

2020

**IV PLAN PARA LA
IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
DEL AYUNTAMIENTO
DE LAUDIO 2021-
2024**



Asistencia técnica:
Helena Ortiz de Lejarazu
Estibaliz Etxebarria
Red Kuorum S.L. 2020



Impulso y dirección:
Estibaliz Ibarrola. Servicio de Igualdad de Ludio



Con la colaboración de:
Diputación Foral de Álava



Con la financiación de:
Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. ANTECEDENTES REFERENCIAS Y MARCO LEGAL	4
2. METODOLOGÍA Y PROCESO DE ELABORACIÓN.....	7
3. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL: LA ARQUITECTURA DE GÉNERO ..	12
4. ESTRUCTURA DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD.....	18
5. BUEN GOBIERNO	19
6. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	25
7. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS.....	30
8. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	35
9. MATERIALIZANDO MEDIDAS: INDICADORES, RESPONSABLES, CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO	41
10. GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	58

INTRODUCCIÓN

Presentamos en este documento la herramienta más importante que, para los próximos cuatro años, tiene el Ayuntamiento de Laudio para avanzar en la consecución de una igualdad real y efectiva entre Mujeres y Hombres y hacer frente de forma coordinada y eficaz a las discriminaciones y desigualdades que las mujeres sufrimos.

Este IV Plan es el resultado de un proceso de diagnóstico y evaluación de los Planes que le preceden, de la actuación del entorno a nivel comarcal, territorial y autonómico, y de un análisis de la situación actual, en el que ha participado tanto el personal político y técnico, como las mujeres del movimiento asociativo y feminista. Por ello los dos primeros capítulos, detallan los antecedentes, las referencias y el marco legal que se ha tenido en cuenta, y describen el proceso y la metodología de trabajo que se ha utilizado.

Pero el Plan se basa también en un proceso de reflexión estratégica del Servicio de Igualdad, que, ha contribuido a estructurar los retos y prioridades para los próximos cuatro años.

Contribuir a la autonomía y libertad de las mujeres que proporcione bienestar a las mujeres de Laudio y, que reconozca y ponga en valor sus aportaciones, se configuran así, como elementos transversales que van a inspirar el proyecto para la construcción de la Igualdad real a lo largo de los próximos años; así como también serán elementos transversales la incorporación de la perspectiva de género a las prioridades políticas y las estructuras y los procedimientos de la administración y la consideración de otras situaciones particulares de las mujeres que, junto a la desigualdad estructural de género, interseccionan en su experiencia concreta de discriminación. Todo ello teniendo en cuenta, además, que la propuesta de este Plan, es reivindicar la importancia de la vida y su cuidado en el marco del modelo de organización económica y social de Laudio, lo que lleva a situar la reflexión sobre las necesidades básicas para sostenibilidad de la vida como otro principio vertebrador, y la lucha contra las violencias machistas, como elemento indispensable para el alcance de la Igualdad real.

Para ello, el plan establece una serie de programas, objetivos y medidas, y una infraestructura básica de coordinación y colaboración, la llamada arquitectura de género, sin las cuales no se entiende posible la consecución de los objetivos planteados, a las que se añaden las herramientas y procedimientos básicos para su gestión, tales como indicadores, responsables, cronograma y presupuesto, dotando así al plan de los elementos indispensables para su viabilidad.

1. ANTECEDENTES REFERENCIAS Y MARCO LEGAL

1.1 ANTECEDENTES

El IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Laudio, viene precedido del trabajo que ha desarrollado este municipio en los últimos quince años.



Tras la aprobación de la Ley, Laudio ha mantenido una actividad constante en materia de Igualdad, tanto a través de la planificación cuatrianual, como a través de la elaboración de Protocolos de Coordinación interinstitucional para la atención de mujeres que enfrentan violencia.

En el marco de este proceso, Laudio ha ido incrementando y adaptando a las necesidades los recursos humanos y económicos, incrementando paulatinamente tanto su presupuesto, como la dedicación del personal técnico, que actualmente cuenta con una Técnica de Igualdad con capacitación y experiencia y dedicación a jornada completa.

Estos planes han seguido vigentes hasta 2020 y su evaluación ha sido un elemento clave para realizar este Plan.

1.2 REFERENCIAS

El Plan ha tenido por tanto como referencia para su elaboración, el diagnóstico y evaluación de los Planes anteriores.



