

# 2023 Ekin! 2030

V PLAN PARA LA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
EN VITORIA-GASTEIZ

DIAGNÓSTICO + PLAN



# 2023 EKIN! 2030

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

### DIAGNÓSTICO + PLAN

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

 [www.vitoria-gasteiz.org/igualdad](http://www.vitoria-gasteiz.org/igualdad)

 945 16 13 45

 [igualdad.adm@vitoria-gasteiz.org](mailto:igualdad.adm@vitoria-gasteiz.org)

 [Berdintasuna.Igualdad](https://www.facebook.com/Berdintasuna.Igualdad)

 [@VG\\_berdintasuna](https://twitter.com/VG_berdintasuna)

**Elabora** Abella Legal

**Financia** Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer

**Traducción** Alaitz Andreu Eizaguirre

**Maquetación, ilustraciones y diseño** La Debacle 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/>

2023

V PLAN PARA LA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
EN VITORIA-GASTEIZ

EKIN!

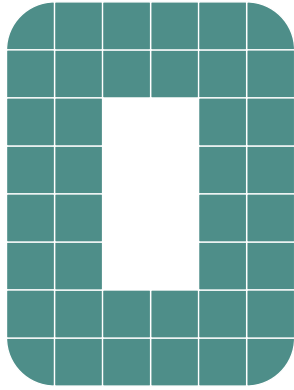
2030

<b>0. Presentación</b>	<b>7</b>
<b>1. Marco normativo y programático de referencia</b>	<b>13</b>
<b>2. Diagnóstico: claves y principales reflexiones sobre la situación de desigualdad de género y la violencia machista en Vitoria-Gasteiz</b>	<b>17</b>
<b>2.1. Aproximación cuantitativa a las principales brechas de desigualdad</b>	<b>19</b>
2.1.1. Datos generales de población y geográficos	20
2.1.2. Datos sobre condiciones económicas, sociales y calidad de vida	21
2.1.3. Datos sobre el trabajo remunerado (empleo)	22
2.1.4. Datos sobre el trabajo de cuidados no remunerado	23
2.1.5. Datos sobre la violencia machista	24
<b>2.2. Principales acciones realizadas en el marco del Hara! IV Plan</b>	<b>28</b>
<b>2.3. Mirada interna: percepciones sobre la transversalización del enfoque de género en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz</b>	<b>31</b>
2.3.1. Sobre las definiciones	32
2.3.2. Procesos y procedimientos de trabajo	34
2.3.3. Capacitación del personal	36
2.3.4. Participación	37
<b>2.4. Mirada externa. Percepciones sobre la igualdad de género en la ciudad de Vitoria-Gasteiz</b>	<b>38</b>
2.4.1. Empoderamiento feminista	39
2.4.2. Economía feminista de los cuidados	41
2.4.3. Ciudad libre de violencia machista	42
2.4.4. Cuestiones adicionales	43
<b>2.5. Principales claves del diagnóstico</b>	<b>44</b>

<b>3. Marco conceptual de las políticas de igualdad de género</b>	<b>47</b>
3.1. Sobre las políticas de igualdad de género del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	48
3.2. Finalidad y principios rectores del V Plan	52
<b>4. Proceso de elaboración del V Plan</b>	<b>59</b>
4.1. Primera fase (marzo-mayo): Valoración del recorrido y situación de partida	60
4.2. Segunda fase (junio-julio): Reflexión estratégica	61
4.3. Tercera fase (septiembre-noviembre): Validación interna del contenido	62
4.4. Cuarta fase (noviembre): Contraste y presentación	63
<b>5. Líneas estratégicas y programación</b>	<b>65</b>
5.1. Línea 1: La igualdad de género en el modelo de gobierno municipal	67
5.2. Línea 2: Ecofeminismo y sostenibilidad de la vida	79
5.3. Línea 3: Empoderamiento feminista	85
5.4. Línea 4: Ciudad libre de violencia machista	95
<b>6. Sistema de gestión</b>	<b>103</b>
6.1. Arquitectura de género	103
6.2. Planificación, seguimiento y evaluación	113
6.3. Presupuesto	118
<b>Anexos</b>	<b>119</b>
Anexo I. Modelo de ficha de seguimiento de las acciones	120



**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 heteropatriarcal<sup>1</sup> 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 se estructura en 6 apartados y contiene la propuesta de contenidos que sostiene la redacción del documento final del *V Plan*.

**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** presenta el diagnóstico sobre la situación de la desigualdad de género y la violencia machista en la ciudad en relación con los principales resultados de la evaluación del *Hara! IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz 2018-2021* (en adelante *Hara! IV Plan*).

**El tercer 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 cuarto apartado** se explica el proceso llevado a cabo para el diseño y la elaboración del *V Plan*.

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

**En el sexto apartado** se traslada la arquitectura de género y el sistema de gestión del *V Plan*.

**Finalmente** se incorpora el anexo para el seguimiento de las acciones.

**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.

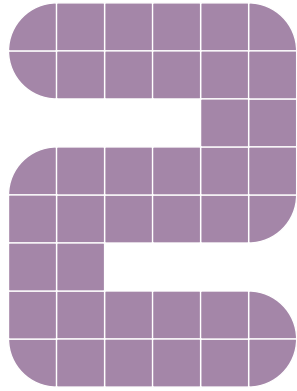
A continuación, se presenta una síntesis de los principales instrumentos normativos y programáticos que delimitan el contenido y alcance de las obligaciones del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en materia de igualdad de género en donde se enmarca el presente Plan.

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

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



**EKIN!**



# Diagnóstico: claves y principales reflexiones sobre la situación de desigualdad de género y la violencia machista en Vitoria-Gasteiz

La información que contiene este apartado permite obtener una fotografía de la situación actual en la que se encuentra la ciudad en materia de igualdad de género y de violencia machista, así como el estado de las políticas desarrolladas por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en dichos ámbitos. Para ello, se ha realizado un trabajo previo

de, por un lado, identificar y presentar algunos datos cuantitativos sobre diferentes aspectos de la vida y las desigualdades existentes en Vitoria-Gasteiz y, por otro lado, la identificación de las principales acciones realizadas en el periodo de vigencia del *Hara! IV Plan*.

Al objeto de completar esta información con una visión de carácter más cualitativa se ha realizado un proceso de evaluación que ha contado con la participación del personal técnico municipal y de la ciudadanía en su conjunto principalmente a través de colectivos feministas, asociaciones de mujeres y colectivos LGTBI.

A continuación, se despliega un resumen de toda la información cuantitativa y cualitativa recogida durante esta fase sobre la cual se sientan las bases y se justifican los objetivos que persigue el *V Plan* y las actuaciones que se van a desarrollar a lo largo de los próximos años.

## 2.1. Aproximación cuantitativa a las principales brechas de desigualdad

La elaboración del *V Plan* debe tener en cuenta la situación de desigualdad de género en la ciudad de Vitoria-Gasteiz pues permite dimensionar el grave problema social y estructural sobre el cual busca incidir el nuevo plan, así como conocer el actual contexto de crisis multidimensional a nivel global caracterizada por el auge de los discursos anti-género, racistas y xenófobos, la LGTBIfobia, los efectos de la pandemia de la COVID, la crisis de los cuidados, la crisis ecológica y energética, entre otras, y su reflejo en la ciudad. Así, este apartado realiza una aproximación general, y desde la dimensión cuantitativa, a algunos de los temas vinculados a las causas estructurales de las desigualdades.

Debido a que la fuente principal de los datos analizados corresponde al padrón municipal<sup>2</sup>, los cuales están desagregados por sexo, en este apartado se presentará información mayoritariamente desde esa lógica binaria<sup>3</sup>. Esta es una dificultad para conocer las condiciones y situación del colectivo LGTBI. Por ello, este documento hace eco de las problemáticas recogidas en el *Desirak Plazara. Diagnóstico*

.....

- 2 Principalmente se utilizaron documentos de la Unidad del Gabinete de Estudios y otros Servicios Municipales: *Informe diagnóstico sobre la situación de Vitoria-Gasteiz en relación a la inclusión y a la no discriminación* (2022); la *Agenda Urbana 2030 de Vitoria-Gasteiz*; *El impacto del COVID-19 en la población joven de Vitoria-Gasteiz Un análisis multidimensional* (2021); *Iniciativas del cuidado de Vitoria-Gasteiz. Diagnóstico de las Iniciativas del Cuidado surgidas para hacer frente a la crisis sanitaria de la COVID-19* (2021).
- 3 Se observó que algunos informes, como el *Sociómetro 2022 Vitoria-Gasteiz* sí hace referencia expresa a las tres categorías de recogida de datos (mujer, hombre y persona no binaria), aunque en la práctica solamente se recogieron los datos en atención a las dos variables (mujer y hombre).

sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz (2018)<sup>4</sup>, principalmente las vivencias de discriminación en el espacio público, educativo, laboral, sanitario, cultural y deportivo.

Como fuente secundaria de información se analizaron informes y otros documentos emitidos por otras entidades. En el caso de no existir datos específicos a nivel municipal, se ofrecen los correspondientes al ámbito territorial más cercano entendiendo que pueden ser asimilables a la realidad de Vitoria-Gasteiz.

### 2.1.1. Datos generales de población y geográficos

- La ciudad de Vitoria-Gasteiz tiene una población total de 253.093 habitantes: 130.309 mujeres y 123.388 hombres. La evolución poblacional de la ciudad tiende al envejecimiento, siendo el grupo de edad más numeroso el del intervalo de 40 a 50 años (que supone casi el doble que el de las personas de 20 a 30 años).
- El número de personas mayores de 65 años es mayor (22%) que el de menores de 18 años (17%)<sup>5</sup>. Las mujeres mayores representan más de la mitad (aproximadamente un 56%) de la población mayor de 65 años<sup>6</sup> y los datos a nivel de Territorio Histórico de Álava indican que a partir de los 60 años son ellas quienes viven solas<sup>7</sup>.
- Álava es el territorio histórico con mayor población nacida en el extranjero (13,5%)<sup>8</sup> y en los distritos y secciones censales

4 Disponible en: [https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/was/contenidoAction.do?idioma=fr&uid=u67283e7\\_16fcbb51ac2\\_\\_7e7b](https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/was/contenidoAction.do?idioma=fr&uid=u67283e7_16fcbb51ac2__7e7b)

5 *Agenda Urbana 2030 de Vitoria-Gasteiz*, pág. 107.

6 EUSTAT (2021), *Población de la C.A. de Euskadi por ámbitos territoriales, según grandes grupos de edad y sexo*.

7 Eustat (2021), *Población de la C.A. de Euskadi que vive sola, por edad y sexo*.

8 Ikuspegi (2022), *Población de origen extranjero en la CAE*, pág. 6.

de Vitoria-Gasteiz esta cifra ronda el 10,8%, siendo su valor más alto en el distrito 1 con 18,3% de la población nacida en el extranjero<sup>9</sup>. Además, en la ciudad se estima que más de la mitad de la población extranjera son mujeres (55%)<sup>10</sup>.

