

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CUADRILLA DE AÑANA 2018-2021

---



**Oreka**  
SAREA  
BERDINTASUNA | IGUALDAD  
PARTAIDETZA | PARTICIPACIÓN  
LANKIDETZA | COOPERACIÓN



Añanako Kuadrilla  
Cuadrilla de Añana



# ÍNDICE

---

## PARTE I. PRESENTACIÓN

- 1.1. Introducción
- 1.2. Contexto normativo
- 1.3. Coordinación interinstitucional
- 1.4. Proceso de elaboración del I. Plan

## PARTE II. EJES DE INTERVENCIÓN

- 2.1. Buen Gobierno
- 2.2. Empoderamiento de las mujeres
- 2.3. Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos
- 2.4. Vidas libres de violencia machista

## PARTE III. MODELO DE GESTIÓN

- 3.1. Sistema de desarrollo y seguimiento
- 3.2. Sistema de evaluación
- 3.3. Recursos económicos



# **PARTE I. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO**

**DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES EN LA CUADRILLA DE  
AÑANA**

**2018-2021**

---



## 1.1. PRESENTACIÓN

La Cuadrilla de Añana es una de las siete Cuadrillas en las que está dividido el territorio alavés. Cuenta con una superficie de 693,2 km<sup>2</sup> y una población de 8.283 habitantes repartidos en 10 municipios con 138 núcleos de población: Añana (176), Armiñón (198), Berantevilla (502), Iruña Oka (3.172), Kuartango (362), Lantarón (938), Ribera Alta (705), Ribera Baja (1.173), Valdegobía (1.013) y Zambrana (358).

El origen de las cuadrillas como modelo de organización territorial supramunicipal data del siglo XVI. La *norma foral 63/1989, de 20 de noviembre, de cuadrillas* institucionaliza a la Cuadrilla como *fórmula idónea para que los distintos intereses territoriales tengan su cauce de análisis y expresión, creando una figura jurídica con capacidad para promover y gestionar servicios generales en su circunscripción*. Así mismo, las Cuadrillas se configuran como *el marco territorial apropiado para la implantación de políticas generales o sectoriales que precisan de espacios más amplios que el de los municipios para su desarrollo, sin que ello suponga merma de las competencias propias de los entes municipales que se pueden beneficiar directamente de actuaciones que serían económicamente inviables en su demarcación*.

En septiembre de 2016 se aprueba, a través del Decreto Foral 59/2016, las bases reguladoras y la convocatoria de subvenciones para la creación de estructuras de igualdad en las cuadrillas alavesas que impulsen la realización de acciones en materia de igualdad. El 15 de noviembre se resuelve la convocatoria dando paso a la contratación de personal técnico de Igualdad en las cuadrillas del territorio a excepción de la cuadrilla de Gasteiz.



La Cuadrilla de Añana se encuentra en el suroeste de Álava/Álava, agrupando 10 municipios

La contratación de personal técnico especializado, y la consiguiente puesta en marcha del Servicio de Igualdad en la Cuadrilla de Añana, ofrece la posibilidad de establecer un modelo de gobernanza supramunicipal que favorezca el desarrollo de las políticas locales en materia de igualdad y establezca las condiciones mínimas para dicho desarrollo. Para ello es imprescindible contar con una Planificación que ofrezca un marco estratégico y garantice la continuidad y el desarrollo sistemático de las políticas locales en materia de igualdad.



## 1.1. PRESENTACIÓN

---

Desde este punto de partida, la Cuadrilla de Añana aprueba, a través de su Junta, poner en marcha en 2017 un proceso de elaboración de un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres y del I Plan de Igualdad a nivel de Cuadrilla. Debido al corto recorrido del Servicio de Igualdad de la Cuadrilla, el objetivo principal de este proceso ha sido comenzar a afianzar los cimientos de un modelo de gobernanza supramunicipal a través de una metodología participativa que fomente el aprendizaje y la capacitación en el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad.

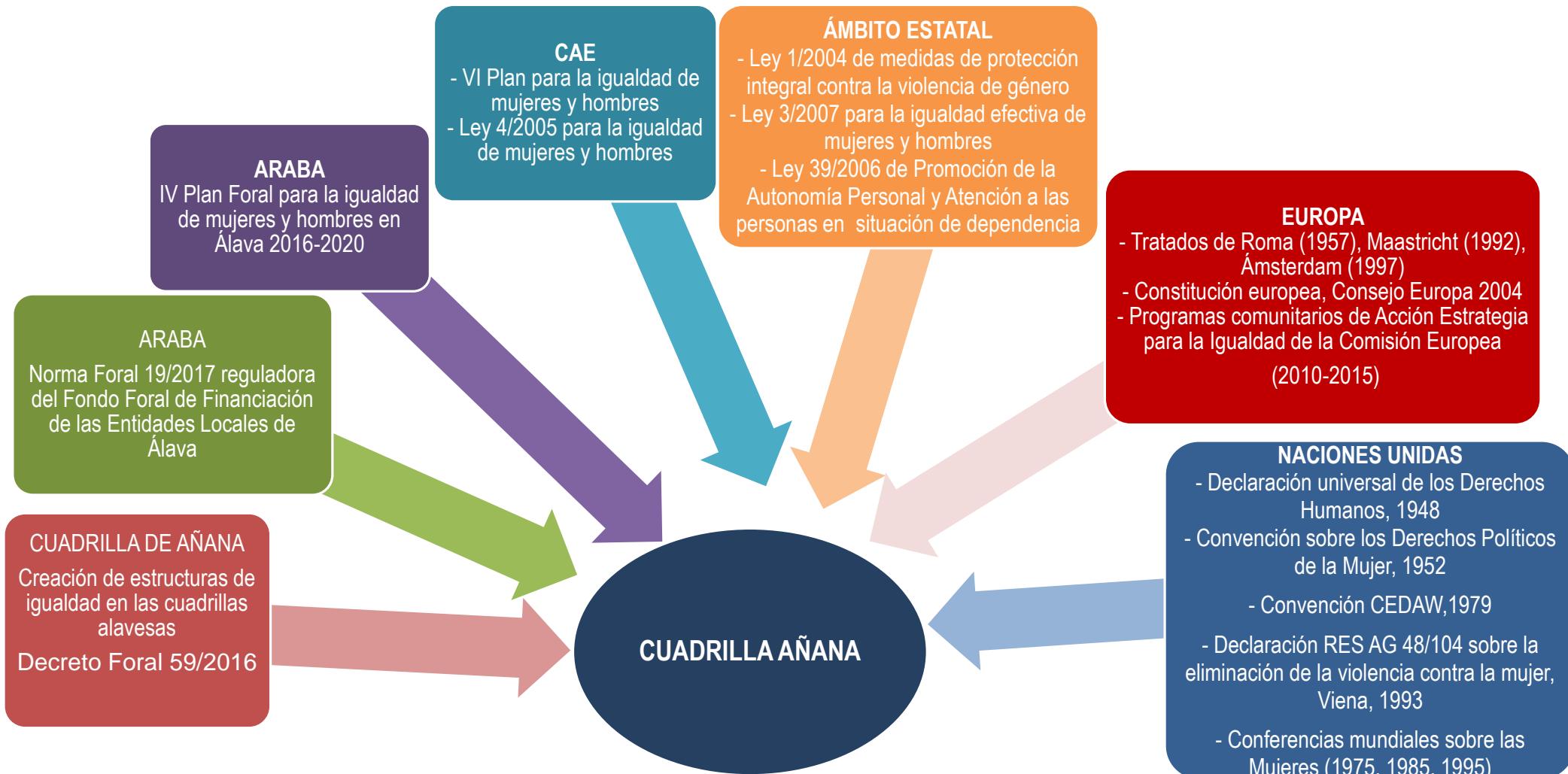
Las prioridades de trabajo que se han identificado, y que se han traducido en objetivos y medidas específicas, derivan del análisis realizado a través del diagnóstico. Asimismo, se ha puesto énfasis en los espacios de trabajo participativos para el contraste de la información compilada y para la recogida de información adicional que complete la visión sobre los ámbitos de trabajo prioritarios.

El documento del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres que presentamos a continuación no se hubiera podido elaborar sin la participación activa – desde sus responsabilidades públicas, conocimientos y experiencia – del personal técnico de la Cuadrilla y municipios que la componen, ni sin el compromiso de impulsar de manera conjunta las políticas de igualdad de las y los responsables públicos de los Ayuntamientos. También ha sido fundamental la participación activa de las mujeres de la Cuadrilla y de agentes claves que trabajan en el territorio.

Es a todas estas mujeres y hombres que queremos agradecer el tiempo, la energía y las propuestas que nos han ido trasladando para caminar corresponsablemente, cada cual desde su espacio y responsabilidad, hacia un horizonte de vida mejor para el conjunto de la sociedad de la Cuadrilla de Añana y de las mujeres, en particular.



## 1.2. CONTEXTO NORMATIVO: de lo local a lo global



## 1.3. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La Diputación Foral de Araba incorpora en el IV Plan Foral para la igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2020 un conjunto de medidas que promuevan la igualdad en todo el Territorio Histórico de Araba. En el marco de estas medidas, en noviembre de 2016, la DFA impulsa y financia la contratación de 6 Técnicas de Igualdad (1 por cuadrilla, a excepción de Vitoria-Gasteiz). A partir de esta contratación, la coordinación y el trabajo en red entre las propias técnicas y con el Servicio de Igualdad de la DFA se configura como una de las funciones de las Técnicas de Igualdad de las Cuadrillas.

Para facilitar esa coordinación, se ha creado la Red de Territorial de Técnicas de Igualdad, un espacio de trabajo estable dinamizado por el Servicio Berdinbidean Araba en el que participan las técnicas de igualdad de las 6 cuadrillas.

Berdinbidean Araba fue creado en 2010 como servicio de asesoramiento en materia de igualdad a los municipios de menor tamaño del territorio. Actualmente, está liderado por la DFA y cuenta con la colaboración de Emakunde y Eudel. A partir de la contratación de personal técnico de igualdad a nivel de cuadrilla el Servicio de Berdinbidean se ha adaptado a este nuevo modelo de gobernanza supramunicipal en materia de igualdad y, al mismo tiempo, se ha constituido en una herramienta de interlocución y coordinación interinstitucional.

En este contexto las prioridades de trabajo que se han identificado, y que se han traducido en objetivos y medidas específicas del presente Plan, se nutren de esta coordinación y, por lo tanto, responden a la necesidad de garantizar una coherencia entre las políticas en materia de igualdad de los diferentes niveles de la administración pública de la CAE.



La creación de la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las mujeres, Laia Eskola, es otra de las medidas que contempla el IV Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres. Laia Eskola en 2017 se ha inaugurado en todas las cuadrillas y se ha constituido como una herramienta para el empoderamiento de las mujeres del THA.

