciones de igualdad y no discriminación. En definitiva, consiste en desarrollar un marco de referencia integral que oriente la acción pública municipal desde un enfoque de género e interseccional en todos los ámbitos de la acción pública local con la **finalidad** de alcanzar la igualdad real y efectiva, así como de favorecer el empoderamiento y la ciudadanía plena de las mujeres y las personas LGTBI.

Aunque se dirija a toda la ciudadanía, este *V Plan* busca poner el acento en la garantía de los derechos de colectivos de mujeres y personas LGTBI, en concreto, mayores y/o migradas. No obstante, otros colectivos o grupos de personas explotadas, dominadas y oprimidas por el sistema heteropatriarcal podrán ser tenidos en cuenta en las planificaciones operativas anuales que se desarrollen durante la vigencia del *V Plan*, tales como mujeres monomarentales o mujeres en situación de discapacidad, entre otros.

Los **principios rectores** son la base sobre la que se sustenta la actuación municipal destinada a eliminar las desigualdades de género y buscan abonar a la comprensión de la realidad en la ciudad de Vitoria-Gasteiz. Estos 6 principios han sido fruto de las reflexiones del Servicio de Igualdad en el proceso de elaboración del *V Plan* y reflejan el modelo de intervención que se propone el Ayuntamiento:

1. **Paradigma feminista:** Toda política pública de igualdad debe partir de un enfoque feminista lo cual implica necesariamente que su objetivo final conlleve a modificar las condiciones y posiciones de discriminación por motivos de género. La contribución de las teorías y reivindicaciones de los movimientos feministas destacan por una incesante producción de análisis y reivindicaciones sobre la violencia y discriminación que genera el sistema heteropatriarcal y sobre los derechos de las mujeres y personas LGTBI en su diversidad. El paradigma feminista también contribuye a extender alternativas sociales, culturales y políticas que se traducen en calidad de vida para todas las personas.

2. **Enfoque de género, interseccional y de derechos humanos:**
 - » **Enfoque de género:** es un enfoque analítico que visibiliza, hace comprensivas y cuestiona las desigualdades de género y, a la vez, cuestiona la supuesta neutralidad de las políticas municipales respecto a su contribución a la igualdad o a la profundización de las desigualdades de género.

En este marco, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz aplica el enfoque de género desde una visión ampliada teniendo en cuenta a las personas históricamente excluidas y silenciadas por el patriarcado, tanto mujeres como personas LGTBI, pero siendo conscientes de que no es posible aplicar esa mirada de género integral de igual

manera en todos los objetivos y medidas del *V Plan* por distintos motivos:

- Por la naturaleza misma de la discriminación o violencia que se pretende enfrentar (que afecta de manera distinta a mujeres y personas LGTBI).
 - Por la aplicación de herramientas de integración de la perspectiva de género que responden a una lógica binaria (mujer / hombre).
- » **Enfoque interseccional:** tiene en consideración la interrelación de la desigualdad de género con otras categorías de discriminación (origen, lengua, religión, edad, clase social, discapacidad, y otras), que interaccionan produciendo nuevas posiciones de desigualdad que es necesario comprender para desplegar una acción pública adecuada y efectiva. La interseccionalidad es así una forma de mirar y entender la realidad pero también una forma de actuar sobre ella. La apuesta de este *V Plan* es intervenir de forma trascendental frente a las causas-consecuencias estructurales. Diseñar y desarrollar medidas y actuaciones con un enfoque feminista interseccional es uno de los retos más ambiciosos del Plan y, por ello, se sitúa como principio y como objetivo.
- » **Enfoque de derechos humanos:** reconoce los estándares de derechos humanos sobre igualdad y no discriminación y, con ello, el Ayuntamiento desarrollará de forma progresiva actuaciones que: impulsen el empoderamiento feminista individual y colectivo; disminuyan la violencia machista y visibilicen las discriminaciones que se ejercen contra las mujeres y las personas LGTBI; y eviten un enfoque asistencialista, de revictimización (o victimización secundaria), patologicen o incurran en el *pinkwashing*.

De forma conexa, este enfoque se sustenta en el reconocimiento y la garantía de la universalidad del derecho a la ciudad¹⁰ y de la necesaria adopción de medidas efectivas, incluidas las acciones positivas, para eliminar los obstáculos que limiten el ejercicio de los derechos de las mujeres y las personas LGTBI. De hecho, el enfoque de derechos humanos va unido al derecho a la ciudad, que se define como:

“El derecho de sus habitantes (presentes y futuros; permanentes y temporales) a usar, ocupar, producir, gobernar y disfrutar ciudades, pueblos y asentamientos justos, inclusivos, seguros y sostenibles, entendidos como bienes comunes”¹¹.

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz firmó la Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad (2012), que sirve de referencia para reforzar la promoción de los valores de cohesión social y de protección de los derechos a todas las personas¹². El derecho a la ciudad es el marco de acción del *II Plan de Convivencia y Diversidad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 2023-2030*.

En ese sentido, el Servicio de Igualdad y el Servicio de Convivencia y Diversidad del Ayuntamiento colaborarán estrechamente con el objetivo general de avanzar hacia una ciudad comprometida con los derechos humanos, una ciudad inclusiva y libre de discriminación.

.....
 10 Al respecto, véase: European Union Agency for Fundamental Rights (2021), *Human Rights Cities in the EU. A framework for reinforcing rights locally*.

11 Plataforma Global por el Derecho a la Ciudad: <https://www.right2city.org/es/>

12 *Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos en la Ciudad (2012)*.

3. **Debida diligencia:** actuar con la agilidad y eficiencia necesarias y asegurarse de que el personal y los poderes públicos municipales tengan una posición activa y se responsabilicen del cumplimiento de las acciones que despliega el *V Plan*, generando y poniendo a su disposición los recursos necesarios para ello y en el plazo establecido. Este principio cobra mayor vigencia en el contexto de las violencias machistas, donde el Ayuntamiento actuará con determinación y eficacia para la protección de las personas que enfrentan dichas violencias, así como la asistencia integral para la detección, atención, coordinación y reparación en el marco de la competencia municipal.
4. **Innovación, participación e incidencia:** mejora continua de las políticas de igualdad, así como la creación y refuerzo de los espacios de participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres, colectivos LGTBI, de los agentes sociales y de la ciudadanía en diferentes ámbitos para favorecer un modelo de gobernanza local más democrático, que dé mayor legitimidad a sus aportaciones y facilite que estas tengan incidencia real, así como protagonismo en la defensa de sus derechos.

Con el *V Plan*, la Casa de las Mujeres e Ikusgune (gestionado por Lumagorri HAT) se convierten en referentes clave de las políticas públicas de igualdad municipales. La Casa de las Mujeres, por un lado, e Ikusgune, por otro, son espacios, pero a su vez procesos tractores, que permiten viabilizar una concepción de la política pública de igualdad participada.

5. **Transparencia y rendición de cuentas:** garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de género a través de los recursos públicos. También tiene que ver con la importancia vital de trasladar a la ciudadanía los avances sobre el propio

proceso de ejecución del *V Plan* y el acceso a la información suficiente que permita una plena participación ciudadana.

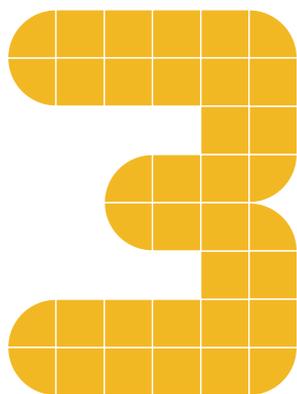
6. **Sostenibilidad de las políticas de igualdad:** la sostenibilidad de las políticas de igualdad requiere de compromiso político que puede concretarse en aprobación de normativa en materia de igualdad, en una arquitectura de género con estructuras políticas y técnicas interdepartamentales y en un Servicio de Igualdad consolidado, con autoridad e integrado por personas especializadas en igualdad.

La sostenibilidad exige la calidad de las políticas de igualdad sobre la cantidad, así como prestar especial importancia al contenido -para que sean políticas género-transformativas- y a su dotación presupuestaria y de recursos -para que sean políticas que puedan llevarse a efecto-. Otra dimensión de la sostenibilidad es la vinculación con otros planes estratégicos del propio Ayuntamiento y la potencialidad del *V Plan* para la Igualdad de Género como instrumento de referencia en la organización municipal.



EKİN!





Líneas estratégicas y programación

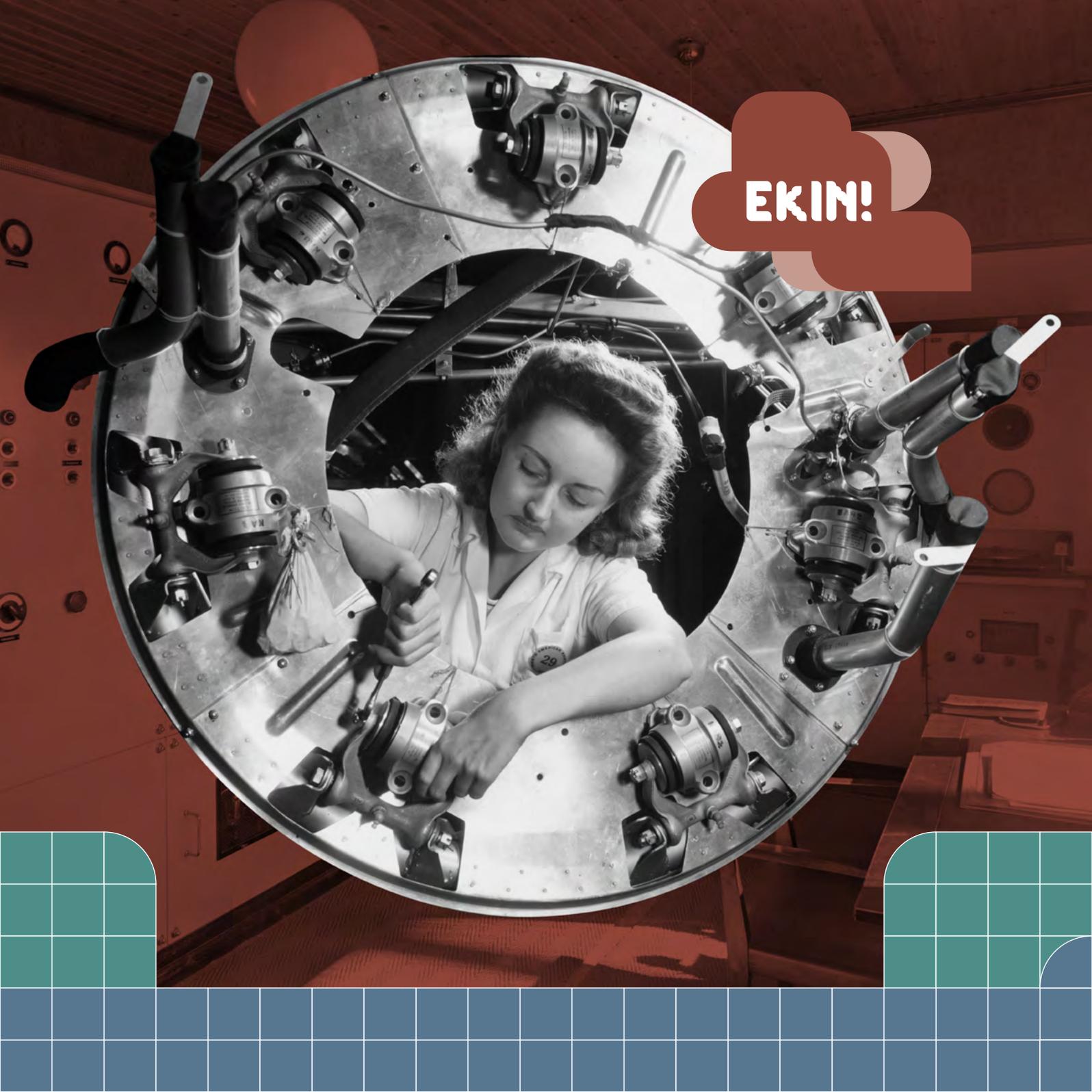
El compromiso del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en la garantía de los derechos de las mujeres y las personas LGTBI es inequívoca. El *V Plan* pretende servir de **plan director** que permita definir un conjunto integrado y sistemático de medidas que posibiliten que las personas de Vitoria-Gasteiz puedan ejercer su derecho a la ciudad en condiciones de igualdad y no discriminación. En definitiva, consiste en desarrollar un marco de referencia integral que oriente la acción pública municipal desde un enfoque de género e interseccional en todos los ámbitos de la acción pública local con la finalidad de alcanzar la igualdad real y efectiva, así como de favorecer el empoderamiento y la ciudadanía plena de las mujeres y las personas LGTBI. El *V Plan* es una herramienta de planificación indispensable para establecer prioridades y optimizar recursos que contribuyan a alcanzar la calidad en las políticas públicas de igualdad.