- El municipio está compuesto por la ciudad y por 63 Concejos o Entidades Locales Menores que ocupan el 85% del territorio: 235 km<sup>2</sup> del total de 278 km<sup>2</sup>. Por barrios, de los 31 que componen la ciudad de Vitoria-Gasteiz, únicamente en 8 residen más hombres que mujeres. Son los siguientes: Abetxuko, Ali, Aretxabaleta-Gardelegi, Salburua, Zabalgana y las 3 zonas rurales (Este, Noroeste y Suroeste).

## 2.1.2. Datos sobre condiciones económicas, sociales y calidad de vida

- Migración: el último estudio disponible sobre la temática migratoria de la ciudad corresponde al año 2014 en el cual se subrayaba la clara brecha de género en el acceso a la educación, empleo, vivienda y protección social<sup>11</sup>.
- Pobreza: se ha dado un aumento del número de familias con personas menores de edad atendidas por servicios sociales y de carácter multicausal de los casos<sup>12</sup>. A este respecto, a enero 2022 Lanbide contabilizó un total de 4.165 mujeres frente a 3.182 hombres, y en los Servicios Sociales Municipales de Vitoria-Gasteiz en 2021 el 53,4% del total de personas atendidas fueron mujeres.

.....

- 9 Eustat (2022), *Población por distritos y secciones censales de Álava, según sexo, grupos de edad y nacionalidad*.
- 10 Eustat (2021), *Población de la C.A. de Euskadi por ámbitos territoriales según relación con la migración y sexo*.
- 11 Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2014), *Estudio-Diagnóstico sobre el fenómeno migratorio en Vitoria-Gasteiz*.
- 12 *Agenda Urbana 2030 de Vitoria-Gasteiz*, pág. 110.

- Educación infantil: en lo que respecta al equipamiento educativo, se detectan carencias en aulas para edades de 0 a 2 años que afecta tanto al acceso universal del derecho a la educación como al derecho a la conciliación<sup>13</sup>.
- Mujeres mayores: de cada 10 personas mayores en residencias de mayores, 7 son mujeres y la mayoría tienen más de 85 años en el año 2019<sup>14</sup>.
- Transición ecológica y cambio climático: la ciudad tiene unos valores muy altos de exposición y peligrosidad frente a las amenazas de inundaciones fluviales, sequías y olas de calor bajo el escenario de cambio climático<sup>15</sup> y, según estudios de ámbito estatal, son las mujeres quienes tienen una mayor percepción del riesgo del impacto sobre la vida cotidiana de tales fenómenos (problemas como la aparición de alergias y problemas de salud derivados de las altas temperaturas y la calidad del aire)<sup>16</sup>.

### 2.1.3. Datos sobre el trabajo remunerado (empleo)

- La tasa de actividad es del 57 en el caso de las mujeres frente a 63,4 en el caso de los hombres<sup>17</sup>; se evidencia una clara brecha en el mercado laboral motivado por factores como el empleo precario<sup>18</sup>, la segregación vertical y la concentración en determinadas ramas de actividad.

13 *Agenda Urbana 2030 de Vitoria-Gasteiz*, pág. 62.

14 Eustat (2022) y los datos abarcan toda la Comunidad Autónoma.

15 *Ibid.*, pág. 74.

16 Instituto de las Mujeres (2021), *Riesgos climáticos desde la perspectiva de género. Percepción, posicionamiento y adaptación en mujeres y hombres*, pág. 27.

17 Eustat (2022), *Población activa de 16 y más años de la C.A. de Euskadi, por trimestre, según capitales y sexo (miles) (1)*. II/2022.

18 Al respecto, véanse los datos del EUSTAT sobre las condiciones de empleo de las mujeres en Euskadi: <https://www.Eustat.eus/igualdad/8demarzo/08032022.html>

- Las mujeres representan las cifras más altas de personas desempleadas: 8.924 mujeres frente a 6.297 hombres<sup>19</sup>.
- La situación de las trabajadoras de hogar y de cuidados es compleja (situaciones de explotación laboral) y es uno de los nichos laborales de las mujeres migradas en la ciudad<sup>20</sup>.
- Respecto a la situación laboral de las personas trans, existen estadísticas y estudios recientes que destacan que el porcentaje de personas desempleadas es más del doble que la media. En el caso de las mujeres trans ese porcentaje puede llegar a ser de un 80% lo que explicaría, en parte, que un alto porcentaje de las mujeres trans estén abocadas a dedicarse a la prostitución.<sup>21</sup>

## 2.1.4. Datos sobre el trabajo de cuidados no remunerado

- En la ciudad hay una sobre representación de las mujeres en el trabajo de los cuidados. Durante el periodo de confinamiento en 2020, en el 81% de las iniciativas de cuidados la mayoría de las personas participantes eran mujeres<sup>22</sup>.
- A nivel autonómico hay cifras extrapolables que permiten dimensionar la realidad en el municipio<sup>23</sup>:
  - » Las mujeres doblan las jornadas de trabajo remunerado y no remunerado ya que, en el 18% de las familias, las

.....

19 Lanbide (2022).

20 Zentzuz Kontsumitu (2018), *¿Quiénes y cómo cuidan en Vitoria-Gasteiz?: Aproximación a la situación de las empleadas de hogar?*

21 Toño Abad (coord.), Marieta G. Gutiérrez (2020). *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España*. UGT, Área Confederal LGTBI; y Julia Shershneva, Iraide Fernández Aragón (coords.) (2021). *Discriminación y diversidad en la CAE: perspectivas, ámbitos y colectivos*. Ikuspegi

22 Iniciativas del cuidado de Vitoria-Gasteiz (2021). *Diagnóstico de las Iniciativas del Cuidado surgidas para hacer frente a la crisis sanitaria de la COVID-19*, pág. 46.

23 Eustat (2022), *El 28% de las mujeres trabaja con un contrato a tiempo parcial en la C. A. de Euskadi frente al 9 % de los hombres*.

mujeres superan las 60 horas semanales de trabajo en los dos ámbitos, en particular en el caso de familias monomarentales y de mujeres en pareja con hijas e hijos.

- » Al cuidado de los hijos e hijas las mujeres dedican diariamente 4,6 horas frente a las 3,4 horas de los hombres.
- » En el cuidado de personas dependientes la diferencia que se aprecia es mayor: las mujeres dedican 2,3 horas y los hombres 1,6.
- » En relación con las tareas del hogar las mujeres también son las que dedican más tiempo: 2,2 horas diarias frente a las 1,6 de los hombres.

### 2.1.5. Datos sobre la violencia machista

El Informe de Cifras y Datos para la Rendición de Cuentas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en materia de Violencia Machista. De enero a diciembre de 2021<sup>24</sup> da cuentas de la violencia sexista, violencia LGTBIfóbica y violencia intragénero:

- **Violencia sexista:**

- » 703 mujeres fueron atendidas por motivo de violencia de género a lo largo del 2021, un 4,6% más que en 2020.
- » El tipo de violencia que de forma más habitual enfrentan las mujeres atendidas desde los Servicios Sociales municipales es el maltrato emocional/psicológico con un 62,9%, seguido del maltrato físico con un 37,3%. En la Policía Local, las diligencias registradas por violencia física habitual por parte del cónyuge son las más

.....  
 24 *Informe de Cifras y Datos para la Rendición de Cuentas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en materia de Violencia Machista. De enero a diciembre de 2021.*

habituales, seguidas de la violencia psíquica habitual y las amenazas y coacciones.

- » El 43,7% (286 mujeres) tiene dificultades para la inserción laboral y la problemática económica afecta al 67,3% de las unidades convivenciales de las mujeres atendidas (441).
- » En cuanto a los delitos contra la libertad sexual registrados por Policía Local, también se observa un incremento con respecto al 2020, en concreto, de un 66,67%. Las agresiones sexuales han aumentado de 1 caso a 5 (400%) y los abusos sexuales de 8 casos a 28 (250%). En cuanto a los delitos contra la libertad sexual en el ámbito familiar o doméstico, si bien se ha registrado un decremento en términos generales, se han producido 4 delitos de abuso sexual (3) o agresión sexual (1) sobre los hijos e hijas (el dato no está desagregado por sexo).

● **Violencia LGTBIfóbica y violencia intragénero:**

- » En los Servicios Sociales Municipales, 7 personas fueron atendidas, 2 más que en 2020.
- » 28 incidencias registradas por Ikusgune - Observatorio contra la LGTBI+fobia de Vitoria- Gasteiz, un 64% más en comparación con el año 2020.
- » La fobia más habitual registrada es la transfobia, seguida de la homofobia y LGTBIfobia en general.
- » Las incidencias ocurren sobre todo en el espacio público. Según lo recogido en el *Desirak Plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz (2018)*:
  - El 57% manifestó haber experimentado algún tipo de problema en el espacio público (agresiones físicas y verbales).

- El 47% identificó a los centros educativos y formativos como espacios poco amigables y no seguros, con particular repercusión en adolescentes.
- El 28% respondió que ha enfrentado situaciones de discriminación en el ámbito laboral, no obstante, esta cifra puede ocultar una realidad más compleja ya que utilizan estrategias de invisibilización para evitar enfrentar agresiones.
- El 25% indicó haber tenido problemas en la atención sanitaria. Similar al ámbito laboral, la seguridad percibida en este ámbito de la salud se vincula con la invisibilización, es decir, no se cuenta en consulta nada relativo a la orientación sexual e identidad de género.
- El 43% relató haber tenido problemas en los espacios de ocio, particularmente en las fiestas populares de la ciudad.
- El 34% señaló haberse sentido afectado en su bienestar y libertad en el ámbito deportivo. Esta cifra refleja que la estrategia de invisibilización y la prevalencia de la masculinidad hegemónica están ocultando las dimensiones reales de la LGTBIfobia.

Por otra parte, se desconocen las dimensiones de otras manifestaciones de violencia machista, como la trata con fines de explotación sexual en Vitoria-Gasteiz<sup>25</sup>.

Finalmente, los resultados del *Sociómetro 2021* reflejan un listado de prioridades que justifican la necesidad de adoptar o reforzar las actuaciones en ciertos ámbitos del *V Plan* para la Igualdad de Género, como lo son: el empleo y la promoción económica, los cuidados a la tercera edad y residencias, la mejora del transporte público y la movilidad urbana y el equilibrio entre barrios, principalmente<sup>26</sup>. Esto tiene consonancia con la información recogida en el *Desirak Plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz* y en la *Agenda Urbana 2030 de Vitoria-Gasteiz*, respecto a la incorporación de la perspectiva de género e interseccional a la hora de diseñar y gestionar espacios públicos inclusivos.

Los principales indicadores de contexto analizados no hacen más que reafirmar las desigualdades que aún continúan produciéndose en distintos ámbitos de la vida. A partir de estos datos, es necesario realizar un esfuerzo e impulso desde las instituciones públicas, entidades de la sociedad civil y desde la ciudadanía en su conjunto para que todas las personas disfruten y vivan la ciudad en igualdad de condiciones. Asimismo, se resalta la importancia de contar con datos y análisis críticos sobre las condiciones de vida de la ciudadanía de Vitoria-Gasteiz.

.....