De cara a seguir reforzando la coherencia y la coordinación entre las políticas en materia de igualdad de las diferentes administraciones, la línea estratégica de empoderamiento y cambio de valores del presente Plan cuenta con Laia Eskola como herramienta fundamental para el desarrollo de las misma. A este respecto, una de las prioridades que se ha detectado y, a la que se le quiere dar respuesta a través del Plan, es la de establecer espacios de reflexión y toma de conciencia a partir de los cuales las mujeres del territorio puedan identificar y articular sus propios intereses estratégicos de género. En este sentido, es importante que Laia Eskola pueda favorecer dichos espacios e incorpore en su planificación las aportaciones que las propias mujeres realicen en los mismos.



## 1.4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL I. PLAN

La metodología implementada para la elaboración del plan se ha llevado a cabo a través de diferentes métodos y técnicas que han abarcado las fases de elaboración del diagnóstico y el plan. Esto es, las fases han estado interconectadas y, a veces, se han dado de forma paralela debido al tiempo limitado de ejecución del proyecto a partir de la resolución de la subvención de Emakunde destinada a proporcionar la asistencia técnica necesaria para la realización de diagnósticos y/o elaboración y evaluación de planes para la igualdad de mujeres y hombres.

Asimismo, se han utilizado técnicas de recogida de información tanto cuantitativas como cualitativas y se ha dado mucha importancia al trabajo en espacios colectivos de reflexión, debate y generación de propuestas. En este sentido, se ha pretendido dar un carácter participativo a todo el proceso a través de la articulación de espacios participativos de intercambio y contraste que, además de alimentar el diagnóstico inicial y nutrir la fase de planificación, fomenten el aprendizaje y la capacitación en materia de género.

En términos generales, estas han sido las acciones principales que se han llevado a cabo:

- ✓ **Análisis de datos estadísticos:** En función de la naturaleza de los datos a recabar, se ha optado por distintas fuentes de información. No obstante, queremos mencionar la dificultad que, en muchos de los casos, ha supuesto obtener datos desagregados por sexo, y específicos para la Cuadrilla. Todavía no está consolidada de manera global la práctica de desagregar todos los datos por sexo, u otras variables tales como edad, origen de nacimiento o nacionalidad, lo cual dificulta en gran medida el análisis de la realidad específica de la Cuadrilla. Esta realidad la hemos encontrado tanto en fuentes internas de la Cuadrilla y municipios como en fuentes externas a la Cuadrilla.
- ✓ **Ánalysis de documentación interna de la Cuadrilla y municipios:** Memorias de actividad, informes de evaluación, programas de actividades, etc. (según la disponibilidad de los mismos en cada uno de las áreas correspondientes).
- ✓ **Entrevistas individuales o grupales semi-estructuradas** con personal técnico responsable de distintas áreas y servicios de la Cuadrilla.
- ✓ **Reuniones de contraste y/o devolución** con el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla.
- ✓ **Talleres de reflexión acción** para el establecimiento de espacios colectivos de recogida y análisis de información, de reflexión y de elaboración de propuestas.
- ✓ **Sesiones de coordinación “intercuadrillas”** entre el personal técnico y político de las Cuadrillas de Añana y Montaña Alavesa.

En total han participado 35 personas de las cuales el 68,5% han sido mujeres. De entre las personas que han participado se encuentra: ciudadanía y tejido asociativo de mujeres (16 mujeres de la Cuadrilla); personal técnico de la Cuadrilla y ayuntamientos (Servicios Sociales, Gerencia, Área de Desarrollo Económico, Jurista, personal técnico de Prevención Comunitaria, personal técnico de Animación Socio Cultural, equipo de dirección de la Escuela Micaela Portilla, Servicio de Igualdad); Personal político (Presidente de la Cuadrilla y concejalías y alcaldías de los diferentes municipios); entidades (los 3 centros escolares y una de las coordinadoras de los grupos de Inclusión de mujeres).



## **PARTE II. EJES DE INTERVENCIÓN**

**DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES EN LA CUADRILLA DE  
AÑANA**

**2018-2021**

---



## **PARTE II**

### **EJE 1: BUEN GOBIERNO**

---



# EJE 1- PROGRAMA 1: Querer y Poder transversalizar las Políticas de Género

Desde el eje de Buen Gobierno se pretende, fundamentalmente, consolidar el compromiso político y técnico del personal que componen la Cuadrilla de Añana con el fin de desarrollar la estrategia de la transversalidad de género y, por tanto, de hacer efectivo el principio de integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de los poderes públicos, tal y como establece el artículo 3.4 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El desarrollo de esta estrategia parte de la idea de que el trabajo en favor de la igualdad de mujeres y hombres no compete a una única política pública, sino que involucra a la totalidad de éstas y, por tanto, todas ellas son corresponsables en su desarrollo. En ese sentido, el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla se configura como un órgano de impulso y asesoramiento en materia de igualdad del resto de áreas tanto locales y como a nivel de Cuadrilla.

Para establecer y afianzar los pilares de esta estrategia es necesario, por una parte, reeditar el “querer” colectivo, esto es, la voluntad expresa de aunar esfuerzos para avanzar conjuntamente, renovando el mandato en los Ayuntamientos y en la Cuadrilla, a la vez que se consolida el compromiso económico necesario para la implementación de las medidas acordadas en el Plan.

Por otra, es fundamental asentar una arquitectura de género a partir de la cual se adecuen las estructuras clave de toma de decisión y se formalicen las estructuras, relaciones, modos de trabajo y de comunicación que hagan efectivo el despliegue de una estrategia de promoción de las políticas de igualdad a nivel de Cuadrilla. Asimismo, el establecimiento de una arquitectura de género debe de ir acompañado de una revisión de las cargas de trabajo de cara a garantizar que tanto el personal político como técnico dispone del tiempo necesario que requiere el desarrollo de dicha estratégica.

Esta apuesta se ha traducido en los siguientes dos objetivos estratégicos:

1.1

OBJ.  
ESTRATÉGICO

- Consolidar el compromiso político y técnico hacia las políticas de igualdad de la Cuadrilla

1.2

OBJ.  
ESTRATÉGICO

- Afianzar una arquitectura de género integrada en la estructura orgánica de la Cuadrilla



# EJE 1- PROGRAMA 1: Querer y Poder transversalizar las Políticas de Género



- Consolidar el compromiso político y técnico hacia las políticas de igualdad de la Cuadrilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
1.1.1. Consolidar el anclaje político de las políticas de igualdad a nivel de Cuadrilla.	1.1.1.1. Reforzar el papel de la Junta de Cuadrilla en el impulso, desarrollo, seguimiento y evaluación del I Plan como órgano formal de toma de decisiones de las políticas de igualdad.  1.1.1.2. Abrir un espacio de reflexión dirigido a consolidar, desde un punto de vista jurídico y de adecuación al mandato de la Ley 4/2005 para la igualdad de Mujeres y Hombres, la gestión de la política de igualdad en el ámbito de la Cuadrilla.  1.1.1.3. Afianzar, e ir incrementando de forma progresiva, una partida presupuesta específica para el despliegue y desarrollo de la estrategia de promoción de las políticas de igualdad a nivel de Cuadrilla.	Junta y Presidencia de la Cuadrilla  Presidencia de la Cuadrilla y Comisión Política de Igualdad  Junta de la Cuadrilla	X X X X
			X X X X
			X X X



# EJE 1- PROGRAMA 1: Querer y Poder transversalizar las Políticas de Género

OBJ  
EST  
1.1

- Consolidar el compromiso político y técnico hacia las políticas de igualdad de la Cuadrilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA			
			2018	19	20	21
1.1.2. Aumentar el grado de corresponsabilidad en la implementación de las políticas de igualdad entre las diferentes áreas técnicas (a nivel local y de cuadrilla)	1.1.2.1. Visibilizar e incorporar recursos presupuestarios destinados a la promoción de la igualdad para mujeres y hombres de forma progresiva en todas las áreas y programas donde se hayan definido objetivos y actuaciones concretas, aumentando así la corresponsabilidad en la financiación de las políticas de Igualdad.  1.1.2.2. Participar en los grupos de trabajo técnico existentes o de nueva creación, donde se desarrollan las pautas de coordinación e implementación de las medidas transversales del I Plan de Igualdad de la Cuadrilla.	Áreas y Servicios de la Cuadrilla y de los Ayuntamientos	X	X	X	
	1.2.2.3. Poner en marcha un proceso que combine formación y práctica en torno a la incorporación de cláusulas de igualdad en las contrataciones.	Áreas y Servicios de la Cuadrilla y de los Ayuntamientos	X	X	X	X
	1.2.2.4. Garantizar que en la comunicación interna y externa de la Cuadrilla y Ayuntamientos se utiliza un lenguaje no sexista – tanto a nivel de lenguaje escrito como de imágenes – .	Gerencia de la Cuadrilla y secretarios/as e interventores/as de los ayuntamientos		X		
		Servicio de Igualdad y Áreas y Servicios de la Cuadrilla y Ayuntamientos	X	X	X	X



# EJE 1- PROGRAMA 1: Querer y Poder transversalizar las Políticas de Género

OBJ  
EST  
1.1

- Consolidar el compromiso político y técnico hacia las políticas de igualdad de la Cuadrilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA			
			2018	19	20	21
1.1.3. Aumentar la capacidad de influencia de la Cuadrilla en las políticas en materia de igualdad a través de la participación en espacios de interlocución interinstitucional	1.1.3.1. Seguir participando en los espacios de interlocución interinstitucional, entre ellos, en la Red Territorial de Técnicas de Igualdad.  1.1.3.2. Reforzar la interlocución a nivel político entre las instancias impulsoras de las políticas de igualdad de la Cuadrilla y la Diputación Foral de Araba.	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla  Presidencia de la Cuadrilla	X	X	X	X
			X	X	X	X



# EJE 1- PROGRAMA 1: Querer y Poder transversalizar las Políticas de Género

OBJ  
EST  
1.1

- Consolidar el compromiso político y técnico hacia las políticas de igualdad de la Cuadrilla

## OBJETIVO ESTRAT. 1.1.1.

1.1.1. Consolidar el anclaje político de las políticas de igualdad a nivel de Cuadrilla.

## OBJETIVO ESTRAT. 1.1.2.

1.1.2. Aumentar el grado de corresponsabilidad en la implementación de las políticas de igualdad entre las diferentes áreas técnicas (a nivel local y de cuadrilla)

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- % de reuniones de la Junta de la Cuadrilla en las cuales se incluye un punto del orden del día dedicado a las políticas de igualdad de la Cuadrilla (*Fuente: actas de reuniones*).
- Relación de las decisiones tomadas por la Junta de la Cuadrilla en relación al I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla, y/o otros asuntos relacionados con las políticas de igualdad, y tipo de decisiones tomadas (*Fuente: actas de reuniones*).
- % de aumento de las cantías que diferentes áreas dedican específicamente al desarrollo de las medidas del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla en sus presupuestos anuales (*Fuente: Programa Operativo Anual: fichas de seguimiento de las medidas del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla*).
- N° de áreas que participan en los grupos de trabajo técnico de implementación de las medidas transversales del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla (*Fuente: actas de reuniones*).
- N° de cláusulas de igualdad incorporadas en los contratos que realizan la Cuadrilla y los ayuntamientos (*Fuente: fichas de seguimiento de las medidas del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla*).
- % de documentos escritos e imágenes que utilizan un lenguaje no sexista.



