

HARA!



**IV PLAN PARA LA
IGUALDAD DE GÉNERO
EN VITORIA-GASTEIZ**

2018  2021




Edita Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz


Servicio de Igualdad, Departamento de Alcaldía
y Relaciones Institucionales

 www.vitoria-gasteiz.org/igualdad

 945 16 13 45

 igualdad.adm@vitoria-gasteiz.org

 Berdintasuna.Igualdad

 @VG_berdintasuna

Elabora Ibain Consultoría S.L. (Sara Ibarrola y Ángeles González)

Financia Emakunde Instituto Vasco de la Mujer

Traducción Alaitz Andreu Eizaguirre

Maquetación, ilustraciones y diseño **HABEMUSSTUDIO**

Imprime Imprenta SACAL

Depósito legal VI 291-2018

Fecha marzo 2018



Este contenido está bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento – Compartirlgual (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/>



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

**VITORIA
GASTEIZ**
green capital

HARA!

**IV PLAN PARA LA
IGUALDAD DE GÉNERO
EN VITORIA-GASTEIZ**

2018  2021



ÍNDICE

1

PRESENTACIÓN

pág. 6

2

**MARCO
NORMATIVO,
PROGRAMÁTICO
Y COMPETENCIAL
DE REFERENCIA**

pág. 14

3

**FINALIDAD Y
PRINCIPIOS
ORIENTADORES
DEL IV PLAN**

pág. 18

4

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL IV PLAN

pág. 22



5

LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y PROGRAMACIÓN

pág. 26

L1

LÍNEA 1:

LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL

pág. 30

L2

LÍNEA 2:

ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS

pág. 42

L3

LÍNEA 3:

EMPODERAMIENTO FEMINISTA

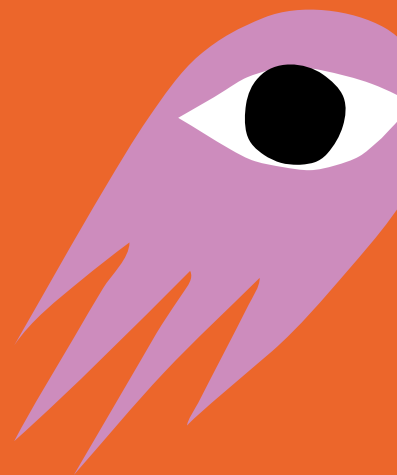
pág. 48

L4

LÍNEA 4:

CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

pág. 56



6

SISTEMA DE GESTIÓN

pág. 64

HARa!



1. PRESENTACIÓN

1.1. EL IV PLAN, UNA AGENDA PÚBLICA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En este documento se presenta la propuesta de contenidos que sostienen la actuación estratégica en política de igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para el periodo 2018-2021.

Esta actuación no es nueva, ya que el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz tiene una trayectoria larga y sostenida en el tiempo tanto en el diseño e implementación de políticas de igualdad, como en la elaboración de los planes estratégicos que las desarrollan. Inicia esta experiencia en 1999 y hasta este momento ha desarrollado tres planes de igualdad. El primer plan se denominó de **Acción Positiva para las Mujeres** (la igualdad como política específica) y, como consecuencia de la evolución de las políticas de igualdad, el segundo y tercero se titularon **Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres** (la igualdad como política transversal).

Además, completan esta trayectoria dos planes más: el **I Plan Municipal de Lucha contra la Violencia Ejercida Hacia las Mujeres** (2003-2005) y el **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ámbito del Empleo Público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** (2016-2018). Este último Plan dirige su actuación hacia una intervención interna orientada a incorporar la igualdad de género en la gestión del empleo público.

Desde este contexto, el **IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz 2018-2021**¹, el documento que se presenta en estas páginas, presenta un enfoque más inclusivo. En coherencia con los desafíos emergentes de las políticas de igualdad, y a partir del camino ya iniciado desde el Servicio de Igualdad de Vitoria-Gasteiz en la materia, no formula sólo una agenda para la igualdad de mujeres y hombres en la ciudad, sino que amplía el sujeto político “mujeres” teniendo en cuenta a otras personas que enfrentan desigualdades y discriminaciones que también responden a una cuestión de género dentro de un orden social patriarcal.

En este sentido, el IV Plan se concibe como un plan para la **igualdad de género**, porque es una política pública municipal que avanza hacia la inclusión de la diversidad sexual y de género, en el marco de un enfoque de derechos humanos. Desde la afirmación de que el concepto de igualdad no cuenta con un único significado, el IV Plan asume el desafío de avanzar en la incorporación de la realidad de las personas LGTBI en la agenda de las políticas públicas de igualdad. Se vale de la **estrategia dual de mainstreaming de género y acciones positivas** para seguir visibilizando las diversas realidades de discriminación de las mujeres y de las personas lesbianas, gais, transexuales, transgénero, bisexuales e intersexuales. A partir del reconocimiento de las discriminaciones que el sistema heteronormativo genera y reproduce en todas las realidades nombradas y desde un

¹ En adelante IV Plan

enfoque de derechos humanos, se despliega la agenda política género-transformativa que recoge el IV Plan.

Además del concepto de igualdad que utiliza el IV Plan, este documento también incorpora otros dos elementos que lo diferencian de planificaciones anteriores:

- Por un lado, que es un **plan estratégico**, por tanto, recoge la estrategia del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en los próximos cuatro años para avanzar hacia la igualdad de género, orientando la gestión y acción municipal en esta materia a través de cuatro líneas estratégicas. Para cada una de ellas, describe qué se pretende conseguir y cómo se propone hacerlo. Se concreta en programaciones más operativas, que se realizarán cada dos años.
- Además, desde el concepto de igualdad de género que establece, desarrolla una estrategia de **mainstreaming de género** que implica que la igualdad transforme la propia organización a través de cambios internos, técnicos e institucionales, que impacten tanto en los procedimientos y procesos municipales, como en la propia arquitectura institucional. Este enfoque implica que “las políticas públicas ya no se centrarían en grupos concretos, sino que tendrían en consideración todas las posibles intersecciones en el desarrollo de cada una de las actuaciones, aplicando un enfoque abierto²”. Este objetivo tan ambicioso es largo en el tiempo y el IV Plan, aunque lo reconoce, recoge una agenda para ir construyéndolo progresivamente.

2 Alonso Álvarez, Marta, “El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad(es)”, *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, N°47, 2010, Caracas.

1.2. IDEAS FUERZA QUE FUNDAMENTAN EL IV PLAN

El IV Plan se fundamenta no sólo en la experiencia adquirida por el Ayuntamiento en el desarrollo de los planes anteriores, sino también en los resultados de las evaluaciones realizadas en cada caso, especialmente en la del III Plan, y en un proceso de participación y contraste interno y externo, amplio, que ha permitido contextualizar, tanto conceptual, como prácticamente, las propuestas que en él se realizan.

En concreto, se han tenido en cuenta documentos marco y de referencia como:

- El marco normativo y programático que le es de referencia al IV Plan y que se detalla en el apartado siguiente. Entre esta información destacan los retos, líneas estratégicas y compromisos que recoge el Plan Estratégico para Vitoria-Gasteiz 2015-2019.
- Los resultados de la evaluación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz.
- La Agenda para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 2017, un documento de tránsito interplanes que recoge diferentes actuaciones y estructuras de gestión que también son de referencia para el nuevo periodo de planificación estratégica.
- El análisis cualitativo de la información aportada por diferentes grupos de trabajo y la reflexión estratégica -sobre cuestiones clave para definir una agenda pública local de igualdad en el contexto actual- realizados por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz como parte del proceso de elaboración del IV Plan.

Estas sesiones han servido tanto para recoger información diagnóstica y de base, como para enmarcar el IV Plan en lo que se refiere al diseño de la política pública de igualdad y la identificación de nuevos retos en esta materia³. Estos grupos se han realizado con la siguiente representación del conocimiento experto en materia de igualdad:

- Colectivos feministas y organizaciones de mujeres por la igualdad de Vitoria-Gasteiz y colectivos LGTBI.
- Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Personas de referencia en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz por su conocimiento de la Institución y con trayectoria y experiencia en planificación estratégica, participación o trabajo en materia de igualdad.
- Personas expertas, externas a la Institución, con amplio conocimiento, reflexión y experiencia en materia de igualdad desde perspectivas académicas, técnicas-institucionales y activistas⁴.

Como resultado de este proceso de reflexión conjunta han surgido las siguientes **IDEAS FUERZA** que vertebran el IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz 2018-2021:

- Se considera el momento actual como un tiempo de oportunidad y revisión, en el que poder repensar los modelos de intervención, ensayar nuevas estrategias y propuestas, aprovechando lo que se está haciendo bien, y cuestionar aquello que obedece a “rutinas”

3 Ver documento de sistematización de la fase de reflexión estratégica del IV Plan para la Igualdad de Género de Vitoria-Gasteiz en la web municipal: <http://v-g.eus/2F4KXhP>

4 Para más información ver apartado de proceso de elaboración del IV Plan

que no tienen vocación de hacer de la política pública un instrumento que favorezca la igualdad.

- El gran despliegue normativo existente aconseja avanzar progresivamente en la adecuación-transformación de las políticas y actuaciones municipales a la normativa de igualdad de género, igualdad de trato, transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía y a la participación.
- Se cuenta con un compromiso político explícito que expresa el acuerdo y las prioridades políticas para los próximos cuatro años, así como con el propósito de evolucionar de un compromiso vinculado a las personas- enfoque voluntarista e individual, hacia un compromiso político e institucional que entronque con las competencias municipales y sea asumido por la institución en su conjunto.
- A partir de lo descrito, el IV Plan se concibe como un documento estratégico que se despliega en una agenda política, posible y concreta, en la que no se planifica todo lo que hay que hacer, sino lo que se puede y se ha decidido hacer en función del contexto, de los recursos humanos que se tienen, del tiempo de articulación necesario y del presupuesto destinado para su implementación.
- Técnicamente, el IV Plan pretende pasar de un enfoque basado en las mujeres, hacia un enfoque de mainstreaming de género real, para lo cual se pondrá en primer lugar la creación de las condiciones internas, institucionales y técnicas, que hagan posible la aplicación de este enfoque transversal en todas las áreas. Así mismo, pretende establecer un marco conceptual claro, que permitirá acordar los marcos explicativos desde los que se interpretan los programas y procesos a implementar.

- El encuadre básico del IV plan es la consideración de la igualdad de género como un principio de gobernabilidad; la transversalidad de género y la interseccionalidad como estrategias para la acción y transformación de las políticas municipales; el reconocimiento de la persistencia de las desigualdades y dificultades que las mujeres aún tienen en el acceso y control de los recursos y la obligatoriedad de instaurar en la sociedad nuevos enfoques y valores que permitan avanzar hacia una sociedad más democrática, más diversa y más feminista.

En conjunto, estas ideas fuerza han encaminado hacia la elaboración del IV Plan para la Igualdad de Género que se propone, aterrizando sus objetivos en programas y procesos de trabajo, y que centrará sus esfuerzos en el asesoramiento especializado a los proyectos estratégicos que entroncan con las prioridades políticas establecidas y con las propuestas recogidas en su proceso de participación.

1.3. DESAFÍOS Y RETOS DEL IV PLAN

La situación actual en el desarrollo de las políticas de igualdad se caracteriza por su gran diversidad, en cuanto a enfoques y prácticas. En los últimos años se han venido desarrollando experiencias que han permitido poner en marcha procedimientos, estructuras y prácticas con mayor o menor éxito, y que parecen apuntar hacia una consolidación de las políticas de igualdad- en concreto las políticas de transversalidad- en las instituciones.

El tipo de políticas de igualdad que se llevan a cabo, aunque aparentemente parecen tener la misma finalidad, parten de enfoques diferentes y muchas veces antagónicos. En las políticas de igualdad, al igual que en el resto de las políticas, se han instalado enfoques, de tinte neoliberal y conservador - que responden al momento social que se está viviendo en general en el mundo y en particular en Europa- que han propiciado el afianzamiento de un *modelo de adaptación*, sin que se reflexione sobre los cambios institucionales que el mainstreaming requiere, y que en los últimos años, además, ha sufrido retrocesos importantes con relación a periodos anteriores, debido a la crisis y a los recortes.

En gran parte de las instituciones se dan prácticas voluntaristas que dependen directamente del conocimiento teórico y del enfoque que tienen las personas que las desarrollan o que son responsables de éstas. Esto dota de una gran debilidad a las políticas de igualdad y sus enfoques, ya que con frecuencia no permanecen más allá de las personas y en consecuencia, no se consolidan.

Por eso, a la hora de plantearse un nuevo marco como es el **IV PLAN**, se hace absolutamente necesario abordar una reflexión colectiva, abierta y en profundidad que permita acordar lo que significa e implica incorporar la igualdad de género a la gestión institucional y hacia dónde avanzar en los próximos 4 años para seguir construyendo -desde posiciones críticas- modelos de transformación de las políticas municipales, que avancen hacia un desmantelamiento real de las desigualdades.

Esta reflexión también incluye la complejidad que encierran estos procesos, lo costoso que resulta aterrizarlos en la política pública, y las resistencias que pueden generar – personales e institucionales- que, a menudo, suponen un freno, y que demasiadas veces se tratan como déficit técnicos.

Para orientarse hacia un modelo transformador, la institución ha de enfrentar dos desafíos:

- El desarrollo de la igualdad en el ámbito sectorial de las políticas municipales, la perspectiva transversal y la construcción de un marco que defina el papel de las políticas de igualdad para la institución. A su vez, avanzar en esta dirección tiene ciertas exigencias y condiciones, como son: desarrollar un marco normativo preciso, dotar de recursos suficientes y consolidar el Servicio de Igualdad para que pueda acompañar técnicamente este proceso, formar equipos de trabajo consolidados y establecer alianzas dentro y fuera de la institución.
- Avanzar, también, hacia objetivos estratégicos claros y dar contenido a la transversalidad para avanzar hacia la consolidación de ésta como elemento de sostenibilidad de las políticas públicas de igualdad.

En este escenario, otro de los grandes retos que se plantea el IV Plan es la ampliación del sujeto político de las políticas públicas de igualdad a otras personas que, al igual que las mujeres, están oprimidas por la norma heterosexista y por el sistema heteropatriarcal. A pesar de que el Servicio de Igualdad de Vitoria-Gasteiz ha ido incorporando algunas cuestiones en la agenda municipal, el IV Plan busca iniciar un proceso de transversalización de la diversidad sexual y de género desde

un enfoque feminista, interseccional y de derechos humanos, para establecer unas bases sólidas que permitan su sostenibilidad y consolidación.

Para el abordaje práctico, se han tenido en cuenta los siguientes elementos de reflexión y análisis:

- **La interseccionalidad**, que permite explicar y constatar cómo además del sexo, existen otras fuentes estructurales de discriminación (edad, diversidad funcional, nivel socio-económico, situación administrativa, diversidad sexual y de género, procedencia, etnia, etc.) que interactúan y mantienen relaciones recíprocas. Aunque todavía la normativa existente en materia de igualdad no hace una referencia explícita a la interseccionalidad, cada vez está más extendido que las políticas de igualdad, que son su expresión práctica, incorporen todas las desigualdades posibles y el impacto que la intersección de ellas causa en las personas, para poder dar una respuesta más adecuada e integral. Como se ha visto, el enfoque interseccional es un principio orientador del IV Plan.
- **La diversidad sexo-genérica**, que el sistema heteronormativo excluye. Los mandatos del sistema sexo-género afectan a las identidades sexuales y de género, discriminando y alimentando sistemas que oprimen a las mujeres y a las personas que no responden a dicho modelo heteronormativo (lesbianas, gais, transexuales, transgénero, bisexuales e intersexuales).
- **El concepto de igualdad de género** que utiliza el IV Plan y que se explica en la presentación de este documento. Una igualdad que considera como sujetos políticos de las políticas públicas de igualdad no sólo a las mujeres, sino a otras personas que enfrentan discriminaciones que tienen en su base el patriarcado y el heterosexismo.