25 Orbegozo Oronoz, Izaskun (2021), *La trata con fines de explotación sexual en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Informe de investigación* Ararteko. Se excluyen de estos estudios los referidos a la prostitución: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2006), *Estudio diagnóstico sobre la situación de las mujeres que ejercen la prostitución en el municipio de Vitoria-Gasteiz*, y Emakunde (2007), *Mujeres que ejercen la prostitución en la Comunidad Autónoma del País Vasco*.

26 *Sociómetro 2021*, pág. 3.

## 2.2. Principales acciones realizadas en el marco del Hara! IV Plan

A continuación, se trasladan los principales avances y acciones realizadas en el marco de vigencia del *Hara! IV Plan* distribuidos por las líneas estratégicas que englobaban su programación. Las dinámicas y sesiones realizadas en el proceso de evaluación (tanto interna como externa) se han basado en estos para la recogida de aportaciones, valoraciones y propuestas de mejora.

### Línea estratégica del *Hara! IV Plan*

#### La igualdad en el modelo de gobierno municipal

#### PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS

- Aprobación y difusión anual de las declaraciones institucionales con motivo de la conmemoración del 8M, 17M y 25N.
- *Manual de aplicación de la normativa en materia de igualdad para el personal municipal del Ayuntamiento de Vitoria Gasteiz (2021).*
- Aprobación de la *Instrucción para un uso no sexista del lenguaje, imágenes inclusivas y enfoque de género en estadísticas y estudios del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2019).*
- Aprobación del *II Plan para la Igualdad de Género en el Empleo Público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2022).*
- Incorporación del enfoque de género como línea transversal y/o principio rector en programaciones estratégicas de otros Servicios, tales como el *IV Plan Joven de Vitoria-Gasteiz (2017-2019)* o el *Plan Joven Erronka: Gazteak (2020-2021).*
- Incorporación progresiva de la tercera casilla, según sexo-género, en las estadísticas y recogida de datos de los servicios municipales.
- Acompañamiento continuado a los servicios municipales en la incorporación del enfoque de género en el trabajo diario.
- Impartición de sesiones formativas continuadas al personal municipal en materia de igualdad de género.
- Consolidación del equipo técnico de igualdad

## Economía feminista de los cuidados

- Puesta en marcha de la *Estrategia Feminista para el Acompañamiento a Mujeres Trabajadoras del Hogar y de Cuidados de Vitoria-Gasteiz*.
- Acompañamiento a mujeres trabajadoras de hogar y de cuidados y de ATHCA (Asociación de Trabajadoras de Hogar y Cuidados de Álava).
- Estudio de aproximación a la situación de las Empleadas del Hogar *¿A Quiénes y cómo cuidan en Vitoria-Gasteiz?*
- Investigación *Cuidadoras Migradas, el Sur de nuestro Norte: Investigación Acción Participativa sobre las cadenas globales de cuidados en Vitoria-Gasteiz*.

## Empoderamiento feminista

- Consolidación de *La Casa de las Mujeres-Emakumeen Etxea* (2021).
- Apoyo, refuerzo o puesta en marcha de diversos recursos e iniciativas para el empoderamiento feminista dentro del marco de la Casa de las Mujeres:
  - Recursos como el servicio de atención y orientación al público, la biblioteca Eleen Ganbara (gestionada por Sorginenea), cesión de espacios para entidades feministas o el banco del tiempo Kanbalatxe Feminista.
  - Espacios de encuentro, reflexión y debate como los grupos estables de autodefensa feminista, los clubs de lectura estables, las wikikedadas feministas o el grupo sobre maternidades feministas *Entre Madres*.
- Diseño e implementación de las programaciones anuales de la *Escuela para el Empoderamiento Feminista*.
- Elaboración del *Desirak Plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz* (2018).
- Convenio de colaboración con *Ikusgune-Observatorio contra la LGTBIfobia en Vitoria-Gasteiz*.
- Elaboración de las Guías de Lectura: *Diversidad Familiar y Deseos Heterodisidentes*.

## Ciudad libre de violencia machista

- Evaluación del *Protocolo de Respuesta Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la Violencia Machista* (2021) y posterior actualización (2022).
- Evaluación del *Protocolo municipal de atención, intervención y acompañamiento a víctimas de violencia machista* (2021) y posterior actualización (2022).
- Puesta en marcha de la *Estrategia Libre Izan Nonahi! de prevención de la violencia machista*.
- Actividades específicas con motivo de fechas clave: 25-N, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres; y 17-M, Día Internacional contra la Lesbo-Gay-Transfobia.
- Actividades de sensibilización y prevención itinerante en espacios de ocio: calles, piscinas de Gamarra, El Estadio, Mendizorrotza, etc.

Estas acciones son solo algunas de las realizadas por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el periodo de vigencia del *Hara! IV Plan*. Se ha realizado un trabajo de **evaluación interna y externa** de las principales actuaciones realizadas en estos últimos 4 años<sup>27</sup> con un doble objetivo: por un lado, recoger las valoraciones y aportaciones en relación con lo efectivamente realizado y, por otro lado, identificar las necesidades y los retos a abordar en los próximos años.

Para la evaluación de cuestiones vinculadas a la transversalización del enfoque de género en el Ayuntamiento se ha contado con la participación del personal técnico municipal (mirada interna). Y para la evaluación de aquellas actuaciones, programas e iniciativas en materia de igualdad de género dirigidas hacia el exterior se ha contado con la colaboración y participación de la ciudadanía organizada y no organizada (mirada externa), principalmente a través de colectivos feministas, asociaciones de mujeres y colectivos LGTBI de Vitoria-Gasteiz.

.....

27 Al respecto, véase: Apartado 4 de este documento.

## 2.3. Mirada interna: percepciones sobre la transversalización del enfoque de género en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

El proceso de evaluación interna se ha planteado desde un enfoque que ha permitido ir más allá de la mera evaluación cualitativa de las acciones previstas en el *Hara! IV Plan* y ha perseguido, además, realizar el análisis de otras actuaciones impulsadas desde los distintos departamentos y servicios municipales, las cuales no estaban inicialmente programadas en el *Hara! IV Plan* pero que van en la línea del objetivo general de alcanzar la igualdad de género en el Ayuntamiento y en Vitoria-Gasteiz. Asimismo, se ha tratado de conocer la opinión y aportaciones de la plantilla en relación con las herramientas y procesos para integrar la perspectiva de género.

En total, han participado 36 personas (24 mujeres y 12 hombres<sup>28</sup>) de 23 departamentos y servicios municipales. Asimismo, se ha realizado una dinámica específica con el equipo técnico del Servicio de Igualdad sobre las necesidades identificadas durante este proceso con el objetivo de conocer las principales conclusiones y favorecer la reflexión y el debate acerca de las cuestiones que se deben tener en cuenta en la definición de la estrategia a seguir en los próximos años.

A continuación, se trasladan las aportaciones y valoraciones más relevantes recogidas durante el proceso de evaluación interna. La gran mayoría de ellas están relacionadas con las actuaciones enmarcadas en la línea 1 del *Hara! IV Plan* sobre la aplicación

.....

28 En el momento de la recogida de los datos ninguna persona se identificó como no binaria.

de la transversalidad de género en el modelo de gobierno. Se despliegan en 4 grandes bloques: **conceptos y definiciones; procesos y procedimientos de trabajo; capacitación del personal; y participación.**

### 2.3.1. Sobre las definiciones

En el apartado de los principios orientadores en los que se fundamentaba el *Hara! IV Plan*, la incorporación del enfoque de género y del enfoque interseccional es una premisa para la transversalización del género en el diseño y desarrollo de las políticas públicas de este Ayuntamiento.

En esta línea, cabe mencionar que aún queda camino por recorrer en relación con la incorporación de estos enfoques al trabajo diario que desempeña el personal técnico municipal. Si bien el **enfoque de género** es asumido como un asunto importante por parte de la mayoría de los servicios, se ha detectado que los considerados de carácter más técnico y/o que tienen menos relación directa con la ciudadanía no están tan implicados con la incorporación del enfoque de género, como sí lo están aquellos servicios más cercanos a las personas.

Se observa además que, en ocasiones, se utilizan palabras como mujeres, sexo, género e igualdad en la redacción de programas, proyectos y actividades sin realizar una mayor reflexión de qué significado tiene cada una de ellas.

Asimismo, se determina que la inclusión del enfoque de género en el trabajo diario viene determinada, en gran parte, por el nivel de compromiso e interés de cada persona dentro de la institución.

Con respecto al **enfoque interseccional**, las dudas en relación con su aplicación aumentan. No es sencillo diseñar y poner en

marcha actuaciones municipales teniendo en cuenta que distintas categorías (sexo, género, etnia, clase, orientación sexual, etc.) están interrelacionadas; es por ello que se ha comenzado a trabajar en un proceso interno que servirá para sentar las bases del enfoque interseccional y facilitar su implementación progresiva en los próximos años.

En este contexto, se han identificado ciertas resistencias entre algunas personas de la plantilla ante lo que consideran una atención excesiva a cuestiones que tienen que ver con el sexo-género como fuente de opresión frente a otras fuentes como podrían ser la clase social, la etnia, el origen, la edad o incluso la situación de discapacidad. Creen que el enfoque interseccional en el que se debe prestar atención a cómo confluyen las distintas categorías de discriminación no se ha visto transversalizado en la actividad municipal.

Por el contrario, en lo que respecta a incorporar la **diversidad sexual y de género**, sí comienza a tenerse en cuenta por parte de algunos servicios municipales a la hora de diseñar y desarrollar sus actuaciones. En cualquier caso, se debe al ejercicio realizado de escuchar las demandas de las personas LGTBI con las que se relacionan.

Por último, cabe señalar que el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz adoptó una **definición institucional concreta para la violencia machista** al objeto de incluir, junto a la violencia sexista, la violencia LGTBIfóbica. En líneas generales, se conoce lo que implica esta definición a nivel interno, principalmente debido a la colaboración interdepartamental tanto en los grupos técnicos de trabajo para la prevención integral de la violencia machista como en los trabajos de revisión y actualización de los distintos protocolos vinculados a la materia. En cambio, hay algunas personas que asimilan el concepto institucional de la violencia machista con la violencia contra las mujeres.

No sucede lo mismo con el **concepto de economía feminista de los cuidados**, el cual es entendido de forma mucho más heterogénea y no existe una idea compartida. El riesgo recae nuevamente en el desapego de algunos Servicios para con esta cuestión al considerarla lejana a sus esferas de trabajo.

### 2.3.2. Procesos y procedimientos de trabajo

En relación con las cuestiones a tener en cuenta para garantizar la transversalización del enfoque de género en los procesos y procedimientos de trabajo del Ayuntamiento, en primer lugar, destaca el cuidado y atención del personal técnico a la hora de hacer un **uso no sexista del lenguaje y de las imágenes**.

La instrucción para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes editada por el Servicio de Igualdad en 2019 es un documento ampliamente conocido y utilizado por la mayoría de los servicios municipales a la hora de redactar todo tipo de textos, principalmente por aquellos que redactan documentación y elaboran materiales que contienen información sobre las personas. Se manifiesta que a nivel externo el cuidado es mayor que en las comunicaciones que se realizan a nivel interno.