# EJE 1- PROGRAMA 1: Querer y Poder transversalizar las Políticas de Género

OBJ  
EST  
1.1

- Consolidar el compromiso político y técnico hacia las políticas de igualdad de la Cuadrilla

## OBJETIVO ESTRAT. 1.1.3.

1.1.3. Aumentar la capacidad de influencia de la Cuadrilla en las políticas en materia de igualdad a través de la participación en espacios de interlocución interinstitucional

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- Relación anual del nº y tipo de entidades municipales y supramunicipales con las cuales se ha relacionado el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla en el marco de los espacios de coordinación interinstitucionales (Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales).



# EJE 1- PROGRAMA 1: Querer y Poder transversalizar las Políticas de Género

OBJ  
EST  
1.2

- Afianzar una arquitectura de género integrada en la estructura orgánica de la Cuadrilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
1.2.1. Afianzar las estructuras y relaciones de trabajo que hagan efectivo el despliegue de una estrategia de promoción de la igualdad a nivel de Cuadrilla	<p>1.2.1.1. Consolidar la Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla como estructura de trabajo que refuerce la estrategia de igualdad de la Cuadrilla, favorezca el establecimiento de acuerdos de forma coordinada y conjunta y garantice que en la toma de decisión se tienen en cuenta las realidades de los diferentes municipios y pueblos que componen la Cuadrilla.</p> <p>1.2.1.2. Afianzar la figura de responsable político de las políticas en materia de igualdad en cada ayuntamiento. Figura que participará en la Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla y velará por el despliegue de la estrategia de igualdad de la Cuadrilla en su municipio.</p> <p>1.2.1.3. Afianzar la figura de referentes a nivel técnico de las políticas de igualdad de la cuadrilla en los ayuntamientos a través de los y las secretarias e interventoras, de tal forma que se formalicen canales de comunicación e interrelación entre el Servicio de Igualdad y los Ayuntamiento y se refuerce el despliegue de la estrategia de igualdad en los municipios.</p>	<p>Comisión Política de Igualdad y Presidencia de la Cuadrilla</p> <p>Responsables políticos de las políticas de igualdad en los ayuntamientos</p> <p>Secretarios/as e interventores/as de los Ayuntamientos y Servicio de Igualdad de la Cuadrilla</p>	X X X X



# EJE 1- PROGRAMA 1: Querer y Poder transversalizar las Políticas de Género

OBJ  
EST  
1.2

- Afianzar una arquitectura de género integrada en la estructura orgánica de la Cuadrilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
1.2.2. Impulsar, desde la corresponsabilidad, la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas y servicios a través de la participación en estructuras de coordinación compartidas.	<p>1.2.2.1. Consolidar la Comisión Técnica de Igualdad de la Cuadrilla como estructura de trabajo que posibilite el despliegue de la estrategia de la transversalidad de género en las diferentes áreas y programas que se gestionan desde la Cuadrilla.</p> <p>1.2.2.2. Formalizar espacios de coordinación entre el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y el personal técnico responsable de la ejecución de las medidas incorporadas en el I Plan.</p> <p>1.2.2.3. Realizar una revisión global de las cargas de los puestos de trabajo de cara a garantizar que el personal técnico dispone del tiempo que requiere la implementación de la perspectiva de género en las políticas y programas bajo su responsabilidad.</p>	Servicio de Igualdad y personal técnico de la Cuadrilla y ayuntamientos	X X X X
1.2.3. Fomentar la participación ciudadana en el desarrollo de las políticas de igualdad de la Cuadrilla a través de estructuras de trabajo e interlocución con agentes clave de la Cuadrilla y, concretamente, con las asociaciones de mujeres y mujeres a nivel individual.	<p>1.2.3.1. Consolidar la Comisión de Coeducación liderada por el Servicio de Igualdad y en la que participan los 4 centros públicos de la Cuadrilla y el personal técnico de Prevención Comunitaria.</p> <p>1.2.3.2. Formalizar un estructura de coordinación flexible y rotativa que tenga como objetivo generar un espacio de reflexión-acción dirigido a las asociaciones de mujeres y a las mujeres a nivel individual.</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X X X



# EJE 1- PROGRAMA 1: Querer y Poder transversalizar las las Políticas de Género

OBJ  
EST  
1.2

- Afianzar una arquitectura de género integrada en la estructura orgánica de la Cuadrilla

## OBJETIVO ESTRAT. 1.2.1.

1.2.1. Afianzar las estructuras y relaciones de trabajo que hagan efectivo el despliegue de una estrategia de promoción de la igualdad a nivel de Cuadrilla

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- % de reuniones anuales de la Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla y nivel de representación de los municipios en las mismas (*Fuente: actas de reuniones*).
- Nivel de incorporación y formalización de la figura de responsable a nivel político del ámbito de las políticas en materia de igualdad en los organigramas de los ayuntamientos (*Fuente: organización interna de los ayuntamientos*).

## OBJETIVO ESTRAT. 1.2.2.

1.2.2. Impulsar, desde la corresponsabilidad, la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas y servicios a través de la participación en estructuras de coordinación compartidas.

- % de reuniones de la Comisión Técnica de Igualdad de la Cuadrilla (*Fuente: actas de reuniones*).
- % del total de personal técnico implicado en el desarrollo de las medidas del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla (*Fuente: cálculo realizado en el marco del seguimiento del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla*).



# EJE 1- PROGRAMA 1: Querer y Poder transversalizar las Políticas de Género

OBJ  
EST  
1.2

- Afianzar una arquitectura de género integrada en la estructura orgánica de la Cuadrilla

## OBJETIVO ESTRAT. 1.2.3.

1.2.3. Fomentar la participación ciudadana en el desarrollo de las políticas de igualdad de la Cuadrilla a través de estructuras de trabajo e interlocución con agentes clave de la Cuadrilla y, concretamente, con las asociaciones de mujeres y mujeres a nivel individual.

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- % de sesiones de trabajo de la Comisión de Coeducación de la Cuadrilla y nivel de representación de los diferentes centros escolares en las mismas (Fuente: actas de las reuniones).
- % de mujeres y de asociaciones de mujeres que participan en las estructuras de coordinación entre el Servicio de Igualdad y las mujeres de la Cuadrilla (Fuente: actas de las reuniones).



# EJE 1- PROGRAMA 2: Saber y medir la transversalidad de género

La inclusión de la perspectiva de género en la gobernanza de las administraciones públicas requiere que el personal, tanto político como técnico, vaya adquiriendo progresivamente conocimientos a partir de los cuales puedan identificar situaciones de desigualdad y discriminación vigentes en la Cuadrilla, puedan valorar el impacto de género de las políticas y programas bajo su responsabilidad y, a partir de aquí, puedan incorporar la perspectiva de género en, desde el diseño hasta la evaluación de dichos programas.

La adquisición del conocimiento debe de apoyarse en una gestión de la información y del conocimiento que posibilite realizar un análisis de género de la realidad sobre la que se interviene. A este respecto el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de Añana pretende ir afianzando los pasos necesarios para establecer una gestión de la información y del conocimiento que responda a las prioridades y objetivos marcados en el mismo.

La sensibilización de las y los responsables políticos resulta asimismo central para situar la lucha contra la desigualdad como una prioridad en las agendas de las instituciones y para que su liderazgo facilite la corresponsabilidad del conjunto de las políticas públicas en materia de igualdad. De este modo, el Plan apuesta por generar una política de aprendizaje institucional, un “saber” que se desarrolle en torno a la puesta en marcha de experiencias piloto y de proyectos de formación-acción, directamente anclados en la práctica diaria de las diferentes áreas locales y de la Cuadrilla.

Finalmente, transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas requiere, también, poner en marcha medidas que aumenten la transparencia y mejoren la rendición de cuentas de las instituciones municipales y de la Cuadrilla en tanto y cuanto se crean las condiciones adecuadas para “medir” de forma adecuada los resultados obtenidos.

En este sentido el presente programa consta de los 2 objetivos estratégicos siguientes:

2.1

OBJ.  
ESTRATÉGICO

- Generar una política de aprendizaje institucional del por qué y cómo implementar unas políticas de igualdad que tengan un fuerte carácter transversal

2.2

OBJ.  
ESTRATÉGICO

- Crear las condiciones para poder evaluar las políticas de igualdad comarcales desde una perspectiva de transparencia y rendición pública de cuentas



# EJE 1- PROGRAMA 2: Saber y medir la transversalidad de género

OBJ  
EST  
2.1

- Generar una política de aprendizaje institucional del por qué y cómo implementar unas políticas de igualdad que tengan un fuerte carácter transversal

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
2.1.1. Consolidar el acceso del personal técnico y político a recursos formativos orientados a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.	2.1.1.1. Establecer planes bianuales de aprendizaje en transversalidad de género para el personal técnico responsable de la ejecución de las medidas contempladas en el I Plan.  2.1.1.2. Acordar a través de la Mesa Política de Igualdad un proceso de capacitación continuo que favorezca la toma de decisiones en torno a las políticas de igualdad y, concretamente, en torno al desarrollo de los objetivos y medidas que incorpora el I Plan.  2.1.1.3. Organizar junto con EUDEL la organización en la Cuadrilla de algún curso dirigido a las mujeres electas vascas – alargando la invitación a las mujeres de las Juntas Administrativas de los Concejos de Araba – dentro del marco de la Virginia Woolf Basqueskola.	Servicio de Igualdad  Comisión Política de Igualdad y Servicio de Igualdad  Servicio de Igualdad	X X    X X X X
2.1.2. Establecer un sistema de gestión de la información y del conocimiento que se constituya en uno de los pilares del despliegue de la estrategia de igualdad de la Cuadrilla.	2.1.2.1. Establecer herramientas de recogía y sistematización de la información que posibiliten realizar un análisis de género de la realidad sobre la que se está interviniendo y permitan hacer un seguimiento de los objetivos contemplados en el I Plan.	Gerente de la Cuadrilla, Secretarios/as e interventores/as de los Ayuntamientos	X X X X



# EJE 1- PROGRAMA 2: Saber y medir la transversalidad de género

OBJ  
EST  
2.1

- Generar una política de aprendizaje institucional del por qué y cómo implementar unas políticas de igualdad que tengan un fuerte carácter transversal

## OBJETIVO ESTRAT. 2.1.1.

2.1.1. Consolidar el acceso del personal técnico y político a recursos formativos orientados a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- Nº de horas de formación en torno al desarrollo de las medidas del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
  - % del total de personal técnico implicado en el desarrollo de las medidas del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla que ha recibido formación en materia de transversalización de la perspectiva de género (*Calculo realizado a partir de las fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
  - % del total de personal político que ha participado en acciones formativas organizadas en el marco del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla o por entidades supramunicipales de Igualdad (*Fuente: listados de asistencia y fichas de seguimiento*).
  - Nº de cursos organizados en la Cuadrilla dentro del marco de Virginia Woolf Basqueskola (*Fuente: programación de Virginia Woolf Basqueskola*).
- 
- Nº y tipo de herramientas de sistematización establecidas por áreas y nivel de utilización de las mismas (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).