El Ayuntamiento se encuentra en un momento crucial e idóneo para reforzar y dar continuidad a las políticas de igualdad de género municipales desarrolladas en el *Hara! IV Plan*, así como para adoptar acciones innovadoras en atención a las realidades acuciantes de la ciudad.

Este *V Plan* se estructura en **4 líneas estratégicas**, con **11 programas** que responden a **26 objetivos**. Dada la experiencia previa del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en la ejecución de planes para la igualdad de género, las actuaciones serán priorizadas, adaptadas y calendarizadas en los planes anuales. Esta metodología queda reforzada con este *V Plan*, cuya vigencia se prevé para un período más largo del habitual, **2023-2030**, haciéndolo coincidir con la Agenda 2030.



EKIN!



LÍNEA 1

La igualdad de género en el modelo de gobierno municipal

La introducción de la perspectiva de género de manera transversal o *gender mainstreaming* es una de las estrategias más adecuada para promover un cambio organizativo e impulsar un buen gobierno en términos de igualdad de género, de inclusión y de democracia. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing son instrumentos base de las políticas de igualdad de género frente a las barreras estructurales y a los actuales desafíos en la ciudad para la plena y efectiva realización de los derechos¹.

Esta primera línea orienta el modelo de gobernabilidad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz respecto a la transversalización de la igualdad de género y la perspectiva interseccional como principios vertebradores de las políticas y prácticas municipales (funcionamiento, instrumentos y gestión pública). Tomando como referencia los aprendizajes de la evaluación interna del *Hara! IV Plan*, esta línea busca concretar y desarrollar los compromisos ya asumidos en los planes anteriores, así como de ampliar la transversalización del género y la interseccionalidad en todos los ámbitos municipales: cultura organizacional, recursos humanos, procesos y procedimientos de trabajo, capacitación de personal, coordinación, colaboración y participación.

.....

1 Comisión Europea (2020), *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, Doc. UE COM (2020) 152 final.; y Unión de la Igualdad: *Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2022* (2020), Doc. de la UE COM (2020) 698 final.

Además, en el actual contexto de crisis multidimensional la aplicación de la transversalidad permite a la organización municipal tomar en consideración modelos de análisis y de intervención que explicitan las diferencias entre las condiciones, roles, situaciones y necesidades de las personas para planificar intervenciones que produzcan efectos iguales o equivalentes -diferentes en función del desigual punto de partida de las mujeres y del colectivo LGTBI-, y que aseguren un beneficio igual de uso y control de los recursos públicos a la ciudadanía de Vitoria-Gasteiz².

Precisamente, este *V Plan* coloca el acento en los procesos que promuevan un buen gobierno municipal en términos de políticas de reconocimiento y redistribución³ aumentando la capacidad de respuesta a la diversidad de las demandas y necesidades de la ciudadanía e incluyendo el refuerzo de los mecanismos para la participación y de las relaciones con el tejido social de la ciudad.

Estos procesos deben sostenerse, en primer lugar, en un compromiso político claro en la institución y en un Servicio de Igualdad consolidado y especializado. Solo de este modo se pueden generar las condiciones para promover la igualdad en cada ámbito departamental. En segundo lugar, han de sostenerse en procesos de capacitación para enseñar y aprender a trabajar de un modo colaborativo, interdisciplinar, coordinado e integral que facilite la integración del enfoque de género al trabajo departamental y dejar de concebirlo como algo paralelo al trabajo de los departamentos, evidenciando que la transversalidad mejora la calidad de la política en general y de las competencias sectoriales en particular. Asimismo, se debe valorar la posibilidad de trabajar de manera coordinada con los Organismos Autónomos y Empresas Públicas del Ayuntamiento que muestren interés en trabajar en materia de igualdad de género.

.....
2 Emakunde (2018), *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*, págs. 37 y ss.

3 Fraser, Nancy (2012), *La política feminista en la era del reconocimiento: un enfoque bidimensional de la justicia de género*.

Los aprendizajes de los últimos años en este ámbito han reflejado el rol vital que ha tenido el asesoramiento y acompañamiento técnico, como un proceso planificado y cuidado desde el Servicio de Igualdad a otros servicios municipales, y que abona a que toda la organización incorpore el enfoque de género y la interseccionalidad en su funcionamiento y en sus objetivos y no solamente el Servicio de Igualdad.

La línea 1 tendrá como objeto, por lo tanto, avanzar hacia la definición de modelos de gestión pública más igualitarios y sostenibles poniendo especial esfuerzo en desarrollar los mecanismos de consolidación, transferencia y generalización de los procesos y prácticas que se desarrollen en este *V Plan* y, en definitiva, a cambiar los enfoques de trabajo en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Para ello, se incorporan 5 programas que engloban 14 objetivos.

LÍNEA 1. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL

Programa 1. **Compromiso político con la igualdad de género**

Objetivo 1.1. **Visibilizar el compromiso político adquirido por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz**

Objetivo 1.2. **Generar las condiciones necesarias para garantizar la transversalización de la perspectiva de género**

Objetivo 1.3. **Asegurar una planificación operativa y un seguimiento eficientes**

Programa 2. **Capacitación progresiva en igualdad al personal municipal**

Objetivo 2.1. **Formar al personal técnico municipal en igualdad de género**

Objetivo 2.2. **Capacitar al personal municipal en violencia machista para anticipar su detección y mejorar la intervención**

Programa 3. **Integración del enfoque de género en los procedimientos de trabajo**

Objetivo 3.1. **Reforzar el enfoque de género en la comunicación interna y externa**

Objetivo 3.2. **Incorporar el enfoque de género en estadísticas y estudios municipales**

Objetivo 3.3. **Avanzar en la realización de evaluaciones previas de impacto de género en la producción de normativa, planes y proyectos municipales estratégicos**

Objetivo 3.4. **Impulsar la implementación de criterios de igualdad en la contratación, en las subvenciones y en los convenios**

Objetivo 3.5. **Incorporar el enfoque de género en los presupuestos municipales**

Objetivo 3.6. **Incorporar el enfoque de género en la política de personal**

Programa 4. **Coordinación y colaboración interdepartamental e interinstitucional**

Objetivo 4.1. **Asegurar la coordinación y colaboración entre departamentos y con otras instituciones para la implementación de la igualdad de género en el ayuntamiento**

Objetivo 4.2. **Alinear el trabajo de todos los departamentos del ayuntamiento en materia de violencia machista**

Programa 5. **Participación e interlocución con la ciudadanía organizada y no organizada de Vitoria-Gasteiz**

Objetivo 5.1. **Impulsar la participación de la ciudadanía en las políticas públicas municipales**

LÍNEA 1. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL

PROGRAMA 1. COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

OBJETIVO 1.1. VISIBILIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO ADQUIRIDO POR EL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

INDICADORES

<p>1.1.1. Presentación a la Comisión Política, departamentos y servicios municipales y Elkargune de Igualdad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • V Plan para la Igualdad de Género 2023-2030 • Programación de <i>Hara! Agenda para incorporar la diversidad sexual y de género (Agenda DSG)</i> en las políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Sesión de presentación a la Comisión Política: Sí/No • N.º y % de departamentos/servicios informados • N.º de personas informadas en el Elkargune
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	2023	
<p>1.1.2. Elaboración de declaraciones y campañas institucionales en fechas señaladas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8M. Día Internacional de las Mujeres • 17M. Día Internacional contra la LGTBIfobia • 25N. Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres 	RESPONSABLE	Alcaldía y Relaciones Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de declaraciones institucionales • N.º de campañas en fechas señaladas
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	

OBJETIVO 1.2. GENERAR LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA GARANTIZAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INDICADORES

<p>1.2.1. Sesiones formativas dirigidas al personal político del Ayuntamiento adaptadas a las necesidades emergentes</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de sesiones formativas • N.º de horas de formación • N.º de personas participantes
	PRESUPUESTO	400 euros/año	
	CALENDARIO	Continua	
<p>1.2.2. Aprobación de presupuesto adecuado a las políticas de igualdad y dotación al Servicio de Igualdad de los recursos económicos y humanos necesarios para hacer efectivos los compromisos recogidos en el <i>V Plan para la Igualdad y la Agenda DSG</i></p>	RESPONSABLE	Alcaldía y Relaciones Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto total destinado (€) • N.º de personas en el Servicio de Igualdad
	PRESUPUESTO	592.125 euros + personal	
	CALENDARIO	Anual	

OBJETIVO 1.3. ASEGURAR UNA PLANIFICACIÓN OPERATIVA Y UN SEGUIMIENTO EFICIENTES

INDICADORES

<p>1.3.1. Realización de planificaciones operativas anuales del <i>V Plan</i> y de la <i>Agenda DSG</i> y concreción de las personas del Servicio de Igualdad responsables de la ejecución de cada actuación</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de planificaciones operativas anuales • N.º de departamentos/servicios participantes en las planificaciones
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