Otro aspecto relevante es la desagregación de los datos y la incorporación del **enfoque de género en las estadísticas, investigaciones y estudios**. En este sentido, un gran número de servicios municipales ha empezado a incluir la tercera casilla (referida a personas no binarias) en formularios de inscripción a actividades, valoración de actividades, participación, etc.; por tanto, lo tienen en cuenta en la recogida de datos desagregados.

Sin embargo, en la mayoría de los casos en los que se incluye la variable sexo/sexo-género no se hace un análisis con perspectiva de género de los resultados; es decir, no se interpretan los resultados

obtenidos al incluir esta variable, simplemente se presentan los datos cuantitativos. Por tanto, no se ahonda en las posibles causas de las distintas desigualdades o sesgos de género.

Asimismo, cabe señalar que, tal y como se observa en los datos de contexto de ciudad incluidos en el punto anterior, las estadísticas y los estudios municipales que usan como referencia datos del padrón municipal atienden a la variable sexo (mujer/hombre). Por lo tanto, faltan datos para abordar los retos que afronta este Ayuntamiento en materia de igualdad de género.

Con respecto a la inclusión de las **cláusulas de igualdad de género en subvenciones y pliegos de contratación**, destaca el elevado conocimiento a nivel interno acerca de la *Instrucción para la contratación socialmente responsable y sostenible del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz*, editada y publicada en 2016, fruto de un trabajo interdepartamental bastante intenso.

Las cláusulas son percibidas como un instrumento útil de cara a que todo lo contratado y/o subvencionado garantice y respete los principios y valores promovidos por el Ayuntamiento, sin embargo, la tarea pendiente recae en el seguimiento que debe realizarse para velar por el cumplimiento de dichas cláusulas, el cual no se realiza actualmente.

Otro de los instrumentos que facilitan la transversalización del enfoque de género en la actuación municipal y que son de obligado cumplimiento son las **evaluaciones previas de impacto de género** en la producción de las normas y los actos administrativos. Si bien su obligatoriedad es conocida, los servicios municipales manifiestan tener dificultades sobre cómo y cuándo deben realizarse.

Como cuestión adicional, se identifica la necesidad de realizar un seguimiento continuado de qué personas y de qué áreas de intervención municipal reciben las distintas formaciones en materia

de igualdad. Este seguimiento facilitará el diseño de los itinerarios formativos específicos que se realicen en los próximos años.

### 2.3.3. Capacitación del personal

Muy pocos Departamentos del Ayuntamiento cuentan con personal específico de igualdad, de ahí la necesidad de desarrollar un programa formativo. Es por ello por lo que resulta fundamental la capacitación del personal técnico de las distintas áreas municipales para poder asegurar, no solo el cumplimiento de la normativa, sino también un trabajo armonioso y coordinado.

El personal municipal valora de manera positiva el nivel y los esfuerzos formativos realizados en materia de igualdad. Se percibe interés y motivación por continuar formándose y adquiriendo experticias relativas a la aplicación de herramientas y metodologías que favorezcan la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas municipales. Se considera que para que la formación recibida sea implementada con todas las garantías, debe realizarse un ejercicio de identificación de las necesidades que manifieste cada Servicio Municipal y diseñar los contenidos en base al nivel y las carencias que puedan tener.

Así mismo, se destaca la necesidad de configurar espacios permanentes de intercambio para el debate, la reflexión y la consulta interdisciplinar sobre los retos y potencialidades actuales de cara a alcanzar la igualdad de género en la ciudad.

En cuanto a los contenidos más demandados durante el proceso de evaluación interna destaca, por ejemplo, la diversidad sexual y de género: desde la difusión de materiales y recursos disponibles como el *Desirak Plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz*, que cuenta con un nivel bajo de socialización y conocimiento a nivel interno, hasta cómo

debe incluirse en el lenguaje administrativo sin que dificulte la comprensión del mensaje.

Otro asunto sobre el que se demanda formación es en violencia machista. Se observa la necesidad de tener un acompañamiento y asesoramiento especializado para aterrizar los contenidos teóricos al trabajo diario.

En cuanto a los instrumentos internos mencionados en el punto anterior, por encima de cualquier otro aspecto, se detecta la necesidad de impartir formación en materia de evaluaciones previas de impacto de género.

### 2.3.4. Participación

La estructura vertical y jerárquica de la administración supone un obstáculo en la transversalización del enfoque de género en el quehacer municipal. Igualmente, el impulso de un *mainstreaming* más participativo prevendría la consideración de las políticas públicas de igualdad impulsadas desde el Ayuntamiento como elitistas y ajenas.

En esta línea, se manifiesta la necesidad de convertir la participación ciudadana en una metodología de trabajo y no como meros procesos puntuales. En general, se observan ciertas limitaciones para articular instrumentos que favorezcan la interlocución y participación de las mujeres y las personas LGTBI, por lo que siguen siendo los propios equipos técnicos quienes impulsan la mayoría de las actuaciones específicas dirigidas a estas, las cuales no han podido manifestar sus necesidades o intereses específicos.

No obstante, a través de la Casa de las Mujeres, por un lado, e Ikusgune, por otro, sí se posibilita la participación tanto de mujeres como del colectivo LGTBI.

## 2.4. Mirada externa. Percepciones sobre la igualdad de género en la ciudad de Vitoria-Gasteiz

Como fuente de obtención de información y valoraciones externas al Ayuntamiento, se ha querido contar, principalmente, con los colectivos feministas, las asociaciones de mujeres y los colectivos LGTBI, así como con personas a título individual participantes en el Elkargune de Igualdad.

Para ello, se han realizado 3 sesiones específicas en las que se han recogido opiniones y experiencias en relación con las principales iniciativas desarrolladas en el marco del *Hara! IV Plan* y se han identificado los aspectos clave para tener en cuenta en la construcción del *V Plan*. Además, se ha abierto la posibilidad de realizar aportaciones a entidades no participantes en las sesiones presenciales. En total, se ha contado con la participación de 12 organizaciones feministas, de mujeres y de colectivos LGTBI de Vitoria-Gasteiz<sup>29</sup>.

Al tratarse de público externo, las cuestiones tratadas se han centrado en aquellas que tienen mayor vinculación y/o impacto en las mujeres y las personas LGTBI de la ciudad, dejando al margen las cuestiones relacionadas con la gestión interna municipal ya trabajadas en el proceso de evaluación interna. Las aportaciones y valoraciones realizadas se distribuyen siguiendo la estructura de las líneas estratégicas que presentaba el *Hara! IV Plan*:

.....

29 Las organizaciones participantes han sido: Kuentame, Goizargi, Comisión Antisida, Sorginenea, Araba Abolizionista, Clara Campoamor, ADF Gasteiz, Ateneo Republikano, ONEKA, Gasteizko Mugimendu Feminista, Lumagorri y Siendo Tú.

## 2.4.1. Empoderamiento feminista

Para algunos colectivos feministas y asociaciones de mujeres que han participado en el diagnóstico, la **Casa de las Mujeres de Vitoria-Gasteiz** es un espacio referente para el empoderamiento feminista. Las actividades, proyectos e iniciativas son especialmente reconocidas y bien valoradas, sobre todo, aquellas realizadas a través de la Escuela para el Empoderamiento Feminista.

Las personas participantes en los talleres de evaluación que han manifestado haber participado en al menos una de las actividades desarrolladas en la Casa de las Mujeres se muestran altamente satisfechas con su experiencia. Las actividades más conocidas y mejor valoradas son las sesiones formativas, las charlas y las tertulias.

Sin embargo, se considera que los recursos y servicios de la Casa de las Mujeres no están lo suficientemente socializados entre la ciudadanía de Vitoria-Gasteiz. Es necesario que se divulguen más y se ha de intentar que esta información llegue a todos los barrios.

Siendo conscientes de que se está trabajando en ello, algunas asociaciones sugieren que se amplíe la programación con actividades de sensibilización y formación en torno a temáticas que respondan a los intereses y problemáticas específicas de todos los colectivos de mujeres: mayores, migradas, racializadas, etc. El enfoque interseccional en el diseño y puesta en marcha de las actividades responde también a una creciente demanda social.

Como cuestión práctica para tener en cuenta a la hora de difundir las programaciones anuales, se considera que los documentos que las recogen son adecuados para tener una visión global del curso pero que convendría sacar folletos más cortos (mensuales o trimestrales, por ejemplo). Existe el riesgo de que la ciudadanía olvide la oferta prevista a medio plazo.

Cabe señalar que la cesión de espacios en la Casa de las Mujeres se considera, por parte de algún colectivo participante, compleja e insatisfactoria en cuanto a, por ejemplo, horarios, acceso a llaves para hacer actividades, etc.; algunas organizaciones acuden a otros espacios municipales en los que se facilita más la posibilidad de reunión y no piensan en la Casa de las Mujeres como primera opción. No obstante, las valoraciones de la gran mayoría de los colectivos con respecto a la cesión de los espacios son positivas.

En relación con el **empoderamiento personal y colectivo de las personas LGTBI**, las asociaciones participantes ponen en valor muchas de las iniciativas, programas y acciones que ha puesto en marcha el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz dirigidas a toda la ciudadanía.

Tal y como sucedía a nivel interno, también se considera que el *Desirak Plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz* está poco socializado a nivel externo. Se considera además un muy buen trabajo.

Como cuestiones a desarrollar en los próximos años, se cree necesario impulsar la impartición de charlas sobre los derechos de las personas trans, principalmente en espacios donde hay personas jóvenes, adolescentes y niños y niñas (colegios, grupos de tiempo libre, piscinas, etc.). En esta línea, también se considera necesario realizar acciones de reconocimiento de la memoria trans.

Asimismo, se ha manifestado que el proyecto del Observatorio contra la LGTBIfobia de Vitoria-Gasteiz, Ikusgune, no ha podido desarrollarse todo lo rápido que debería, y se percibe que ha sido por falta de voluntad política para hacer políticas LGTBI.

## 2.4.2. Economía feminista de los cuidados

Se considera que tanto la labor desempeñada por el Ayuntamiento en relación con la iniciativa de acompañamiento a la Asociación de trabajadoras de hogar y de cuidados (ATHCA) como los estudios e investigaciones en la materia que ha promovido es muy positiva para la ciudad y, especialmente, para las mujeres que se dedican a los cuidados.

Se cree que debe ponerse el foco en la prevención de la pobreza y su feminización. En esta línea, se considera necesario un servicio de atención para mujeres migradas que se dedican a los cuidados. Por ejemplo, se ha manifestado como actuación prioritaria desarrollar programas formativos para mejorar el nivel de castellano y otras habilidades de comunicación de las mujeres migradas que lo necesiten.

Se traslada asimismo que muchas de estas mujeres dan prioridad a las vidas de sus parejas (principalmente hombres) y, por tanto, las actividades que realizan en su “tiempo libre” quedan a expensas de los ritmos o imprevistos que puedan surgir en sus hogares. Muchas mujeres de las que se inscriben a cursos (y a los que comienzan a ir) los abandonan antes de que finalicen debido a esos imprevistos y circunstancias particulares.

Se demandan servicios públicos y gratuitos para que las mujeres que se dedican a los cuidados puedan, por una parte, tener tiempo y dedicarse a aprender y, por otro lado, tener donde dejar a sus hijos e hijas mientras trabajan/estudian.