## OBJETIVO ESTRAT. 2.1.2.

2.1.2. Establecer un sistema de gestión de la información y del conocimiento que se constituya en uno de los pilares del despliegue de la estrategia de igualdad de la Cuadrilla.



# EJE 1- PROGRAMA 2: Saber y medir la transversalidad de género

OBJ  
EST  
2.2

- Crear las condiciones para poder evaluar las políticas de igualdad comarcas desde una perspectiva de transparencia y rendición pública de cuentas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
2.2.1. Aumentar la transparencia y rendición de cuentas en relación a la ejecución de las políticas de igualdad.	<p>2.2.1.1. Definir y desarrollar una estrategia de comunicación que refuerce la visibilidad interna (en la Cuadrilla y en los Ayuntamientos) y externa de las políticas de igualdad de la Cuadrilla, ofreciendo una mayor transparencia desde las instituciones y generando un mayor grado de concienciación en la población.</p> <p>2.2.1.2. Introducir, de forma progresiva, en la elaboración de informes y memorias de los programas y servicios de la Cuadrilla y Ayuntamientos información desagregada por sexo y un apartado que incorpore un análisis de género de la realidad sobre la que se interviene.</p>	Servicio de Igualdad y Presidencia de la Cuadrilla	X X X X
2.2.2. Formalizar un sistema de seguimiento y evaluación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla	<p>2.2.2.1. Elaborar, desde la Mesa Política y la Comisión Técnica de Igualdad, programas operativos anuales y de seguimiento del I Plan de Igualdad de la Cuadrilla, que cuenten con la ratificación de la Junta de la Cuadrilla.</p> <p>2.2.2.2. Elaborar fichas de seguimiento de las medidas integradas en los programas operativos anuales, aumentando progresivamente el grado de corresponsabilidad en su correcta utilización y cumplimentación por parte de las diferentes áreas responsables de la ejecución de las medidas.</p> <p>2.2.2.3. Elaborar un informe intermedio de evaluación y un informe final de evaluación de la implementación del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla.</p>	Servicio de Igualdad y personal técnico	X X X X



# EJE 1- PROGRAMA 2: Saber y medir la transversalidad de género

OBJ  
EST  
2.2

- Crear las condiciones para poder evaluar las políticas de igualdad comarcales desde una perspectiva de transparencia y rendición pública de cuentas

## OBJETIVO ESTRAT. 2.2.1.

2.2.1. Aumentar la transparencia y rendición de cuentas en relación a la ejecución de las políticas de igualdad.

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- ❑ Nivel de visibilización de las políticas de igualdad de la Cuadrilla en los espacios de comunicación tanto internos como externos: web de la Cuadrilla y de los Ayuntamientos, redes sociales, revistas de la Cuadrilla etc. (*Fuente: revisión de los espacios de comunicación y fichas de seguimiento*).
- ❑ % de informes y memorias que introduzcan datos desagregados y un análisis de género de la realidad sobre la que se interviene (*Fuente: informes y memorias de las diferentes áreas*).
- ❑ Nº de Programas Operativos Anuales del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- ❑ Nº de fichas de seguimiento elaboradas y trabajadas en torno a las medidas incluidas en del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- ❑ Un informe intermedio de evaluación del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla elaborado (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- ❑ Un informe final de evaluación del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla elaborado (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*)

## OBJETIVO ESTRAT. 2.2.2.

2.2.2. Formalizar un sistema de seguimiento y evaluación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla



## **PARTE II**

### **EJE 2: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

---



## EJE 2- PROGRAMA 3: El empoderamiento para la transformación social

El empoderamiento como estrategia para la participación socio política de las mujeres tiene como fin último la transformación social. Por lo tanto, parte del cuestionamiento de las causas estructurales de las discriminaciones de género, y la consiguiente vulneración de derechos, y aborda aspectos subjetivos tales como la internalización de la opresión que lleva a la autoinculpación o a la normalización de dichas discriminaciones.

De cara a facilitar una comprensión de los diferentes aspectos que abarcan los procesos de empoderamiento se exponen, a continuación, las tres dimensiones que apuntan las teorías feministas en la planificación de procesos de empoderamiento y participación plena de mujeres:

- **Dimensión personal:** que aborda el fortalecimiento de la autoestima, la confianza y las capacidades individuales a través de una toma de conciencia que supone entender "lo que nos pasa" y ubicarlo en el contexto concreto en el que se da. Esta comprensión contextualizada de la realidad aporta elementos para una mayor concienciación sobre las relaciones de género y sobre cómo estas impactan sobre nuestras vidas.
- **Dimensión colectiva:** supone una toma de conciencia a nivel colectivo. Esto es, la creación de una conciencia colectiva del "nosotras" que requiere que se establezcan relaciones entre mujeres, que se reflexione de forma conjunta y que se definan metas y objetivos compartidos.
- **La capacidad de transformación social:** los procesos individuales de cambio no serán suficientes si no van acompañados de medidas que fomenten la acción colectiva de las mujeres a partir de la construcción de estructuras organizativas suficientemente fuertes que puedan posibilitar cambios sociales y políticos.

Desde este punto de partida el tercer programa incorporar los siguientes objetivos estratégicos:

3.1

OBJ  
ESTRATÉGICO

- Establecer las condiciones necesarias para la toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres de la Cuadrilla

3.2

OBJ  
ESTRATÉGICO

- Promover un cambio social a través de la estrategia de empoderamiento de las mujeres y el cuestionamiento de las masculinidades



## EJE 2- PROGRAMA 3: El empoderamiento para la transformación social

OBJ  
EST  
3.1

- Establecer las condiciones necesarias para la toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres de la Cuadrilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
3.1.1. Ofrecer a las mujeres de la Cuadrilla herramientas para la articulación de sus propios intereses desde un enfoque interseccional que garantice la participación de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones.	3.1.1.1. Garantizar que la metodología de las actividades que se organicen dentro del eje de empoderamiento fomentan, a través de dinámicas participativas, la toma de conciencia a nivel individual y colectivo de las mujeres.  3.1.1.2. Facilitar el acceso de las mujeres a los espacios de toma de conciencia individual y colectiva ofreciendo medios de transporte a aquellas mujeres que no disponen de medios propios.  3.1.1.3. Organizar, en coordinación con las dinamizadoras de los 3 Grupos de mujeres de Inclusión Social, al menos una actividad al año que promueva la toma de conciencia a nivel individual y colectivo de las mujeres que participan en estos grupos.	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla  Servicio de Igualdad y Gerencia de la Cuadrilla  Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X X X
3.1.2. Incorporar en la planificación de las políticas de igualdad de la Cuadrilla las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres.	3.1.2.1. Garantizar que los espacios de interlocución y coordinación con las asociaciones de mujeres, – y con las mujeres a título individual – cumplen, entre otras, con la función de recoger las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla.  3.1.2.2. Trasladar en la Mesa Política y en la Comisión Técnica de Igualdad las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla.	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla  Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X X X



# EJE 2- PROGRAMA 3: El empoderamiento para la transformación social

OBJ  
EST  
3.1

- Establecer las condiciones necesarias para la toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres de la Cuadrilla

## OBJETIVO ESTRAT. 3.1.1.

3.1.1. Ofrecer a las mujeres de la Cuadrilla herramientas para la articulación de sus propios intereses desde un enfoque interseccional que garantice la participación de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones.

## OBJETIVO ESTRAT. 3.1.2.

3.1.2. Incorporar en la planificación de las políticas de igualdad de la Cuadrilla las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres.

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- % de metodologías participativas en las acciones organizadas dentro del eje de empoderamiento (*Fuente: cuestionarios de evaluación dirigidas a las mujeres y a las dinamizadoras/formadoras*).
- Nº y tipo de medidas establecidas que favorezcan el transporte y acceso de las mujeres a las acciones organizadas (*Fuente: fichas de seguimiento de los programas operativos anuales*).
- Nº de actividades organizadas en coordinación con los grupos de Inclusión de Mujeres (*Fuente: fichas de seguimiento de los programas operativos anuales*).
- Nº de aportaciones recogidas y sistematizadas procedentes de los espacios de acción-reflexión dirigidos a las asociaciones de mujeres y mujeres a título individual (*Fuente: cuestionarios de evaluación realizados por las mujeres que participan en estos espacios*).
- % de reuniones de la Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla en las cuales se traslada las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla (*Fuente: actas de reuniones*).