<p>1.3.2. Realización de seguimiento y evaluación anuales del <i>V Plan</i> y de la <i>Agenda DSG</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las planificaciones operativas anuales utilizando la herramienta específica de gestión del <i>V Plan</i> y la <i>Agenda DSG</i> • Realización de la memoria anual del Servicio de Igualdad • Información y contraste periódico del desarrollo del <i>V Plan</i> así como la <i>Agenda DSG</i> con Ikusgune, el Elkargune de Igualdad y el Etxegune 	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º informes de seguimiento anuales • N.º de memorias anuales del Servicio de igualdad • N.º de reuniones de información y contraste externos • N.º de personas/ asociaciones participantes en el contraste externo
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	

PROGRAMA 2. CAPACITACIÓN PROGRESIVA EN IGUALDAD AL PERSONAL MUNICIPAL

OBJETIVO 2.1. FORMAR AL PERSONAL TÉCNICO MUNICIPAL EN IGUALDAD DE GÉNERO

INDICADORES

<p>2.1.1. Diseño e implementación de itinerario formativo en materia de igualdad de género y con enfoque de género interseccional dirigido a todo el personal municipal interesado</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de sesiones formativas • N.º de horas de formación • N.º de personas participantes
	COLABORA	Recursos Humanos	
	PRESUPUESTO	10.000 euros diseño + implemetación	
	CALENDARIO	Diseño: 2023 Implementación: continua	
<p>2.1.2. Actualización y posterior socialización interna del <i>"Manual de aplicación de la normativa en materia de igualdad para el personal municipal del Ayuntamiento de Vitoria Gasteiz"</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sesiones formativas específicas dirigidas a las personas referentes en materia de igualdad de género de cada servicio municipal. • Asesoramiento y acompañamiento a aquellos servicios municipales que vayan a aplicar el Manual en procesos concretos impulsados en su propio servicio 	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del Manual: Sí/No • N.º de sesiones formativas específicas • N.º de servicios asesorados • N.º de horas/ asesoramientos a los servicios
	PRESUPUESTO	5.000 euros actualización + formaciones	
	CALENDARIO	Continua	
<p>2.1.3. Cursos sobre diversidad sexual y de género al personal municipal</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de sesiones formativas • N.º de horas de formación • N.º de personas participantes • Nivel de valoración/ satisfacción (escala 0-10)
	COLABORA	Recursos Humanos	
	PRESUPUESTO	5.000 euros/año	
	CALENDARIO	Continua	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

2.1.4. Actualización de la “Guía de recursos para la igualdad de género” de la web municipal del Servicio de Igualdad	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	• Actualización de la Guía: Sí/No
	PRESUPUESTO	5.000 euros	
	CALENDARIO	Continua	
2.1.5. Participación en el proceso de reflexión-acción interservicios sobre la incorporación de la interseccionalidad en las políticas municipales	RESPONSABLE	Alcaldía y Relaciones Institucionales	• N.º de reuniones realizadas • N.º de departamentos/ servicios municipales participantes en las reuniones
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	

OBJETIVO 2.2. CAPACITAR AL PERSONAL MUNICIPAL EN VIOLENCIA MACHISTA PARA ANTICIPAR SU DETECCIÓN Y MEJORAR LA INTERVENCIÓN

INDICADORES

2.2.1. Organización de sesiones formativas específicas dirigidas a profesionales municipales así como a entidades implicadas en materia de violencia machista	RESPONSABLE	Políticas Sociales	• N.º de sesiones formativas • N.º de horas de formación • N.º de personas participantes • Nivel de valoración/ satisfacción (escala 0-10)
		Policía Local	
	Servicio de Igualdad		
	PRESUPUESTO	5.000 euros/año	
2.2.2. Difusión del “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz”	RESPONSABLE	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	• Difusión del Protocolo: Sí/No
		COLABORA	
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	

PROGRAMA 3. INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

OBJETIVO 3.1. REFORZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

INDICADORES

3.1.1. Impulso de la coordinación entre responsables técnicos de los distintos servicios municipales que gestionan redes sociales y contenidos web al objeto de dar mayor visibilidad y acercar a la ciudadanía las actuaciones y comunicaciones municipales vinculadas a la igualdad.	RESPONSABLE	Servicio de Protocolo y Comunicación Institucionales	• Análisis del sitio web y RRSS: Sí/No • N.º de mejoras implementadas
	COLABORA	Servicio de Igualdad	
		Servicio de Contenidos	
		Servicios que gestionen RRSS	
	PRESUPUESTO	*	
CALENDARIO	Continua		

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

OBJETIVO 3.2. INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS MUNICIPALES

INDICADORES

3.2.1. Diseño de indicadores adecuados para elaborar un informe anual de cifras sobre la situación de mujeres y hombres por ámbitos en Vitoria-Gasteiz	RESPONSABLE	Unidad del Dato y otros servicios con competencia en la materia	• Diseño del sistema de indicadores
	CALENDARIO	2026	
3.2.2. Asesoramiento y acompañamiento a la Unidad del Dato en la revisión de las estadísticas e informes que elabore	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	• N.º de reuniones realizadas • N.º de horas de asesoramiento y acompañamiento
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	

OBJETIVO 3.3. AVANZAR EN LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES PREVIAS DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA PRODUCCIÓN DE NORMATIVA, PLANES Y PROYECTOS MUNICIPALES ESTRATÉGICOS

INDICADORES

3.3.1. Elaboración de informes previos de evaluación del impacto de género en la producción de la normativa	RESPONSABLE	Todos los Servicios	• N.º de departamento/ servicios que hacen una valoración previa de impacto de género • N.º de ordenanzas/planes/ proyectos que, antes de ser aprobados, han evaluado su incidencia en la igualdad
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
3.3.2. Diseño de una instrucción que establezca el procedimiento para la elaboración de evaluaciones previas de impacto en función del género en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	• Aprobación de la instrucción: Sí/No
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	2023	
3.3.3. Elaboración de la memoria anual de seguimiento de las evaluaciones previas de impacto en función del género realizadas por los distintos Servicios municipales	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	• N.º de memorias anuales
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	

OBJETIVO 3.4. IMPULSAR LA IMPLEMENTACIÓN DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN, EN LAS SUBVENCIONES Y EN LOS CONVENIOS

INDICADORES

3.4.1. Asesoramiento y acompañamiento a los servicios municipales para que incorporen cláusulas en contratos, convenios y subvenciones, conforme a la normativa vigente	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	• N.º de servicios asesorados • N.º de horas/ asesoramientos a los servicios
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

OBJETIVO 3.5. INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES

INDICADORES

3.5.1. Consolidación del grupo de trabajo multidisciplinar que aborde la elaboración de presupuestos con enfoque de género	RESPONSABLE	Servicio de Presupuestos	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de reuniones realizadas • N.º de departamentos/ servicios municipales participantes en las reuniones
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
3.5.2. Elaboración del informe anual sobre la incorporación del enfoque de género en los presupuestos municipales	RESPONSABLE	Servicio de Presupuestos	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de memorias anuales
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	
3.5.3. Asesoramiento y acompañamiento a los servicios municipales en la cumplimentación de la herramienta de recogida de información para la elaborar los presupuestos municipales	COLABORA	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de servicios asesorados • N.º de horas/ asesoramientos a los servicios
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	

OBJETIVO 3.6. INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PERSONAL

INDICADORES

3.6.1. Colaboración en la ejecución de las medidas previstas en el <i>"II Plan Interno para la Igualdad de Género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz"</i>	RESPONSABLE	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • % de las medidas ejecutadas sobre las previstas
	COLABORA	Servicio de Igualdad	
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

PROGRAMA 4. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN INTERDEPARTAMENTAL E INTERINSTITUCIONAL

OBJETIVO 4.1. ASEGURAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE DEPARTAMENTOS Y CON OTRAS INSTITUCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO

INDICADORES

4.1.1. Asesoramiento y acompañamiento especializado en materia de diversidad sexual y de género a los servicios y departamentos municipales que lo soliciten	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de servicios asesorados • N.º de horas/ asesoramientos a los servicios
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
4.1.2. Apoyo y asesoramiento en la ejecución de las medidas previstas en materia de igualdad en los Planes propios de los Servicios Municipales: <ul style="list-style-type: none"> • Plan Director de Coeducación de la Red de Escuelas Infantiles Municipales 2022-2028 y Plan de Educación “Vitoria-Gasteiz Ciudad Educadora” 2023-2027. • Plan Estratégico del Servicio del Deporte • V Plan Joven • PLINA – Plan local de Infancia y Adolescencia • II Plan de Convivencia y Diversidad de Vitoria-Gasteiz • ESEP Euskara Sustatzeko Ekintza Plana • Plan Director de Cooperación al Desarrollo 	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de los servicios asesorados • N.º de horas/ asesoramientos a los servicios
	COLABORA	S. de Educación	
		S. de Deportes	
		S. de Juventud	
		S. de Infancia y Familia	
		S. de Convivencia y Diversidad	
		S. de Euskara	
		S. de Cooperación al Desarrollo	
CALENDARIO	Continua		

OBJETIVO 4.2. ALINEAR EL TRABAJO DE TODOS LOS DEPARTAMENTOS DEL AYUNTAMIENTO EN MATERIA DE VIOLENCIA MACHISTA

INDICADORES

4.2.1. Coordinación e impulso del Grupo interdepartamental de la Estrategia municipal de prevención y sensibilización de la violencia machista	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de reuniones realizadas • N.º de departamentos/ servicios participantes en las reuniones
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
4.2.2. Impulso y coordinación del grupo de trabajo técnico del <i>III Protocolo Municipal de Atención, Intervención y Acompañamiento a Víctimas de Violencia Machista</i>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de reuniones realizadas • N.º de departamentos/ servicios municipales participantes en las reuniones
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

4.2.3. Seguimiento continuado del <i>Protocolo de Respuesta Pública frente a la Violencia Machista</i>	RESPONSABLE	Políticas Sociales Policía Local Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de mejoras identificadas • N.º de mejoras implementadas
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
4.2.4. Consolidación de la Comisión político-técnica en materia de violencia machista	RESPONSABLE	Políticas Sociales Policía Local Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de reuniones realizadas
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	

PROGRAMA 5. PARTICIPACIÓN E INTERLOCUCIÓN CON LA CIUDADANÍA ORGANIZADA Y NO ORGANIZADA DE VITORIA-GASTEIZ

OBJETIVO 5.1. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LA CIUDADANÍA EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPALES

INDICADORES

5.1.1. Impulso de la participación de organizaciones feministas y de mujeres y personas LGTBI en el Etxegune de la Casa de las Mujeres así como en el Elkargune de Igualdad	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de reuniones realizadas • N.º de asociaciones participantes • N.º de iniciativas puestas en marcha
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
5.1.2. Elaboración en versión de lectura fácil y audible aquellos documentos que vayan a ser socializados con el objetivo de que sean fáciles de comprender	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de documentos adaptados a los criterios de lectura fácil y audibles.
	PRESUPUESTO	10.000 euros	
	CALENDARIO	Continua	
5.1.3. Elaboración de un Plan de Comunicación del <i>V Plan para la Igualdad</i> para socializar el documento y las acciones recogidas en el mismo	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de documentos socializados
	COLABORA	Servicio de Comunicación	
	PRESUPUESTO	3.000 euros	
	CALENDARIO	Anual	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

EKIN!