Si bien recientemente se ha impulsado el espacio de mujeres de orígenes diversos en la Casa de las Mujeres, en el contraste con colectivos se vuelve a incidir en la necesidad de crear un foro/red informal de mujeres (principalmente migradas) que quieran compartir sus experiencias.

### 2.4.3. Ciudad libre de violencia machista

La erradicación de la violencia machista en la ciudad es considerada el gran reto en materia de igualdad de género aunque, en líneas generales, Vitoria-Gasteiz es percibida como una ciudad segura.

Las actuaciones realizadas por parte del Ayuntamiento en favor de una ciudad libre de violencia machista son conocidas y valoradas de forma positiva por la mayoría de las organizaciones participantes en la evaluación. Destacan, por ejemplo, las que se realizan con motivo de fechas clave como el 25N.

Se ha manifestado de forma rotunda que es necesaria una labor de prevención y concienciación diaria. Si bien se considera que la respuesta ciudadana ante agresiones sexistas y/o LGTBIfóbicas está siendo muy buena, aún queda mucho trabajo para conseguir una plena concienciación y sensibilización.

Se ha trasladado la preocupación y la insatisfacción por la actuación institucional en la gestión y aplicación del *Protocolo de Respuesta Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la Violencia Machista*. Se cree que no ha funcionado a muchos niveles y demandan más responsabilidad, rigor y coordinación institucional.

Una de las cuestiones surgidas en las sesiones de evaluación externa ha sido la necesidad de investigar en la especificidad de la violencia machista que enfrentan las mujeres mayores. En este sentido, se propone al Ayuntamiento realizar un estudio para poder prevenir y actuar ante este tipo de situaciones concretas. Esta necesidad se apoya en otras fuentes de información y estadísticas que advierten de la alta incidencia de violencia machista hacia las mujeres mayores.

También se han recibido algunas aportaciones sobre la necesidad de abordar y sensibilizar a la población sobre prostitución, pornografía y gestación subrogada.

## 2.4.4. Cuestiones adicionales

Con respecto a la participación ciudadana en la construcción compartida de documentos estratégicos como el *V Plan*, se perciben ciertas reticencias por parte de algunos colectivos a participar. Consideran que la militancia y la administración llevan ritmos distintos y cuesta ir de la mano. Se constata, además, desconocimiento acerca de los órganos de participación de carácter más estable existentes actualmente. Además de valorarlos, en general, como poco decisivos, particularmente el Elkargune de Igualdad es percibido como un espacio que no sirve a los colectivos LGTBI al considerarlo poco amable.

La comunicación sobre el *Hara! IV Plan* y los avances realizados durante sus años de vigencia no ha llegado a mucha parte de la ciudadanía. Para que no suceda lo mismo con el *V Plan*, se propone acudir donde están las personas a las que se quiere comunicar y no esperar a que acudan a las instituciones.

Se señala que no se debe olvidar ningún barrio y que la brecha digital no es excusa para informar y rendir cuentas. De ahí que se proponga combinar los canales más tradicionales (radio, prensa, folletos informativos, actos en las calles, etc.) con los medios digitales, principalmente las redes sociales. En relación con estas, se han considerado como buenas alternativas Facebook, para un público más adulto, e Instagram y Tik Tok, que es donde pasan más tiempo las y los adolescentes.

Finalmente, se ha recogido que el sitio web del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y, particularmente, el apartado en materia de igualdad de género contiene mucha información pero cuesta encontrarla. Se traslada la necesidad de organizar su contenido de forma más clara y comprensible para la ciudadanía.

## 2.5. Principales claves del diagnóstico

A continuación, se trasladan de forma resumida las cuestiones principales identificadas en el proceso de diagnóstico:

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La igualdad de género no es todavía percibida como un elemento diferenciador y de calidad por algunos servicios municipales del Ayuntamiento ni tampoco como una cuestión propia a tener en consideración en su trabajo diario.</li> <li>• La inclusión sistemática de la variable sexo/sexo-género en los procesos de recogida de datos sin análisis con perspectiva de género de los resultados.</li> <li>• Desconocimiento generalizado entre el personal sobre la realización de las evaluaciones previas del impacto en función del género (EIG).</li> <li>• Baja socialización del diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz <i>Desirak Plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz.</i></li> <li>• Escaso conocimiento y accesibilidad, principalmente a nivel externo, del anterior Plan y percepción de que tampoco ha estado socializado internamente.</li> <li>• Dificultades para conseguir comunicar la acción del Ayuntamiento en materia de igualdad de género a la ciudadanía, especialmente a las personas jóvenes.</li> <li>• Falta de accesibilidad a la información de la página web del Ayuntamiento.</li> <li>• Insatisfacción a nivel externo por la actuación institucional en la gestión y aplicación del <i>Protocolo de Respuesta Pública del Ayuntamiento ante la Violencia Machista.</i></li> <li>• Desconocimiento acerca de los órganos de participación ciudadana y de colectivos existentes actualmente.</li> <li>• Los ritmos en la actuación del activismo/militancia y de la Administración son distintos y cuesta ir de la mano.</li> <li>• Carencia de herramientas digitales que faciliten la gestión y seguimiento del Plan.</li> <li>• No se cuenta con los Organismos Autónomos en los espacios de coordinación ni tampoco se les extiende toda la oferta formativa en materia de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de que los recursos públicos destinados al ámbito de la igualdad se vean afectados a medio y largo plazo por otras necesidades sociales.</li> <li>• Crisis de valores de la sociedad actual (auge de la extrema derecha y ola reaccionaria contra los derechos humanos de colectivos excluidos históricamente).</li> <li>• Impactos contrarios a la igualdad de género en algunos medios de comunicación, redes sociales y manifestaciones culturales (música, cine, entre otros).</li> </ul> <div data-bbox="865 833 1307 1437" style="background-color: #8e7cc3; color: white; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <p>Estas claves y conclusiones alcanzadas son la base desde la que se ha construido el <i>V Plan</i> partiendo del recorrido ya realizado, de las aportaciones recogidas tanto a nivel interno como externo y con la convicción y el compromiso de que sea un instrumento que dé visibilidad y mejore las vidas de las mujeres y de las personas LGTBI de la ciudad de Vitoria-Gasteiz.</p> </div>

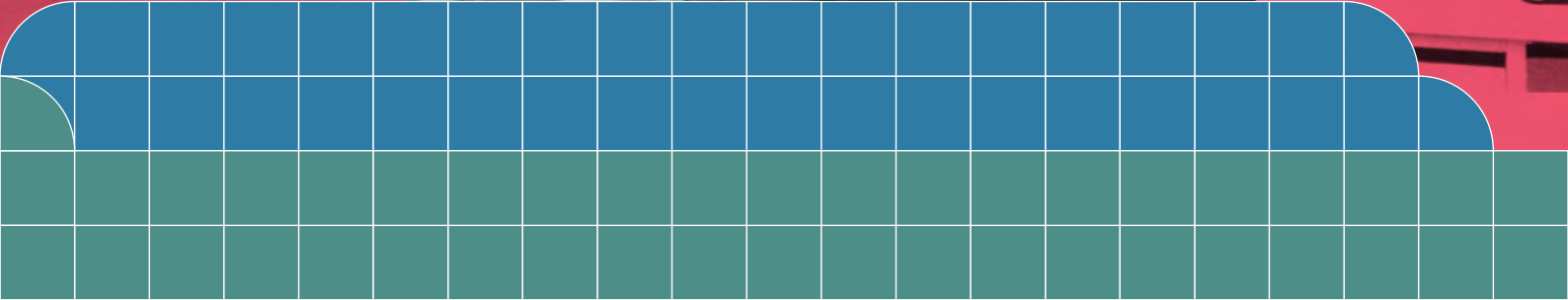
## FORTALEZAS

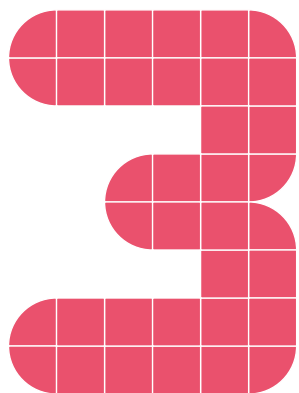
- Existencia de un marco normativo y programático sólido en materia de igualdad de género.
- Compromiso formal e informal con la igualdad de género desde el nivel político.
- Equipo técnico del Servicio de Igualdad altamente cualificado.
- Existencia de buena sintonía y posibilidad de sinergias con otros Servicios del área (algunos en fase de elaboración de sus propios Planes).
- Voluntad e interés generalizado por parte del personal del Ayuntamiento así como de los Organismos Autónomos, tales como el CEA, en cuestiones vinculadas a la igualdad de género y su aplicación en el trabajo diario.
- Incorporación de cláusulas de igualdad de género en los procedimientos de contratación por parte de la mayoría de los servicios municipales
- Uso no sexista del lenguaje muy extendido entre el personal del Ayuntamiento.
- Inclusión de la "tercera casilla" en los formularios de inscripción a actividades, valoración de actividades, participación, etc. generados por múltiples servicios municipales.
- Acompañamiento progresivo del Servicio de Igualdad a los servicios municipales en materia de elaboración de las EPIG, y con ello, la generación de condiciones para la implementación de la perspectiva de género, principalmente en aquellos comprometidos con la herramienta (ejemplo: urbanismo).
- Existe una buena afluencia y valoraciones positivas a las acciones de sensibilización y formación que se organizan en la Casa de las Mujeres enmarcadas en la programación de la Escuela para el Empoderamiento.
- La ciudad cuenta con una red activa de asociaciones que en su mayor parte explicitan y muestran en la práctica un compromiso activo con la igualdad.
- Alta sensibilización y buena respuesta ciudadana ante las agresiones machistas.

## OPORTUNIDADES

- Mayor implicación por parte de los hombres en cuestiones favorables a la igualdad.
- Potenciación de una mayor y mejor conciliación en las empresas.
- Aprovechar mejor el potencial tractor del tejido asociativo del municipio y colaborar con entidades y personas especializadas en materia de género que tengan interés en ello, así como con los colectivos feministas, las organizaciones de mujeres por la igualdad y los colectivos LGTBI presentes en la ciudad (por ejemplo, proyectos y espacios participativos propios).
- Utilización de medios digitales para una mayor divulgación de la acción comunicativa, principalmente la dirigida a personas jóvenes.
- Utilización de documentos y materiales de lectura fácil de carácter más divulgativo para conseguir llegar al conjunto de la ciudadanía.
- Posibilidades de ampliar y respaldar las políticas locales de igualdad de género tanto con nuevas leyes autonómicas, estatales y europeas alineadas al enfoque interseccional, como con la presencia y trabajo articulado en redes con otras instituciones (principalmente otros ayuntamientos).
- Aprovechar el posicionamiento de Vitoria-Gasteiz en materia de igualdad de género como referente para otros municipios en el diseño de sus políticas públicas para la igualdad.
- Elaboración de planes de igualdad propios por parte de otros servicios municipales para fortalecer el enfoque de género e interseccional.
- Dar continuidad al trabajo de coordinación institucional en la prevención y la atención en materia de violencia machista.
- Utilizar los espacios entorno a la Casa de las Mujeres como canal de comunicación con las asociaciones y apoyar su trabajo, así como desarrollar un trabajo más cercano con el movimiento feminista de la ciudad, si este tiene interés.