## EJE 2- PROGRAMA 3: El empoderamiento para la transformación social

OBJ  
EST  
3.2

- Promover un cambio social a través de la estrategia de empoderamiento de las mujeres y el cuestionamiento de las masculinidades

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
3.2.1. Consolidar en la Cuadrilla la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las mujeres de Álava Laia Eskola	3.2.1.1. Continuar organizando actividades dirigidas a las mujeres de la Cuadrilla dentro del marco de Laia Eskola.  3.2.1.2. Fortalecer la coordinación entre el Servicio de Igualdad y las dinamizadoras de las actividades organizadas dentro del marco de Laia Eskola para garantizar que el Servicio de Igualdad extrae conocimiento en torno a las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres que participan en las actividades.  3.2.1.3. Fortalecer los canales de interlocución entre el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y Laia Eskola de cara a garantizar que ésta incorpora en su planificación las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla.	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X X X
3.2.2. . Consolidar el liderazgo y la participación socio política de las mujeres en la Cuadrilla	3.2.2.1. Acompañar y asesorar a asociaciones y grupos de mujeres que trabajan por la igualdad y desde una perspectiva de cambio social para que puedan convertirse en un referente para las mujeres de la Cuadrilla.  3.2.2.2. Impulsar la participación de mujeres electas de la Cuadrilla – incluyendo a las mujeres de los Concejos - en los espacios de intercambio y las redes de apoyo impulsadas desde Emakunde EUDEL y Diputación, para detectar y neutralizar los obstáculos que dificultan a muchas de ellas el acceso a cargos públicos y su ejercicio.	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X X X



## EJE 2- PROGRAMA 3: El empoderamiento para la transformación social

OBJEST  
3.2

- Promover un cambio social a través de la estrategia de empoderamiento de las mujeres y el cuestionamiento de las masculinidades

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
3.2.3 Promover un cambio de valores en torno a los roles y estereotipos de género	3.2.3.1. Incorporar módulos de igualdad que aborden el empoderamiento de las mujeres y el cuestionamiento de las masculinidades en la formación que se oferta desde la Escuela Micaela Portilla.	Área de Desarrollo Económico de la Cuadrilla	X X X X
	3.2.3.2. Promover, a través de las actividades organizadas por las áreas de Cultura, Euskera y Deportes valores y roles de género que cuestionen las actitudes y comportamiento machistas y que promuevan la diversidad en el ámbito de las identidades de género y las opciones sexuales.	Área de Cultura y Euskera de la Cuadrilla y Ayuntamientos	X X X X
	3.2.3.3. Reforzar la interlocución entre el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y el Servicio de Prevención Comunitaria para poder realizar un seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en los diferentes programas de prevención socio comunitaria que se desarrollan en la Cuadrilla.	Personal técnico de Prevención Socio comunitaria y Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X X X
	3.2.3.4. Visibilizar y dar valor al trabajo y aportaciones realizadas por las mujeres mayores de la Cuadrilla.	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X
	3.2.3.5. Poner en marcha un proceso en torno a la promoción de la igualdad de género en las fiestas a través de la participación de las Comisiones de Fiestas y las Juntas Administrativas de los Concejos.	Servicio de Igualdad y Juntas administrativas	X X X X
	3.2.3.6. Incorporar un enfoque de género en las actividades organizadas desde el Área de Turismo que visibilice las aportaciones y el trabajo de las mujeres y favorezca la participación en igualdad de condiciones.	Área de Desarrollo Económico de la Cuadrilla	X X X X



# EJE 2- PROGRAMA 3: El empoderamiento para la transformación social

OBJ  
EST  
3.2

- Promover un cambio social a través de la estrategia de empoderamiento de las mujeres y el cuestionamiento de las masculinidades

## OBJETIVO ESTRAT. 3.2.1.

3.2.1. Consolidar en la Cuadrilla la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las mujeres de Álava Laia Eskola

## OBJETIVO ESTRAT. 3.2.2.

3.2.2. Consolidar el liderazgo y la participación socio política de las mujeres en la Cuadrilla

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- Nº de horas de formación ofertadas en el marco de Laia Eskola (*Fuente: sistematización de las acciones realizadas en el marco de Laia Eskola*).
- Nº de mujeres que participan en las acciones organizadas en el marco de Laia Eskola (*Fuente: sistematización de las acciones realizadas en el marco de Laia Eskola*).
- Nº de reuniones de coordinación realizadas entre el Servicio de Igualdad, las dinamizadoras de las acciones realizadas en el marco de Laia Eskola y la Secretaría Técnica de Laia Eskola (*Fuente: fichas de seguimiento de los programas operativos anuales*).
- Nº de asociaciones de mujeres a las que se ha asesorado y acompañado (*Fuente: fichas de seguimiento de los programas operativos anuales*).
- Nº de asociaciones de mujeres creadas en la Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los programas operativos anuales*).
- Nº de mujeres electas de la Cuadrilla que participan en las acciones organizadas por Virginia Woolf Basqueskola (*Fuente: listado de asistencia de las acciones organizadas en el marco de Virginia Woolf Basqueskola*).



## EJE 2- PROGRAMA 3: El empoderamiento para la transformación social

OBJ  
EST  
3.2

- Promover un cambio social a través de la estrategia de empoderamiento de las mujeres y el cuestionamiento de las masculinidades

### OBJETIVO ESTRAT. 3.2.3.

3.2.3 Promover un cambio de valores en torno a los roles y estereotipos de género

### INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- Nº de módulos de Igualdad realizados dentro de la Escuela Micaela Portilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los programas operativos anuales*).
- % de actividades organizadas desde las áreas de euskera, deporte y animación socio cultural que cuestionen actitudes y comportamiento machistas y promuevan la diversidad en el ámbito de las identidades de género y las opciones sexuales (*Fuente: fichas de seguimiento de los programas operativos anuales*).
- % de la inclusión de un enfoque de género en los programas desarrollados en el marco de la prevención comunitaria a través de la coordinación entre el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y el personal técnico de prevención comunitaria (*Fuente: fichas de seguimiento de los programas operativos anuales y memoria del Servicio de Prevención Comunitaria*).
- Nº de actuaciones realizadas que visibilizan el trabajo y las aportaciones de las mujeres mayores de la Cuadrilla.
- % de fiestas en las que se incorpora un enfoque de género en su organización.
- % de las actividades organizadas desde el área de Turismo que visibilizan las aportaciones de las mujeres y garantizan una participación en igualdad de condiciones.



## **PARTE II**

### **EJE 3: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS**

---



## EJE 3- PROGRAMA 4: Hacia una nueva organización social de los cuidados

La urgencia de la intervención en el ámbito de la organización social de los cuidados está vinculada con el hecho de que los trabajos de cuidados sigan siendo hoy una labor invisible, extenuante e infravalorada tanto socialmente como económicamente pese a ser ese trabajo que hace que todo funcione. Son principalmente las mujeres quienes siguen adecuando, cuando pueden hacerlo, su situación laboral y sus aspiraciones vitales a las necesidades familiares de cuidado, lo que les coloca en una situación de mayor dependencia económica y empobrecimiento, tanto en el presente como en el futuro. También son principalmente mujeres las trabajadoras que ofrecen sus servicios para cuidar tanto de forma individual como a través de empresas privadas o servicios públicos. A este respecto, cabe destacar la situación de las personas empleadas en un sector tan feminizado como es el de los cuidados: el nivel de remuneración es bajo, existe una alta precariedad laboral y un volumen importante de trabajo sumergido que dificulta todavía más la garantía de condiciones laborales dignas, en particular en el caso de las mujeres extranjeras.

La corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados requiere de una revisión de los roles de género, los valores y las normas que siguen siendo los pilares de la organización de los diferentes ámbitos que estructuran la sociedad actual: (1) el ámbito familiar – en el que las relaciones desequilibradas de género tienen un peso clave -, (2) el ámbito del mercado laboral – que se sustenta en una falsa división entre la esfera privada y la laboral y prioriza la esfera laboral ante el resto de las esferas de la vida - y (3) el ámbito público – que tiene un papel fundamental para que la conciliación corresponsable pase de ser sobre todo un "problema individual" a una responsabilidad verdaderamente social –.

La alta tasa de envejecimiento de la población y las dificultades de acceder a los servicios y recursos básicos debido a la dispersión geográfica de los núcleos poblacionales suponen que el ámbito de los cuidados en la Cuadrilla adquiera una mayor urgencia. Partiendo de este contexto y atendiendo al marco competencial de las administraciones locales y de la Cuadrilla, este programa consta de los siguientes objetivos estratégicos:

4.1

OBJ.  
ESTRÁTÉGICO

- Lograr un ejercicio más digno y equitativo del trabajo de los cuidados en el hogar y en el ámbito profesional

4.2

OBJ.  
ESTRÁTÉGICO

- Aumentar la corresponsabilidad en el sector público y empresarial en el marco de una economía de los cuidados más ajustada a las necesidades de la población



## EJE 3- PROGRAMA 4: Hacia una nueva organización social de los cuidados

OBJ  
EST  
4.1

- Lograr un ejercicio más digno y equitativo del trabajo de los cuidados en el hogar y en el ámbito profesional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
4.1.1. Poner en valor el trabajo no remunerado que las personas cuidadoras realizan en el ámbito familiar, buscando fomentar una mayor corresponsabilidad social.	<p>4.1.1.1. Promover la organización de actividades relacionadas con el ámbito de los cuidados en el marco de Laia Eskola que tengan en cuenta las necesidades e interés de las personas cuidadoras de la Cuadrilla.</p> <p>4.1.1.2. Introducir, y en su caso reforzar, temas vinculados con la corresponsabilidad de los cuidados en las actividades dirigidas a la infancia, juventud y a la población en general.</p> <p>4.1.1.3. Ofrecer servicios dirigidos al cuidado de personas dependientes – como, por ejemplo, servicio de guardería –, para favorecer la participación en igualdad de condiciones en las diferentes actividades organizadas desde la Cuadrilla y los Ayuntamientos</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla  Servicios socio culturales y mesa de coeducación  Servicio de Igualdad y Áreas y Servicios de la Cuadrilla y Ayuntamientos	X X X X  X X X  X X X X
4.1.2. Contribuir a mejorar la salud física y mental de las personas cuidadoras familiares, generando condiciones para un mayor empoderamiento.	<p>4.1.2.1. Potenciar el uso del Programa “Cuidarse para Cuidar” que ofrece apoyo psicológico a domicilio, grupos de autoayuda y formación a las personas cuidadoras del entorno familiar, velando por que garantice una adecuada integración de la perspectiva de género en sus contenidos</p> <p>4.1.2.2. Recoger y sistematizar las necesidades e intereses estratégicos de género de las personas cuidadoras que acuden a los Servicios Sociales de Base de los diferentes municipios para poder disponer de un diagnóstico sobre su situación que posibilite acordar medidas que den respuesta a las necesidades e intereses detectados.</p>	Servicios Sociales de Base  Servicios Sociales de Base	X X X X  X X X



## EJE 3- PROGRAMA 4: Hacia una nueva organización social de los cuidados

OBJ  
EST  
4.1

- Lograr un ejercicio más digno y equitativo del trabajo de los cuidados en el hogar y en el ámbito profesional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
4.1.3. Incidir en la formación y las condiciones laborales de las personas cuidadoras profesionales.	4.1.3.1. Fomentar cursos de formación dirigidos a las personas cuidadoras profesionales para facilitar su acceso a las titulaciones oficiales requeridas, velando por que las formaciones garanticen una adecuada integración de la perspectiva de género en sus contenidos.  4.1.3.2. Analizar, en colaboración con el Programa Etxezain, cuál es el marco de condiciones dignas de trabajo aplicable a los sectores feminizados más precarizados (en particular cuidados y trabajo de hogar) para poder asesorar a las personas que acuden a los servicios que ofrece el Área de Desarrollo Económico de la Cuadrilla.  4.1.3.3. Impulsar campañas de difusión de los derechos de los y las cuidadoras profesionales, prestando especial atención a la situación de las mujeres migrantes.	Área de Desarrollo Económico	X X
	4.1.3.4. Facilitar encuentros entre cuidadoras profesionales y cuidadoras no profesionales, para compartir las vivencias, el análisis de género del trabajo de cuidado y las estrategias de superación de las dificultades encontradas.	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X



# EJE 3- PROGRAMA 4: Hacia una nueva organización social de los cuidados

OBJ  
EST  
4.1

- Lograr un ejercicio más digno y equitativo del trabajo de los cuidados en el hogar y en el ámbito profesional

## OBJETIVO ESTRAT. 4.1.1

4.1.1. Poner en valor el trabajo no remunerado que las personas cuidadoras realizan en el ámbito familiar, buscando fomentar una mayor corresponsabilidad social.