LÍNEA 2

Ecofeminismo y sostenibilidad de la vida

El recorrido del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en los últimos años en este ámbito ha puesto de manifiesto la necesidad de desplegar estrategias que prioricen la centralidad y sostenibilidad de la vida. El punto de partida se sustenta en el ecofeminismo, que entreteteje ecologismo y feminismos y:

“Contribuye a dismantelar el artificio teórico que separa humanidad de naturaleza; establece la importancia material de los vínculos y las relaciones; se centra en la inmanencia y vulnerabilidad de los cuerpos y la vida humana; y otorga papel esencial a la producción y a la reproducción como elementos indisociables del proceso económico”⁴.

De forma tal que la política municipal debe abordar la crisis de reproducción social⁵ mediante el reconocimiento del derecho universal a los cuidados, la adopción de medidas climáticas justas, eficientes y sostenibles, y la construcción de una ciudad que ponga la vida en el centro.

.....

- 4 Herrero, Yayo (2015), *Apuntes introductorios sobre el Ecofeminismo*, Centro de Documentación Hegoa Boletín de recursos de información nº43, junio 2015, pág. 5.
- 5 La crisis social “entendida como un triple proceso de precarización de la vida, estrechamiento del nexo entre precariedad y exclusión, e hipersegmentación socioeconómica”. Pérez Orozco, Amaia (2019), *Subvertir el trabajo en la transición ecosocial*, en Sin planeta no hay trabajo, VVAA, ed. Ecologistas en Acción, pág. 19.

La reflexión ecofeminista sobre la interdependencia y ecodependencia es un punto de partida para entender, analizar y transformar las raíces económicas de las desigualdades de género: dinámicas de destrucción, explotación y dominación de la naturaleza que se han acrecentado debido a los efectos de la crisis sanitaria originada por la COVID-19.

Paralelamente, permanece la división sexual del trabajo, que implica el mantenimiento de la jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres basado en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo. Esta división asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y de los cuidados y a los hombres la del ámbito público, ambas con una desigual valoración y reconocimiento económico y social. Estas cuestiones han quedado claramente evidenciadas en las exigencias de los movimientos feministas en las últimas huelgas del 8M.

Tomando en consideración los aportes de la economía feminista, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz reafirma su compromiso en la vital importancia de repensar el modelo económico, proponer nuevos modelos de gestión del tiempo y los espacios, mejorar las condiciones de las personas cuidadoras, romper roles y estereotipos de género vinculados con los cuidados y repensar la ciudad desde un modelo de vida justo.

Una línea esencial de este *V Plan* es continuar profundizando en las acciones encaminadas a reconocer, visibilizar, dignificar y redistribuir los cuidados. De ahí que se aborde el trabajo relacionado con la mejora y articulación de los mecanismos municipales necesarios para dar respuesta a las necesidades más acuciantes demandadas por los colectivos feministas y de mujeres, como lo son: las condiciones de vida de las mujeres mayores y de las mujeres empleadas en el sector del trabajo de hogar y de cuidados.

La línea 2 del *V Plan* se ha adaptado a las oportunidades y escenarios abiertos en el ámbito municipal como consecuencia de la aplicación de los retos y objetivos incluidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la ONU en 2015, y que supone la adopción por parte de las instituciones públicas de un compromiso mundial a favor de las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas para el logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, además, junto con cerca de 40 entidades alavesas de los ámbitos social, cultural, empresarial, deportivo y educativo, se ha adherido a la Alianza Alavesa por el Desarrollo Sostenible 2030.

Se cumple una década desde que Vitoria-Gasteiz fue nombrada Green Capital (2012) por sus iniciativas en materia de sostenibilidad ambiental. Además, en 2019, el Ayuntamiento inició un proceso interdepartamental para trabajar en torno a los ODS, que se vinculó con el proceso de Agenda Urbana de Vitoria-Gasteiz 2030 (AU2030VG).

Partiendo del camino recorrido y de la acuciante atención a la crisis ecológica más profunda, este *V Plan*, mediante 2 programas y 3 objetivos, hará especial énfasis en el establecimiento de las bases de una agenda ecofeminista para una transición ecológica y social sostenible en la ciudad en la que se incluyen, entre otras, actuaciones relacionadas con los trabajos de cuidados, el medio ambiente y el urbanismo. En relación con el urbanismo, se tendrá en cuenta el Plan de Movilidad Sostenible y Espacio Público, cuyo objetivo es racionalizar el espacio público, hacerlo más eficiente y minimizar los impactos ambientales y sociales asociados al mismo.

LÍNEA 2. ECOFEMINISMO Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

Programa 6. Un modelo social justo de los cuidados

Objetivo 6.1. **Reconocer y dar valor y visibilidad a los trabajos de cuidados como premisa para la sostenibilidad de la vida**

Programa 7. Tránsito hacia la sostenibilidad de la vida

Objetivo 7.1. **Introducir el enfoque de género en la política ambiental**

Objetivo 7.2. **Impulsar un entorno urbano sostenible con enfoque de género**

LÍNEA 2. ECOFEMINISMO Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

PROGRAMA 6. UN MODELO SOCIAL JUSTO DE LOS CUIDADOS

OBJETIVO 6.1. RECONOCER Y DAR VALOR Y VISIBILIDAD A LOS TRABAJOS DE CUIDADOS COMO PREMISA PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

INDICADORES

6.1.1. Consolidación de la asesoría socio-laboral para las Trabajadoras de Hogar y Cuidados en la Casa de las Mujeres de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer sesiones individuales • Organizar sesiones monográficas grupales • Elaborar y editar documentos en formato lectura fácil para garantizar la comprensión de ciertos procedimientos 	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de consultas individuales atendidas • N.º de sesiones grupales realizadas • N.º de documentos adaptados a los criterios de lectura fácil
	PRESUPUESTO	15.000 euros/año	
	CALENDARIO	Continua	
6.1.2. Difusión interna en el Ayuntamiento de la intervención en cuidados desde los Servicios Sociales.	RESPONSABLE	Dpto. Políticas Sociales, Personas Mayores e Infancia	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de proyectos e iniciativas socializadas.
	COLABORA	Servicio de Igualdad	
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	

PROGRAMA 7. TRÁNSITO HACIA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

OBJETIVO 7.1. INTRODUCIR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA AMBIENTAL

INDICADORES

7.1.1. Análisis del impacto de las políticas ambientales municipales desde el enfoque de género	RESPONSABLE	Servicio de Territorio y Acción por el Clima / CEA	<ul style="list-style-type: none"> • Realización del análisis: Sí/No • N.º de mejoras adoptadas
	COLABORA	Servicio de Igualdad	
	PRESUPUESTO	5.000 euros	
	CALENDARIO	2024	
7.1.2. Participación en grupos y foros de reflexión sobre cuestiones ambientales y climáticas y género	RESPONSABLE	Servicio de Territorio y Acción por el Clima	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de grupos/foros en lo que se participa
	COLABORA	Servicio de Igualdad	
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	

OBJETIVO 7.2. IMPULSAR UN ENTORNO URBANO SOSTENIBLE CON ENFOQUE DE GÉNERO

INDICADORES

7.2.1. Realización de actividades de sensibilización y formación sobre urbanismo feminista y con enfoque de género dirigidos a la ciudadanía, incluyendo el impulso de un posible proceso de trabajo en la Casa de las Mujeres sobre urbanismo feminista.	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del Grupo Estable: Sí/No • N.º de actividades de sensibilización realizadas • N.º de personas participantes en las actividades de sensibilización
	COLABORA	Servicio de Planeamiento y otros con competencias en la materia	
	PRESUPUESTO	2.000 euros	
	CALENDARIO	Creación del grupo estable: 2023 Sensibilización y formación: continua	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

A woman in a white flight suit is floating in the aisle of a space station. She is smiling and looking towards the camera. The space station interior is filled with equipment, cables, and structural elements. The entire image has a red color cast. A white speech bubble with the text 'Ekin!' is positioned in the upper left quadrant. The bottom of the image features a decorative grid pattern in shades of blue and green.

Ekin!

LÍNEA 3

3.3.



Empoderamiento feminista

Tal y como se ha tratado de explicar en el apartado relativo al marco conceptual del presente *V Plan*, el *Hara! IV Plan* representó un punto de inflexión en el diseño y desarrollo de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, lo que supuso, entre otras cuestiones, ampliar la mirada y el enfoque de género.

Los valores que existen y se difunden en nuestra sociedad siguen estando impregnados por el patriarcado, sistema que sostiene y transmite la superioridad jerárquica masculina sobre las mujeres y personas con orientación sexual e identidades de género no acordes a dicho modelo normativo. El empoderamiento feminista es tanto una herramienta para la transformación individual como un objetivo de las políticas públicas. Esta afirmación, que implica que el empoderamiento es una condición imprescindible para la igualdad de género, constituye el Objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En este sentido, el *V Plan* seguirá abordando la desigualdad estructural de género que enfrentan las mujeres y las personas LGTBI en tanto en cuanto son las destinatarias principales de las políticas públicas de igualdad municipales. Las políticas municipales continuarán teniendo como pilar el impulsar actuaciones y medidas que fomenten el empoderamiento feminista, poniendo en valor la capacidad de resiliencia y las estrategias adoptadas tanto por mujeres como personas LGTBI de manera individual y colectiva para hacer frente a las discriminaciones y desigualdad estructural.

El empoderamiento feminista se entiende como un proceso dinámico de construcción de identidad frente a cuatro niveles de poder: 'poder sobre', 'poder de', 'poder con' y 'poder interior'. En esa misma línea, el análisis del proceso de empoderamiento feminista abarca también el lenguaje, es por ello que se cuida el lenguaje en este aspecto y se habla en términos de 'hacer frente' o 'enfrentar' las violencias o discriminaciones, y no tanto de 'sufrir', con el fin de ir modificando el imaginario predominante basado en la idea de victimización y subordinación de las mujeres y personas LGTBI.

De empoderamiento de las mujeres a empoderamiento feminista

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz contextualiza dicha violencia y discriminaciones en el sistema heteropatriarcal. Es decir, se parte del hecho de que el sistema actual se basa en un orden social donde el hombre blanco heterosexual ostenta el poder y los privilegios en todos los ámbitos. Ese mismo orden social divide a la sociedad en dos categorías opuestas (sistema binario) basadas en el sexo biológico (que científicamente está en entredicho por la existencia de la intersexualidad). De esta manera, las mujeres encuentran dificultades para ejercer sus derechos humanos en múltiples situaciones por el hecho de ser mujeres.