**EKİN!**





# Marco conceptual de las políticas de igualdad de género



## 3.1. 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 masculinidad<sup>30</sup>.

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

30 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 construidas<sup>31</sup>.

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”<sup>32</sup>. 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 nacer<sup>33</sup>.

Los diferentes sistemas de opresión establecen jerarquías que a su vez generan discriminación, subordinación y violencia<sup>34</sup>. Es esencial que las actuaciones del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en este ámbito también contribuyan a comprender las violencias

.....

- 31 Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2018), *Desirak Plazara. Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz*, pág. 16.
- 32 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.
- 33 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.
- 34 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 desigualdad<sup>35</sup>, 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 odio<sup>36</sup>, 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 ilimitado<sup>37</sup>.

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”<sup>38</sup>. 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

- .....
- 35 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.*
  - 36 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.
  - 37 Mies, María y Shiva Vandana (2016). *Ecofeminismo. Teoría, crítica y perspectivas.* Icaria Editorial Mujeres Voces y Propuestas.
  - 38 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.



## 3.2. 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 ciudad<sup>39</sup> 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”<sup>40</sup>.*

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 personas<sup>41</sup>. 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.

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

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

41 *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

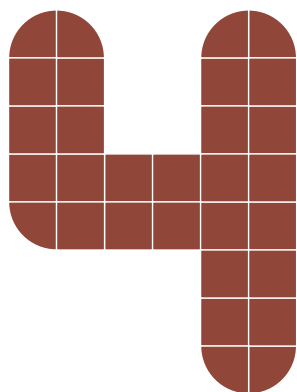
proceso de ejecución del *V Plan* y el acceso a la información suficiente que permita una plena participación ciudadana.

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!**



# Proceso de elaboración del V Plan

La colaboración y cooperación institucional es una responsabilidad y compromiso institucional que permite la innovación, la mejora de la gobernanza y de las alianzas, alineándose con los Objetivos 5, 16 y 17 de Desarrollo Sostenible (ODS). La transparencia y participación ciudadana es uno de los ejes prioritarios de actuación tanto del Gobierno Vasco como del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, tal y como lo indican los instrumentos autonómicos y municipales.

El proceso de elaboración del *V Plan* se ha desarrollado entre marzo y noviembre de 2022 y ha contado con la participación de colectivos feministas, asociaciones de mujeres y colectivos LGTBI de la ciudad, así como de ciudadanía no organizada. Por supuesto, también se ha realizado un trabajo de coordinación y contraste a nivel interno, tanto con agentes políticos como técnicos. A continuación, se traslada el detalle del proceso de elaboración del *V Plan*<sup>42</sup>.

.....

42 En el apartado de Diagnóstico se presentan las aportaciones recogidas en este proceso.

## 4.1. Primera fase (marzo-mayo): Valoración del recorrido y situación de partida

**Descripción:** A través de las dinámicas de trabajo y de participación realizadas en esta primera fase se ha perseguido, por un lado, recoger toda aquella información vinculada a la ejecución de las actuaciones previstas en el *Hara! IV Plan* y, por otro lado, conocer las opiniones y experiencias de los colectivos y la ciudadanía en general en relación con la actuación municipal en materia de igualdad en los últimos 4 años. Las sesiones, además de buscar valoraciones en torno a lo ya realizado, han incorporado dinámicas y preguntas de reflexión en clave de formulación estratégica del *V Plan*.

### **Dinámicas realizadas y agentes participantes:**

- Análisis de las memorias de actividad del Servicio de Igualdad y de la documentación vinculada a la gestión, seguimiento y evaluación del *Hara! IV Plan* en colaboración con la secretaría técnica del proyecto.
- 23 reuniones individuales de evaluación interna con personas de otros servicios municipales (a finales de 2021)
- 3 sesiones de evaluación externa dirigidas a: a) colectivos feministas y asociaciones de mujeres; b) colectivos LGTBI; y c) ciudadanía en general (Elkargune de Igualdad).

**Resultado:** Diagnóstico integrado de la situación de partida para la elaboración del *V Plan*.

## 4.2. Segunda fase (junio-julio): Reflexión estratégica

**Descripción:** Esta fase ha estado orientada a realizar la reflexión estratégica del Servicio de Igualdad acerca de los principales elementos que integran el *V Plan*, desde aquellos de carácter más estratégico (finalidad, principios orientadores, líneas estratégicas y programas) hasta los más operativos (acciones y sistema de gestión).

### **Dinámicas realizadas y agentes participantes:**

- Taller de trabajo con las personas del Servicio de Igualdad con un doble objetivo: por un lado, compartir las principales conclusiones del diagnóstico y, por otro lado, definir de manera consensuada los elementos estratégicos del *V Plan*.
- Reuniones individuales con las personas del Servicio de Igualdad para la priorización y concreción de las acciones del *V Plan*.

**Resultado:** Primer borrador del documento completo del *V Plan*

## 4.3. Tercera fase (septiembre-noviembre): Validación interna del contenido

**Descripción:** Tomando como referencia el primer borrador del documento del *V Plan*, las actuaciones en esta fase han estado dirigidas al contraste de este con el personal técnico municipal de los distintos Departamentos y Servicios; más concretamente, se ha perseguido consensuar las acciones previstas para los próximos años, así como definir conjuntamente el sistema de gestión, seguimiento y evaluación del *V Plan*.

### **Dinámicas realizadas y agentes participantes:**

- Devolución de la participación en el proceso de evaluación interna al conjunto del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y presentación del borrador del *V Plan* para su validación a los servicios municipales con responsabilidad en la ejecución de algunas acciones.
- Reuniones bilaterales con los servicios municipales que tienen responsabilidad parcial o total en la ejecución de algunas de las acciones previstas en el *V Plan*. Son los siguientes:
  - Servicio de Presupuestos
  - Servicio de Convivencia y Diversidad
  - Servicio de Euskera
  - Servicio de Cooperación al Desarrollo
  - Servicio de Personas Mayores
  - Servicio de Infancia y Familia
  - Servicio de Juventud
  - Servicio de Deportes
  - Servicio de Educación
  - Servicio de Planeamiento
  - Servicio de Comunicación
  - Servicio de Territorio y Acción por el Clima
  - CEA – Centro de Estudios Ambientales
  - Servicio de Policía Local

**Resultado:** Segundo borrador del documento completo del *V Plan*.

## 4.4. Cuarta fase (noviembre): Contraste y presentación

**Descripción:** En esta última fase del proceso se ha querido contar de nuevo con la participación de colectivos feministas, asociaciones de mujeres y colectivos LGTBI de la ciudad para realizar el contraste del segundo borrador del documento del *V Plan*. Asimismo, se ha realizado el contraste con la Comisión Política de Igualdad.

### **Dinámicas realizadas y agentes participantes:**

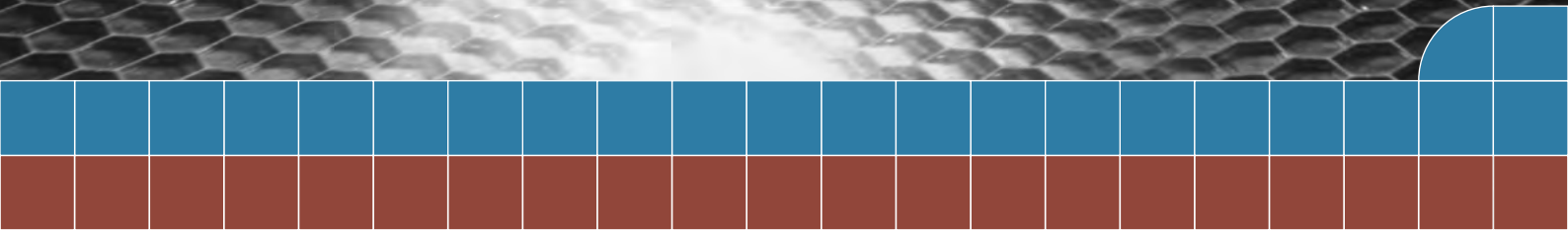
- Sesión de trabajo de contraste y validación con la Comisión Política de Igualdad
- 3 sesiones de presentación y contraste del *V Plan* dirigidas a: a) colectivos feministas y asociaciones de mujeres; b) colectivos LGTBI; y c) ciudadanía en general (Elkargune de Igualdad).

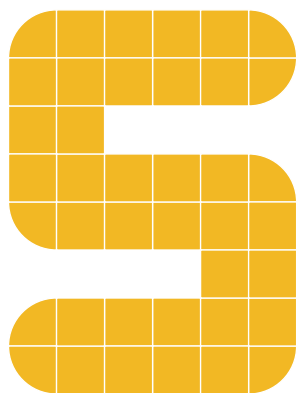
**Resultado:** Documento definitivo del *V Plan*.

Finalmente, y con el objetivo de validar el documento definitivo del *V Plan*, se ha solicitado informe a Emakunde y se ha aprobado en Junta de Gobierno de 30 de diciembre de 2022.