## OBJETIVO ESTRAT. 4.1.2.

4.1.2. Contribuir a mejorar la salud física y mental de las personas cuidadoras familiares, generando condiciones para un mayor empoderamiento.

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- Nº y tipo de actividades relacionadas con los cuidados organizadas en el marco de Laia Eskola (*Fuente: sistematización de las acciones realizadas en el marco de Laia Eskola*).
- Nº de alumnas que asisten a actividades relacionadas con los cuidados en el marco de Laia Eskola (*Fuente: sistematización de las acciones realizadas en el marco de Laia Eskola*).
- Nº de personas que participan en actividades donde se aborden los temas de cuidados y corresponsabilidad desde una perspectiva de solidaridad intergeneracional (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- % de Actividades que ofrecen servicios para el cuidado de personas dependientes.
- % respecto al aumento del nº de las personas cuidadoras familiares que acceden a los servicios que ofrece el Programa Cuidarse para Cuidar (*Fuente: Cálculo realizado en el marco de las evaluaciones del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla*).
- Diagnóstico elaborado en torno a la situación de las personas cuidadoras que acceden a los servicios sociales (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).



# EJE 3- PROGRAMA 4: Hacia una nueva organización social de los cuidados

OBJ  
EST  
4.1

- Lograr un ejercicio más digno y equitativo del trabajo de los cuidados en el hogar y en el ámbito profesional

OBJETIVO ESTRAT. 4.1.3.  
4.1.3. Incidir en la formación y las condiciones laborales de las personas cuidadoras profesionales.

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- Nº de cursos de formación dirigidos a personas cuidadoras profesionales (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- Nº de personas que participan en los cursos de formación dirigidos a personas cuidadoras profesionales (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- Marco de condiciones dignas de trabajo aplicable a los sectores feminizados más precarizados – en particular a los cuidados y trabajo de hogar – elaborado (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- Nº de asesoramientos realizados en base al marco de condiciones dignas de trabajo aplicable a los sectores feminizados más precarizados, en particular, a los cuidados y trabajo de hogar (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales y memoria del Área de Desarrollo Económico de la Cuadrilla*).
- Nº de campañas de difusión de los derechos de los y las cuidadoras profesionales realizadas (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).



## EJE 3- PROGRAMA 4: Hacia una nueva organización social de los cuidados

OBJ  
EST  
4.2

- Aumentar la corresponsabilidad en el sector público y empresarial en el marco de una economía de los cuidados más ajustada a las necesidades de la población

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2018 19 20 21
4.2.1. Fomentar la corresponsabilidad en torno al cuidado de las personas en la administración local y el tejido empresarial.	4.2.1.1. Analizar el uso de las medidas de conciliación que permiten a los y las trabajadoras de los ayuntamiento y de la cuadrilla compaginar el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado de cuidado.  4.2.1.2. Fomentar entre el personal político una cultura organizacional que tenga en cuenta las necesidades de cuidado y, por lo tanto, no limite la participación en la esfera políticas de las personas que asumen los trabajos de cuidado en el entorno familiar.  4.2.1.3. Realizar campañas dirigidas al tejido empresarial de la Cuadrilla en torno a la corresponsabilidad social que incluyan desde una perspectiva de género la corresponsabilidad de los cuidados.	Secretarios/as de los Ayuntamientos y Gerencia de la Cuadrilla  Presidencia de la Cuadrilla y Servicio de Igualdad  Área de Desarrollo Económico	X  X X  X



# EJE 3- PROGRAMA 4: Hacia una nueva organización social de los cuidados

OBJ  
EST  
4.2

- Aumentar la corresponsabilidad en el sector público y empresarial en el marco de una economía de los cuidados más ajustada a las necesidades de la población

## OBJETIVO ESTRAT. 4.2.1

4.2.1. Fomentar la corresponsabilidad en torno al cuidado de las personas en la administración local y el tejido empresarial.

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- Nº y tipo de medidas definidas en materia de conciliación para los y las trabajadoras municipales y de la Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- Nº de mujeres y de hombres que se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes a nivel municipal y de Cuadrilla (*Fuente: Cálculo realizado en el marco de las evaluaciones del I Plan para la Igualdad de la Cuadrilla*).
- Nº de campañas dirigidas al tejido empresarial en torno a la corresponsabilidad social que incluyan desde una perspectiva de género la corresponsabilidad de los cuidados (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).



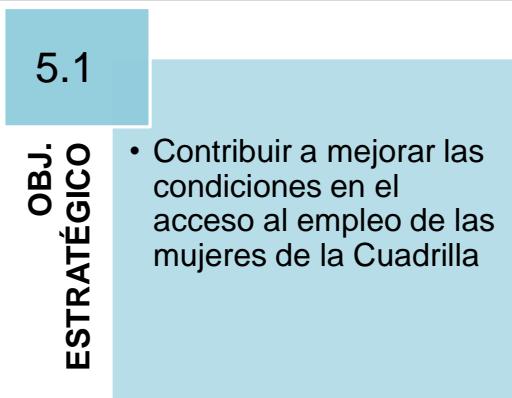
## EJE 3- PROGRAMA 5: Hacia la autonomía económica de las mujeres

El mercado de trabajo es claramente uno de los ámbitos en los que se refleja la distancia, en la práctica, entre la igualdad formal y la desigualdad material. Por ello, resulta imprescindible tener presente esta desigualdad a la hora de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas en materia de empleo. Así lo dispone la Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres públicas, cuando en su art. 36 impone a las administraciones públicas vascas el deber de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción y retribución.

Para responder eficazmente a este mandato, los servicios de formación y empleo de la Cuadrilla deben saber detectar y analizar las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el mercado del trabajo y sus causas, prestando especial atención a los colectivos de mujeres más desfavorecidos, para que el diseño e implementación de sus políticas y programas respondan, también, a las necesidades inmediatas de las mujeres (necesidades prácticas), así como a sus intereses a medio-largo plazo (posicionamiento estratégico). Asimismo, es preciso poder realizar el análisis del impacto de género de los servicios y programas puestos en marcha, para poder valorar hasta qué punto éstos están reproduciendo o no sesgos de género y poder valorar sus resultados en términos de igualdad de género.

Un primer paso para poder realizar esta detección y análisis de las situaciones de desigualdad y discriminación de género vigentes en el mercado laboral – así como para poder realizar un impacto de género de los servicios y programas puestos en marcha – es establecer herramientas que posibiliten la sistematización y análisis de género de la información en torno a las políticas de formación y empleo. Dando una respuesta, de esta manera, al vacío en torno a la gestión de la información y del conocimiento identificado durante el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Cuadrilla.

Teniendo en cuenta todo lo comentado, este programa incorpora los siguientes objetivos estratégicos:



## EJE 3- PROGRAMA 5: Hacia la autonomía económica de las mujeres

OBJ  
EST  
5.1

- Contribuir a mejorar las condiciones en el acceso al empleo de las mujeres de la Cuadrilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2018 19 20 21
5.1.1. Contribuir a eliminar las barreras que encuentran las mujeres a la hora de acceder y mantenerse en el mercado laboral.	5.1.1.1. Establecer un sistema de gestión de la información que posibilite realizar un análisis del impacto de género de los servicios y programas de formación y empleo de la Cuadrilla y facilite identificar situaciones de desigualdad y discriminación de género en el mercado laboral.  5.1.1.2. Definir y acordar acciones concretas derivadas del análisis realizado, para que los servicios y programas de formación y empleo responda a las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla, prestando especial atención a los colectivos de mujeres más desfavorecidos.	Área de Desarrollo Económico	X X
	5.1.1.3. Crear una red de mujeres emprendedoras para generar espacios de apoyo que favorezcan el compartir experiencias y buenas práctica y que den visibilidad al trabajo que estas mujeres están realizando.	Servicio de Igualdad y Área de Desarrollo Económico	X X X X
	5.1.1.4. Facilitar el acceso a las actividades organizadas dentro de los programas de de formación y empleo a aquellas personas que no disponen de carnet de conducir o vehículo propio.	Alcaldías de los Ayuntamiento y Presidencia de la Cuadrilla	X X X X
	5.1.1.5. Promover cursos de formación subvencionados para obtener el carnet de conducir dirigidos a mujeres de la Cuadrilla que no dispongan de recursos propios para poder acceder a este carnet.	Área de Desarrollo Económico	X X



# EJE 3- PROGRAMA 5: Hacia la autonomía económica de las mujeres

OBJ  
EST  
5.1

- Contribuir a mejorar las condiciones en el acceso al empleo de las mujeres de la Cuadrilla

## OBJETIVO ESTRAT 5.1.1.

5.1.1. Contribuir a eliminar las barreras que encuentran las mujeres a la hora de acceder y mantenerse en el mercado laboral.

## INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- Nº y tipo de mecanismos o herramientas formales de sistematización de la información establecidos para el Área de Desarrollo Económico de la Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- Nº y tipo de acciones concretas diseñadas para que el Área de Desarrollo Económico de la Cuadrilla responda mejor a las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla, prestando especial atención a los colectivos de mujeres más desfavorecidos (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- Nº y tipo de medidas establecidas que favorezcan el transporte y acceso de las mujeres a las acciones organizadas dentro del programa de formación y empleo (*Fuente: fichas de seguimiento de los programas operativos anuales*).
- Nº de mujeres que participan en la Red de mujeres emprendedoras y Nº de actividades que se organizan desde ésta.



## **PARTE II**

### **EJE 4: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

---



## EJE 4 - PROGRAMA 6: Hacia una intervención integral contra la violencia machista

Avanzar hacia un horizonte libre de violencia machista requiere actuar de forma decidida en diferentes puntos de un continuum que va desde la prevención hasta la detección y atención de los casos de violencia. Trabajar en torno a la prevención de la violencia machista supone intervenir sobre todo el sistema de valores y creencias compartidas que sustentan el sistema sexo-género-sexualidad y las relaciones de género que derivan de éste. En este sentido, cabe señalar que la violencia machista engloba la violencia sexista, es decir, todas las formas de violencia dirigidas a las mujeres por solo el hecho de serlo. Así como el resto de formas de violencia machista dirigidas a todos los cuerpos que desafían la relación unilateral del esquema sexo-género-sexualidad convertido en parámetro de normalidad.