La interseccionalidad es otro de los principios básicos de las políticas públicas de igualdad puesto que, cuando se intersecciona el hecho de ser mujer con la edad, la etnia, origen, nacionalidad o con la orientación sexual o la identidad de género, se evidencian la diferentes discriminaciones que se cruzan entre sí. También existen otros ejes de opresión y discriminación que se interseccionan con los ya mencionados, como podrían ser la clase social, la situación de discapacidad, el origen, etc. Por tanto, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz asume la responsabilidad de lograr un objetivo importante, y es precisamente incorporar el enfoque de los derechos humanos desde una perspectiva feminista interseccional en todas sus prácticas y políticas.

Partiendo de esa contextualización, desde 2014 el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz observó la necesidad de planificar y elaborar políticas de igualdad que también tuvieran como objetivo erradicar las situaciones de discriminación que enfrentan las personas LGTBI, entendiendo que la orientación sexual y la identidad de género es constitutiva del género. Visto que existen diversas áreas municipales que tratan de diseñar servicios y recursos que palien las desigualdades que afectan a distintos colectivos, se optó por que el *Hara! IV Plan* integrara una Agenda para incorporar la diversidad sexual y de género en las políticas de Igualdad. Esta Agenda se concibió como un instrumento dentro del Plan para la Igualdad y fue aprobado en pleno municipal tras incluir demandas del movimiento feminista y LGTBI. El *V Plan* se estructura siguiendo la misma línea de trabajo.

En este contexto, esta línea 3 del *V Plan* se centra en la promoción de medidas concretas encaminadas a reforzar los cambios en el proceso político que sean necesarios para que las mujeres y las personas LGTBI, en toda su diversidad, tengan voz y presencia en los espacios de toma de decisiones.

El empoderamiento feminista se presenta como una herramienta clave que favorece la visibilización de las realidades y las necesidades específicas -teniendo en cuenta su diversidad- así como para impulsar procesos colectivos que favorezcan sus intereses estratégicos. El asociacionismo y los movimientos sociales han conseguido articular aquellas cuestiones que históricamente se han quedado fuera de la agenda política y son agentes clave en los procesos de empoderamiento feminista de las mujeres y personas con orientación sexual e identidades de género no acordes al modelo normativo (heterosexista) que, gracias a esa labor de acompañamiento individual y colectivo, han logrado mejorar su calidad de vida y su posición social.

Una de las novedades del *V Plan* es la incorporación de actuaciones concretas para fomentar el empoderamiento de las mujeres mayores,

donde ellas sean las protagonistas de su propio proceso, desde un modelo de intervención que refuerce la identidad de grupo. Desde este contexto, en esta línea se incorporará el trabajo relacionado con la generación y consolidación de espacios feministas de apoyo al empoderamiento a través de la reflexión, el intercambio, la formación y la participación, así como el impulso del avance social hacia la igualdad.

La Casa de las Mujeres e Ikusgune - Observatorio contra la LGTBIfobia de la Ciudad, son, por tanto, espacios referentes en esta línea de trabajo, a través de los siguientes 2 programas y 4 objetivos estratégicos.

LÍNEA 3. EMPODERAMIENTO FEMINISTA

Programa 8. **Apoyo a asociaciones que impulsan la igualdad de género en la ciudad**

Objetivo 8.1. **Dar visibilidad a la labor del movimiento feminista y LGTBI de Vitoria-Gasteiz**

Objetivo 8.2. **Contribuir a la continuidad y consolidación del movimiento organizado de Vitoria-Gasteiz en el ámbito de la igualdad de género**

Programa 9. **Impulso del empoderamiento feminista**

Objetivo 9.1. **Consolidar procesos de empoderamiento feminista en el marco de la Casa de las Mujeres**

Objetivo 9.2. **Visibilizar la diversidad sexual y de género**

LÍNEA 3. EMPODERAMIENTO FEMINISTA

PROGRAMA 8. APOYO A ASOCIACIONES QUE IMPULSAN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CIUDAD

OBJETIVO 8.1. DAR VISIBILIDAD A LA LABOR DEL MOVIMIENTO FEMINISTA Y LGTBI DE VITORIA-GASTEIZ

INDICADORES

8.1.1. Maquetación, impresión y difusión de la publicación “Cartografías de los movimientos feministas y LGTBI. Un mapeo de la memoria de activistas en Vitoria-Gasteiz”	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> N.º de actividades de difusión de la publicación
	PRESUPUESTO	10.000 euros	
	CALENDARIO	2023	
8.1.2. Visibilización de los puntos emblemáticos de la ciudad derivados de la memoria del movimiento feminista y LGTBI: <ul style="list-style-type: none"> Organización de visitas guiadas Elaboración de audioguías de las visitas 	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> N.º de visitas guiadas organizadas N.º de personas participantes
	COLABORA	Servicio de Turismo	
		Servicio de Convivencia y Diversidad	
	PRESUPUESTO	10.000 euros	
CALENDARIO	Continua		
8.1.3. Difusión de la programación de actividades, así como de proyectos de cooperación impulsados en materia de igualdad de género en la Ciudad mediante las redes sociales y el boletín mensual del Servicio de Igualdad	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> N.º de publicaciones en redes sociales N.º de boletines publicados
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
8.1.4. Consolidación del proyecto “Almanake Morea” de actividades feministas en euskera mediante: <ul style="list-style-type: none"> Difusión de las actividades mediante los canales de Whatsapp y Telegram de la Casa de las Mujeres. Difusión mediante redes sociales y el hashtag específico. Difusión en espacio físico en la Casa de las Mujeres (corcho y mesa de la entrada) 	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> N.º de actividades de difusión
	COLABORA	Servicio de Euskara	
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
8.1.5. Actualización de la base de datos de asociaciones y grupos feministas y LGTBI que tienen relación con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de la base de datos: Sí/No
	PRESUPUESTO	5.000 euros	
	CALENDARIO	Anual	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

OBJETIVO 8.2. **CONTRIBUIR A LA CONTINUIDAD Y CONSOLIDACIÓN DEL MOVIMIENTO ORGANIZADO DE VITORIA-GASTEIZ EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

INDICADORES

8.2.1. Diseño, gestión, publicación y seguimiento de la convocatoria anual de subvenciones dirigidas a financiar programas o actuaciones con enfoque de género y contra la violencia machista organizadas por asociaciones de Vitoria-Gasteiz.	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de asociaciones subvencionadas • N.º de programas/ actuaciones subvencionadas • Presupuesto total destinado (€)
	PRESUPUESTO	80.000 euros/año	
	CALENDARIO	Anual	
8.2.2. Oferta de espacios para colectivos e iniciativas feministas de la ciudad en la Casa de las Mujeres	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de solicitudes atendidas • N.º de asociaciones que utilizan los espacios
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
8.2.3. Apoyo al proyecto de "Eleen Ganbara, liburutegi feminista" en la Casa de las Mujeres.	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de reuniones de coordinación • N.º de actividades de difusión realizadas
	PRESUPUESTO	3.000 euros	
	CALENDARIO	Continua	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

PROGRAMA 9. IMPULSO DEL EMPODERAMIENTO FEMINISTA

OBJETIVO 9.1. CONSOLIDAR PROCESOS DE EMPODERAMIENTO FEMINISTA EN EL MARCO DE LA CASA DE LAS MUJERES

INDICADORES

<p>9.1.1. Consolidación de la Casa de las Mujeres como espacio de referencia para el empoderamiento feminista en la Ciudad, fortaleciendo la Escuela para el empoderamiento feminista, los espacios de encuentro y los servicios y recursos.</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> N.º de personas participantes en las actividades de la Casa de las Mujeres, incluyendo las enmarcadas en la Escuela para el empoderamiento feminista Nivel de satisfacción con los servicios y recursos de la Casa de las Mujeres (escala 0-10) N.º de mejoras adoptadas en los servicios y recursos de la Casa de las Mujeres
	PRESUPUESTO	217.125 euros	
	CALENDARIO	Continua	
<p>9.1.2. Identificación y, en su caso, apoyo a aquellos proyectos, iniciativas o sinergias surgidas a partir de los encuentros e intercambios de experiencias nacidos en la Casa de las Mujeres, entre ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tertulias feministas Entre madres, maternidades feministas Autodefensa Feminista Feminist Agenda Irakurle-kluba Club de Lectura "La Hora Violeta" Wikikedadas feministas 	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> N.º de proyectos/iniciativas apoyadas
	PRESUPUESTO	10.000 euros	
	CALENDARIO	Continua	
<p>9.1.3. Evaluación externa de la evolución de la Escuela para el Empoderamiento Feminista desde su puesta en marcha hasta la actualidad</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Realización de la evaluación externa: Sí/No N.º de personas/ asociaciones participantes N.º de mejoras adoptadas
	PRESUPUESTO	15.000 euros	
	CALENDARIO	2024	
<p>9.1.4. Diseño e implementación de actuaciones específicas de sensibilización y concienciación sobre la realidad de colectivos prioritarios del <i>V Plan</i>, así como procesos concretos en la Casa de las Mujeres tales como el espacio de mujeres de orígenes diversos</p>	RESPONSABLE	Servicio de Convivencia y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> N.º de actividades de sensibilización realizadas N.º de personas participantes
	COLABORA	Servicio de igualdad	
	PRESUPUESTO	5.000 euros	
	CALENDARIO	Continua	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

<p>9.1.5. Diseño y oferta de acciones dirigidas al empoderamiento de las mujeres mayores así como de personas LGBTI mayores desde un enfoque de género interseccional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres generativos • Talleres intergeneracionales • Grupo de encuentro para mujeres mayores • La Habitación de Virginia 	RESPONSABLE	Servicio de Personas Mayores	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de mujeres participantes • Nivel de satisfacción de las mujeres participantes (escala 0-10)
	COLABORA	Servicio de igualdad	
	PRESUPUESTO	5.000 euros	
	CALENDARIO	Anual	
<p>9.1.6. Detección de necesidades formativas para abordar la brecha digital en mujeres (sobre todo las más mayores) y el papel clave que brinda la tecnología para avanzar en igualdad y derechos.</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de talleres formativos ofertados.
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	2024	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