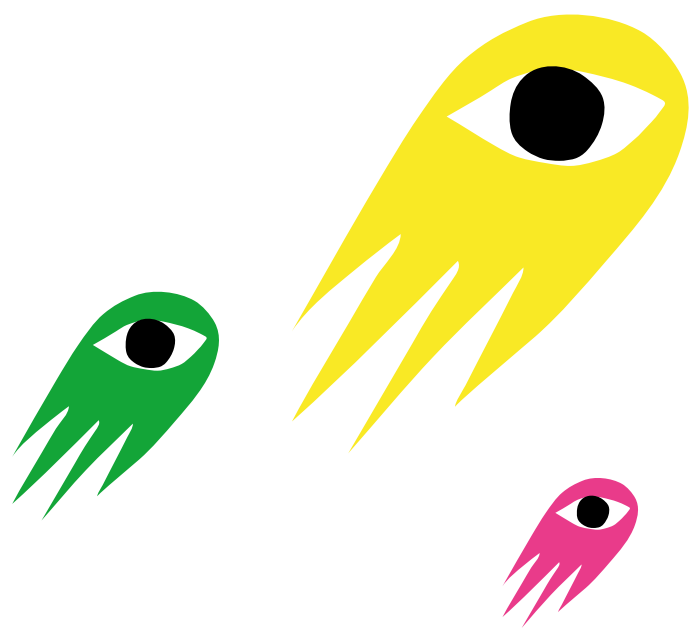
- **Los Derechos Humanos**, como enfoque para impulsar el empoderamiento de las personas LGTBI, disminuir la violencia machista que enfrentan y visibilizar y abordar las discriminaciones que se ejercen contra ellas, evitando un enfoque asistencialista, patologizador o que incurra en el llamado *pinkwashing*.

En este contexto, se recoge el proceso ya iniciado en 2014 por el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz a través de la organización del seminario “Diversidad sexual e identidades de género en las políticas para la igualdad”, al que le siguieron otras actuaciones dirigidas a denunciar la discriminación contra las personas LGTBI, a incluir la diversidad sexo-genérica en la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres y, más recientemente, en 2017, a la realización de un diagnóstico participativo sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz.

De este último se extraerá información para la implementación de una agenda que marque la política municipal, teniendo en cuenta los objetivos y actuaciones definidos en el IV Plan, a través de sus líneas estratégicas.

Teniendo en cuenta este marco, la agenda pública para avanzar hacia la igualdad en Vitoria-Gasteiz en el periodo 2018-2021 se plantea conseguir, en el largo plazo, cuatro **RETOS**. A continuación se describen, relacionándolos con las líneas estratégicas del IV Plan donde preferiblemente se abordan, ya que son retos presentes en toda la planificación propuesta.

- Un Ayuntamiento que reconoce la no neutralidad de sus políticas y promueve formas de hacer en la organización que garantizan a todas las personas, especialmente a las mujeres, pero también a las personas LGTBI, los recursos necesarios para desarrollar y garantizar su ciudadanía plena. Este reto se aborda en la **Línea 1 “La Igualdad en el modelo de Gobierno municipal”**.
- Un municipio que pone en el centro de su agenda los cuidados a través de una acción pública que apuesta por un modelo de provisión y recepción de los mismos más justo y sostenible. Este reto se aborda en la **Línea 2 “Economía Feminista de los Cuidados”**.
- Una ciudad donde existen recursos y herramientas que facilitan el empoderamiento feminista para favorecer procesos personales y colectivos y avanzar hacia la igualdad. Este reto se aborda en la **Línea 3 “Empoderamiento Feminista”**.
- Una administración que asume su responsabilidad en materia de prevención, atención y reparación de la violencia machista para avanzar hacia una Vitoria-Gasteiz más igualitaria. Este reto se aborda en la **Línea 4 “Ciudad Libre de Violencia Machista”**.



HARa!

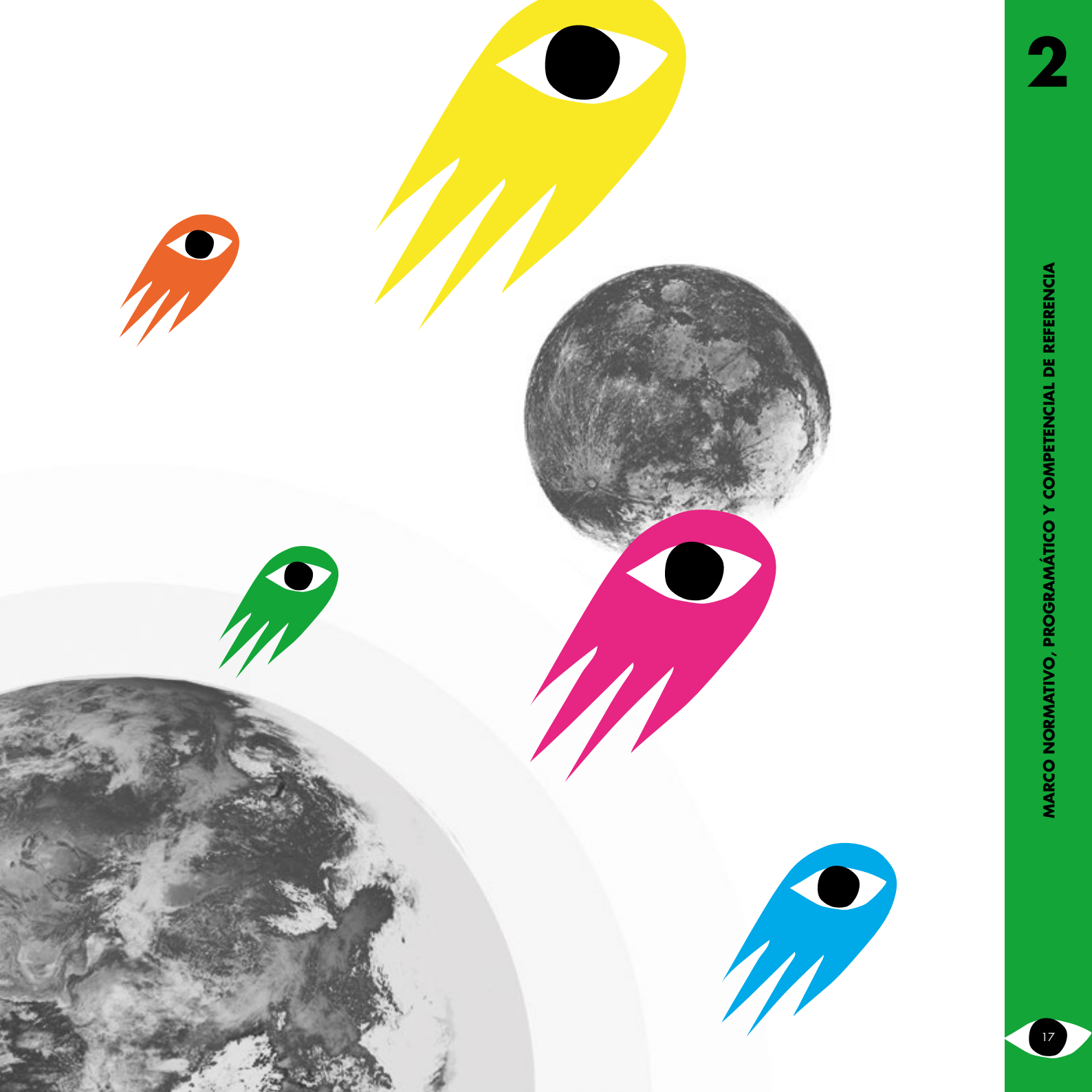


2. MARCO NORMATIVO, PROGRAMÁTICO Y COMPETENCIAL DE REFERENCIA

En este apartado se describe el marco normativo, programático y competencial que da sentido a la acción propuesta, destacando los principales textos que son de referencia y justifican la planificación propuesta para el IV Plan.

ÁMBITO	INSTITUCIÓN	NORMA/PROGRAMA
1. MUNICIPAL	AYUNTAMIENTO VITORIA-GASTEIZ	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico de Gobierno Vitoria-Gasteiz 2015-2019. Compromisos para la Cohesión Social y el Desarrollo Humano: <ul style="list-style-type: none"> ◦ IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz. ◦ I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. ◦ Puesta en marcha de una Casa de las Mujeres-Gasteizko Emakumeen Etxea. • Planes municipales vigentes que incluyen el enfoque de género entre sus principios básicos de actuación.
2. CAE	GOBIERNO VASCO	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres • Ley 14/2012, de No Discriminación por Motivos de Identidad de Género y de Reconocimiento de los Derechos de las Personas Transexuales. • VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (borrador).
	DIPUTACIÓN FORAL DE ARABA	<ul style="list-style-type: none"> • IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Araba 2016-2020.
	AYUNTAMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 2/2016, de Instituciones Locales de Euskadi

ÁMBITO	INSTITUCIÓN	NORMA/PROGRAMA
3. ESTATAL	GOBIERNO ESTATAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. • Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. • Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que establece que los municipios pueden realizar actividades complementarias en el marco de las políticas de «promoción de las mujeres». • Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017.
4. EUROPEO	UNIÓN EUROPEA	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019 • Informe Lunacek sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2014). • Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado español en 2014). • Libro blanco europeo contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género (2011).
	CONSEJO DE MUNICIPIOS Y REGIONES DE EUROPA	<ul style="list-style-type: none"> • Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006).
5. INTERNACIONAL	ONU	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos para el Desarrollo Sostenible) (2015) • Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2006) • Resolución 17/19 sobre Orientación Sexual e Identidad de Género (2011). • Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrenada en Nueva York en 2015 (Pekin+20). • Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW) (1979 y ratificada por el Estado español en 1983).



HARa!



3. FINALIDAD Y PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL IV PLAN

3.1. FINALIDAD

La finalidad del IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz es orientar la acción pública municipal para que las políticas que se impulsen desde el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el periodo 2018-2021 tengan un impacto positivo en la igualdad y contribuyan a crear, desde un enfoque de garantía de derechos, una ciudad equitativa, más justa y sin discriminaciones por razón de sexo o género; ampliando para ello el sujeto político de las políticas de igualdad a otras personas oprimidas por la norma heteronormativa.

3.2. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL IV PLAN

Para hacer efectiva esta finalidad, se establecen los siguientes principios que orientan y asesoran de forma transversal la intervención propuesta en el IV Plan.

■ PARADIGMA FEMINISTA

Desde el reconocimiento al feminismo en todas sus dimensiones, el IV Plan parte de un enfoque teórico y práctico feminista que propone que la sociedad se organice a partir de la igualdad de género, que implica *"igualdad de todas las personas ante la ley,*

*igualdad de oportunidades, igualdad de trato, igualdad social, igualdad política e igualdad de acceso a recursos, bienes y al desarrollo"*¹.

El paradigma feminista ha supuesto la contribución de las mujeres más importante a la historia, siendo las sociedades más influidas por el feminismo donde se dan las relaciones de género más igualitarias y equitativas. Allí donde el movimiento feminista está más activo, se encuentran las políticas públicas más pioneras y avanzadas. El paradigma feminista también contribuye a desmontar el heteropatriarcado y a extender alternativas sociales, culturales y políticas que se traducen en calidad de vida para todas las personas, especialmente para las mujeres.

■ DEBIDA DILIGENCIA

La debida diligencia es un concepto jurídico que se trae al IV Plan, como principio rector, para describir cómo tiene que ser la relación y respuesta del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante las realidades de desigualdad y discriminación de género en la ciudad, en el marco de la normativa vigente y de las competencias municipales en esta materia.

En este sentido, la debida diligencia supone que el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, desde una posición activa, tiene la obligación de comprometerse y responsabilizarse del cumplimiento de la agenda que despliega el IV Plan, generando y poniendo a su disposición los recursos necesarios para ello.

¹ Lagarde, M., *El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías*, Horas y Horas, 2014.

■ ENFOQUE DE GÉNERO Y ENFOQUE INTERSECCIONAL

El hecho de que el enfoque de género sea un principio rector del IV Plan supone que se tiene en cuenta, para todas las líneas estratégicas, un enfoque analítico que visibiliza, hace comprensivas y cuestiona las desigualdades de género.

Además, desde una visión más integral del enfoque de género, este IV Plan adopta un **enfoque interseccional**, es decir, quiere tener en cuenta las intersecciones del género con otras fuentes de desigualdad como la diversidad funcional, la etnia, la racialización, la edad, el nivel socio-económico, la procedencia u origen, la diversidad sexo-genérica, la situación administrativa, etc. Supone entender que las personas y sus identidades están atravesadas por múltiples condiciones que no pueden ser tratadas por separado, ya que son factores que se entrelazan y, según el contexto, son más o menos determinantes. Además, el cuestionamiento del sujeto mujer como una categoría homogénea permite analizar las desigualdades entre las propias mujeres en función de la intersección de las realidades que les atraviesan.

El enfoque interseccional también permite ampliar la mirada y las perspectivas desde un enfoque empoderante de la diversidad y la **capacidad de agencia** de los sujetos. Generar otros marcos de actuación a partir del análisis de las necesidades e intereses de todas las personas -pero especialmente de los colectivos más discriminados y desfavorecidos- y consultando con sus protagonistas cómo responder de forma entrelazada, se presenta como una prioridad

en la actuación municipal. Es decir, una actuación que parte de un enfoque feminista que entiende la interseccionalidad como una oportunidad para diseñar políticas públicas de igualdad desde un marco de derechos humanos y empoderamiento².

■ PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

El IV Plan considera como principio rector la necesaria participación e interlocución en las políticas de igualdad de los colectivos feministas, de las organizaciones de mujeres por la igualdad de Vitoria-Gasteiz, de los colectivos LGTBI y de la ciudadanía en general. El modelo hacia el que se quiere avanzar es aquel que se concibe la participación como una práctica, como una metodología de trabajo, y no como un proceso puntual.

La participación debe formar parte de un modelo de gobernabilidad más democrático y requiere de facilitar procesos, herramientas, espacios y recursos para su puesta en marcha real. Es decir, las políticas de igualdad y la agenda pública deben incluir la participación como metodología para su diseño, puesta en marcha, seguimiento y evaluación.

2 "Sistematización de la jornada de reflexión estratégica sobre los retos, los debates y las prácticas a la hora de incorporar la diversidad sexual y de género en las políticas de igualdad" Servicio de Igualdad. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Noviembre 2017: *"Tal y como plantea Dean Spade en su libro Una vida "normal", tenemos que fijarnos en la situación del colectivo más excluido de un ámbito determinado, en este caso el LGTBI, para ver si una actuación funciona o no. En opinión de Lucas Platero, para resolver una situación es necesario partir de un análisis de necesidades, consultando con sus protagonistas cómo resolver el problema de forma entrelazada. Señala que nos falta el hábito de pensar más allá del sujeto universal (...) y no contemplamos un abordaje de forma entrelazada"*

■ TRANSPARENCIA

La rendición de cuentas de lo que se hace en materia de igualdad, a través de la evaluación de las políticas y la devolución de resultados, es otro principio que orienta el IV Plan. La transparencia tiene que ver en esta programación con que el Ayuntamiento traslade internamente y a la ciudadanía los avances que se producen en Vitoria-Gasteiz en igualdad y cuánto y cómo contribuye a ello el dinero público. También con que el propio proceso de ejecución y gestión del IV Plan sea un proceso transparente y bien comunicado.

■ SOSTENIBILIDAD DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

La sostenibilidad de las políticas de igualdad, el último principio que orienta este plan y que es a su vez un objetivo, 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.

Como se menciona, estos 6 principios se convierten en principios rectores de cada una de las líneas y objetivos que

contempla el IV Plan. Su objetivo es apuntar el horizonte, dotando de sentido a las actuaciones y señalando en definitiva los enfoques que vertebran el IV Plan y sobre los que se construye esta planificación estratégica. Cada uno de estos principios ha de orientar por igual a cada una de las líneas estratégicas propuestas y reconocerse en sus actuaciones.

HARA!



4. PROCESO DE ELABORACION DEL IV PLAN

El IV Plan se ha realizado durante el año 2017 a través de un proceso progresivo de reflexión, contraste y concreción de la política municipal en materia de igualdad. Este proceso, en el que han participado agentes políticos y técnicos institucionales, organizaciones feministas y de mujeres por la igualdad, colectivos LGTBI, ciudadanía y personas expertas en igualdad externas al Ayuntamiento, se ha desplegado como sigue.

FASE I: REFLEXIÓN ESTRATÉGICA

Objetivo: Generar espacios de reflexión y debate que permitan pensar en los retos y desafíos de las políticas locales de igualdad y en la alineación de esos retos con las características y trayectoria en materia de igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Se generan **4 grupos de reflexión estratégica** con: colectivos feministas y de mujeres por la igualdad de VITORIA-GASTEIZ; con el Servicio de Igualdad; con personal técnico y de dirección de referencia en el Ayuntamiento; con expertas externas en materia de políticas locales de igualdad procedentes de universidades, instituciones y consultoría especializada.

Resultados: Documento de sistematización de la fase de Reflexión Estratégica del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz y Documento Base del IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz 2018-2021.

FASE II: INFORMACIÓN Y CONTRASTE DEL DOCUMENTO BASE DEL IV PLAN

Objetivo: Validar e informar sobre las líneas estratégicas de trabajo y propuesta de estructura y diseño del IV Plan.