En relación a la atención, la Ley 4/2005 establece mecanismos específicos de coordinación para combatir la violencia machista, impulsando en particular la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional, “a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas”. En el caso de la Cuadrilla de Añana, en 2016 se realiza un *Diagnóstico de situación sobre la Violencia Machista* que entre sus recomendaciones plantea, entre otros: la elaboración de un protocolo de coordinación interinstitucional para la mejora en la prevención, detección, atención e intervención con víctimas de violencia machista; una formación básica dirigida tanto al personal político, técnico como a la ciudadanía y agentes clave; un aumento en los recursos destinados a la atención; el diseño de una metodología común para la sistematización de datos; el impulso de un trabajo conjunto que supere la dicotomía entre la prevención y la atención.

Finalmente, cabe destacar que el proceso de elaboración del presente plan en materia de igualdad coincide con el asesinato de una mujer de Lantaron. El impacto social que genera este asesinato, junto con los resultados del diagnóstico realizado, ponen sobre la mesa la necesidad de poner en marcha una línea de trabajo en torno a la prevención de la violencia machista y la coordinación de cara a la mejora en la atención de mujeres que enfrenta violencia en la Cuadrilla.

Los objetivos estratégicos de este programa son.

6.1

OBJ.  
ESTRATÉGICO

- Abordar la prevención de la violencia machista a través de un proceso de intervención integral que abarque los diferentes ámbitos clave de la Cuadrilla

6.2

OBJ.  
ESTRATÉGICO

- Generar las condiciones para reforzar los procesos de trabajo y coordinación de las personas y entidades que atienden a las mujeres que enfrentan violencia



## EJE 4 - PROGRAMA 6: Hacia una intervención integral contra la violencia machista

OBJ  
EST  
6.1

- Abordar la prevención de la violencia machista a través de un proceso de intervención integral que abarque los diferentes ámbitos clave de la Cuadrilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2018 19 20 21
6.1.1. Poner en marcha una intervención integral para trabajar la prevención de la violencia machista que establezca un engranaje con los procesos en torno a coordinación para la mejora en la atención	6.1.1.1. En el marco de la recientemente creada mesa de coeducación abrir una línea de trabajo en torno a la prevención de la violencia machista que abarque, progresivamente, la intervención con el alumnado y la capacitación del profesorado y familias.	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y personal técnico de Prevención Comunitaria	X X X X
	6.1.1.2. Ampliar el trabajo de intervención dirigido al alumnado a los programas y servicios dirigidos a la población joven que existan, y se vayan creando, en la Cuadrilla (Gazteleku de Iruña Oca, Gazte Konektion de Ribabellosa, Ricon Joven, Servicio de Educación de Calle en Ribabellosa...).	Servicios de Animación Socio Cultural y personal técnico de Prevención Comunitaria	X X X X
	6.1.1.3. En el marco de Laia Eskola abrir una línea de capacitación y sensibilización en torno a la violencia machista que apoye y refuerce el trabajo que se realice en torno a la prevención de la violencia machista.	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X X X
	6.1.1.4. Organizar sesiones de sensibilización y formación dirigidas al personal político de los ayuntamientos que rompan con la normalización de la violencia y favorezcan la toma de decisiones en este ámbito a partir de un conocimiento de la realidad cercana en torno a la violencia machista.	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X X X



## EJE 4 - PROGRAMA 6: Hacia una intervención integral contra la violencia machista

OBJ  
EST  
6.1

- Abordar la prevención de la violencia machista a través de un proceso de intervención integral que abarque los diferentes ámbitos clave de la Cuadrilla

### OBJETIVO ESTRAT 6.1.1..

6.1.1. Poner en marcha una intervención integral para trabajar la prevención de la violencia machista que establezca un engranaje con los procesos en torno a coordinación para la mejora en la atención

### INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- Nº de actividades organizadas en torno a la prevención de la violencia machista dirigidas a la población joven (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- Nº de jóvenes que participan en las diferentes acciones en torno a la prevención de la violencia machista tanto en los centros educativos, como en los espacios y programas dirigidos a la población joven de la Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- Nº de acciones realizadas dentro del marco de Laia Eskola en torno a la prevención de la violencia machista (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- % del personal político que acude a sesiones de sensibilización y formación que rompan con la normalización de la violencia y favorezcan la toma de decisiones a partir de un conocimiento de la realidad cercana en torno a la violencia machista (*Fuente: cuestionarios de evaluación de las sesiones realizadas*).



## EJE 4 - PROGRAMA 6: Hacia una intervención integral contra la violencia machista

OBJ  
EST  
6.2

- Generar las condiciones para reforzar los procesos de trabajo y coordinación de las personas y entidades que atienden a las mujeres que enfrentan violencia machista

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
6.2.1. Poner en marcha un proceso de elaboración de un Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género y agresiones sexuales.	6.2.1.1. Contratar asistencia técnica para elaboración de un Protocolo de Coordinación para la mejora en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género y agresiones sexuales a nivel de Cuadrilla  6.2.1.2. Crear y dinamizar una mesa de coordinación técnica cuyo objetivo sea avanzar en pautas de actuación (análisis, detección y atención) homogéneas ante los casos de violencia machista entre las entidades que intervienen en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género y agresiones sexuales.  6.2.1.3. Diseñar y establecer herramientas de sistematización de la información sobre los casos de violencia machista que se den en la Cuadrilla que establezca una metodología común entre las diferentes entidades que intervienen en la atención que posibilite tener una visión global de la realidad existente en la Cuadrilla.  6.2.1.4. Dentro de la Comisión Política de Igualdad de la Cuadrilla crear una mesa de trabajo que acompañe a nivel político el proceso de elaboración del Protocolo de Coordinación Interinstitucional de la Cuadrilla.	Presidencia de la Cuadrilla  Servicio de Igualdad de la Cuadrilla  Servicios Sociales de Base y Servicio de Igualdad  Presidencia de la Cuadrilla y Servicio de Igualdad	X X    X X X X    X X X X
	6.2.1.5. Aprobar el Protocolo Coordinación Interinstitucional para la Mejora en la Atención a mujeres víctimas de Violencia de Género y Agresiones Sexuales de la Cuadrilla	Junta de la Cuadrilla	X
	6.2.1.6. Garantizar los recursos necesarios para la atención desde los Servicios Sociales de las mujeres que enfrentan violencia y para la participación de éstos servicios en el proceso e implementación del Protocolo de Coordinación.	Junta de la Cuadrilla	X X X



## EJE 4 - PROGRAMA 6: Hacia una intervención integral contra la violencia machista

OBJ  
EST  
6.2

- Generar las condiciones para reforzar los procesos de trabajo y coordinación de las personas y entidades que atienden a las mujeres que enfrentan violencia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA
			2018 19 20 21
6.2.2. Reforzar las dinámicas de formación-acción que promuevan un aprendizaje institucional eficaz en materia de violencia machista	<p>6.2.2.1. Recoger las necesidades de formación y capacitación de las personas que compongan la mesa de coordinación técnica y ofrecer, de forma progresiva y continua, formaciones que den respuesta a las necesidades identificadas.</p> <p>6.2.2.2. Establecer formación periódica al personal político de la Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla para fortalecer sus funciones en torno al impulso del proceso de elaboración e implementación de un Protocolo de Coordinación Interinstitucional a nivel de Cuadrilla para la mejora en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género y agresiones sexuales</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X X X
		Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	X X X X



## EJE 4 - PROGRAMA 6: Hacia una intervención integral contra la violencia machista

OBJ  
EST  
6.2

- Generar las condiciones para reforzar los procesos de trabajo y coordinación de las personas y entidades que atienden a las mujeres que enfrentan violencia

### OBJETIVO ESTRAT. 6.2.1.

6.2.1. Poner en marcha un proceso de elaboración de un Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género y agresiones sexuales.

### INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- Nº de sesiones realizadas de la mesa de coordinación técnica en el marco de elaboración de un Protocolo de Coordinación para la mejora en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género y agresiones sexuales a nivel de Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- Nº de personas que participan y entidades representadas en las sesiones de la mesa de coordinación técnica (*Fuentes: actas de las sesiones*).
- Nº y tipo de mecanismos o herramientas formales de sistematización establecidos en torno a la información sobre los casos de violencia machista que se den en la Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Mejora en la Atención a mujeres víctimas de Violencia de Género y Agresiones Sexuales de la Cuadrilla aprobado por la Junta de Cuadrilla (*Fuente: acta de la Junta de la Cuadrilla*).
- % respecto al aumento de los recursos destinados a la atención, desde Servicios Sociales, de las mujeres que enfrentan violencia (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales y memorias de los Servicios Sociales*).



## EJE 4 - PROGRAMA 6: Hacia una intervención integral contra la violencia machista

OBJ  
EST  
6.2

- Generar las condiciones para reforzar los procesos de trabajo y coordinación de las personas y entidades que atienden a las mujeres que enfrentan violencia

### OBJETIVO ESTRAT. 6.2.2.

6.2.2. Reforzar las dinámicas de formación-acción que promuevan un aprendizaje institucional eficaz en materia de violencia machista.

### INDICADORES DE PROCESO Y DE SEGUIMIENTO

- ❑ Nº de formaciones realizadas en el marco de la mesa de coordinación técnica del Protocolo de Coordinación para la mejora en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género y agresiones sexuales a nivel de Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- ❑ Nº de personas que participan y entidades representadas en las formaciones realizadas en el marco de la mesa de coordinación técnica (*Fuente: cuestionarios de evaluación de las formaciones realizadas*).
- ❑ Nº de formaciones realizadas en la Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla en el marco de elaboración e implementación del Protocolo de Coordinación para la mejora en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género y agresiones sexuales a nivel de Cuadrilla (*Fuente: fichas de seguimiento de los Programas Operativos Anuales*).
- ❑ Nº de personal político y municipios representados en las formaciones realizadas en la Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla en el marco de elaboración e implementación del Protocolo de Coordinación para la mejora en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género y agresiones sexuales a nivel de Cuadrilla (*Fuente: cuestionarios de evaluación de las formaciones realizadas*).