OBJETIVO 9.2. VISIBILIZAR LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

INDICADORES

9.2.1. Organización de cuentacuentos sobre diversidad sexual y de género en la red de ludotecas municipales	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> N.º de sesiones realizadas N.º de personas participantes
	PRESUPUESTO	Dentro de Agenda DSG (40.000 euros)	
	CALENDARIO	Anual	
9.2.2. Inclusión en #FeminismoMola, línea formativa de la Escuela para el Empoderamiento Feminista dirigida a personas menores de 18 años, al menos dos actividades para impulsar la DSG y sensibilizar contra la LGTBIfobia	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> N.º de actividades incorporadas
	PRESUPUESTO	Dentro de Escuela y Casa (217.125 euros)	
	CALENDARIO	Anual	
9.2.3. Organización de talleres y actividades dentro del programa "Vitoria-Gasteiz Ciudad Educadora", en concreto: <ul style="list-style-type: none"> Talleres sobre lesbianismo y bisexualidad Creación de dos grupos para reflexionar sobre la disidencia sexual y de género, en el marco del programa Vitoria-Gasteiz Ciudad Educadora 	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> N.º de talleres realizados N.º de personas participantes
	COLABORA	Servicio de Educación	
	PRESUPUESTO	Dentro de Agenda DSG (40.000 euros)	
	CALENDARIO	2023	
9.2.4. Alimentación del apartado web "orientación sexual y diversidad de género / Ikusgune" con los contenidos de diversos tipos que vayan resultando de los proyectos recogidos en la Agenda DSG	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del apartado web: Sí/No
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
9.2.5. Difusión del procedimiento para que la ciudadanía trans que lo desee modifique su nombre en la TMC (Tarjeta Municipal Ciudadana)	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Difusión del procedimiento: Sí/No N.º de personas que solicitan el cambio de nombre
	COLABORA	Servicio de Atención Ciudadana y Transparencia	
	PRESUPUESTO	Dentro de Agenda DSG (40.000 euros)	
	CALENDARIO	Continua	
9.2.6. Alimentación del apartado "Desirak Plazara" en el boletín de Igualdad y difundir dentro de él, al menos una noticia sobre diversidad sexual y de género	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> N.º y % de boletines que incorporan una noticia sobre DSG
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.



EKIN!

STOP

LÍNEA 4

3.4.

Ciudad libre de violencia machista

Con la aprobación del *“III Protocolo Municipal para la atención, intervención y acompañamiento a víctimas de violencia machista”* en febrero de 2022, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz confirmó que el concepto marco que utilizará es *“violencia machista”*.

La violencia machista constituye una violación de los derechos humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta a las mujeres, así como a todas las personas que sufren violencia y discriminaciones por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género. La violencia machista, por tanto, es un mecanismo de control para asegurar la reproducción del esquema sexo/género/sexualidad-deseo. Es decir, a pesar de las especificidades, las agresiones a mujeres (violencia sexista) y a la población LGTBI (violencia LGTBIfóbica) tienen una misma raíz: el machismo.

La violencia machista se entiende como un instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género y del orden simbólico y es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión. Partiendo de esta realidad, la intervención municipal irá dirigida a combatir la violencia machista en términos generales y, paralelamente, atendiendo a las especificidades, puesto que mujeres y personas LGTBI enfrentan la violencia de distinta manera y requieren de herramientas específicas. Es por ello que, bajo el marco conceptual de violencia machista,

se diferencia la violencia sexista que enfrentan las mujeres de la violencia LGBTIfóbica que enfrenta las personas LGTBI.

Hay nuevas actuaciones que buscan abordar las particularidades de la violencia que enfrentan las mujeres mayores, quienes han sido socializadas en un contexto social e histórico más marcadamente desigual. En este sentido, desde el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz se quiere conocer la realidad de las mujeres mayores para poder diseñar una intervención específica y expresamente adaptada a sus necesidades. Otras de las actuaciones relevantes en esta línea se relaciona con las políticas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz de cara al abordaje de las manifestaciones de violencia machista en el ámbito laboral.

Por último, el derecho a la reparación cobra un protagonismo central y resalta la importancia de dar credibilidad a las personas que enfrentan violencia machista, a visibilizar sus estrategias de resistencia, resignificar estos relatos y transitar hacia discursos donde las sobrevivientes se erigen como protagonistas de sus propias vidas y de la transformación social⁶. En definitiva, el Ayuntamiento sienta su actuación desde una mirada de la reparación transformadora, entendida como aquella con vocación transformadora, con efectos correctivos de las condiciones de discriminación estructural.

Dicho esto, aunque la violencia machista impacta sobre la vida de las personas de forma particular, hay un conjunto de situaciones estructurales que dificultan el abordaje y el acceso de las mujeres y las personas LGTBI a recibir ayuda y apoyo cuando lo necesitan. La situación administrativa irregular, las barreras idiomáticas o culturales, la falta de accesibilidad o la falta de formación

.....
6 Emakunde y EUDEL (2021), *Actuaciones locales para la reparación de las víctimas de violencia machista. Guía didáctica para la aplicación del principio de reparación en los municipios.*

o sensibilidad de los servicios con respecto a determinadas especificidades, entre otros, son algunas situaciones que se deben cambiar para generar políticas que garanticen el derecho a una vida libre de violencias. En atención a dicha violencia, esta línea del V *Plan* busca desplegar actuaciones de sensibilización, prevención, detección, atención, recuperación y reparación. Para ello, esta línea plantea dos programas y 5 objetivos.

LÍNEA 4. CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

Programa 10. **Investigación, formación, sensibilización y prevención de la violencia machista (sexista y LGTBIfóbica)**

Objetivo 10.1. **Avanzar en la investigación y recogida de datos sobre violencia machista desde un enfoque de género**

Objetivo 10.2. **Promover la prevención de la violencia machista desde la educación en valores, incidiendo en adolescentes y jóvenes**

Programa 11. **Atención, protección y reparación del daño de las víctimas de violencia machista (sexista y LGTBIfóbica)**

Objetivo 11.1. **Adecuar los servicios municipales de atención y acompañamiento a las víctimas de violencia machista**

Objetivo 11.2. **Avanzar en el impulso del derecho individual y colectivo a la reparación del daño y de la denuncia pública**

Objetivo 11.3. **Fortalecer la derivación y la corresponsabilidad comunitaria de los agentes clave de la ciudad**

LÍNEA 4. CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

PROGRAMA 10. INVESTIGACIÓN, FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA (sexista y LGTBifóbica)

OBJETIVO 10.1. AVANZAR EN LA INVESTIGACIÓN Y RECOGIDA DE DATOS SOBRE VIOLENCIA MACHISTA DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

INDICADORES

10.1.1. Revisión y, en su caso, ajuste de los indicadores y el sistema de recogida de los casos de violencia machista que permita evaluar si los recursos y servicios actuales se adecuan a las necesidades particulares de cada víctima	RESPONSABLE	Políticas Sociales Policía Local Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del sistema de indicadores: Sí/No • N.º de mejoras adoptadas
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
10.1.2. Elaboración y socialización anual del "Informe de Cifras y Datos para la rendición de cuentas del Ayuntamiento en materia de violencia machista"	RESPONSABLE	Políticas Sociales Policía Local Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de los informes anuales: Sí/No • Publicación de los informes anuales en el sitio web municipal: Sí/No
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	
10.1.3. Consolidación de Ikusgune - Observatorio contra la LGTBifobia en Vitoria-Gasteiz para la observación permanente contra la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Renovación del Convenio: Sí/No
	PRESUPUESTO	100.000 euros	
	CALENDARIO	Anual	
10.1.4. Revisión de expedientes que tienen la problemática de violencia machista activa para detectar necesidades y posibilidades de mejora en los procedimientos de atención, intervención y acompañamiento a víctimas, poniendo especial atención a variables tales como la edad.	RESPONSABLE	Políticas Sociales Policía Local	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de expedientes revisados
	COLABORA	Servicio de Igualdad	
	PRESUPUESTO	15.000 euros	
	CALENDARIO	2023	
10.1.5. Realización de un diagnóstico para detectar los puntos o zonas de las instalaciones municipales que generan inseguridad a mujeres y personas LGTBI.	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Realización del diagnóstico: Sí/No
	PRESUPUESTO	5.000 euros	
	CALENDARIO	2025	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

OBJETIVO 10.2. **PROMOVER LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA DESDE LA EDUCACIÓN EN VALORES, INCIDIENDO EN ADOLESCENTES Y JÓVENES**

INDICADORES

<p>10.2.1. Impulso, apoyo y asesoramiento en la ejecución de las medidas previstas en la Estrategia municipal de prevención de la violencia machista <i>Libre Izan Nonahi</i>, entre las que se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres formativos y de sensibilización sobre violencias machistas dirigidos a alumnado de E.S.O. y F.P. (dentro del programa “Vitoria-Gasteiz Ciudad Educadora”) • Talleres prácticos dirigidos a personas jóvenes para identificar y prevenir la violencia machista y promover la igualdad de género en el ámbito educativo no formal • Intervenciones de sensibilización y prevención en las piscinas de Gamarra, El Estadio y Mendizorrotza dirigidas a personas jóvenes durante el verano. • Programa de sensibilización y prevención de la violencia machista en las Fiestas • Topaketa anual Libre Izan Nonahi • Talleres de autodefensa para chicas 	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de horas/ asesoramientos realizados
	COLABORA	Servicio de Educación	
		Servicio de Juventud	
	PRESUPUESTO	72.000 euros	
	CALENDARIO	Anual	
<p>10.2.2. Inclusión en los talleres de emociones que se ofertan desde el Servicio de Infancia y Familia de contenidos dirigidos a la prevención de la violencia machista en niños, niñas y adolescentes</p>	RESPONSABLE	Servicio de Infancia y Familia	<ul style="list-style-type: none"> • N.º talleres realizados • N.º de participantes
	COLABORA	Servicio de Igualdad	
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	
<p>10.2.3. Realización de campañas y actividades de sensibilización desde un enfoque de género interseccional acerca de la violencia machista, incluyendo las que se realizan con motivo de fechas clave (17M, 25N)</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de actividades de sensibilización realizadas
	PRESUPUESTO	8.000 euros + Agenda DSG	
	CALENDARIO	Continua	
<p>10.2.4. Acciones formativas y de sensibilización sobre el papel de los hombres frente a la violencia machista</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de acciones formativas y/o de sensibilización
	PRESUPUESTO	Dentro de Escuela-Casa (217.125 euros)	
	CALENDARIO	Continua	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

PROGRAMA 11. ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA (sexista y LGTBIfóbica)

OBJETIVO 11.1. ADECUAR LOS SERVICIOS MUNICIPALES DE ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA

INDICADORES

11.1.1. Identificación de las necesidades y los recursos municipales necesarios para una atención adecuada a las personas LGTBI y su entorno, en el marco del <i>III Protocolo municipal de atención, intervención y acompañamiento a víctimas de violencia machista</i> .	RESPONSABLE	Políticas Sociales Policía Local Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de reuniones realizadas • Realización del ejercicio de identificación de necesidades en la atención: Sí/No • N.º de mejoras adoptadas
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	
	RESPONSABLE	Políticas Sociales Policía Local Servicio de Igualdad	
11.1.2. Divulgación periódica de los servicios y recursos existentes para la atención de las víctimas de violencia machista	PRESUPUESTO	*	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de actividades de divulgación realizadas
	CALENDARIO	Continua	
	RESPONSABLE	Servicio de Personas Mayores	
11.1.3. Impulso de espacios de encuentro seguros para reparar colectivamente el daño con mujeres mayores así como con personas LGTBI mayores (de manera conjunta o separada) que sean o hayan sido víctimas de violencia machista.	COLABORA	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de Espacios: Sí/No • N.º participantes
	PRESUPUESTO	5.000 euros	
	CALENDARIO	2024	
	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	