- Información y contraste social con el **Elkargune de Igualdad**.
- Validación política con la **Comisión de Dirección del IV Plan** (se constituye en esta fase), integrada por las Direcciones de todos Departamentos municipales.

Resultados: Se mejora el documento base del IV Plan, se valida su estrategia de trabajo y se identifican proyectos estratégicos de legislación donde incorporar el enfoque de género.

FASE III: ATERRIAJE DE CONTENIDOS

Objetivo: Concretar la programación bienal del IV Plan y profundizar en la identificación de proyectos estratégicos departamentales que por sus características, puedan ser asesorados en el IV Plan.

Reuniones bilaterales entre el Servicio de Igualdad y los siguientes Servicios:

- Servicio de Educación
- Servicio de Convivencia y Diversidad
- Servicio de Cooperación
- Servicio de Juventud
- Servicio de Empresas
- Departamento de Función Pública
- Servicio de Participación
- Servicio de Centros Cívicos
- Departamento de Políticas Sociales y Salud Pública
- Se recoge información, a través de fichas, del Servicio de Policía Local y del Servicio de Cultura

Resultado: Se elabora el borrador del IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz.

FASE IV: VALIDACIÓN DEL BORRADOR DEL IV PLAN

Objetivo: Contrastar y validar el borrador del IV Plan

Participan:

- Departamentos y servicios con responsabilidad en la ejecución del IV Plan y/o que han participado en su elaboración; Elkargune de Igualdad y colectivos feministas, asociaciones de mujeres por la igualdad de Vitoria-Gasteiz y colectivos LGTBI; Comisión de Dirección del IV Plan; Comisión Municipal de Igualdad; sindicatos con delegación sindical en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Resultado: Elaboración definitiva del IV Plan para la Igualdad de Género de Vitoria-Gasteiz 2018-2021, solicitud de informe a Emakunde y aprobación en Pleno. Posteriormente, socialización.



HARA!



5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y PROGRAMACIÓN

En este apartado se presenta la estrategia de trabajo general - líneas y objetivos -, las aproximaciones conceptuales y los marcos explicativos de cada una de las líneas propuestas. Además de otra información, para la elaboración de los marcos explicativos ha sido importante la sistematización del trabajo de reflexión estratégica realizada en la primera fase de elaboración del IV Plan. Esta información, junto con los principios orientadores, establecen los criterios de intervención que orienta el IV Plan.

5.1. ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

El IV Plan está pensado como una herramienta que favorece la sostenibilidad de las políticas municipales en materia de igualdad. Por eso, combina una mirada a largo plazo, relacionada con la estrategia a implementar a cuatro años, que se describe a través de líneas y objetivos estratégicos, y otra a corto plazo, que se basa en programas de trabajo bienales (actuaciones), como se detalla a continuación y en el sistema de gestión.



Como se observa en la imagen, cada línea estratégica se organiza entorno a objetivos estratégicos y operativos. La concreción de los objetivos operativos se realizará a través de dos programaciones bienales, que contendrán las actuaciones municipales que se van a impulsar, los organismos encargados de su realización, la temporalización y los indicadores de realización que permitirán su seguimiento. Así, se diferencia claramente la planificación estratégica, de la planificación operativa.

La presentación de cada línea estratégica se estructura en una aproximación al marco conceptual que sostiene los objetivos e intervenciones y la identificación de los objetivos estratégicos para esa área. Las líneas estratégicas de actuación que se han definido para el IV Plan son las siguientes:

- **LÍNEA 1:** LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL
- **LÍNEA 2:** ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS
- **LÍNEA 3:** EMPODERAMIENTO FEMINISTA
- **LÍNEA 4:** CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

Estas 4 líneas estratégicas agrupan los diferentes ámbitos de intervención considerados prioritarios para esta institución municipal. Para definir esta clasificación, se ha utilizado como criterio el que fuesen líneas que permitieran recoger la intervención que se busca implementar a través del IV Plan y que tengan coherencia con otros planes de igualdad supramunicipales, fundamentalmente

de la Diputación Foral de Álava y del Gobierno Vasco. Además, cada línea nombra aspectos que van a favorecer el cambio organizacional y la transformación de las políticas municipales para incidir directamente en el avance hacia la igualdad.

El siguiente apartado recoge:

- La descripción de cada una de las líneas estratégicas.
- La programación que el IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz despliega para los años 2018 y 2019, concretando la estrategia formulada en el IV Plan.
- Avance de la programación. Algunas de las actuaciones en forma de orientaciones que, por su carácter estratégico, se identifican como prioritarias para la formulación de la planificación 2020-2021. En este sentido, las actuaciones que aquí se describen no constituyen la programación del segundo bienal del IV Plan, ya que exclusivamente apuntan la dirección y forma que se quiere dar a actuaciones y procesos no finalistas que forman parte de la planificación 2018-2019 y que requieren de continuidad en el tiempo para su implementación eficaz, mejora y/o sostenibilidad. Las actuaciones prioritarias que se identifican en este apartado se detallan para el conjunto de las líneas y objetivos estratégicos del IV Plan, incluyendo una descripción sintética de las mismas, que facilita su comprensión. A partir de estas actuaciones, junto con los aprendizajes que se extraigan de la evaluación del primer bienal del IV Plan y otra información relevante, se elaborará la programación 2020-2021.

5.2. DESCRIPCIÓN DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y PROGRAMACIÓN

LINEA 1

**LA IGUALDAD EN EL
MODELO DE GOBIERNO
MUNICIPAL**



LÍNEA 1: LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL

Con el despliegue de esta línea estratégica, se busca avanzar en la definición del lugar que ocupa o debiera ocupar la Igualdad en el modelo de gobernabilidad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

La propuesta que desarrolla este IV Plan es la consideración de la Igualdad de género como principio vertebrador de las políticas municipales, a sabiendas de que esto requiere progresar hacia una modificación de la cultura y los modos de hacer actuales de la institución. Estos han de **pasar de un enfoque de prestación de servicios, a un enfoque de garantía de derechos** que ponga la gestión pública al servicio de los intereses y necesidades de las personas en condiciones de equidad y justicia de género. Este enfoque supone el avance hacia un modelo donde la institución, en este caso el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, reconoce y debe garantizar la ciudadanía plena desde un marco de derechos humanos.

A partir de su formulación, en la IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995), la **transversalidad del enfoque de género** se ha considerado como la estrategia más adecuada para avanzar hacia los cambios mencionados, pero prestando especial atención a la gran complejidad que tiene su puesta en práctica. El concepto de transversalidad de género viene a reconocer las desigualdades y discriminaciones de género como un déficit democrático y, por lo tanto, se convierte

en un problema político-público que sitúa en el centro la responsabilidad que las instituciones públicas tienen en el avance o retroceso de la igualdad de género.

La aplicación de la transversalidad permite 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 otros colectivos minoritarios- que aseguren un beneficio igual de uso y control de los recursos públicos. Tendrá por lo tanto, como objeto, 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 IV Plan para cambiar los enfoques de trabajo en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Estos procesos han de 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.

En consecuencia, resulta indispensable generar dinámicas de trabajo estable, intrainstitucional, que permitan alinear las políticas y los objetivos a conseguir -en cada servicio o departamento- referidos a la igualdad. Dinámicas que se favorecerán a través de la (re)definición de un modelo de estructuras institucionales interdepartamentales combinadas de personal político y técnico, sean tomando forma de comisiones, grupos transversales de trabajo o cualquier modalidad que permita la interacción, el compromiso y la negociación de los cambios a emprender.

Estas serían algunas de las condiciones mínimas que se quieren abordar desde este IV Plan para reforzar los cambios políticos y la sostenibilidad de la política municipal de igualdad. Por eso, en esta línea se incorpora todo el trabajo relacionado con la aplicación de la transversalidad de género en la gestión municipal: cultura organizacional, recursos humanos, procesos y procedimientos de trabajo, capacitación de personal, coordinación, colaboración y participación. No obstante, es preciso señalar que el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz marcó un hito en términos de aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento, ya que, por primera vez, además de la puesta en marcha de estructuras de coordinación interdepartamental que modificaron la arquitectura institucional de género existente, se comenzó a incorporar el enfoque de género en determinados procedimientos comunes de trabajo (uso no sexista de

la comunicación, estadísticas y estudios, informes de impacto de género, etc.) y fue el marco en el que se elaboró el I Plan para la Igualdad de Género en el Ámbito del Empleo Público 2016-2018.

En cualquier caso, y de forma general, las principales fortalezas del mainstreaming de género tienen que ver con la posibilidad de *“incorporar los objetivos políticos del feminismo, ampliar la agenda política y los actores implicados, sacar a las políticas de género del gueto e innovar, crear nuevas herramientas y metodologías”*¹, fortalezas que hacen que la igualdad tenga sostenibilidad en el modelo de gobierno del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y que en el IV Plan se implementarán a partir de los siguientes objetivos estratégicos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- **OE1:** Concretar el compromiso político del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz con la igualdad.
- **OE2:** Capacitar progresivamente en igualdad al personal municipal.
- **OE3:** Avanzar en la integración del enfoque de género en planificaciones estratégicas y en los actos y procedimientos administrativos comunes.
- **OE4:** Impulsar la coordinación y colaboración intramunicipal, intermunicipal e interinstitucional.
- **OE5:** Promover espacios de participación que fortalezcan la Política de Igualdad Municipal.

¹ Alonso Álvarez, M., “El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad(es)”, *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, N°47, 2010, Caracas.

LÍNEA 1: LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
<p>En esta línea se incorporará todo el trabajo relacionado con la aplicación de la transversalidad de género en el modelo de gobierno: cultura organizacional, recursos humanos, procesos y procedimientos de trabajo, capacitación de personal, coordinación, colaboración y participación.</p>	<p>OE1: Concretar el compromiso político del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz con la igualdad.</p> <p>OE2: Capacitar progresivamente en igualdad al personal municipal.</p> <p>OE3: Avanzar en la integración del enfoque de género en planificaciones estratégicas y en los actos y procedimientos administrativos comunes.</p> <p>OE4: Impulsar la coordinación y colaboración intramunicipal, intermunicipal e interinstitucional.</p> <p>OE5: Promover espacios de participación que fortalezcan la política de igualdad municipal.</p>

DETALLE DE LA PROGRAMACIÓN 2018-2019

LÍNEA 1: LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL				
OE1: CONCRETAR EL COMPROMISO POLÍTICO DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ CON LA IGUALDAD				
OO 1.1.1.: APROBAR NORMATIVA MUNICIPAL ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD			INDICADORES DE REALIZACIÓN	
ACTUACIONES	Aprobación de instrucciones para la implementación homogénea y coordinada de la estrategia municipal para la incorporación progresiva del mainstreaming de género.	RESPONSABLE	Alcaldía	Acta del Pleno o de la Junta de Gobierno Local en las que se recojan la aprobación de las instrucciones
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2019	
	Inclusión del I Plan para la Igualdad de Género en el Ámbito del Empleo Público 2016-2018 en el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal municipal.	RESPONSABLE	Función Pública Comité Empresa	El Acuerdo regulador incluye el I Plan para la Igualdad en el ámbito del empleo público 2016-2018.
AÑO		2019		

OO 1.1.2.: HACER SOSTENIBLES LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD, REFORZANDO SU CONSOLIDACIÓN E IMPACTO				INDICADORES DE REALIZACIÓN	
ACTUACIONES	PRESUPUESTO	Dotación al Servicio de Igualdad de los recursos económicos y humanos necesarios para liderar el proceso de implementación del IV Plan y hacer efectivos los compromisos recogidos en esta programación.	RESPONSABLE	Alcaldía	Los presupuestos municipales incluyen partidas específicas suficientes para implementar el IV Plan.
			AÑO	2018, 2019	
	PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	Elaboración de la programación bienal del IV Plan calendarizada y presupuestada.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Documento con la programación bienal. Acta de la Comisión Política en la que figura la validación de la programación bienal.
			AÑO	2018	
		Seguimiento de la programación bienal del IV Plan, incorporando áreas de mejora a la planificación prevista.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Documento de seguimiento de la programación bienal. Acta de la Comisión Política en la que figura la aprobación del informe de seguimiento de la programación bienal.
			AÑO	2019	
		Elaboración y puesta en marcha de una agenda que recoja las actuaciones prioritarias en materia de diversidad sexual y de género, a partir del <i>Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz (2017)</i> .	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Documento donde se recoge la Agenda.
			AÑO	2018, 2019	
	Diseño de un sistema de información permanente que permita conocer la situación de partida respecto a la igualdad de género en la ciudad y al impacto del IV Plan.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Sistema de información, indicadores generados.	
		AÑO	2018, 2019		
	ESTRUCTURAS	Creación y articulación de las estructuras desde donde se dé impulso y seguimiento al trabajo en igualdad desde los Departamentos.	RESPONSABLE	Alcaldía Servicio Igualdad	Tipo de estructuras creadas. Decreto en el que figure la creación de las estructuras y su reglamentación.
			COLABORA	Todos los Departamentos	
			AÑO	2018	

OO 1.1.3.: HACER VISIBLE EL COMPROMISO MUNICIPAL CON LA IGUALDAD				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Expresión del compromiso municipal con la igualdad en manifiestos, declaraciones y otras vías de comunicación institucional con la ciudadanía.	RESPONSABLE	Alcaldía	Tipo y N.º de canales y comunicaciones publicadas con el compromiso.
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2018, 2019	
	Participación en el Observatorio de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, dando visibilidad y haciendo transferibles buenas prácticas en materia de igualdad impulsadas por el Ayuntamiento.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Participación del Ayuntamiento en el Observatorio. N.º y tipo de buenas prácticas transferidas.
AÑO	2018			
OE2: CAPACITAR PROGRESIVAMENTE EN IGUALDAD AL PERSONAL MUNICIPAL				
OO 1.2.1.: FORMAR AL PERSONAL MUNICIPAL EN IGUALDAD				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Impartición de formación básica obligatoria en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal (I Plan para la Igualdad de Género en el Empleo Público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz). • Realización, de forma progresiva, de acciones formativas con participación del personal de todos los Departamentos.	RESPONSABLE	Función Pública	N.º de acciones formativas básicas realizadas. N.º de participantes por departamento y sexo. % de personas formadas por departamento y sexo.
		COLABORA	Todos los Departamentos	
		AÑO	2018, 2019	
	Impartición de formación especializada en materia de igualdad dirigida a personal técnico y político que: • Esté alineada con la estrategia municipal y los proyectos sectoriales o transversales identificados en la programación 2018-2019. • Incluya contenidos en materia de diversidad sexual y de género. • Enfoque la formación desde la perspectiva interseccional, teniendo en cuenta fuentes estructurales de desigualdad como la diversidad cultural y la diversidad funcional, entre otros. • Facilite la implementación del mainstreaming de género.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	N.º de acciones formativas especializadas realizadas. N.º de participantes por sexo. Nº de proyectos estratégicos que reciben formación especializada en igualdad.
		COLABORA	Todos los Departamentos	
		AÑO	2018, 2019	
	Realización de acciones formativas dirigidas a hombres en materia de igualdad de género para Policía Local, SPEIS y personal de mantenimiento (Programa Gizonduz, Emakunde).	RESPONSABLE	Función Pública	N.º de acciones formativas realizadas. N.º de participantes de los diferentes colectivos identificados.
		AÑO	2018, 2019	
	Dinamización de espacios de formación en igualdad para electas, en coordinación con otras instituciones.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	N.º y tipo de espacios de formación para electas creados. % de electas municipales formadas.
		AÑO	2018, 2019	

OE3: AVANZAR EN LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN PLANIFICACIONES ESTRATÉGICAS Y EN LOS ACTOS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS COMUNES				
OO 1.3.1.: INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN MUNICIPAL				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Elaboración de una instrucción para regular el uso no sexista de la comunicación realizada por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Acta de la Junta de Gobierno Local en la que se recoja la aprobación de la instrucción. Documento de la instrucción.
		AÑO	2018	
	Elaboración de una estrategia de comunicación del Servicio de Igualdad que incorpore: <ul style="list-style-type: none"> • El análisis de la estrategia de comunicación actual y su impacto. • La identificación y segmentación de agentes clave para la comunicación, así como la adecuación de los contenidos y herramientas de comunicación a cada uno de ellos (redes sociales, boletín, web, intranet, materiales, vídeos, etc.). • Propuestas de mejora y una agenda de trabajo para alinear la comunicación del Servicio de Igualdad con los contenidos y programación del IV Plan. 	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Documento de la estrategia de comunicación. N.º y tipo de agentes clave para la comunicación identificados.
		COLABORA	Servicio de Protocolo y Comunicación Institucional	
		AÑO	2018	
	OO 1.3.2.: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS MUNICIPALES			
ACTUACIONES	Elaboración de una instrucción para regular la incorporación del enfoque de género en la producción y difusión de datos, especialmente en las estadísticas y estudios que se realicen en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Acta de la Junta de Gobierno Local en la que se recoja la aprobación de la instrucción. Documento de la instrucción.
		AÑO	2018	
	Definir y poner en marcha mecanismos inclusivos para clasificar a las personas en función de su sexo-género en la recogida de información municipal.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Existe una definición de los mecanismos. Tipo de mecanismos puestos en marcha.
		AÑO	2019	