## **PARTE III. MODELO DE GESTIÓN**

**DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES EN LA CUADRILLA DE  
AÑANA**

**2018-2021**

---



### III. MODELO DE GESTIÓN / 1. Sistema de desarrollo

#### Área de Igualdad de la Cuadrilla

##### 1 Técnica de Igualdad

- Es el órgano de impulso responsable de proponer el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del I Plan en materia de igualdad de la Cuadrilla.
- Coordina la elaboración de los **planes operativos anuales** con la Mesa Técnica de Igualdad y la Comisión Política de Igualdad de la Cuadrilla. Incluye la revisión de los cronogramas de implementación y realización de los ajustes necesarios, así como la coordinación de la elaboración y utilización de las fichas de seguimiento de cada medida.
- Implementa directamente las medidas programadas anualmente de responsabilidad del Servicio de Igualdad en el marco del I Plan.
- Asesora al personal técnico municipal y de la Cuadrilla en relación con la integración de la perspectiva de género en sus políticas estableciendo criterios comunes para ello en el marco de los planes operativos anuales y de los grupos de trabajo técnicos creados para tal fin.
- Convoca y dinamiza los diferentes órganos de seguimiento técnicos y políticos del I Plan.
- Coordina el sistema de evaluación del I Plan.

#### Comisión Técnica de Igualdad de la Cuadrilla

##### Personal técnico responsable de los ámbitos de intervención del I Plan

- Participan en el diseño de los Planes operativos anuales, priorizando las medidas bajo su responsabilidad que desarrollarán, rellenando las fichas de seguimiento del desarrollo de dichas medidas y realizando los ajustes necesarios en cada caso.
- Recogen los datos que sean necesarios para el seguimiento y la evaluación del I Plan.
- Dirigen la implementación de las medidas programadas anualmente y que están bajo su ámbito de intervención, de las cuales son las responsables principales.

##### Personal técnico de referenciada en Igualdad en los Ayuntamientos

###### Secretarios/as e Interventores/as de los Ayuntamiento

- Entre sus funciones principales está la de garantizar la interlocución y la transmisión de información entre el Servicio de Igualdad y los Ayuntamientos.
- Gestionan a nivel técnico el trabajo vinculado con el despliegue de la estrategia de igualdad en los municipios.



### III. MODELO DE GESTIÓN / 1. Sistema de desarrollo

#### Junta de la Cuadrilla

##### Los y las junteras designadas por los Ayuntamientos

- Aprueba el Plan en materia de Igualdad de Mujeres y hombres de la Cuadrilla.
- Aprueba la planificación anual en materia de igualdad.
- Aprueba la propuesta presupuestaria anual en materia de igualdad.
- Hace el seguimiento anual del desarrollo de la política de igualdad y de la evaluación de la misma.

#### Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla

##### Los y las responsables políticos de las políticas de igualdad de los Ayuntamientos

- Establece las directrices para la elaboración de los programas operativos anuales y presupuestarios para el desarrollo de la misma.
- Eleva las propuestas que deben ser informadas o decididas en la Junta de la Cuadrilla.
- Hace seguimiento continuo del desarrollo de las políticas de igualdad y aprueba la implementación de los programas operativos anuales.
- Sirve de órgano de interlocución permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres entre los Ayuntamientos y la Cuadrilla.

#### Referente Político a nivel de Cuadrilla

##### Presidencia de la Cuadrilla

- Representa a nivel político a la instancia impulsora de la estrategia de igualdad de mujeres y hombres de la Cuadrilla.
- Asume la interlocución interinstitucional a nivel político en torno a las políticas de Igualdad de la cuadrilla.
- Asume la responsabilidad de impulsar los acuerdos establecidos en la Junta de la Cuadrilla en torno al despliegue de la estrategia de igualdad de mujeres y hombres.



### III. MODELO DE GESTIÓN / 1. Sistema de desarrollo

#### ESPACIOS DE TRABAJO TÉCNICO E INTERLOCUCIÓN CON AGENTES CLAVE

##### Comisión de Coeducación

- Composición: Servicio de Igualdad de la Cuadrilla, representantes de los 4 centros escolares públicos y personal técnico de Prevención Comunitaria.
- Dinamiza: Servicio de Igualdad

##### Mesa técnica para el desarrollo del I. Protocolo de coordinación interinstitucional en materia de violencia

- Composición: Servicio de Igualdad de la Cuadrilla, SSB, Ertzaintza, Osakidetza, Centros Escolares
- Dinamiza: Servicio de Igualdad

##### Espacio de Interlocución itinerante con el tejido asociativa de mujeres

- Composición: Servicio de Igualdad de la Cuadrilla, asociaciones de mujeres y mujeres a título individual
- Dinamiza: Servicio de Igualdad de la Cuadrilla

##### Red Territorial de Técnicas de Igualdad

- Composición: Técnicas de las 6 Cuadrillas del Territorio Histórico, DFA
- Dinamiza: DFA

##### Subcomisiones técnicas para el desarrollo del I Plan

- Composición: Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y personal técnico responsable del ámbito de intervención correspondiente
- Dinamiza: Servicio de Igualdad de la Cuadrilla

#### Funciones:

- ✓ Contribuyen a la definición de los Programas Operativos Anuales del I Plan.
- ✓ Permiten la articulación desde el Servicio de Igualdad del acompañamiento individual y colectivo necesario para las áreas y entidades involucradas en la implementación de las medidas del I Plan.
- ✓ Contribuyen al intercambio de información sobre el desarrollo de las medidas previstas en cada Programa Operativo Anual.
- ✓ Participan en los mecanismos de seguimiento y evaluación del I Plan.
- ✓ Facilitan la coordinación interinstitucional.



### III. MODELO DE GESTIÓN / 2. Sistema de seguimiento y evaluación

---

#### LOS PLANES OPERATIVOS ANUALES Y LOS INFORMES DE EVALUACIÓN

Tal y como se establece en el objetivo estratégico 2.2. “*Crear las condiciones para poder evaluar las políticas de igualdad comarcales desde una perspectiva de transparencia y rendición pública de cuentas*” el seguimiento y evaluación del desarrollo de presente plan se sustenta, por un lado, en la elaboración de planes operativos anuales elaborados y aprobados por la Mesa Política de Igualdad y la Comisión Técnica de Igualdad de la Cuadrilla. El seguimiento de las medidas acordadas en dichos planes se sistematizará a partir de las fichas de seguimiento cuya plantilla se incorporan dentro de este apartado.

Asimismo, se prevé la realización de un informe intermedio de evaluación que permita identificar, a mitad de camino, los avances y las principales dificultades y, de esta manera, se refuercen en los siguientes planes operativos las medidas que permitan ir avanzando en la consecución de los objetivos acordados. El informe final de evaluación recogerá la evaluación final de los 4 años de implementación del plan y marcará los retos de cara a los próximos años.

#### LAS SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El seguimiento y evaluación de una planificación requiere de una sistematización de la información que permita recoger y analizar la información necesaria para medir si los resultados de las acciones llevadas a cabo se alinean o no con los objetivos establecidos.

Desde este punto de partida, y teniendo en cuenta en vacío en torno a la sistematización de la información identificado durante el proceso de diagnóstico y elaboración del presente Plan, se han incorporan medidas específicas en torno a la sistematización de la información. A través de estas medidas se establecerán herramientas producirán la información necesaria para el seguimiento y evaluación del Plan. Asimismo, posibilitarán realizar un impacto de género de las diferentes políticas y programas locales.



### III. MODELO DE GESTIÓN / 2. Sistema de seguimiento y evaluación

#### LOS INDICADORES

Para medir el grado de cumplimiento de cada acción y de los objetivos es necesario contar con una batería de indicadores, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- a) Hay que describir claramente el tipo de indicadores que se van a utilizar, para no generar falsas expectativas.
- b) Hay que ser muy realistas en cuanto al trabajo técnico necesario para recoger anualmente la información relativa a los indicadores definidos. Coordinar un sistema de evaluación nunca resulta una tarea fácil, tanto si se trata de cumplir con los propios indicadores, como si trata de asesorar a otras áreas para que gestionen los suyos.
- c) Conviene realizar un esfuerzo lo más continuado en el tiempo posible, ya que dejar de lado la recogida anual de los datos necesarios restaría validez a la evaluación final del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla, que se tendría entonces que limitar a realizar valoraciones cualitativas, en vez de poder contar también con datos cuantitativos y de evolución.

En consecuencia, el sistema de evaluación que se plantea se centra sobre todo en conocer el nivel de implantación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla. Es decir, evaluar su grado de cumplimiento y recoger valoraciones sobre los procesos de trabajo generados. Es un tipo de evaluación muy centrada en el aprendizaje y la mejora, que permitirá incorporar aspectos cuantitativos y cualitativos relevantes para la toma de decisiones.

Para ello se incluye en el presente documento una **batería de indicadores de proceso y seguimiento**, aplicados a cada uno de los objetivos específicos del I Plan.

Se trata de conocer en qué medida se ha cumplido lo planificado, y a la vez analizar hasta qué punto el desarrollo de las acciones ha podido reforzar la transversalidad de género a nivel interno y en los programas dirigidos a la ciudadanía.

Conviene precisar que no estamos hablando aquí de una evaluación de impacto, ya que este tipo de medición requiere combinar fuentes secundarias estadísticas con la elaboración y desarrollo de fuentes primarias generadas ad hoc (por ejemplo, encuestas de hogar o de calle), lo que tiene un coste elevado.



### III. MODELO DE GESTIÓN / 2. Sistema de evaluación

#### EJE Y OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Objetivo específico	Nº	
Medida	Nº	
Descripción		
Áreas responsables		Semáforo de inversión y estimación de coste
Oras áreas y entidades implicadas		<b>Cronograma</b>
Seguimiento	<b>Nivel de cumplimiento</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
	Total / Parcial No iniciado	
Informe de desarrollo de la medida		

#### PROUESTA FICHA SEGUIMIENTO:

En esta tabla se propone un modelo de ficha de seguimiento para los programas operativos anuales



### III. MODELO DE GESTIÓN / 3. Recursos económicos

#### RECURSOS ECONÓMICOS

La gestión de este plan contará con recursos económicos específicos que se determinarán anualmente y que provendrán de las siguientes fuentes:

- a) Aportaciones de los Ayuntamientos.
- b) Aportación de la Cuadrilla.
- c) Fuentes de financiación externas.

#### FICHAS DE SEGUIMIENTO PARA CADA PROGRAMA OPERATIVO

Las fichas de seguimiento de las medidas integradas en los programas operativos incluirán un semáforo de "inversión" para señalar:



En VERDE: las medidas que se ejecutarán fundamentalmente mediante la inversión de **horas de trabajo** por parte del personal técnico y político.



En AMARILLO: las medidas que, además de horas de trabajo del personal técnico y/o político, necesitarán la **utilización de fondos propios** para la contratación de servicios o asesoramiento experto.



En NARANJA: las medidas que dependerán además de la **obtención de una o varias subvenciones** para su ejecución, y cuya implementación no puede por tanto garantizarse a la hora de diseñar los programas operativos anuales.

La asignación de recursos económicos es un aspecto clave de la implementación de cualquier Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En este sentido, las entidades locales y de la Cuadrilla responsables de la ejecución del I Plan de Igualdad de la Cuadrilla se comprometen a **incrementar gradualmente la aportación** destinado a la gestión de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