OBJETIVO 11.2. AVANZAR EN EL IMPULSO DEL DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO A LA REPARACIÓN DEL DAÑO Y DE LA DENUNCIA PÚBLICA

INDICADORES

11.2.1. Diseño y puesta en marcha de un proceso de trabajo colaborativo con supervivientes de la violencia machista para su empoderamiento social, recuperación de la memoria y reparación del daño	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha del proceso colaborativo: Sí/No • N.º de mujeres participantes en el proceso • Nivel de satisfacción de las mujeres participantes (escala 0-10)
	COLABORA	Políticas Sociales	
	PRESUPUESTO	15.000 euros	
	CALENDARIO	2024	
11.2.2. Responder a las necesidades de mantenimiento de la Casa de las Mujeres y de Ikusgune	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de incidencias resueltas
	PRESUPUESTO	5.000 euros/año	
	CALENDARIO	Continua	

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

OBJETIVO 11.3. **FORTALECER LA DERIVACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD COMUNITARIA DE LOS AGENTES CLAVE DE LA CIUDAD**

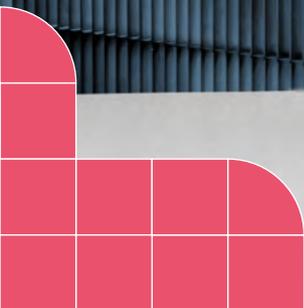
INDICADORES

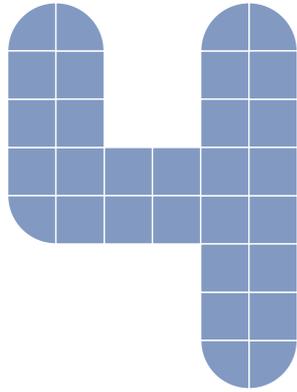
<p>11.3.1. Puesta en marcha y seguimiento de la iniciativa Hobetuz “Redes ciudadanas contra la violencia machista” que se enmarca dentro de la Estrategia comunitaria contra la violencia machista en la Casa de las Mujeres y Casco Viejo de Vitoria-Gasteiz, así como su seguimiento y evaluación.</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha de la iniciativa: Sí/No • Evaluación del programa: Sí/No
	PRESUPUESTO	30.000 euros	
	CALENDARIO	2023	
<p>11.3.2. Campaña dirigida al colectivo de la hostelería y comercio del municipio para avanzar en la sensibilización y prevención de las violencias machistas.</p>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de establecimientos informados
	PRESUPUESTO	10.000 euros	
	CALENDARIO	2023	

3.4.

* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

EKİN!





Sistema de gestión

4.1. Arquitectura de género

Con el objetivo de poner en marcha, ejecutar y realizar el seguimiento y evaluación de las acciones previstas en el *V Plan*, es necesario establecer estructuras y mecanismos que faciliten dicho trabajo. Resulta fundamental que esta infraestructura (conocida también como “*arquitectura de género*”) sea sólida y esté coordinada para garantizar tanto la implementación de las acciones previstas como la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas municipales.

Cabe señalar que las estructuras de carácter interno, así como su funcionamiento y metodologías de trabajo, son el resultado

de un proceso de colaboración y consenso intradepartamental e interdepartamental. A continuación, se detallan las estructuras y espacios de trabajo que intervendrán en la planificación, el seguimiento y la evaluación del *V Plan*:

A. Estructuras de impulso e implementación y seguimiento

Comisión Política de Igualdad

Esta Comisión está compuesta por los y las representantes de todos los grupos políticos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Ha participado en el proceso de elaboración del *V Plan* a través de una sesión presencial de contraste, previa a la aprobación definitiva del documento en el Pleno Municipal. Asimismo, le corresponderá conocer y difundir las prioridades políticas del *V Plan* y será la Comisión que garantice tanto su implementación como la existencia de los recursos técnicos y económicos necesarios. La Comisión Política de Igualdad se reunirá, mínimo, una vez al año.

El Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz será la estructura encargada de coordinar y consolidar la Comisión Política, la cual es clave para el éxito del Plan debido a su carácter impulsor.

Servicio de Igualdad

Entendido por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz como un Servicio de carácter transversal, el Servicio de Igualdad ha asumido el liderazgo y la responsabilidad del diseño del *V Plan*. Durante los años de vigencia de este, deberá:

- Diseñar las programaciones anuales.
- Implementar las acciones de las que es responsable único.

- Dinamizar y coordinar la implementación de las acciones cuya responsabilidad es compartida con otros servicios municipales.
- Velar por la implementación de las acciones que son responsabilidad de otros servicios municipales.
- Elaborar los informes de seguimiento anuales.
- Realizar la evaluación intermedia y final.

Por supuesto, acompañará, asesorará y facilitará a los servicios municipales, principalmente a través de las personas referentes en materia de igualdad, la incorporación del enfoque de género en todas aquellas políticas, programas, procesos e iniciativas municipales en las que se aplique y que se irán definiendo a lo largo de los años de vigencia del *V Plan* en función de las necesidades emergentes.

A diciembre de 2022, el equipo está conformado por 1 Jefatura de Igualdad con formación específica a jornada completa, 2 puestos de técnica superior de igualdad como funcionarias de carrera a jornada completa, 1 trabajadora social con formación específica en materia de igualdad como funcionaria de carrera a jornada completa, 1 técnica media de actividades socioculturales con formación específica en materia de igualdad como funcionaria de carrera a jornada completa, 1 técnica superior de igualdad con contrato de programa a jornada completa, 1 administrativa compartida con otro servicio del Departamento, y 1 auxiliar administrativa a media jornada.

B. Estructuras de coordinación interna

Red de Personas referentes en materia de igualdad de los servicios municipales (BERDINTASUN SAREA)

Con el objetivo último de transversalizar el enfoque de igualdad de género en las políticas, programas, proceso e iniciativas de todos los Servicios del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, durante la vigencia del *V Plan* se va a contar con personas referentes en materia de igualdad en todos aquellos servicios municipales con responsabilidad parcial o total en la ejecución de las acciones previstas.

A través de estas personas se articulará el trabajo y tareas a realizar por los distintos Servicios, las cuales se concretarán junto al Servicio de Igualdad y se trasladarán en las programaciones anuales. Asimismo, serán las personas que trasladen al Servicio de Igualdad las necesidades específicas que pueda tener cada uno de los servicios municipales para la implementación de las acciones previstas en las programaciones anuales (formativas, de acompañamiento, de recursos, etc.).

Berdintasun Sarea se reunirá semestralmente y estará compuesta por personas referentes en materia de igualdad de los siguientes Servicios municipales: Presupuestos, Convivencia y Diversidad, Euskera, Cooperación al Desarrollo, Personas Mayores-BIZAN, Infancia y Familia, Juventud, Deportes, Educación, Planeamiento, Recursos Humanos, Comunicación, Territorio y Acción por el Clima, CEA (Centro de Estudios Ambientales) y Policía Local.

Grupos de trabajo técnicos (GTT)

Al objeto de operativizar ciertas líneas de trabajo en materia de igualdad de género, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz cuenta con grupos de trabajo específicos compuestos por personal técnico de distintos servicios municipales.

A continuación, se señalan los grupos de trabajo técnico actuales:

- Grupo de trabajo técnico del *III Protocolo Municipal de Atención, Intervención y Acompañamiento a Víctimas de Violencia Machista*. Este Grupo lo componen: Técnica del Servicio de Igualdad; psicóloga, trabajadora social y sociólogo del Departamento de Políticas Sociales, Personas Mayores e Infancia; y Subcomisaria del Grupo de Violencia Machista e Intrafamiliar de Policía Local. Se reunirá mínimo semestralmente y las funciones del Grupo son:
 - » Compartir buenas prácticas así como las dificultades a las que se han enfrentado en la intervención y acompañamiento.
 - » Elaborar y hacer el seguimiento de un Plan de trabajo específico o diseñar actuaciones específicas para mejorar la intervención de las y los profesionales en la atención, intervención y acompañamiento a víctimas de violencia machista.
 - » Recoger las demandas necesarias para elevar a Comisión Político-Técnica.

- Grupo de trabajo de la *Estrategia de Prevención y Sensibilización de la Violencia Machista*. Este Grupo está compuesto por los siguientes Servicios: Infancia y Familia, Convivencia y Diversidad, Educación y una técnica del Departamento

de Políticas Sociales, Personas Mayores e Infancia. Este Grupo está liderado por el Servicio de Igualdad. Su objetivo principal es establecer directrices comunes que guíen aquellos programas y proyectos articulados en torno al trabajo preventivo de la violencia machista con personas jóvenes. Se reúne, mínimo, una vez al año.

- Grupo de trabajo de la *Agenda Urbana 2030*. Hasta finales de 2022 se desarrollaron 10 sesiones con los equipos técnicos municipales (E5P) centrados en las 5 temáticas que agrupan los ODS: Planeta, Prosperidad, Personas, Paz y Partenariado. Las reuniones no tienen una periodicidad predefinida abordándose según necesidades de contraste del marco estratégico (palancas transversales y retos) y de los proyectos asociados al mismo.

Asimismo, en función de las circunstancias y necesidades emergentes que puedan surgir durante la vigencia del *V Plan*, se valorará la creación de nuevos grupos de trabajo.

También son reseñables los espacios de intercambio que han ido surgiendo en colaboración con el Servicio de Cooperación al Desarrollo en el marco de proyectos impulsados y financiados por el mismo. Está previsto que dichos espacios y oportunidades de intercambio con colectivos, agentes y activistas de otros países y regiones sigan produciéndose.

Todas estas estructuras y espacios tienen un papel fundamental para el correcto desarrollo de las acciones del *V Plan*, principalmente de aquellas directamente vinculadas a la actividad de cada grupo de trabajo.

Comisión político-técnica en materia de violencia machista

La Comisión político-técnica es la responsable del seguimiento y coordinación de las actuaciones en materia de violencia machista y está formada por las concejalías y direcciones de cada uno de los tres Departamentos Municipales implicados tanto en el *III Protocolo Municipal de atención, intervención y acompañamiento a víctimas de violencia machista* como en el *Protocolo de Respuesta Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la Violencia Machista*:

- El Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales, a través del Servicio de Igualdad.
- El Departamento de Políticas Sociales, Personas Mayores e Infancia.
- El Departamento de Seguridad Ciudadana, a través de la Policía Local.