OO 1.3.3.: EVALUAR DE FORMA PREVIA EL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMATIVA, PLANES Y PROYECTOS MUNICIPALES ESTRATÉGICOS				INDICADORES DE REALIZACIÓN	
ACTUACIONES	Adaptación del procedimiento para elaborar informes previos de impacto de género a las directrices de evaluación de impacto de género para Administraciones Locales del Gobierno Vasco definidas por Emakunde.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad Departamentos Implicados	Adaptación del procedimiento.	
		AÑO	2018		
	Elaboración de informes previos de evaluación del impacto de género de la normativa, según el procedimiento establecido para el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad Departamentos Implicados	N.º de informes elaborados. % de informes sobre el total de normativa elaborada.	
		AÑO	2018, 2019		
	Elaboración de informes preceptivos en materia de igualdad relativos a las bases generales y específicas con ocasión de la elaboración de propuestas iniciales de convocatorias de provisión, promoción interna y comisiones de servicio y realización de informes de observaciones en materia de igualdad en OPEs, bases generales y específicas de las convocatorias de acceso al empleo público, en el marco del Plan para la Igualdad de Género en el Empleo Público.	RESPONSABLE	Función Pública	N.º y tipo de informes elaborados. % de convocatorias de diferente tipo con informe.	
		COLABORA	Servicio Igualdad		
		AÑO	2018, 2019		
	OO 1.3.4.: IMPLEMENTAR CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN, EN LAS SUBVENCIONES Y EN LOS CONVENIOS				INDICADORES DE REALIZACIÓN
	ACTUACIONES	Incorporación de cláusulas de igualdad en los pliegos con carácter contractual, en el marco del Plan de Compra y Contratación Socialmente Responsable y Sostenible (CSRS). A través de la participación en la Comisión Técnica Interdepartamental para la Contratación Socialmente Responsable y Sostenible (CSRS), establecer las prioridades en materia de igualdad de género: revisión y actualización de los colectivos prioritarios, como pueden ser personas LGTBI de perfiles de mayor vulnerabilidad o mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, entre otras.	RESPONSABLE	Servicio General de Contratación Servicio Igualdad	N.º y tipo de pliegos con cláusulas incorporadas. % de pliegos con cláusulas incorporadas.
AÑO			2018, 2019		
Diseño del sistema de seguimiento de la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos municipales.		RESPONSABLE	Servicio General de Contratación Servicio Igualdad	Documento que recoge el sistema de seguimiento. Herramientas del seguimiento.	
		AÑO	2019		
Establecimiento de pautas para la incorporación de cláusulas de igualdad en subvenciones y convenios en el procedimiento municipal.		RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Pautas establecidas.	
		AÑO	2018, 2019		

OO 1.3.5. ACOMPAÑAMIENTO ESPECIALIZADO EN MATERIA DE IGUALDAD A PLANES Y PROYECTOS SECTORIALES Y TRANSVERSALES				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Incorporación del enfoque de género en la Estrategia AntiRumor del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, a través de un grupo de trabajo transversal, que permita abordar los estereotipos y rumores que existen frente a las personas migradas desde diferentes servicios vinculados con este trabajo.	RESPONSABLE	Servicio de Convivencia y Diversidad	N.º y tipo de actividades realizadas para incorporar el enfoque de género. Creación del grupo de trabajo. Nº reuniones grupo trabajo.
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2018	
	Acompañamiento en el diseño y puesta en marcha de un proyecto piloto de coeducación en la Escuela Infantil Haurtzaro.	RESPONSABLE	Servicio de Educación	Documento del proyecto. Resultados analizados.
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2018	
	Análisis de género de los proyectos presentados al programa "Mejorando Vitoria-Gasteiz Hobetuz" y puesta en marcha de las propuestas seleccionadas correspondientes al Servicio de Igualdad.	RESPONSABLE	Servicio de Participación Ciudadana Servicio Igualdad	Documento del análisis. Nº de proyectos analizados. N.º y tipo de propuestas correspondientes al Servicio de Igualdad.
		AÑO	2018, 2019	
	Asesoramiento especializado en materia de igualdad al programa municipal de Parentalidad Positiva.	RESPONSABLE	Servicio de Infancia y Familia	N.º y tipo de mejoras incorporadas al programa para incorporar el enfoque de género.
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2018, 2019	
	Incorporación del enfoque de género en el Programa de Intervención Precoz en Situaciones de Violencia Filio-Parental.	RESPONSABLE	Servicio de Infancia y Familia	N.º y tipo de mejoras incorporadas al programa para incorporar el enfoque de género.
COLABORA		Servicio Igualdad		
AÑO		2019		
OO 1.3.6.: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PERSONAL				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Realización de una evaluación final del I Plan para la Igualdad de Género en el Empleo Público 2016-2018 en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	RESPONSABLE	Función Pública	Documento de la evaluación final. Acta del órgano competente en la que figure la aprobación de la evaluación.
		AÑO	2018	
	Diseño y puesta en marcha del nuevo periodo de programación del I Plan para la Igualdad de Género en el Empleo Público 2016-2018 en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	RESPONSABLE	Función Pública	Documento de la programación del nuevo periodo.
		AÑO	2018	
	Análisis de la brecha salarial de género en el Ayuntamiento Vitoria-Gasteiz.	RESPONSABLE	Función Pública	Documento del análisis.
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2018	
	Proyecto de puesta en marcha de una experiencia piloto sobre el teletrabajo en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	RESPONSABLE	Función Pública	Proyecto realizado. Acciones previstas. Nº de solicitudes para el teletrabajo.
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2018	

OE4: IMPULSAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN INTRAMUNICIPAL, INTERMUNICIPAL E INTERINSTITUCIONAL					
OO 1.4.1.: REFORZAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN, COMO VÍAS PARA LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL				INDICADORES DE REALIZACIÓN	
ACTUACIONES	Articulación de espacios de coordinación interna del Servicio de Igualdad para la implementación del IV Plan y orientación del trabajo hacia el marco de actuación señalado.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Tipo de espacios de coordinación creados. N.º y periodicidad de reuniones realizadas.	
		AÑO	2018, 2019		
	Articulación de espacios de coordinación y colaboración intramunicipal que permitan corresponsabilizar a los diferentes departamentos en la estrategia municipal de igualdad. Especialmente, reforzar la participación del Servicio de Igualdad en la Comisión Paritaria para la Igualdad de Mujeres y Hombres para garantizar la coordinación entre el Servicio de Igualdad y el departamento de Función Pública, a través de la estrategia de mainstreaming de género (transversalidad).	RESPONSABLE	Alcaldía	N.º y tipo de espacios de coordinación creados. N.º de reuniones realizadas. N.º de personas participantes por sexo. % de departamentos implicados	
		COLABORA	Servicio Igualdad Departamento de Función Pública		
		AÑO	2018		
	Participación en espacios de coordinación y colaboración intermunicipal e interinstitucional, fundamentalmente con la Asociación de Concejos de Álava, la Diputación Foral de Álava, EUDEL y con el Gobierno Vasco, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	N.º y tipo de espacios en los que se ha participado. N.º y tipo de colaboraciones realizadas.	
		AÑO	2018, 2019		
	OE5: PROMOVER ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN QUE FORTALEZCAN LA POLÍTICA DE IGUALDAD MUNICIPAL				
	OO 1.5.1.: IMPULSAR LA RELACIÓN E INTERLOCUCIÓN CON LA CIUDADANÍA DE VITORIA-GASTEIZ				INDICADORES DE REALIZACIÓN
	ACTUACIONES	Información periódica al Elkargune de Igualdad del desarrollo del IV Plan, así como contraste con este espacio de aspectos relevantes relacionados con el desarrollo de las políticas locales de igualdad.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	N.º, tipo y periodicidad de informaciones sobre el IV Plan trasladadas al Elkargune. Tipo de aspectos relevantes contrastados.
			AÑO	2018, 2019	
		Apoyo a las representantes del Elkargune de Igualdad en la gestión y organización de las convocatorias y funcionamiento del espacio, y en el Consejo Social y el Consejo Asesor del Planeamiento Municipal.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	N.º y tipo de actividades de apoyo realizadas.
AÑO			2018, 2019		
Identificación de los órganos de participación municipal donde la presencia de mujeres es menor y propuesta de mejoras que contribuyan a incrementar la presencia e interlocución de las mujeres en estos espacios.		RESPONSABLE	Servicio de Participación	N.º y tipo de órganos de participación municipal en los que la presencia de mujeres es menor.	
		COLABORA	Servicio Igualdad		
		AÑO	2019		

OO 1.5.2.: FAVORECER LA MEJORA CONTINUA DEL IV PLAN A TRAVÉS DE UN GRUPO DE CONTRASTE Y SEGUIMIENTO EXTERNO			INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Definición y puesta en marcha de un grupo de contraste y seguimiento externo que permita tanto la incorporación de áreas de mejora que contribuyan a la adecuación de la propuesta de trabajo del IV Plan, como a facilitar el cumplimiento eficaz de sus objetivos. El grupo de contraste estará formado por personas especializadas en igualdad, diversidad sexual y de género, diversidad funcional y diversidad cultural, entre otras.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad
		AÑO	2018, 2019
			Creación del grupo de trabajo. N.º y contenido de las sesiones realizadas. N.º y tipo de mejoras incorporadas.

IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES PRIORITARIAS 2020-2021

LÍNEA 1: LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL

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

ORIENTACIONES GENERALES	Avanzar hacia una mayor consolidación en la incorporación homogénea y progresiva del enfoque de género en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz a través de normativa específica. Se prevé la aprobación, a partir de las instrucciones elaboradas en la planificación 2018-2019, de una ordenanza específica en materia de igualdad que permita generar el marco normativo adecuado.
	Garantizar el seguimiento y la evaluación del IV Plan a través de una planificación que propone un sistema de información para la evaluación previa de impacto en el primer bienal (2018-2019), con el objetivo de realizar una evaluación de impacto al finalizar el IV Plan, en el año 2021.
	Poner en marcha una experiencia piloto sobre presupuestos con perspectiva de género que permita hacer un análisis genérico de los presupuestos de los departamentos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, con el objetivo de avanzar hacia la mejora de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos generales.
	Impulsar la coordinación interinstitucional entre instituciones, departamentos y servicios municipales con competencia en la materia para avanzar en el diseño de un modelo de fiscalidad con enfoque de género que permita corregir las desigualdades.

OE2: CAPACITAR PROGRESIVAMENTE EN IGUALDAD AL PERSONAL MUNICIPAL

ORIENTACIONES GENERALES	Continuidad del proceso de capacitación progresiva del personal municipal, mediante formación básica en materia de igualdad de género, y a través de formación especializada, asociada a procedimientos comunes y proyectos estratégicos recogidos en el IV Plan.
-------------------------	---

OE3: AVANZAR EN LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN PLANIFICACIONES ESTRATÉGICAS Y EN ACTOS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS COMUNES	
ORIENTACIONES GENERALES	Seguimiento y mejora de la estrategia de comunicación del Servicio de Igualdad, para que la información llegue de forma segmentada a todos los grupos a los que se dirige, a través de las herramientas y canales adecuados, y se haga efectiva la rendición de cuentas.
	Incorporación de un sistema de seguimiento que permita evaluar, reforzar y mejorar, si procede, los actos y procedimientos administrativos comunes donde se está incorporando el enfoque de género (uso no sexista de la comunicación, evaluación previa del impacto de género de la normativa, cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones, etc.), de forma que se pueda analizar el impacto de su implementación.
	Acompañamiento especializado en materia de igualdad a proyectos de referencia para el Ayuntamiento que se impulsan desde los diferentes Departamentos y que se relacionan con retos de legislatura, con la finalidad y líneas estratégicas del IV Plan y/o que contribuyen al mayor bienestar y calidad de vida de la ciudadanía de Vitoria-Gasteiz. A partir de la valoración de los proyectos correspondientes a 2018-2019 se diseñará la nueva programación para este bienal. Previsiblemente, a partir de la planificación del primer bienal 2018-2019 en materia de coeducación y corresponsabilidad, se prevé el diseño e implementación de un programa para la adecuación y mejora desde la perspectiva de coeducación de los servicios, recursos y programas educativos municipales, dirigidos a infancia y adolescencia, impulsado por el Servicio de Educación con la colaboración del Servicio de Igualdad.
	Avanzar hacia la incorporación del enfoque LGTBI y la inclusión de la diversidad sexual y de género en las políticas públicas de igualdad, a través del seguimiento y evaluación de los procesos y actuaciones realizadas e incorporadas en las actuaciones prioritarias identificadas desde el Servicio de Igualdad.
	Análisis, a partir de los resultados del informe sobre brecha salarial en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, de las condiciones laborales (tipo de contrato, nivel salarial, tipo de jornada, flexibilidad y reconocimiento de enfermedades y lesiones laborales, etc.) de los puestos de trabajo municipales que además de tener la brecha salarial mayor, están feminizados.
OE4: IMPULSAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN INTRAMUNICIPAL, INTERMUNICIPAL E INTERINSTITUCIONAL	
ORIENTACIONES GENERALES	Avanzar hacia el refuerzo de los espacios de coordinación y colaboración intramunicipal, de forma que éstos se conviertan en mecanismos efectivos para que la igualdad se instale de forma transversal y homogénea en todo el Ayuntamiento y forme parte de la cultura de la propia organización. Además, mantenimiento de los espacios de coordinación y colaboración intermunicipal e interinstitucional donde ya participa el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, a través del Servicio de Igualdad, y adaptación a las nuevas realidades y demandas de comunicación y coordinación. Entre otros, la Comisión Técnica Interdepartamental para la Contratación Socialmente Responsable y Sostenible (CSRS) o la Comisión Paritaria para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
OE5: PROMOVER ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN QUE FORTALEZCAN LA POLÍTICA DE IGUALDAD MUNICIPAL	
ORIENTACIONES GENERALES	Concreción de una estrategia que permita, por un lado, que la participación de la ciudadanía se instale como una metodología de trabajo que contribuya a mejorar y democratizar las políticas de igualdad que se impulsan desde el Servicio de Igualdad y, por otro, avanzar hacia la facilitación de espacios y procesos que fortalezcan las vías para la participación real, principalmente, de los colectivos feministas y organizaciones de mujeres por la igualdad, así como de los colectivos LGTBI.
	Avanzar hacia una mayor autonomía del Elkargune de Igualdad, a través de sus representantes en los diferentes espacios de interlocución, e incorporar las necesidades e intereses detectados en la agenda pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y lograr una mayor tasa de participación de organizaciones y personas a título individual.

LINEA 2

ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS



LÍNEA 2: ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS

La economía feminista no es una corriente de pensamiento única, ni uniforme, aunque sí comparte, desde sus diferentes aproximaciones, elementos de reflexión comunes. *“Uno es la visión crítica de la realidad, su preocupación por las desigualdades sociales en general y por las de género de manera muy particular. Otro es que no comparte la manera de entender y explicar la realidad económica que se hace desde la economía ortodoxa (...). El tercero, muy ligado a los anteriores, sería la voluntad y el anhelo de cambio, la apuesta por un mundo y unas relaciones económicas y sociales más justas”*¹. En este sentido, un análisis de los cuidados desde la economía feminista significa pensar y diseñar el mundo *“sacando a la luz todos los trabajos normalmente invisibilizados que están sosteniendo a la vida y que en el sistema capitalista heteropatriarcal permanecen ocultos y están históricamente asociados a las mujeres y la feminidad”*².

Desde un planteamiento donde se reconoce que la crisis de reproducción social tiene que ver con la profundización de los mecanismos de explotación del sistema socioeconómico, desde la economía feminista se afirma que el funcionamiento de las sociedades basado en la acumulación de capital y en

la obtención del máximo beneficio privado no se puede sostener. Por ello, se propone desmontar los pilares en los que se sostiene el sistema económico actual, entre ellos, el de los trabajos de cuidados –remunerados y no remunerados–, en concreto, la forma en la que éstos se dan en este momento, puesto que producen y reproducen las desigualdades de género. Este hecho es paradójico, puesto que los cuidados, definidos *“como todas las necesidades que requieren las personas para garantizar el sostenimiento y reproducción de su vida, así como su bienestar físico y emocional”*,³ son imprescindibles para garantizar la sostenibilidad de la vida.