**EKİN!**





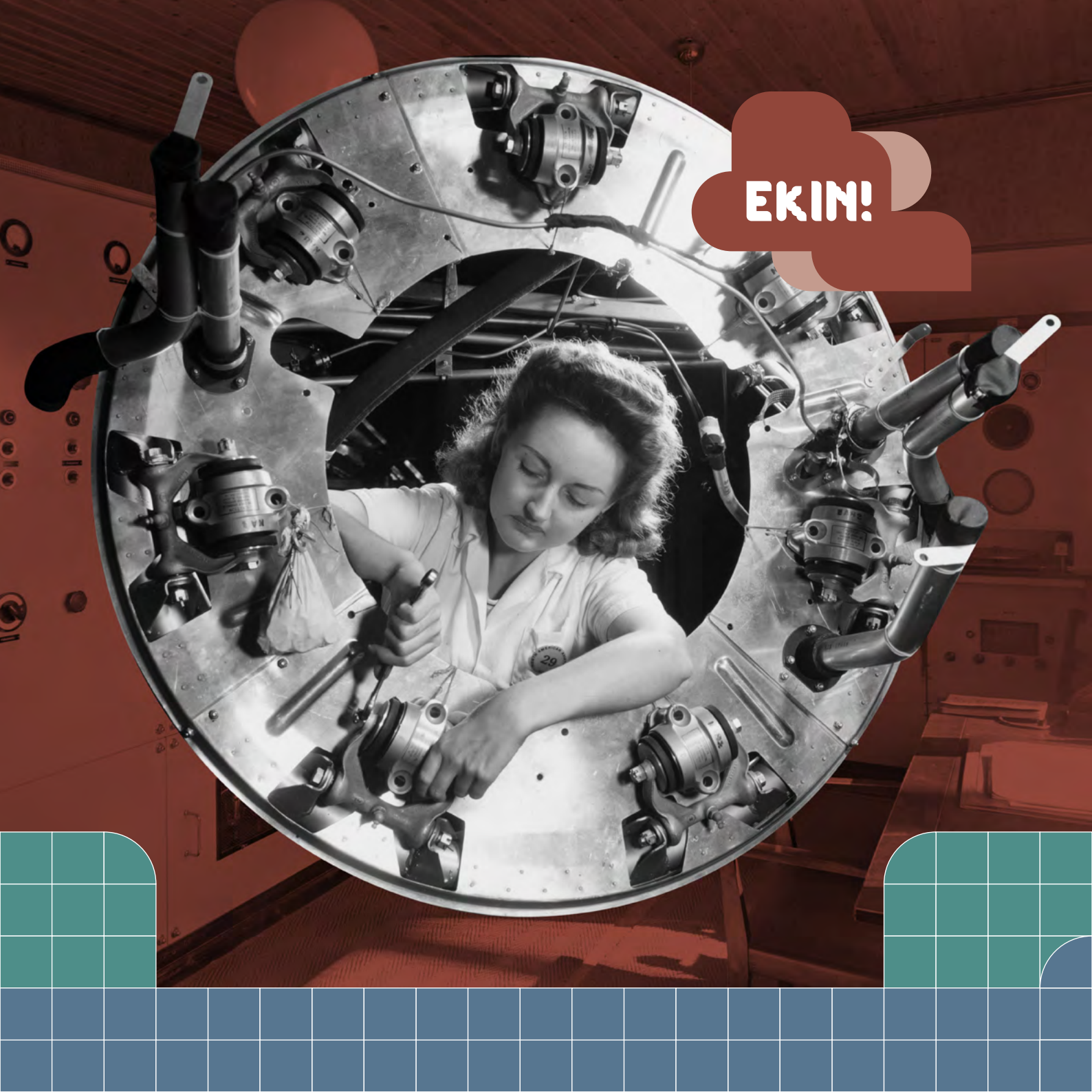
# Líneas estratégicas y programación

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.

**EKİN!**



# 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 derechos<sup>43</sup>.

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.

.....

43 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-Gasteiz<sup>44</sup>.

Precisamente, este *V Plan* coloca el acento en los procesos que promuevan un buen gobierno municipal en términos de políticas de reconocimiento y redistribución<sup>45</sup> 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.

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

45 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

<b>1.1.1.</b> Presentación a la Comisión Política, departamentos y servicios municipales y Elkargune de Igualdad de: • 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"> <li>• Sesión de presentación a la Comisión Política: Sí/No</li> <li>• N.º y % de departamentos/ servicios informados</li> <li>• N.º de personas informadas en el Elkargune</li> </ul>
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	2023	
<b>1.1.2.</b> Elaboración de declaraciones y campañas institucionales en fechas señaladas tales como: • 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"> <li>• N.º de declaraciones institucionales</li> <li>• N.º de campañas en fechas señaladas</li> </ul>
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	

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

INDICADORES

<b>1.2.1.</b> Sesiones formativas dirigidas al personal político del Ayuntamiento adaptadas a las necesidades emergentes	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de sesiones formativas</li> <li>• N.º de horas de formación</li> <li>• N.º de personas participantes</li> </ul>
	PRESUPUESTO	400 euros/año	
	CALENDARIO	Continua	
<b>1.2.2.</b> 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>	RESPONSABLE	Alcaldía y Relaciones Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto total destinado (€)</li> <li>• N.º de personas en el Servicio de Igualdad</li> </ul>
	PRESUPUESTO	592.125 euros + personal	
	CALENDARIO	Anual	

#### OBJETIVO 1.3. ASEGURAR UNA PLANIFICACIÓN OPERATIVA Y UN SEGUIMIENTO EFICIENTES

INDICADORES

<b>1.3.1.</b> 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	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de planificaciones operativas anuales</li> <li>• N.º de departamentos/ servicios participantes en las planificaciones</li> </ul>
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Anual	

\* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

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

**PROGRAMA 2. CAPACITACIÓN PROGRESIVA EN IGUALDAD AL PERSONAL MUNICIPAL**

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

INDICADORES

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

\* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

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

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

INDICADORES

<b>2.2.1.</b> Organización de sesiones formativas específicas dirigidas a profesionales municipales así como a entidades implicadas en materia de violencia machista	<b>RESPONSABLE</b>	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		
	<b>PRESUPUESTO</b>	5.000 euros/año	
<b>2.2.2.</b> 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”	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	• Difusión del Protocolo: Sí/No
		Servicio de Igualdad	
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	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

<b>3.1.1.</b> 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.	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Protocolo y Comunicación Institucionales	• Análisis del sitio web y RRSS: Sí/No • N.º de mejoras implementadas
	<b>COLABORA</b>	Servicio de Igualdad	
		Servicio de Contenidos	
		Servicios que gestionen RRSS	
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
<b>CALENDARIO</b>	Continua		

\* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

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

INDICADORES

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

<b>3.3.1.</b> Elaboración de informes previos de evaluación del impacto de género en la producción de la normativa	<b>RESPONSABLE</b>	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
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
<b>3.3.2.</b> 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	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	• Aprobación de la instrucción: Sí/No
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	2023	
<b>3.3.3.</b> Elaboración de la memoria anual de seguimiento de las evaluaciones previas de impacto en función del género realizadas por los distintos Servicios municipales	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	• N.º de memorias anuales
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	Anual	

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

INDICADORES

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

\* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

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

INDICADORES

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

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

INDICADORES

<b>3.6.1.</b> 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>	<b>RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de las medidas ejecutadas sobre las previstas</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Servicio de Igualdad	
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	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

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

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

INDICADORES

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

\* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

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

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

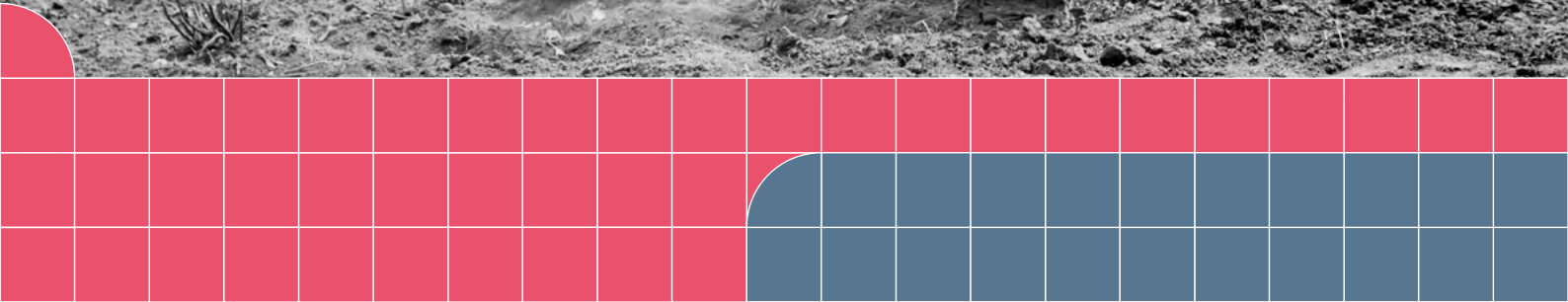
### OBJETIVO 5.1. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LA CIUDADANÍA EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPALES

#### INDICADORES

<b>5.1.1.</b> 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	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de reuniones realizadas</li> <li>• N.º de asociaciones participantes</li> <li>• N.º de iniciativas puestas en marcha</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
<b>5.1.2.</b> Elaboración en versión de lectura fácil y audible aquellos documentos que vayan a ser socializados con el objetivo de que sean fáciles de comprender	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de documentos adaptados a los criterios de lectura fácil y audibles.</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	10.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
<b>5.1.3.</b> 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	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de documentos socializados</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Servicio de Comunicación	
	<b>PRESUPUESTO</b>	3.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	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 entretreje 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”<sup>46</sup>.*

De forma tal que la política municipal debe abordar la crisis de reproducción social<sup>47</sup> 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.

.....

46 Herrero, Yayo (2015), *Apuntes introductorios sobre el Ecofeminismo*, Centro de Documentación Hegoa Boletín de recursos de información nº43, junio 2015, pág. 5.

47 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

<b>6.1.1.</b> 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"> <li>• Ofrecer sesiones individuales</li> <li>• Organizar sesiones monográficas grupales</li> <li>• Elaborar y editar documentos en formato lectura fácil para garantizar la comprensión de ciertos procedimientos</li> </ul>	RESPONSABLE	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de consultas individuales atendidas</li> <li>• N.º de sesiones grupales realizadas</li> <li>• N.º de documentos adaptados a los criterios de lectura fácil</li> </ul>
	PRESUPUESTO	15.000 euros/año	
	CALENDARIO	Continua	
<b>6.1.2.</b> 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"> <li>• N.º de proyectos e iniciativas socializadas.</li> </ul>
	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

<b>7.1.1.</b> 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"> <li>• Realización del análisis: Sí/No</li> <li>• N.º de mejoras adoptadas</li> </ul>
	COLABORA	Servicio de Igualdad	
	PRESUPUESTO	5.000 euros	
	CALENDARIO	2024	
<b>7.1.2.</b> 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"> <li>• N.º de grupos/foros en lo que se participa</li> </ul>
	COLABORA	Servicio de Igualdad	
	PRESUPUESTO	*	
	CALENDARIO	Continua	

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

INDICADORES

<b>7.2.1.</b> 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"> <li>• Creación del Grupo Estable: Sí/No</li> <li>• N.º de actividades de sensibilización realizadas</li> <li>• N.º de personas participantes en las actividades de sensibilización</li> </ul>
	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 overlay. A white speech bubble is positioned in the upper left quadrant, containing the text 'Ekin!'.