Esta Comisión realiza una labor continua de seguimiento y adecuación de ambos Protocolos. Además, realiza un constante ejercicio de reflexión y actualización sobre los criterios que deben guiar la actuación pública del Ayuntamiento a fin de cumplir los objetivos centrales de la misma en materia de violencia machista, que son proporcionar una atención adecuada a las víctimas y fomentar una cultura de rechazo total. La Comisión se reunirá, mínimo, una vez al año.

Comisión Paritaria para la Igualdad

Esta Comisión está compuesta por representantes institucionales, personal técnico del Departamento de Recursos Humanos y del Servicio de Igualdad y representantes de las trabajadoras y trabajadores a través de los sindicatos con representación municipal (8 personas en total, de las cuales 4 representan legalmente a

trabajadoras y trabajadores y las otras 4 a la parte institucional). Le corresponde el diseño, seguimiento y evaluación de los Planes para la Igualdad de Género en el ámbito del Empleo Público en el Ayuntamiento, así como la ejecución de alguna de las acciones previstas en dichos Planes, además de participar en su seguimiento y evaluación. Se reúne con carácter bimensual.

C. Espacios de reflexión y participación en materia de igualdad

Etxegune

El Etxegune (espacio participativo de la Casa de las Mujeres) se configura como un espacio estable de participación, reflexión e interlocución continuada con los colectivos que participan en la Casa de las Mujeres y está liderado por el Servicio de Igualdad. Además de perseguir la comunicación bidireccional en relación con aspectos directamente vinculados con la Casa, es uno de los espacios que permite a los colectivos trasladar sus necesidades, intereses y aportaciones en relación con la igualdad de género en Vitoria-Gasteiz. Se reúne al menos dos veces al año.

Elkargune de Igualdad

El Elkargune de Igualdad forma parte de la red de Elkargunes del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para la información, participación y rendición de cuentas de las políticas municipales, diferenciados por áreas de actuación. Estos espacios están dirigidos para la deliberación y la elaboración de propuestas, en los que participan personas a nivel individual, asociaciones, entidades, grupos políticos y personal municipal. Los Elkargunes se reúnen trimestralmente.

Durante los años de vigencia del *V Plan*, a través de este espacio se continuará informando a la ciudadanía acerca de los principales avances que se produzcan, se procederá a la rendición de cuentas y se establecerán canales que permitan trasladar las propuestas oportunas y dar seguimiento a la acción municipal en materia de igualdad.

D. Espacios de coordinación interinstitucional

Berdinsarea¹

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, como parte de su compromiso con la igualdad y contra la violencia machista, se adhirió a la red Berdinsarea en 2006. La Red está impulsada por Emakunde y Eudel y compuesta por 77 municipios vascos y una cuadrilla (*en el momento de elaboración de este Plan*). El objetivo de la Red es impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar programas y servicios municipales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

Se pretende que el trabajo en Red a través de Berdinsarea mejore la eficacia de la respuesta de los gobiernos locales en esta materia y sirva como punto de unión entre éstos y otras instituciones.

Observatorio de la carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local²

Vitoria-Gasteiz se adhirió en 2016 a la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, un documento lanzado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE) en 2006. La

.....

1 Más información en: <https://berdinsarea.eus/>

2 Más información en: <https://charter-equality.eu/>

Carta se escribió con el objetivo de fomentar el compromiso público para la igualdad de las autoridades locales y regionales y hasta hoy la han firmado 1500 autoridades (33 autoridades de Euskadi) de 32 países europeos. Como firmante de la Carta participa en el Observatorio de seguimiento de dicho instrumento europeo.

Otros espacios de carácter interinstitucional

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz valorará su participación en todos aquellos espacios interinstitucionales en los que puede liderar, impulsar y/o colaborar en el diseño y desarrollo de líneas de trabajo, programas e iniciativas, en colaboración con otros agentes, principalmente con Gobierno Vasco, la Diputación Foral de Álava y EUDEL- Asociación de Municipios Vascos.

4.2. Planificación, seguimiento y evaluación

Planificación

La herramienta que operativizará las acciones previstas en el *V Plan* será la programación anual. La relación de acciones que se incorporará en cada programación anual vendrá determinada a partir de, por un lado, lo establecido inicialmente en el *V Plan* (si bien al tratarse de un instrumento de trabajo vivo y flexible se podrán adelantar o retrasar, redefinir, agregar o eliminar algunas actuaciones si el contexto lo recomienda); y, por otro lado, la información que se extraiga de cada informe de seguimiento anual.

El Servicio de Igualdad, junto a los servicios municipales responsables, configurará las programaciones en el primer trimestre de cada año y las compartirá en el marco de la red de referentes de igualdad Berdintasun Sarea. Conjuntamente, se concretarán las actividades a realizar en el marco de cada acción, así como las personas responsables y la calendarización.

Las programaciones anuales serán compartidas en primer lugar con la Comisión Política de Igualdad y posteriormente con todo el personal municipal. Asimismo, en un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, serán presentadas a la ciudadanía en el Elkargune de Igualdad y estarán disponibles en el sitio web municipal.

Seguimiento

El sistema de seguimiento previsto pretende ser un sistema de obtención de información que permita contrastar lo efectivamente ejecutado sobre lo planificado.

Para realizar el seguimiento del *V Plan*, el Servicio de Igualdad mantendrá semestralmente reuniones colectivas con las personas referentes en materia de igualdad.

Ese espacio se llamará BERDINTASUN SAREA. Los objetivos que se persiguen con estas reuniones son:

- a. realizar el seguimiento de cada acción prevista en el Plan anual.
- b. identificar aspectos sobre los que deben recibir apoyo, acompañamiento y/o formación.
- c. valorar cómo está siendo la implementación de las formaciones recibidas.
- d. en cada reunión del segundo semestre de cada año, se recogerá además información útil que permita ajustar la programación anual del siguiente año. Por ejemplo, conocer qué actuaciones no se han podido llevar a cabo y deben posponerse, qué acciones se prevé que finalicen fuera de los plazos inicialmente planteados, etc.

Asimismo, el Servicio de Igualdad también pondrá en común toda aquella información acerca de los avances que se hayan realizado en las acciones en las que el propio Servicio es el único responsable de ejecutarlas. Este asunto se trabajará de manera específica en una de las reuniones quincenales que el Servicio de Igualdad realiza a lo largo del año.

Para poder realizar un seguimiento eficaz, se van a tener en cuenta 4 tipos de indicadores:

- **Indicadores de actividad:** son sencillos indicadores de realización (en clave sí/no) que permiten ver de forma rápida qué actividades enmarcadas en cada acción del *V Plan* se han ejecutado y cuáles no.
- **Indicadores de cumplimiento:** son aquellos indicadores que sistematizan la recogida de información relacionada con el grado de ejecución de las actuaciones que contiene el *V Plan*, los cuales son concretados en las programaciones anuales.
- **Indicadores de proceso:** son aquellos indicadores que dan información sobre los procedimientos de trabajo, para conocer sus fortalezas y debilidades, por tanto, informan sobre la eficacia del modelo de gestión establecido para la implementación del *V Plan*.

Como resultado de la información que se recoja tanto en las reuniones semestrales celebradas con Berdintasun Sarea como en la reunión específica del Servicio de Igualdad, y atendiendo a los indicadores de cumplimiento y de proceso, se elaborará un informe de seguimiento anual.

Para ello, cada persona(s) responsable(s) de implementar cada acción cumplimentará una ficha de seguimiento (Anexo). Tal y como se refleja en el apartado anterior de planificación, la información que aquí se traslade servirá, a su vez, para la elaboración de las programaciones anuales.

Asimismo, tal y como viene realizando el Servicio de Igualdad durante los últimos años, elaborará una memoria anual del Servicio, la cual recogerá toda aquella información sobre la actividad que realiza, más allá de las cuestiones estrictamente vinculadas con las acciones del *V Plan*.

Tanto los informes de seguimiento anuales como las memorias anuales del Servicio de Igualdad serán compartidas con las personas referentes en materia de igualdad, la Comisión Política de Igualdad y posteriormente con todo el personal municipal.

Asimismo, en un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, las memorias anuales del Servicio también serán compartidas con la ciudadanía, a través del sitio web municipal y del Elkargune de Igualdad.

Evaluación

Debido a que el *V Plan* se extiende a 2030, se realizará una evaluación intermedia de este en 2026 (en el ecuador de su periodo de vigencia) y una evaluación final en 2030. Estas evaluaciones recogerán, como mínimo, información en relación con:

- Evaluación de cumplimiento. A partir de los informes de seguimiento anuales y de las memorias anuales del Servicio de Igualdad, se realizará un análisis del grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y las acciones previstas en el *V Plan*.
- Evaluación de proceso. Se realizará un ejercicio de reflexión acerca del proceso de implementación del *V Plan* y su despliegue tanto a nivel operativo como de gestión. Para ello, se realizarán dos talleres de trabajo específicos: el primero con el Servicio de Igualdad y el segundo con las personas referentes en materia de igualdad. El objetivo principal será recoger sus aportaciones y valoraciones sobre las estructuras, sistemas y herramientas de gestión y seguimiento, así como su percepción en torno a la incorporación del enfoque de género interseccional en el trabajo diario.
- Evaluación de impacto. Se realizará un análisis del impacto de las políticas públicas municipales en materia de igualdad. Esta evaluación se realizará a partir de la información aportada

por los servicios municipales en relación con la incorporación del enfoque de género interseccional en su trabajo diario y la reducción de las brechas de género.

Como resultado de estos procesos, se elaborarán los informes de evaluación intermedia (2026) y final (2030) del *V Plan*, los cuales serán compartidos y contrastados con la Comisión Política de Igualdad y, posteriormente, con todo el personal técnico municipal y con la ciudadanía, a través del sitio web municipal y el Elkargune de Igualdad.

Fase	Instrumento principal	Periodicidad	Estructuras responsables
Planificación	Programación anual	Anual	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad • Berdintasun Sarea • Comisión Política
Seguimiento	Informe de seguimiento	Anual	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad • Berdintasun Sarea
	Memoria del Servicio de Igualdad	Anual	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad
Evaluación	Informe de evaluación intermedia	2026	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad • Berdintasun Sarea • Comisión Política
	Informe de evaluación final	2030	

4.3. Presupuesto

Las acciones previstas en el *V Plan* para la Igualdad de Género serán desarrolladas por los Departamentos y Servicios responsables con cargo a los créditos presupuestarios que tengan asignados en cada ejercicio.

El presupuesto asignado al Servicio de Igualdad para desarrollar las políticas públicas de igualdad para el 2023 es de 1.056.797,89€.

Por otro lado, este Plan recoge una medida cuyo objetivo es la elaboración del informe anual sobre la incorporación del enfoque de género en los presupuestos municipales que permitirá concretar con más precisión cuantitativa y cualitativa el presupuesto destinado a políticas de igualdad, más allá del presupuesto asignado al Servicio de Igualdad.