En este sentido, y puesto que lo económico y lo social están interrelacionados, desde la economía feminista se propone desplazar el objetivo de acumulación de capital, para situar a la vida y a las personas en el centro de las políticas, un aspecto que se vincula con el principio de debida diligencia del IV Plan. Se parte de la idea de que uno de los mayores obstáculos que las mujeres enfrentan para el ejercicio de sus derechos, más allá de las desigualdades y la falta de reconocimiento, es la redistribución de los trabajos de cuidados. Esto significa que los cuidados también tienen que desplazarse hacia el centro, desde un modelo de redistribución, provisión y recepción más justo y sostenible. Por lo tanto, este hecho requiere, entre otros aspectos:

- De la ruptura de la división sexual del trabajo y de la desnaturalización de los trabajos de cuidados en torno a las mujeres.

1 Jubeto, Y., Larrañaga, M., y Rodríguez (Coords), A., *Economía Feminista: Enfoques y Propuestas*, Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía, 2017.

2 Eldiario.es. “Queda bonito hablar de igualdad en el mercado laboral y no plantearse quien limpia el váter en casa”, entrevista a Amaia Pérez Orozco, 2014.

3 Gálvez, Lina. *La Economía de los Cuidados*, Deculturas, 2016.

- De la visibilidad de los trabajos de cuidados y de la generación de otro imaginario social donde los cuidados se resignifiquen y tengan valor.
- De la redistribución de los trabajos de cuidado, a partir del reconocimiento, resignificación y valoración de los mismos.
- De la corresponsabilidad de la multiplicidad de agentes que intervienen en los cuidados (instituciones, mercado, sociedad, personas) para que su provisión sea compartida, más equitativa, responsable y se faciliten las vías necesarias para lograrlo.

En cuanto a la realidad concreta de Vitoria-Gasteiz, es preciso señalar que en el año 2015, el Ayuntamiento publicó un estudio sobre *“La Feminización de la Pobreza en Vitoria-Gasteiz. El impacto de la crisis 2007-2015 en las mujeres”*. En él, a partir del análisis de la feminización de la pobreza en la ciudad, se constataba cómo los cuidados eran una de las razones fundamentales que impedían a las mujeres tener los mismos niveles de renta y riqueza, además de obstaculizar el derecho al tiempo libre y el ocio y por consiguiente, al desarrollo individual y colectivo. En definitiva, tal y como se ha mencionado, los trabajos de cuidados y la falta de reconocimiento y redistribución de los mismos se presentaba como uno de los mayores obstáculos que las mujeres enfrentan para el ejercicio de sus derechos. Se observaba, por lo tanto, que cuidar posicionaba a las mujeres en una situación de vulnerabilidad y los cuidados, tal y como están concebidos actualmente, guardaban una relación directa con el riesgo de pobreza y exclusión de las mujeres de la ciudad.

Por otra parte, es necesario incorporar en la agenda pública la situación y las realidades de las mujeres trabajadoras de hogar que se emplean en el sector de cuidados y empleo doméstico. Son muchos los estudios, informes, declaraciones e investigaciones que muestran la situación de precariedad, vulnerabilidad e incluso vulneración de derechos humanos que las mujeres que trabajan en este sector sufren cada día, reconociendo los efectos que dicha situación tienen en ellas en todos los ámbitos de sus vidas, pero especialmente en cuanto a acceso a derechos y recursos se refiere. Esta realidad intersecciona con otras variables como la procedencia, la situación administrativa, la edad, la lengua o la diversidad funcional, entre otras, que deben ser analizadas, visibilizadas e incluidas en las políticas públicas y en el itinerario de recursos y servicios dirigidos a la ciudadanía para garantizar el acceso de todas las personas, especialmente de aquellas con mayores necesidades.

Finalmente, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, además de asumir su responsabilidad en este ámbito, por un lado incorpora actuaciones encaminadas a impulsar valores de corresponsabilidad en la ciudadanía para avanzar hacia una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado y del hogar; y por otro lado, actuaciones encaminadas a facilitar y favorece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad de sus trabajadores y trabajadoras, tal y como recoge el I Plan para la Igualdad de Género en el Ámbito del Empleo Público 2016-2018.

En este marco, desde la complejidad de un abordaje completo de los cuidados desde el enfoque de la economía feminista, porque exceden a las competencias municipales, se plantea implicar y corresponsabilizar al Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en otro modelo de provisión de los cuidados a través del siguiente objetivo estratégico.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

OE1: Contribuir a un modelo de provisión y recepción de los cuidados más justo y sostenible.

LÍNEA 2: ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	
DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS	OBJETIVO ESTRATÉGICO
En esta línea se incorporará el trabajo relacionado con la mejora y articulación de los mecanismos municipales necesarios para dar respuesta a las necesidades de cuidados y de las mujeres empleadas en el sector, así como en materia de corresponsabilidad y conciliación, dando visibilidad a estos trabajos y a la necesaria corresponsabilidad en la provisión de los mismos.	OE1: Contribuir a un modelo de provisión y recepción de los cuidados más justo y sostenible.

DETALLE DE LA PROGRAMACIÓN 2018-2019

LÍNEA 2: ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS				
OE1: CONTRIBUIR A UN MODELO DE PROVISIÓN Y RECEPCIÓN DE LOS CUIDADOS MÁS JUSTO Y SOSTENIBLE				
OO 2.1.1.: AVANZAR HACIA EL RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS COMO UNA DIMENSIÓN CENTRAL DE LA VIDA Y DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Elaboración de un diagnóstico sobre la organización social de los cuidados en Vitoria-Gasteiz que incorpore las necesidades de cuidados existentes en la ciudad y las características de su provisión.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Documento del informe de diagnóstico. El diagnóstico incorpora las necesidades de cuidados y las características de su provisión.
		AÑO	2019	
	Identificar, a partir de los resultados del diagnóstico, actuaciones orientadas a visibilizar la importancia de los cuidados y romper roles y estereotipos en torno a su provisión.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Tipo de actuaciones identificadas
		AÑO	2019 - segundo bienal	

OO 2.1.2.: VISIBILIZAR LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES SOCIALES QUE REPRODUCEN LOS TRABAJOS DE CUIDADOS				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Realización de un estudio sobre "Las mujeres migradas empleadas del sector doméstico en Vitoria-Gasteiz".	RESPONSABLE	Servicio de Cooperación al Desarrollo	Documento del estudio.
		COLABORA	Servicio Igualdad Servicio para la Convivencia y Diversidad	
		AÑO	2018, 2019	
OO 2.1.3.: CORRESPONSABILIZAR AL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ CON OTRO MODELO DE PROVISIÓN DE LOS CUIDADOS				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Análisis de la respuesta municipal a las demandas de cuidados existentes en Vitoria-Gasteiz y propuesta de acciones que permitan alinear los recursos públicos con un modelo de cuidados más justo y sostenible.	RESPONSABLE	Departamento de Políticas Sociales	Documento del análisis. N.º y tipo de propuestas de acciones.
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2019 - segundo bienal	
	Elaboración de una estrategia de apoyo a las personas y/o familias que cuidan a personas enfermas y/o dependientes.	RESPONSABLE	Departamento de Políticas Sociales	Elaboración de la estrategia.
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2019 - segundo bienal	
OO 2.1.4.: PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES EN LAS TAREAS DE CUIDADOS Y TRABAJO DE HOGAR DESDE EL ÁMBITO EDUCATIVO				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Constitución de un espacio de reflexión para padres de la Red de EIMU y Haurreskolak del Consorcio sobre masculinidades, paternidad responsable y corresponsabilidad.	RESPONSABLE	Servicio de Educación	Nº de centros participantes. Nº de hombres participantes.
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2018, 2019	
	Puesta en marcha de medidas que fomenten la corresponsabilidad en el marco de actuación de la EIMU Zaramaga, dirigidas a familias y/o personas tutoras.	RESPONSABLE	Servicio de Educación	Nº y tipo de medidas realizadas. Nº de familias participantes (personas por sexo).
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2018, 2019	

IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES PRIORITARIAS 2020-2021

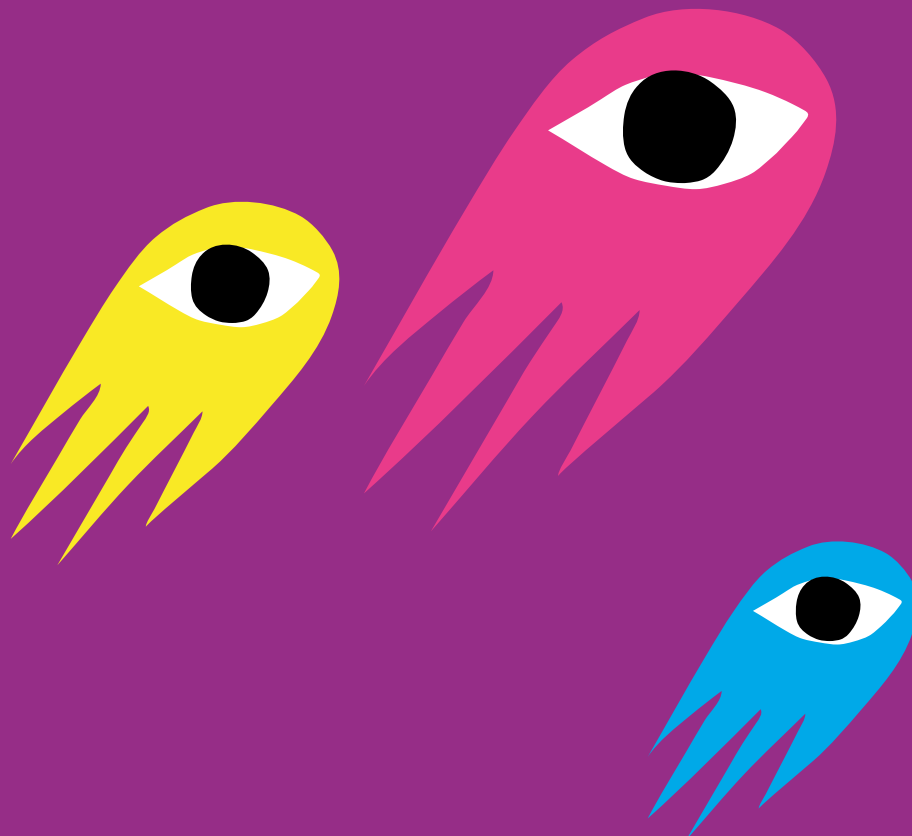
LÍNEA 2: ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS

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

ORIENTACIONES GENERALES	Avanzar hacia una política municipal que ponga en el centro los cuidados e incorpore la realidad de las personas cuidadoras, principalmente mujeres, que trabajan en el sector doméstico y de cuidados, así como de las mujeres con responsabilidades de cuidado, desde una perspectiva feminista y teniendo en cuenta la situación de especial vulnerabilidad de algunos colectivos como mujeres extranjeras, mujeres con diversidad funcional, etc.
	Implementación y desarrollo de acciones que contribuyan a un modelo de provisión y recepción de los cuidados más justo y sostenible, a partir de las actuaciones identificadas en el diagnóstico sobre la organización social de los cuidados en Vitoria-Gasteiz elaborado en el bienal 2018-2019.
	Refuerzo de actuaciones que permitan alinear los recursos públicos municipales con otro modelo de provisión y recepción de los cuidados.
	Diseño de herramientas para impulsar la mejora de las condiciones de las contrataciones de los trabajos de cuidado, impulsado por el Servicio de Empleo con la colaboración del Servicio de Igualdad.
	A partir de los primeros resultados de la primera fase de la realización del estudio sobre "Las mujeres migradas empleadas del sector doméstico en Vitoria-Gasteiz", impulsado por el Servicio de Cooperación al Desarrollo y en colaboración con el Servicio de Igualdad y el Servicio para la Convivencia y la Diversidad, se prevé la organización de un encuentro intermunicipal para debatir propuestas y estrategias en torno al papel de los Ayuntamientos en la redistribución y el reparto equitativo de los cuidados.
	Avanzar hacia una mayor corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado y trabajo de hogar, a partir del trabajo que se realiza el desde el ámbito educativo.

LINEA 3

EMPODERAMIENTO FEMINISTA



LÍNEA 3: EMPODERAMIENTO FEMINISTA

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. En este contexto, tal y como se expresó en la IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995), el empoderamiento de las mujeres 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, que se presenta bajo el título “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

El empoderamiento feminista es un proceso de cambio que se puede dar en el nivel personal, colectivo, social y político. En el nivel personal, es el proceso a través del cual las mujeres se capacitan, se valoran y autorizan; un proceso de transformación, como escribe Marcela Lagarde, para desarrollar la conciencia de tener derecho a tener derechos y a confiar en la propia capacidad para conseguir los propósitos. Por eso, el empoderamiento es el proceso en el que las mujeres *“dejan de ser objeto de la historia, la política y la cultura, dejan*

*de ser el objeto de los otros, es decir, dejan de ser-para-otros, y se convierten en sujetas de sus vidas, en ser-para-sí-mismas, en protagonistas de la historia, la cultura, la política y la vida social”*¹.

Un proceso de cambio por medio del cual, según señala Naila Kabeer, a quienes se les ha negado la habilidad de hacer elecciones estratégicas en la vida adquieren esta habilidad. Implica recursos, agencia y logros. Según esta misma autora, el empoderamiento no es un bien que se pueda donar, es un proceso dinámico del que la propia gente es protagonista mediante sus esfuerzos individuales y colectivos. No es un proceso lineal y es diferente para cada individuo o grupo según su contexto e historia, y según la localización de la subordinación en lo personal, familiar, comunitario, nacional, regional y global.

El empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, además, está directamente vinculado con la calidad de la participación. En el grupo de expertas convocado en la fase de diseño estratégico del IV Plan, se puso de manifiesto la necesidad de impulsar un modelo de empoderamiento que favorezca la participación socio-política real de las mujeres en espacios decisorios y no solo en espacios consultivos, ya que *“allí donde los movimientos sociales están más activos, se encuentran las políticas públicas más pioneras y avanzadas”*. Por lo tanto, es necesario repensar las fórmulas de participación para avanzar hacia la incidencia política y real,

- 1 Lagarde, M., *Vías para el Empoderamiento de las Mujeres*, Femeval, 2002.
- 2 Cita textual del documento de sistematización de la fase de reflexión estratégica del IV Plan.

tanto en el diseño como en la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

Con la ampliación del sujeto de las políticas públicas de igualdad a otras personas que, al igual que las mujeres, están oprimidas por el sistema heteropatriarcal, se amplía también el marco de actuación en lo que respecta a la línea de empoderamiento, estableciendo objetivos diferenciados pero basados en un marco común: el empoderamiento feminista. En este marco, las mujeres, así como las personas LGTBI, son sujetos activos que deben participar en la política municipal para garantizar su eficacia. Para ello, 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.

Por lo tanto, el enfoque de empoderamiento feminista amplía el sujeto de las políticas públicas de igualdad, partiendo de la necesidad de diseñar actuaciones adecuadas a la diversidad de perfiles y siendo conscientes de que las políticas públicas deben diseñarse en base a la no

equiparación de riesgos de vulnerabilidad, discriminación y desigualdad de las mujeres y de las personas LGTBI, atendiendo a las especificidades y dando prioridad a las cuestiones que generan mayor desigualdad y discriminación.

Por todo ello, la participación con enfoque de género, como herramienta de empoderamiento, debe ser una participación activa, donde los procesos no sean puntuales, si no que se instalen como metodología de trabajo. Esta forma de entender la participación requiere de responsabilidad y compromiso institucional para que los colectivos feministas, las organizaciones de mujeres por la igualdad y los colectivos LGTBI tengan espacios en y desde donde ejercer su ciudadanía activa.

Bajo esta premisa, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz lleva impulsando desde el año 2011 la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres, como espacio para promover la participación y avanzar hacia un mayor compromiso con la igualdad desde la perspectiva feminista. Unido a este proyecto y como respuesta a una demanda histórica del movimiento feminista y de mujeres de la ciudad, en el momento de elaboración del IV Plan se está configurando la Casa de las Mujeres de Vitoria-Gasteiz³ a través de un proceso participativo. Este espacio feminista, donde la perspectiva interseccional atravesará la toma de decisiones, la gestión y los servicios que se presten, se define como un espacio inclusivo, abierto y plural, como un proyecto dirigido principalmente a las mujeres para

3 El nombre de este espacio, en el momento de elaboración del IV Plan, todavía no está cerrado.

que se reconozcan mutuamente y a partir de ahí puedan identificar y crear lugares propios comunes donde compartir experiencias, crear sinergias y trabajar para la transformación social.