**Ekin!**

# LÍNEA 3

## 5.3.

### 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

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

<b>8.2.1.</b> 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.	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de asociaciones subvencionadas</li> <li>• N.º de programas/ actuaciones subvencionadas</li> <li>• Presupuesto total destinado (€)</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	80.000 euros/año	
	<b>CALENDARIO</b>	Anual	
<b>8.2.2.</b> Oferta de espacios para colectivos e iniciativas feministas de la ciudad en la Casa de las Mujeres	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de solicitudes atendidas</li> <li>• N.º de asociaciones que utilizan los espacios</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
<b>8.2.3.</b> Apoyo al proyecto de "Eleen Ganbara, liburutegi feminista" en la Casa de las Mujeres.	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de reuniones de coordinación</li> <li>• N.º de actividades de difusión realizadas</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	3.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	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><b>9.1.1.</b> 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>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de personas participantes en las actividades de la Casa de las Mujeres, incluyendo las enmarcadas en la Escuela para el empoderamiento feminista</li> <li>Nivel de satisfacción con los servicios y recursos de la Casa de las Mujeres (escala 0-10)</li> <li>N.º de mejoras adoptadas en los servicios y recursos de la Casa de las Mujeres</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	217.125 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
<p><b>9.1.2.</b> 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"> <li>Tertulias feministas</li> <li>Entre madres, maternidades feministas</li> <li>Autodefensa Feminista</li> <li>Feminist Agenda Irakurle-kluba</li> <li>Club de Lectura "La Hora Violeta"</li> <li>Wikikedadas feministas</li> </ul>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de proyectos/iniciativas apoyadas</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	10.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
<p><b>9.1.3.</b> Evaluación externa de la evolución de la Escuela para el Empoderamiento Feminista desde su puesta en marcha hasta la actualidad</p>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de la evaluación externa: Sí/No</li> <li>N.º de personas/ asociaciones participantes</li> <li>N.º de mejoras adoptadas</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	15.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	2024	
<p><b>9.1.4.</b> 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>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Convivencia y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de actividades de sensibilización realizadas</li> <li>N.º de personas participantes</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Servicio de igualdad	
	<b>PRESUPUESTO</b>	5.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	

\* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

<p><b>9.1.5.</b> 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"> <li>• Talleres generativos</li> <li>• Talleres intergeneracionales</li> <li>• Grupo de encuentro para mujeres mayores</li> <li>• La Habitación de Virginia</li> </ul>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Personas Mayores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de mujeres participantes</li> <li>• Nivel de satisfacción de las mujeres participantes (escala 0-10)</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Servicio de igualdad	
	<b>PRESUPUESTO</b>	5.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	Anual	
<p><b>9.1.6.</b> 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>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de talleres formativos ofertados.</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	2024	

\* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

## OBJETIVO 9.2. VISIBILIZAR LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

INDICADORES

<b>9.2.1.</b> Organización de cuentacuentos sobre diversidad sexual y de género en la red de ludotecas municipales	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de sesiones realizadas</li> <li>N.º de personas participantes</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	Dentro de Agenda DSG (40.000 euros)	
	<b>CALENDARIO</b>	Anual	
<b>9.2.2.</b> 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	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de actividades incorporadas</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	Dentro de Escuela y Casa (217.125 euros)	
	<b>CALENDARIO</b>	Anual	
<b>9.2.3.</b> Organización de talleres y actividades dentro del programa "Vitoria-Gasteiz Ciudad Educadora", en concreto: <ul style="list-style-type: none"> <li>Talleres sobre lesbianismo y bisexualidad</li> <li>Creación de dos grupos para reflexionar sobre la disidencia sexual y de género, en el marco del programa Vitoria-Gasteiz Ciudad Educadora</li> </ul>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de talleres realizados</li> <li>N.º de personas participantes</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Servicio de Educación	
	<b>PRESUPUESTO</b>	Dentro de Agenda DSG (40.000 euros)	
	<b>CALENDARIO</b>	2023	
<b>9.2.4.</b> 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	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización del apartado web: Sí/No</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
<b>9.2.5.</b> Difusión del procedimiento para que la ciudadanía trans que lo desee modifique su nombre en la TMC (Tarjeta Municipal Ciudadana)	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión del procedimiento: Sí/No</li> <li>N.º de personas que solicitan el cambio de nombre</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Servicio de Atención Ciudadana y Transparencia	
	<b>PRESUPUESTO</b>	Dentro de Agenda DSG (40.000 euros)	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
<b>9.2.6.</b> 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	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º y % de boletines que incorporan una noticia sobre DSG</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	

\* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.



**EKIN!**

**STOP**



# LÍNEA 4

## 5.4.

### 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 social<sup>48</sup>. 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

.....  
48 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

<b>10.1.1.</b> 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	<b>RESPONSABLE</b>	Políticas Sociales Policía Local Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del sistema de indicadores: Sí/No</li> <li>• N.º de mejoras adoptadas</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
<b>10.1.2.</b> Elaboración y socialización anual del "Informe de Cifras y Datos para la rendición de cuentas del Ayuntamiento en materia de violencia machista"	<b>RESPONSABLE</b>	Políticas Sociales Policía Local Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de los informes anuales: Sí/No</li> <li>• Publicación de los informes anuales en el sitio web municipal: Sí/No</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	Anual	
<b>10.1.3.</b> Consolidación de Ikusgune - Observatorio contra la LGTBifobia en Vitoria-Gasteiz para la observación permanente contra la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renovación del Convenio: Sí/No</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	100.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	Anual	
<b>10.1.4.</b> 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.	<b>RESPONSABLE</b>	Políticas Sociales Policía Local	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de expedientes revisados</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Servicio de Igualdad	
	<b>PRESUPUESTO</b>	15.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	2023	
<b>10.1.5.</b> Realización de un diagnóstico para detectar los puntos o zonas de las instalaciones municipales que generan inseguridad a mujeres y personas LGTBI.	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización del diagnóstico: Sí/No</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	5.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	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><b>10.2.1.</b> 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"> <li>• 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”)</li> <li>• 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</li> <li>• Intervenciones de sensibilización y prevención en las piscinas de Gamarra, El Estadio y Mendizorrotza dirigidas a personas jóvenes durante el verano.</li> <li>• Programa de sensibilización y prevención de la violencia machista en las Fiestas</li> <li>• Topaketa anual Libre Izan Nonahi</li> <li>• Talleres de autodefensa para chicas</li> </ul>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de horas/ asesoramientos realizados</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Servicio de Educación	
	<b>PRESUPUESTO</b>	72.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	Anual	
<p><b>10.2.2.</b> 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>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Infancia y Familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º talleres realizados</li> <li>• N.º de participantes</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Servicio de Igualdad	
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	Anual	
<p><b>10.2.3.</b> 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>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de actividades de sensibilización realizadas</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	8.000 euros + Agenda DSG	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
<p><b>10.2.4.</b> Acciones formativas y de sensibilización sobre el papel de los hombres frente a la violencia machista</p>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de acciones formativas y/o de sensibilización</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	Dentro de Escuela-Casa (217.125 euros)	
	<b>CALENDARIO</b>	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

<p><b>11.1.1.</b> 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></p>	<b>RESPONSABLE</b>	Políticas Sociales Policía Local Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de reuniones realizadas</li> <li>• Realización del ejercicio de identificación de necesidades en la atención: Sí/No</li> <li>• N.º de mejoras adoptadas</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	*	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
	<b>RESPONSABLE</b>	Políticas Sociales Policía Local Servicio de Igualdad	
<p><b>11.1.2.</b> Divulgación periódica de los servicios y recursos existentes para la atención de las víctimas de violencia machista</p>	<b>PRESUPUESTO</b>	*	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de actividades de divulgación realizadas</li> </ul>
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	
	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Personas Mayores Servicio de Igualdad	
<p><b>11.1.3.</b> 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.</p>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Personas Mayores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de Espacios: Sí/No</li> <li>• N.º participantes</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Servicio de Igualdad	
	<b>PRESUPUESTO</b>	5.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	2024	

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

INDICADORES

<p><b>11.2.1.</b> 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</p>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesta en marcha del proceso colaborativo: Sí/No</li> <li>• N.º de mujeres participantes en el proceso</li> <li>• Nivel de satisfacción de las mujeres participantes (escala 0-10)</li> </ul>
	<b>COLABORA</b>	Políticas Sociales	
	<b>PRESUPUESTO</b>	15.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	2024	
<p><b>11.2.2.</b> Responder a las necesidades de mantenimiento de la Casa de las Mujeres y de Ikusgune</p>	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de incidencias resueltas</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	5.000 euros/año	
	<b>CALENDARIO</b>	Continua	

\* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

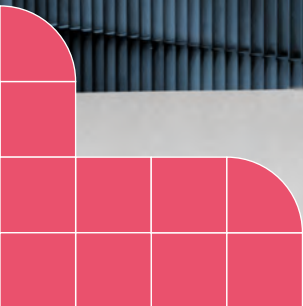
**OBJETIVO 11.3. FORTALECER LA DERIVACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD  
COMUNITARIA DE LOS AGENTES CLAVE DE LA CIUDAD**

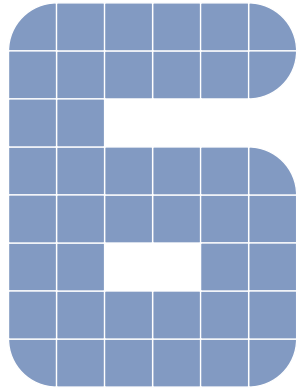
INDICADORES

<b>11.3.1.</b> 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.	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesta en marcha de la iniciativa: Sí/No</li> <li>• Evaluación del programa: Sí/No</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	30.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	2023	
<b>11.3.2.</b> Campaña dirigida al colectivo de la hostelería y comercio del municipio para avanzar en la sensibilización y prevención de las violencias machistas.	<b>RESPONSABLE</b>	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de establecimientos informados</li> </ul>
	<b>PRESUPUESTO</b>	10.000 euros	
	<b>CALENDARIO</b>	2023	

\* Acción desarrollada por parte del equipo técnico.

EKIN!





# Sistema de gestión

## 6.1. 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

### **Berdinsarea<sup>49</sup>**

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 local<sup>50</sup>**

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

.....

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

50 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.

## 6.2. 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
<b>Planificación</b>	Programación anual	Anual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Igualdad</li> <li>• Berdintasun Sarea</li> <li>• Comisión Política</li> </ul>
<b>Seguimiento</b>	Informe de seguimiento	Anual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Igualdad</li> <li>• Berdintasun Sarea</li> </ul>
	Memoria del Servicio de Igualdad	Anual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Igualdad</li> </ul>
<b>Evaluación</b>	Informe de evaluación intermedia	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Igualdad</li> <li>• Berdintasun Sarea</li> <li>• Comisión Política</li> </ul>
	Informe de evaluación final	2030	

## 6.3. 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.

# Anexos

# Anexo I.

## Modelo de ficha de seguimiento de las acciones

**ACCIÓN** Señalar el título de la acción  
(Conforme a lo recogido en el V Plan)

<p><b>SERVICIO RESPONSABLE</b></p> <p>Señalar el Servicio responsable de la ejecución y seguimiento de la acción (solo 1)</p>	<p><b>OTROS DEPARTAMENTOS Y/O SERVICIOS IMPLICADOS</b></p> <p>Señalar otros Departamentos y/o Servicios implicados en la acción (pueden ser uno, varios o ninguno)</p>
<p><b>LÍNEA ESTRATÉGICA</b></p> <p>Señalar línea estratégica (solo 1)</p>	<p><b>PROGRAMA</b></p> <p>Señalar programa (solo 1)</p>
<p><b>OBJETIVO OPERATIVO</b></p> <p>Señalar objetivo operativo (solo 1)</p>	<p><b>PLANIFICACIÓN</b></p> <p>Señalar la calendarización prevista en el V Plan</p>
<p><b>INDICADORES</b></p> <p>Señalar los indicadores de cumplimiento correspondientes a la acción</p>	<p><b>PRESUPUESTO</b></p> <p>Señalar presupuesto total periodo 2023-2030</p>

## ACTIVIDADES-TAREAS A REALIZAR EN 2023:

Actividad	Persona/ servicio responsable	Calendarización	Indicadores de cumplimiento	Check-list	¿Se pospone a 2024?
Actividad 1	Servicio n	Concretar el trimestre, como mínimo	Indicadores de cumplimiento (para el acumulado)	Señalar si se ha ejecutado (Sí/No)	Señalar si se pospone al año siguiente (Sí/No)
Actividad 2	Servicio n	Concretar el trimestre, como mínimo	Indicadores de cumplimiento (para el acumulado)	Señalar si se ha ejecutado (Sí/No)	Señalar si se pospone al año siguiente (Sí/No)
Comentarios/ Observaciones					