Esta línea de empoderamiento feminista también abarca el trabajo que se realiza con otros servicios del Ayuntamiento para facilitar redes de interlocución que favorezcan el intercambio de experiencias, debates y reflexiones entre feministas, a través de relaciones de cooperación y puesta en marcha de procesos estratégicos. Estas relaciones fortalecen la participación así como la calidad de las políticas públicas de igualdad.

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, a través de los siguientes objetivos estratégicos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- OE1:** Contribuir al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.
- OE2:** Contribuir al empoderamiento personal y colectivo de las personas LGTBI.
- OE3:** Apoyar el compromiso social con el avance hacia la igualdad en Vitoria-Gasteiz.

LÍNEA 3: EMPODERAMIENTO FEMINISTA	
DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
En esta línea se incorporará todo el trabajo relacionado con la generación y consolidación de espacios para la promoción del empoderamiento a través de la reflexión, el intercambio, la capacitación y otros recursos y mecanismos de apoyo.	<p>OE1: Contribuir al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.</p> <p>OE2: Contribuir al empoderamiento personal y colectivo de las personas LGTBI.</p> <p>OE3: Apoyar el compromiso social con el avance hacia la igualdad en Vitoria-Gasteiz.</p>

DETALLE DE LA PROGRAMACIÓN 2018-2019

LÍNEA 3: EMPODERAMIENTO FEMINISTA

OE1: CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES

OO 3.1.1.: IMPULSAR Y CONSOLIDAR ESPACIOS Y PROCESOS FEMINISTAS DE REFLEXIÓN, FORMACIÓN, PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

INDICADORES DE REALIZACIÓN

ACTUACIONES		RESPONSABLE	INDICADORES DE REALIZACIÓN	
	Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres en Vitoria-Gasteiz: revisión de la estrategia formativa bajo la perspectiva feminista e interseccional; diseño de la programación; gestión, seguimiento y evaluación del proyecto; elaboración de materiales de sensibilización.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	
		AÑO	2018, 2019	
	Diseño y puesta en marcha del proyecto "Escuela Txiki de igualdad y empoderamiento", como una línea estratégica en el marco de la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Diseño de la Escuela Txiki. Tipo de vinculación con la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento.
		COLABORA	Servicio Participación	
		AÑO	2019	
	Casa de las Mujeres en Vitoria-Gasteiz. Puesta en marcha en colaboración con las diversas asociaciones y mujeres implicadas, a partir de la propuesta inicial consensuada en el proceso participativo.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Puesta en marcha de la Casa de las Mujeres.
		COLABORA	Servicio para la Convivencia y la Diversidad	
		AÑO	2018, 2019	
	Apoyar procesos de empoderamiento que favorezcan el intercambio de experiencias, debates y reflexiones entre feministas, desde una dimensión internacionalista y a través de relaciones de cooperación.	RESPONSABLE	Servicio de Cooperación al Desarrollo	Nº de actividades realizadas. Tipo de procesos apoyados.
		COLABORA	Servicio Igualdad	
		AÑO	2018, 2019	

OE2: CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS PERSONAS LGTBI				
OO 3.2.1.: IMPULSAR PROCESOS DE EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS PERSONAS LGTBI				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Poner en marcha las medidas en materia de empoderamiento recogidas en la agenda elaborada a partir del <i>Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz (2017)</i>	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Nº y tipo de medidas implementadas
		AÑO	2019	
OE3: APOYAR EL COMPROMISO SOCIAL CON EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD EN VITORIA-GASTEIZ				
OO 3.3.1.: CONSOLIDAR MECANISMOS DE APOYO INSTITUCIONAL PARA EL AVANCE SOCIAL HACIA LA IGUALDAD				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	Puesta en marcha y seguimiento de la convocatoria anual de subvenciones dirigidas al impulso de la igualdad desde organizaciones y asociaciones de Vitoria-Gasteiz.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	N.º y tipo de organizaciones y asociaciones subvencionadas. Presupuesto aprobado y ejecutado
		AÑO	2018, 2019	
	Información y acompañamiento a los colectivos feministas, organizaciones de mujeres por la igualdad, colectivos LGTBI y colectivos mixtos que trabajan desde la perspectiva de igualdad de Vitoria-Gasteiz, en relación a la convocatoria anual de subvenciones de igualdad.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	N.º y tipo de actividades de información y acompañamiento realizadas. Colectivos y organizaciones informadas y asesoradas.
		AÑO	2018, 2019	
OO 3.3.2.: IMPULSAR LA ACCIÓN COLECTIVA PARA LA SENSIBILIZACIÓN Y DENUNCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres. Impulso y desarrollo de actividades de sensibilización y denuncia.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Programa de actuaciones municipal en torno al 8 de marzo
		AÑO	2018, 2019	

IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES PRIORITARIAS 2020-2021

LÍNEA 3: EMPODERAMIENTO FEMINISTA

OE1: CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES

ORIENTACIONES GENERALES	Consolidación de la Casa de las Mujeres como un espacio inclusivo de reflexión, formación y participación, que contribuye a los procesos de empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, principalmente. Este proyecto pretende anuar procesos y espacios que favorezcan el empoderamiento colectivo y social, entre ellos, la Escuela de Empoderamiento.
--------------------------------	--

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

ORIENTACIONES GENERALES	Apoyar y fortalecer procesos para el empoderamiento de las personas LGTBI, sobre todo aquellas con mayor riesgo de vulnerabilidad y discriminación. Personas que también están oprimidas por la norma heterosexista y el sistema heteropatriarcal, por lo que deben ser incluidas en el sujeto de las políticas públicas de igualdad desde una perspectiva feminista e interseccional. Se impulsarán actuaciones derivadas de la agenda elaborada a partir del Diagnóstico sobre la realidad de la población LGTBI de Vitoria-Gasteiz (2017) y otras que se hayan identificado en el trabajo desarrollado en el primer bienal.
--------------------------------	--

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

ORIENTACIONES GENERALES	Sostenibilidad en el apoyo a los colectivos feministas, organizaciones de mujeres por la igualdad, colectivos LGTBI y organizaciones mixtas de Vitoria-Gasteiz para impulsar su participación e incidencia social en materia de igualdad.
	Impulsar, acompañar, fortalecer y consolidar espacios y procesos para avanzar hacia la concienciación social, la acción colectiva y la denuncia pública en materia de igualdad de género.
	Ofrecer una beca anual para la realización de trabajos de investigación en materia de igualdad, dirigidos a la visibilización, empoderamiento, conocimiento y reconocimiento de las aportaciones de las mujeres y el feminismo en Vitoria-Gasteiz.



LINEA 4

CIUDAD LIBRE DE
VIOLENCIA MACHISTA



LÍNEA 4: CIUDAD LIBRE DE 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 principalmente a las mujeres. A pesar de los avances, continua siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para las mujeres que la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades.¹

La violencia machista como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género y del orden simbólico 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: violencia directa, donde entrarían la violencia física, psicológica, económica, sexual (agresión, abuso, acoso); violencia indirecta, donde entrarían la violencia estructural, cultural o simbólica, la violencia institucional, etc. Hay que tener en cuenta, por un lado, que existen conceptos legalmente establecidos y asumidos que deben ser considerados para mantener la coordinación a distintos niveles institucionales; y, por otro, que en la CAPV, además de existir una propuesta terminológica entorno a la violencia contra las mujeres -elaborada por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional

a partir del 2005- las administraciones han variado la denominación para adecuarse a las necesidades e intereses actuales y orientar su práctica política.

En este contexto, la violencia machista es el concepto marco sobre el que se rige el IV Plan y las políticas públicas de igualdad de Vitoria-Gasteiz en materia de violencia. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, *"al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia machista la sufren de forma aplastante las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone. En este sentido, lesbianas, gais, transexuales, transgénero e Intersexuales también son "objeto" de violencia machista en tanto en cuanto salen del modelo heteronormativo actual"*². Las diversas expresiones de violencia directa e indirecta se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida³, adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque interseccional y transversal.

Por lo tanto, tal y como se observa, y en coherencia con las políticas públicas de igualdad en materia de violencia, el IV Plan también busca extender el foco y profundizar en cuestiones como las causas y los impactos de las violencias, puesto que los impactos tienen una importancia central en el alcance

1 Basaurin Matxismoari PLANto! Plan Local Contra la Violencia Machista Basauri 2017-2020 (2017: 5)

2 Diputación Foral de Gipuzkoa, (2013: 17)

3 Protocolo de Actuación y Respuesta Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la violencia machista (2017)

de las responsabilidades institucionales, en las políticas y en los enfoques. En esta materia, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y contra la violencia doméstica (Convenio de Estambul), ratificado por el Estado español en 2014, supone un gran salto cualitativo al convertirse en el primer mecanismo de Europa diseñado para *“proteger, prevenir, perseguir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas”* que obliga a todos los estados en todos los niveles de la administración y en todos sus ámbitos competenciales. Dicho Convenio destaca varios ejes a tener en cuenta. Entre otros⁴:

- La promoción de la igualdad como vía para la erradicación de la violencia (artículos 4 al 6)
- La inclusión de otras formas de violencia machista, con independencia de la relación existente entre víctima y agresor (artículos 36 al 42)
- La lucha contra la discriminación múltiple (artículo 4)
- La educación como sistema de prevención (artículo 14)
- La obligación de responder a la violencia machista independientemente de la denuncia (artículo 18.4)
- La consideración de las y los menores como víctimas (artículo 31)
- El derecho a la indemnización de las víctimas (artículo 30)

El abordaje de la violencia machista, desde el ámbito de competencia municipal en esta materia, se plantea como multi-enfoque, ya que tiene en cuenta el enfoque interseccional, el enfoque feminista y el enfoque de Derechos Humanos. Enfoques que entroncan directamente con el encuadre del IV Plan en cuanto a la visión de las instituciones como garantes de derechos, principio rector que implica que las intervenciones vayan acompañadas de capacitación profesional para la detección precoz, intervención eficaz y reconocimiento del derecho a la reparación del daño, de coordinación institucional y de políticas de prevención adecuadas a una diversidad de agentes y personas.

Partiendo de este principio de igualdad y no discriminación, y desde el enfoque de interseccionalidad, a la hora de abordar la problemática de la violencia machista se tendrá en cuenta la diversidad cultural y la especial vulnerabilidad de las mujeres extranjeras por su situación administrativa u otras necesidades que pueden derivar de esa condición. Igualmente, se tendrán especialmente en cuenta las medidas necesarias para garantizar la incorporación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres con diversidad funcional.

En el contexto municipal, además de los espacios de coordinación creados alrededor de otros Acuerdos, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz cuenta con un protocolo de intervención y un protocolo de respuesta para los casos de violencia machista. A través del IV Plan, por lo tanto, se quiere avanzar hacia una mejora de las diferentes

4 Basaurin Matxismoari PLANto! Plan Local Contra la Violencia Machista Basauri 2017-2020 (2017: 18)

herramientas de prevención, sensibilización y denuncia, así como de la coordinación institucional e interinstitucional y el reconocimiento de las víctimas para apoyar su reparación. En este proceso de revisión, actualización y mejora también está previsto incluir la realidad de la población LGTBI para responder a la violencia machista que se ejerce contra dichos colectivos.

En esta línea, por tanto, se incorpora el trabajo municipal relacionado con la violencia machista en la ciudad, que se implementará a partir de los siguientes objetivos estratégicos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE1: Contribuir a la prevención, sensibilización y denuncia de la violencia machista.

OE2: Mejorar la coordinación institucional e interinstitucional.

OE3: Reconocer a las víctimas de la violencia machista y apoyar su reparación.

LÍNEA 4: CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA	
DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
En esta línea se incorporará el trabajo municipal relacionado con la violencia machista en la ciudad y, fundamentalmente, de competencia del Servicio de Igualdad.	<p>OE1: Contribuir a la prevención, sensibilización y denuncia de la violencia machista.</p> <p>OE2: Mejorar la coordinación institucional e interinstitucional.</p> <p>OE3: Reconocer a las víctimas de la violencia machista y apoyar su reparación.</p>

DETALLE DE LA PROGRAMACIÓN 2018-2019

LÍNEA 4: CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

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

OO 4.1.1.: PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA PARA EL CONJUNTO DE LA ACCIÓN MUNICIPAL

INDICADORES DE REALIZACIÓN

OO 4.1.1.: PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA PARA EL CONJUNTO DE LA ACCIÓN MUNICIPAL		INDICADORES DE REALIZACIÓN		
ACTUACIONES	<p>Definición y puesta en marcha de la estrategia interdepartamental para la prevención integral de la violencia machista.</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición de un marco teórico y conceptual común. Identificación de las prioridades en materia de intervención y prevención. Definición y puesta en marcha de una estrategia Interdepartamental para la prevención integral. 	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Documento de definición de la estrategia. N.º y tipo de departamentos participantes. % de departamentos participantes/total de departamentos implicados.
		COLABORA	Servicio de Juventud Servicio de Educación Servicio para la Convivencia y la Diversidad Departamento de Políticas Sociales Otros Servicios, en función de su responsabilidad con esta actuación.	
		AÑO	2018	
OO 4.1.2. IMPULSAR LA ACCIÓN COLECTIVA PARA LA DENUNCIA PÚBLICA FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA Y LA REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS		INDICADORES DE REALIZACIÓN		
ACTUACIONES	Acompañamiento y apoyo al proceso iniciado por la Comisión de Blusas y Neskas para la elaboración de un Protocolo Interno de respuesta ante la violencia machista.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	N.º y tipo de actividades de acompañamiento y apoyo. Documento de resultado.
		AÑO	2018	
	25 de Noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres. Diseño y puesta en marcha del programa anual para la sensibilización y denuncia.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Programa de actuaciones municipal en torno al 25 de noviembre.
		COLABORA	Departamentos implicados	
		AÑO	2018, 2019	
	Conmemoración de 17 de Mayo, Día Internacional contra la Lesbo-Gay-Transfobia.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Programa de actuaciones municipal en torno al 17 de noviembre.
		AÑO	2018, 2019	
	Seguimiento y mejora continua del Protocolo de Actuación y Respuesta Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la Violencia Machista.	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	Tipo de mejoras incorporadas al Protocolo.
		AÑO	2018, 2019	

OO 4.1.3. VISIBILIZAR LAS NECESIDADES E INTERESES DE LOS COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD EN MATERIA DE VIOLENCIA MACHISTA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	<p>Identificar y difundir pautas para mejorar la información, la toma de conciencia, la prevención, la detección, la derivación y la atención de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia machista por motivos basados en la pertenencia a contextos culturales diversos o en la diversidad funcional. • Personas LGTBI. 	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	<p>Nº de pautas identificadas y difundidas. Vías de difusión realizadas.</p>
		COLABORA	Servicio para la Convivencia y Diversidad	
		AÑO	2019	
EO2.: MEJORAR LA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL E INTERINSTITUCIONAL				
OO 4.2.1.: REVISAR Y REFORZAR LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL E INTERINSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LA VIOLENCIA MACHISTA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	<p>Revisión, actualización y adaptación del II Protocolo Municipal de Intervención, Derivación y Seguimiento a Mujeres Víctimas de Violencia Doméstica y de Género, según la normativa vigente y el contexto actual.</p>	RESPONSABLE	Servicio Igualdad Departamento de Políticas Sociales Servicio de Policía Local	<p>Documento del nuevo Protocolo.</p>
		AÑO	2018, 2019	
	<p>Participación en espacios interinstitucionales para la mejora de las políticas de prevención de la violencia machista, principalmente Diputación Foral de Álava, EUDEL Y Gobierno Vasco, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.</p>	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	<p>Espacios en los que se participa. Nº de reuniones/ actividades.</p>
		AÑO	2018, 2019	
OE3: RECONOCER A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y APOYAR SU REPARACIÓN				
OO 4.3.1.: INCORPORAR AL SISTEMA DE ATENCIÓN MUNICIPAL EN MATERIA DE VIOLENCIA MACHISTA EL RECONOCIMIENTO Y EL DERECHO A LA REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS				INDICADORES DE REALIZACIÓN
ACTUACIONES	<p>Consolidar el espacio de trabajo e interlocución iniciado con la Asociación de Mujeres Sobrevivientes a la Violencia de Género BIZIRIK de Vitoria-Gasteiz.</p>	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	<p>Nº de reuniones/ espacios de encuentro. Medidas puestas en marcha.</p>
		AÑO	2018, 2019	
	<p>Diseñar un proyecto para la recuperación de la memoria de las víctimas de la violencia machista de Vitoria-Gasteiz.</p>	RESPONSABLE	Servicio Igualdad	<p>Diseño del proyecto.</p>
		AÑO	2019	

IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES PRIORITARIAS 2020-2021

LÍNEA 4: CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

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

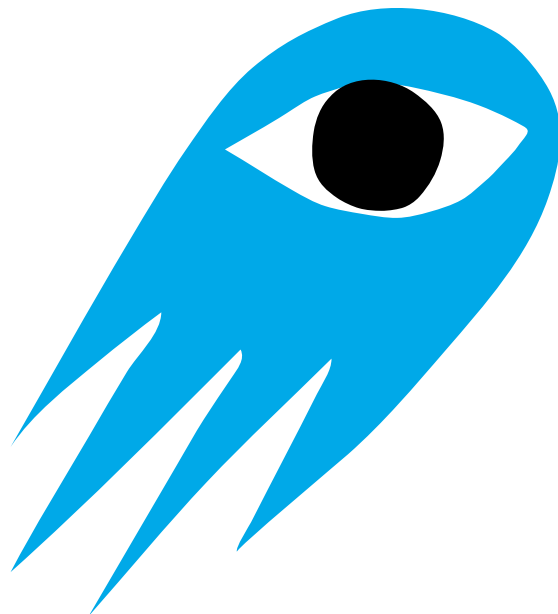
ORIENTACIONES GENERALES	<p>Acompañamiento para el avance social en materia de sensibilización, denuncia, prevención y atención en materia de violencia machista a través de los procesos puestos en marcha en el primer bienal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo y consolidación de la estrategia interdepartamental para la prevención integral de la violencia machista. • Acompañamiento y apoyo a los procesos colectivos de respuesta y denuncia pública realizados por agentes sociales de Vitoria-Gasteiz, entre otros. • Seguimiento de las realidades, necesidades e intereses de colectivos en situación de especial vulnerabilidad, como mujeres extranjeras y mujeres con diversidad funcional, entre otras. • Seguimiento, mejora continua y consolidación del Protocolo de Actuación y Respuesta Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la Violencia Machista, en términos de eficacia e incidencia.
--------------------------------	---

OE2: MEJORAR LA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL E INTERINSTITUCIONAL

ORIENTACIONES GENERALES	<p>Seguimiento, evaluación y adaptación, a partir de la actualización realizada en la programación 2018-2019, de un nuevo Protocolo Municipal para la Atención Coordinada en materia de Violencia Machista. En el segundo bienal se prevé realizar actuaciones para dar a conocer y socializar el protocolo y los recursos de atención a mujeres y personas LGTBI víctimas de violencia machista, a través de procesos participativos y acciones de divulgación dirigidas a la ciudadanía en general y a organizaciones sociales e institucionales en particular.</p>
--------------------------------	---

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

ORIENTACIONES GENERALES	<p>A partir de los procesos, programas, proyectos y políticas públicas implementadas en materia de violencia machista, avanzar hacia la definición y puesta en marcha del procedimiento municipal para hacer efectivo el reconocimiento y el derecho a la reparación y recuperación de las víctimas de violencia machista en el sistema de atención.</p>
	<p>Avanzar en la consolidación de un proceso colectivo para la recuperación de la memoria de las víctimas de la violencia machista de Vitoria-Gasteiz, desde un enfoque que posibilite la verdad, justicia, reparación y no repetición del daño, de forma que se contribuya a la reparación y al empoderamiento personal y colectivo de las víctimas de esta violencia.</p>



HARA!



6. SISTEMA DE GESTIÓN

Para definir el sistema de gestión se parte directamente de la evaluación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz, en concreto en el aspecto referido a la valoración del sistema de gestión y seguimiento de dicho Plan. En esta evaluación, aunque se perciben cierta diversidad de opiniones en cuanto al funcionamiento y la gestión del III Plan, se hace una valoración muy positiva de la existencia de estructuras de coordinación- política y técnica- y en general de los espacios de diálogo y coordinación generados, reconociendo la función formativa que estos espacios han tenido para aprender a integrar la transversalidad de género en sus procesos de trabajo.

No obstante, también se apuntan algunas mejoras como mantener el ritmo y romper con la discontinuidad del trabajo colectivo y de seguimiento del III Plan, así como con aprovechar espacios ya existentes para la coordinación de otros planes, para no duplicar estructuras. En este sentido, se ha de recordar que el sistema de coordinación técnica del III Plan se sostenía a través de cuatro espacios de coordinación temáticos, correspondientes a cada uno de los ámbitos de incidencia del III Plan.

Aunque en el sistema de gestión que se presenta para el IV Plan se tienen en cuenta las mejoras mencionadas, se priorizará durante su periodo de vigencia el debate en profundidad sobre las estructuras necesarias y la consolidación de la arquitectura institucional para el desarrollo de las políticas de igualdad de género

en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. En definitiva, se busca un sistema de gestión que además de coordinar y garantizar el seguimiento del IV Plan, permita reflexionar colectivamente sobre la incidencia real que el IV Plan tiene en las políticas públicas desarrolladas por el Ayuntamiento y sus resultados en la reducción de las desigualdades y discriminaciones de género.

Se entiende por **modelo de gestión los procesos de trabajo y estructuras implantadas para garantizar una correcta aplicación de las políticas de igualdad de género**. Con la definición de un sistema de gestión del IV Plan se define, también, el marco de participación de los distintos agentes -Departamentos, Servicios y Unidades implicadas - en la implementación de los objetivos de igualdad propuestos, con el objeto de elaborar y consensuar estrategias compartidas que faciliten la transformación de los modos de hacer en la gestión municipal.

Este marco de participación y coordinación se revela como un requisito imprescindible para implantar enfoques transversales de trabajo en la gestión municipal y aplicar el principio de corresponsabilidad.

La concreción del sistema de gestión del IV Plan se desarrolla a través de los siguientes subapartados:

- Las premisas básicas de partida
- La identificación de agentes y estructuras de coordinación
- Los procesos de trabajo
- El sistema de seguimiento y evaluación

6.1. PREMISAS BÁSICAS

- **El enfoque transformador de las políticas**, tomando decisiones que apuntan hacia factores estructurales que sustentan las desigualdades de género en las instituciones y dinámicas sociales, de modo que se actúe sobre las causas de la desigualdad y no solo sobre la compensación de los efectos negativos de las mismas.
- **La participación y los objetivos compartidos**. Esto implica la necesidad de espacios de diálogo y coordinación que estimulen el trabajo conjunto que favorece una actuación integrada y sistemática para la decisión y concreción de la actuación institucional, dando una imagen sólida y homogénea en contra de la desigualdad de las mujeres y otros colectivos discriminados. Este trabajo compartido juega un papel fundamental en la ampliación del círculo de responsabilidades en la consolidación de la transversalidad, por lo que el marco de participación y coordinación que se genere tendrá una incidencia directa en la calidad del principio de corresponsabilidad en las políticas públicas.
- Reconocer la **necesidad de dos aterrizajes complementarios**: el referido al trabajo común a todos los servicios y departamentos centrados en la integración de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos y al trabajo específico centrado en la puesta en marcha de procesos de transformación de las políticas sectoriales.
- El **foco de las políticas**: pasar de ver el recurso a ver a las personas, situándolas en el centro de las políticas y de la organización y reconociendo la igualdad como elemento de transformación de las políticas y de la cultura organizacional.
- Pensar las estructuras de coordinación como herramientas para contribuir al

empoderamiento de las propuestas realizadas desde los colectivos feministas y organizaciones de mujeres, colectivos LGTBI y del Servicio de Igualdad, otorgando reconocimiento al Servicio de Igualdad y legitimando las propuestas de cambio derivadas de la planificación. Con ello se favorece la incidencia real de los análisis feministas en las políticas públicas, es decir, el análisis de la relación entre las desigualdades existentes y la forma de hacer política.

6.2. IDENTIFICACIÓN DE AGENTES Y ESTRUCTURAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL IV PLAN Y SUS FUNCIONES

Para que el IV Plan sea una estrategia general asumida por el conjunto de la institución municipal resulta imprescindible identificar previamente quienes han de participar y definir el tipo de estructuras de coordinación en las que han de organizarse según las funciones y el papel que cada cual ha de jugar en su implementación.

Por ello, se describe primero la tipología de agentes que han de participar, para relacionarlos posteriormente con las estructuras y los procesos de trabajo en los que han de entrar. No obstante, este entramado institucional no ha de ser necesariamente de nueva creación, ya que como ya se apuntaba, se tratará en primer lugar de aprovechar las estructuras ya existentes para no duplicar.

AGENTES QUE INTERVIENEN

Se identifican, en primer lugar, las y los distintos agentes -internos y externos- que intervienen, para definir posteriormente el papel que han de

jugar en el despliegue del IV plan y las estructuras en las que han de organizarse.

■ **EL SERVICIO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ,**

a quien le corresponde la competencia en materia de igualdad. Es el responsable último del diseño del IV Plan, del impulso y coordinación de su puesta en marcha y de su despliegue. Sus funciones respecto a este sistema de gestión serán:

- Impulso, dinamización, coordinación y dirección del trabajo colectivo para el desarrollo del IV Plan.
- Acompañamiento y asesoramiento a los procesos estratégicos elegidos para incorporar el enfoque de género y el enfoque interseccional a la política municipal.
- Interlocución directa con los diversos agentes implicados.
- Diseño de la programación específica del IV Plan (objetivos operativos y actuaciones) del segundo bienal 2020-2021

■ **LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ,**

que a través de la **Comisión Política de Igualdad**, donde están representados todos los grupos, se encargará de:

- Conocer y difundir el IV Plan y sus prioridades políticas.
- Garantizar el compromiso institucional para la implementación del IV Plan y garantizar los recursos necesarios.

■ **LA REPRESENTACIÓN DIRECTIVA**, que se organizará en la **Comisión de Dirección del IV Plan** y que estará formada exclusivamente por las Direcciones de los Departamentos con responsabilidad directa en las Programaciones bienales, entendiendo

que es en éstas en las que recae el peso real de la decisión y la gestión del IV Plan. Será coordinada por la la directora del Servicio de igualdad y tendrá entre sus funciones:

- Validar los dos programas bienales, antes de su aprobación política, y aprobar la evaluación del IV Plan.
- Garantizar los recursos para el desarrollo del IV Plan y responsabilizarse de los mecanismos de coordinación y el cumplimiento de las agendas de trabajo aprobadas en el transcurso del mismo.

Además, se organizarán **Grupos Transversales de Trabajo**, entendiendo por grupos transversales a los compuestos por personal técnico de distintos servicios para trabajar programas o procesos que implican a varios departamentos o servicios. Se crearán tantos grupos como la planificación requiera en función de las prioridades bienales establecidas. Estos serán responsables de la ejecución y concreción en la práctica de las acciones que se acuerden para cada una de las líneas estratégicas y se constituirán como agentes de cambio e interlocución, favoreciendo el diálogo y el trabajo conjunto entre las distintas líneas de intervención.

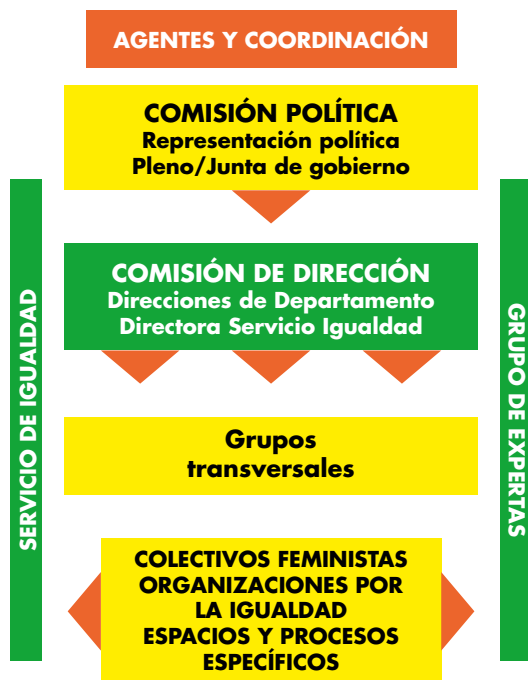
■ **LA REPRESENTACIÓN DE LOS COLECTIVOS FEMINISTAS, ORGANIZACIONES POR LA IGUALDAD Y COLECTIVOS LGTBI DE VITORIA-GASTEIZ:**

Formado por los distintos colectivos feministas, organizaciones por la igualdad, colectivos LGTBI y otros espacios que representan procesos específicos en la ciudad. Estos suponen el órgano de interlocución política -entre la institución y la sociedad civil- para que desde el Ayuntamiento se tengan en cuenta y se incorporen a la agenda municipal las nuevas miradas feministas y las necesidades, intereses y aportaciones de la ciudadanía

de Vitoria-Gasteiz. De cara a garantizar la socialización del IV Plan entre la ciudadanía, se prevé elaborar una campaña de difusión y comunicación específica que facilite el conocimiento de los contenidos del IV Plan y permita realizar un mayor acercamiento a las necesidades e intereses de la población de Vitoria-Gasteiz, especialmente de las mujeres y personas LGTBI.

- **LA REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL:** se trata aquí de organizar la coordinación interinstitucional, así como las alianzas y relaciones con organismos con los que se pueda confluir y acordar líneas de trabajo comunes, apoyos técnicos, etc. Ejemplo de éstos serían, El Gobierno Vasco - Emakunde- y la Diputación Foral de Álava.
- **GRUPO EXTERNO DE CONTRASTE:** constituido por personas expertas que aporten visiones externas en la implementación del IV Plan. Este grupo es imprescindible para el seguimiento y la evaluación del IV Plan, facilitando el control del cumplimiento de los grandes objetivos, el diálogo entre las líneas de intervención y la posibilidad de reconducir estrategias. El grupo estará compuesto por personas expertas en materia de igualdad, políticas públicas, feminismo, diversidad sexual y de género, y diversidad funcional, entre otras.

Estas estructuras, además de garantizar el desarrollo de las programaciones, tendrán como misión garantizar las condiciones mínimas y mecanismos de participación necesarios para una implantación óptima y eficaz del IV Plan.



COMISIÓN POLÍTICA	Difunde, garantiza compromisos y recursos.
COMISIÓN DE DIRECCIÓN	Elabora y aprueba programas bienales. Hace seguimiento y evalúa. Garantiza coordinación y agendas de trabajo. Articula los grupos transversales.
COLECTIVOS FEMINISTAS ORGANIZACIONES POR LA IGUALDAD ESPACIOS Y PROCESOS ESPECÍFICOS	Hace propuestas. Hace seguimiento y contraste a través de la rendición de cuentas.
REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	Coordinación institucional.
GRUPOS EXTERNOS DE CONTRASTE	Facilitan el diseño y el control del cumplimiento de objetivos y el diálogo entre las líneas de intervención.

6.3. PROCESOS DE TRABAJO

En este epígrafe se especifican los diferentes procesos de trabajo a seguir para hacer efectivos los objetivos y la gestión del IV Plan. Con ello se pretende orientar sobre los pasos a dar tanto para la puesta en marcha del plan, como para su despliegue -a través de las dos programaciones bienales- basado en el enfoque de planificación estratégica.

La implementación del IV Plan se desplegará según las tres fases siguientes:



PLANIFICACIÓN

Esta fase se desdobra en dos tipos de procesos:

- La puesta en marcha centrada en la planificación de los mecanismos necesarios para garantizar las condiciones básicas e imprescindibles que permiten alcanzar los resultados previstos en el IV Plan y que se concretan en:
 - Puesta a punto de las estructuras de coordinación y participación, a través de las comisiones previstas.
 - Diseño de las acciones formativas iniciales dirigidas a las comisiones y grupos transversales- siempre que sean necesarias- para favorecer la comprensión de los enfoques que sustentan el IV Plan y generar competencia técnica en materia de igualdad de género en la institución.
- Propuesta de elaboración de las herramientas de seguimiento y evaluación interna, y la identificación de las fuentes de información más adecuadas para dar cuenta de los avances y resultados de las programaciones bienales.
- Definición de la estrategia de comunicación del IV Plan, en el marco de la estrategia de comunicación del Servicio de Igualdad.
- La planificación centrada en la elaboración y negociación de las 2 programaciones bienales previstas, a través de las cuales se expresan los compromisos políticos y actuaciones técnicas que se quieren abordar para cada uno de estos periodos y que se concretan en:
 - Identificación de las prioridades -políticas, técnicas y presupuestarias- para el periodo que se pretende programar.
 - Revisión de las líneas, identificación de objetivos y definición de contenidos y actuaciones para la elaboración de la programación. En este caso se trataría de la segunda programación bienal 20-21, puesto que la programación 18-19, se adjunta al documento del IV Plan.
 - Validación y Aprobación de la programación bienal correspondiente por parte de la de Dirección y de los agentes políticos, respectivamente.
 - Propuesta del número y temática de los grupos transversales que la programación requiera y previsión de la formación inicial o sectorial que en su caso sea necesaria para la buena dinámica de estos.
 - Valoración de las necesidades de asesoramiento que se pudieran derivar de la programación para la institución.

EJECUCIÓN

Esta fase supone claramente el desarrollo de las acciones, los modos de abordar el trabajo y la intencionalidad transformadora de las políticas. La ejecución se apoyará en los procesos de capacitación, acompañamiento y asesoramiento previstos y definidos en la fase anterior, y se concreta en:

- La dinamización y asesoramiento a los Grupos Transversales, que son quienes garantizarán, junto con el trabajo directo de los Departamentos, el cumplimiento de los objetivos y la implementación de las actuaciones.
- Apoyo técnico para la elaboración y desarrollo de propuestas y cronogramas departamentales acorde a los presupuestos anuales.
- Acuerdo sobre los indicadores de seguimiento, fuentes de información y memorias de seguimiento.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El IV Plan, por su carácter estratégico, las líneas que contiene y el número de agentes implicados que requiere, para garantizar su éxito, además del compromiso político y de la dotación de los recursos necesarios para su ejecución, requiere de la adopción de un sistema de seguimiento y evaluación eficaces que permitan analizar tanto los avances que se van consiguiendo, como las dificultades que puedan surgir en su ejecución. Esto permitirá establecer los ajustes y las medidas de mejora que optimicen sus resultados. Por ello, el seguimiento y la evaluación son

una parte fundamental de la estrategia de implementación del IV Plan.

El seguimiento y evaluación del IV Plan se basarán en un modelo mixto de evaluación: una evaluación interna, a partir de los informes bienales de seguimiento y de la aplicación y análisis de los indicadores de proceso y resultados, y una evaluación externa, fundamentalmente cualitativa, sobre aquellos aspectos que se consideren claves para seguir avanzando en la consecución de la igualdad de género.

El seguimiento y la evaluación se plantean como un proceso dinámico que se revisará bienalmente, de acuerdo con la periodicidad de las programaciones, para comprobar los avances en las diferentes líneas en los que se interviene. Esta revisión, además de verificar lo que se ha realizado con respecto a lo programado inicialmente, permite hacer reajustes, si fuera necesario, y apoyar la toma de decisiones en cuanto a la continuidad o no de algunas actuaciones o la redefinición de otras. Este proceso basado en la retroalimentación a partir de los resultados obtenidos, de la experiencia y aprendizajes acumulados y de la reflexión sobre las clave de los éxitos y de las dificultades encontradas supone una **evaluación continua** que mejora el plan, de manera que este no se transforme en un fin en sí mismo, sino en un instrumento de avance y de transformación de las políticas con resultados visibles en la igualdad. La principal fuente será el sistema de información permanente previsto como actuación a desarrollar en 2018, que permitirá conocer la situación de partida respecto a la igualdad de género y al impacto del IV Plan.

■ SEGUIMIENTO

La finalidad del seguimiento es la de proporcionar información que permita identificar el grado de ejecución de las actuaciones programadas, los factores que la favorecen y los que son susceptibles de mejora. Ha de ser un sistema flexible que acompañe al plan en todo el periodo de su desarrollo y debe adaptarse a las necesidades que se vayan generando a lo largo de la implementación del mismo.

La información que proporciona el proceso de seguimiento se refiere a:

- Lo que se ha realizado y cómo.
- El grado de cumplimiento de las actuaciones.
- Las fortalezas y debilidades encontradas en el desarrollo de las actuaciones y en el proceso de implementación.
- El funcionamiento y utilidad de los mecanismos de coordinación

Junto al conocimiento del cumplimiento de los contenidos del IV Plan y de la eficacia de su modelo de gestión, el seguimiento tiene otras dos finalidades: servir de instrumento de información- comunicación a los diferentes agentes implicados en su desarrollo y facilitar la evaluación final.

Para llevar a cabo el seguimiento se tendrán en cuenta **dos tipos de indicadores** que facilitan la información relacionada con: el grado de ejecución de las medidas y la eficacia del proceso utilizado para la gestión del plan.

- Los **indicadores de realización** son los que sistematizan la recogida de información relacionada con el grado de ejecución de las actuaciones que contiene el plan. Estos indicadores están definidos y aparecen en el plan acompañando a cada

una de las actuaciones que componen la programación 2018-2019.

- Los **indicadores de proceso** son los que dan información sobre los procedimientos de trabajo, para conocer sus fortalezas y debilidades, es decir, informan sobre la eficacia del modelo de gestión establecido.

Dichos indicadores están relacionados con:

- Grado de compromiso de los diferentes agentes implicados con la ejecución de las actuaciones que son de su competencia y responsabilidad.
- Grado de funcionamiento y valoración de los canales de comunicación-asesoramiento entre los agentes implicados y el Servicio de Igualdad y de las estructuras de coordinación (Comisión Política, Comisión de Dirección, grupos transversales, etc.).
- Funcionalidad del procedimiento de recogida de la información de lo ejecutado y de las herramientas diseñadas para tal fin, así como el sistema establecido para realizar el seguimiento.
- Adecuación de los recursos puestos a disposición del IV Plan para su desarrollo (presupuesto ejecutado, personal implicado...).
- Identificación de los elementos de éxito y de las dificultades encontradas en lo que se refiere a contenidos, agentes y procesos.

El procedimiento para realizar el seguimiento se podría secuenciar en los siguientes pasos:

- **Elaboración y consenso de herramientas:** los Departamentos y Grupos Transversales, a propuesta del Servicio de Igualdad, consensarán una herramienta común que permita el registro de los datos de forma homogénea por

los departamentos y servicios implicados en el desarrollo del plan. La recogida de la información ha de estar prevista con anterioridad a la ejecución del plan, teniendo diseñadas las herramientas que la homogenicen para ir recogiendo los datos a medida que se producen. Por ello, el procedimiento debe ser consensuado por los agentes implicados para que tengan conocimiento de lo que se va a hacer y cómo, de los momentos en los que se va a demandar la información, de las herramientas que se van a utilizar y del tipo de información que se debe recoger en paralelo a la ejecución de las medidas. Estas herramientas se definirán a partir de la puesta en marcha del sistema de información permanente, previsto a desarrollar en 2018.

- **Elaboración del informe de seguimiento:** el Servicio de Igualdad, a partir de la información proporcionada elaborará un informe de seguimiento de la ejecución de la programación bienal. Dicho informe analizará los indicadores de realización señalados en cada programación y la valoración del grado en que se está respondiendo a las necesidades que motivaron la formulación de las diferentes actuaciones, los factores que han favorecido la ejecución y las dificultades encontradas, la adecuación de los recursos económicos y personales, el grado de participación de los agentes y estructuras implicadas en su desarrollo y las propuestas de mejora que se estimen necesarias para la nueva programación.
- **Presentación, debate y reflexión con los grupos expertos de contraste externos:** los resultados del informe se debatirán con los grupos de contraste externos para redefinir ajustes o propuestas de mejora e identificar nuevas necesidades que se hayan podido generar o derivar del desarrollo del IV Plan.

- **Aprobación del informe de seguimiento y rendición de cuentas:**

El informe de seguimiento elaborado por el Servicio de Igualdad se presentará a la Comisión de Dirección para su debate y validación y finalmente a la Comisión Política -si fuera necesario- para su aprobación y al Elkagune de Igualdad para su visto bueno o cualquier estrategia que se prevea para la rendición de cuentas a la ciudadanía y a la representación de los colectivos feministas y organizaciones de mujeres por la igualdad y colectivos LGTBI.

El procedimiento descrito tiene un carácter de **evaluación continua** al relacionar los procesos de programación bienal, con el seguimiento para completar el ciclo de retroalimentación que es la base para la mejora del IV Plan. La programación es la principal referencia para el seguimiento y los resultados de éste, marca las pautas para afrontar la siguiente programación, recogiendo las actuaciones que no se hayan podido ejecutar, reajustándolas si es necesario y programando nuevas actuaciones para dar cumplimiento a los objetivos. El procedimiento adoptado para el seguimiento permitirá, asimismo, hacer modificaciones en los procesos de trabajo para rentabilizar los recursos y avanzar hacia los resultados previstos.

■ EVALUACIÓN

La evaluación del IV Plan permitirá obtener una visión global de lo realizado y de sus resultados e impacto durante su periodo de vigencia. Además del proceso de evaluación continua, que como se ha señalado en el apartado anterior, tendrá un carácter interno y se basará en el seguimiento de los indicadores de realización y de proceso de las actuaciones programadas, con el fin de apoyar la toma de decisiones de cara a la siguiente programación, la evaluación

será también sumativa, en el sentido de ir acumulando la información que se va obteniendo en los informes de seguimiento. Este enfoque apoyará la realización de la evaluación final -cuantitativa y cualitativa-, que servirá para orientar la acción futura.

Por otro lado, tal y como se recoge en el apartado de la programación específica que recoge las actuaciones dirigidas a la planificación y evaluación del plan, se incluye diseñar un sistema de información permanente que permita conocer la situación de partida respecto a la igualdad de género en la ciudad y al impacto del IV Plan. Este sistema de información incluirá herramientas metodológicas cuantitativas y cualitativas que permitirán realizar un seguimiento continuado, evaluando los resultados en función de los objetivos marcados.

La evaluación final del IV Plan tiene como objetivo valorar los resultados que su ejecución ha tenido en la integración del principio de igualdad en la gestión de las políticas públicas en las que se ha intervenido y conocer su grado de eficacia en la disminución de las desigualdades y discriminaciones de género, por tanto, en el avance hacia la igualdad de género en la ciudad de Vitoria-Gasteiz. Por este motivo, la evaluación no es solo una medición final del proceso, sino un punto de partida para la toma de decisiones político-técnicas de cara al futuro.

La evaluación ha de proporcionar información sobre los efectos que ha producido la ejecución del IV Plan y las carencias que todavía puedan existir, analizando:

- El grado de realización de las actuaciones programadas para cada línea estratégica contemplada en el IV Plan y el modelo de gestión para su desarrollo y ejecución.
- Los resultados obtenidos en función del cumplimiento de los objetivos y lo que ello ha

supuesto en cuanto al avance de la igualdad de género en la ciudad y en la transformación en el modo de abordar y aterrizar las políticas municipales (su impacto).

- Los aspectos que mejorar y las líneas de intervención de cara al futuro.

La realización de la evaluación teniendo en cuenta qué se ha hecho y cómo se ha hecho, es decir, poniendo la mirada en los resultados y en los procesos de trabajo necesita de indicadores que proporcionen información sobre estas dos dimensiones.

Respecto al proceso de implantación y ejecución del plan, los indicadores tienen que proporcionar información sobre los procedimientos y estructuras utilizadas en las diferentes fases de desarrollo del IV Plan y su funcionamiento.

En cuanto a los resultados y el impacto, los indicadores de resultado tienen que informar sobre el cumplimiento de los objetivos del IV Plan, comparando estos con los resultados obtenidos, y de los obstáculos encontrados en su ejecución. Los indicadores de impacto tienen que mostrar la efectividad del plan, sus logros respecto al avance en la igualdad de género.

El establecimiento de indicadores de proceso, resultado e impacto para la evaluación final del plan requiere de un diseño que debe ser consensado por el Servicio de Igualdad y los diferentes agentes de nivel técnico que intervienen en su ejecución, de manera que exista un acuerdo en cuanto a lo que se quiere evaluar, la disponibilidad de las fuentes de información, así como de los criterios que determinan un resultado satisfactorio y positivo del IV Plan.

Por ello, en este documento se recogen exclusivamente los aspectos que se deben considerar a la hora de diseñar dichos indicadores, dejando la concreción de los mismos a la estructura técnica del IV Plan.

ASPECTOS QUE CONSIDERAN EN EL DISEÑO DE INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN

Indicadores de proceso:

Tienen que proporcionar, fundamentalmente, información de tipo cualitativo relacionada con:

- Grado de implicación y compromiso de los agentes implicados.
- Valoración del funcionamiento de las estructuras creadas para el desarrollo del plan (Comisiones) y de su coordinación.
- Grado de satisfacción de los agentes implicados con el sistema de gestión.
- Grado de adecuación de los recursos humanos, infraestructura y financieros a los objetivos y actuaciones del plan.
- Grado de la recogida de información sobre la realización de las actuaciones para los seguimientos bienales.
- Utilidad de las herramientas de recogida de la información.
- Elementos favorecedores del éxito del plan.
- Tipo de dificultades encontradas en la gestión y soluciones adoptadas.
- Grado de participación de los colectivos feministas y organizaciones por la igualdad y colectivos LGTBI en el desarrollo del plan.
- Grado de participación y aportes del grupo experto de contraste externo.

Indicadores de resultado:

Tienen que proporcionar información cuantitativa y cualitativa relacionada con:

- Grado de cumplimiento de los objetivos operativos y específicos.
- Líneas estratégicas con mayor grado de cumplimiento y mayor potencial transformador.
- Grado de competencia y capacitación alcanzado por la organización para el desarrollo de políticas de igualdad de género.
- Grado de integración de la transversalidad de género y la interseccionalidad en la gestión administrativa y en el desarrollo de políticas sectoriales.
- Grado de permanencia- sostenibilidad- de los cambios logrados.
- Percepción de los agentes internos implicados en cuanto a los resultados.
- Percepción de los colectivos feministas y organizaciones por la igualdad y colectivos LGTBI en cuanto a los resultados.

Indicadores de impacto:

El periodo de vigencia del IV Plan no es lo suficientemente amplio como para poder medir el impacto real que sus actuaciones han tenido, pero es importante tener una visión de los cambios que se hayan podido producir desde su puesta en marcha. Para ello, se tendrá en cuenta la información cuantitativa y cualitativa aportada por las diferentes fuentes (internas y externas).

En los párrafos anteriores se han tratado los elementos relacionados con el contenido de la evaluación -qué evaluar-. No obstante, al igual que con el seguimiento del IV Plan, hay que considerar la forma en la que se va a realizar, es decir, cómo y quiénes lo van a hacer, es decir, el **PROCEDIMIENTO:**

1. Diseño de un plan de evaluación para identificar las cuestiones claves de la evaluación, sistematizar y estructurar la recogida de la información cuantitativa y cualitativa relacionada con el cumplimiento de las actuaciones, de los objetivos y al proceso de ejecución.
2. Definición y análisis de los marcos interpretativos de la información recopilada ex profeso para la evaluación final, que completará la obtenida en los informes de seguimiento bienales.
3. Elaboración del informe de evaluación final, que dará cuenta, además de la descripción del proceso metodológico, de los logros alcanzados, las propuestas de mejora y los factores de éxito que deberán tenerse en cuenta para futuras planificaciones en materia de igualdad.
4. Devolución y debate de los resultados al conjunto de agentes implicados en el proceso.

Este proceso ha de concebirse como un proceso participativo en el que intervengan desde el principio los diferentes agentes implicados en el desarrollo del IV Plan. El Servicio de Igualdad, en su papel de impulsor de las políticas de igualdad, se encargará de pilotar el proceso de evaluación, diseñando el plan de trabajo y definiendo la información que se tiene que recopilar en base a los indicadores que se establezcan de forma consensuada con los grupos expertos de contraste y la Comisión de Dirección. Asimismo, dicho servicio será el que analizará la información resultante y propicie la reflexión y el debate en dicha Comisión de Dirección sobre los resultados alcanzados y la identificación de nuevas propuestas y áreas de mejora. Las conclusiones se recogerán en un informe final que se presentará en la Comisión Política, Pleno y/o Junta de Gobierno- para su conocimiento y aprobación. Así mismo, el Servicio de Igualdad impulsará la difusión, comunicación y rendición de cuentas de esta información.

6.4. CUADRO RESUMEN DE PROCESOS Y RESPONSABILIDADES

PROCESO		RESPONSABILIDADES
PLANIFICACIÓN	PUESTA EN MARCHA	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad
	PROGRAMACIONES BIENALES	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad • Comisión de Dirección
EJECUCIÓN		<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad • Comisión de Dirección • Departamentos • Grupos Transversales
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad • Grupos Transversales • Grupo de Contraste • Comisión de Dirección