Además, este proceso se realiza en un contexto de fuerte impulso en el apoyo de la Diputación Foral de Álava al desarrollo de medidas para la Igualdad en las Cuadrillas y municipios del Territorio Histórico de Álava, que también se ha considerado a la hora de diseñar objetivos y medidas de actuación.

A nivel autonómico, en 2018 se aprobaron los Estándares de calidad de las Políticas de Igualdad de la CAE, estableciendo parámetros comunes de los factores indispensables para desarrollar Políticas de Igualdad, tanto en su dimensión de estructura, como en los procedimientos. Por ello, ya desde el diagnóstico, se ha revisado la situación de Llodio desde los inputs de esta herramienta, con el propósito de definir medidas correctoras

Por último, actualmente Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer tiene vigente el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 2018-2021. Atendiendo al artículo 15 de la Ley 4/2005, que en su punto 3 afirma "*Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la Igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco*", las directrices contenidas en el VII Plan se han analizado y utilizado como guía para estructurar la planificación, los Ejes y Programas que proponen en el Plan de Llodio, realizando no obstante las adaptaciones necesarias para adecuarlo a la situación del municipio y a la evolución del resto de referentes y del marco Legal:

1.3 MARCO LEGAL

Igualmente, el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de Aiara se desarrolla dentro del marco competencial definido en la Ley 4/2005 del 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aprobada por el Parlamento Vasco. El Título I de la citada Ley, en el artículo 7 de su capítulo I. "Competencias y Funciones", define cuáles son las funciones que corresponde a la Administración Local.

ÁMBITO LOCAL	Ley 2/2016, de Instituciones Locales de Euskadi.
ÁMBITO AUTONÓMICO	Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Proyecto de segunda modificación de la 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.
ÁMBITO ESTATAL	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.
ÁMBITO EUROPEO	Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado español en 2014).
CONSEJO DE MUNICIPIOS Y REGIONES DE EUROPA	Carta Europea para la Igualdad De Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006).
ÁMBITO INTERNACIONAL	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos para el Desarrollo Sostenible) (2015). Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada 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).

2. METODOLOGÍA Y PROCESO DE ELABORACIÓN

2.1 METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el desarrollo del proyecto ha sido la IAP, siglas de: Investigación - Acción - Participación. La IAP no es solo investigación, ni solo investigación participativa, ni solo investigación-acción; implica la presencia real, concreta y en interrelación de la Investigación, de la Acción, y de la Participación:



- La investigación implica en un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad estudiar la realidad con una expresa finalidad práctica, en este caso contrastar el cumplimiento de los Planes y la situación de la Cuadrilla en materia de Igualdad y planificar la actuación para el próximo cuatrienio.
- La acción no sólo es la finalidad última de la investigación, sino que ella misma representa una fuente de conocimiento, al tiempo que la propia realización del proyecto es en sí una forma de intervención, por esto, los resultados de la evaluación han sido al mismo tiempo un proceso formativo en el Ayuntamiento y parte del proceso de planificación.
- La participación significa que en el proceso están involucrados no sólo las investigadoras profesionales, sino la comunidad destinataria del proyecto, que no son considerada como simple objetos de investigación sino como sujetos activos que contribuyen a conocer y transformar su propia realidad. Por ello el Plan se ha diseñado partiendo de una reflexión previa sobre las necesidades en Igualdad y devolviendo los resultados y las propuestas para su contraste e incorporación de nuevas aportaciones.

Para concretar la combinación de estos tres factores, el procedimiento que se ha seguido ha implicado los siguientes pasos

2.2 PROCESO DE TRABAJO



2.3 DESCRIPCIÓN DE PROCESO DE TRABAJO

1. PREPARACIÓN DE LOS TRABAJOS Y PUESTA EN MARCHA DEL PROYECTO

1.1 REUNIÓN DE PUESTA EN MARCHA

El primer paso del proceso fue realizar una reunión, de dos horas de duración con el Servicio de Igualdad (Concejalía, jefatura de servicio y Técnica de Igualdad) con el fin de:

- Contrastar la metodología y los objetivos propuestos y recoger las opiniones, percepciones y propuestas del Servicio de Igualdad.
- Repasar la viabilidad del cronograma y plan de trabajo.
- Revisar y ajustar la propuesta de participantes para ajustarla a las necesidades del ayuntamiento de Llodio.
- Recoger material documental preliminar.

1.2 PRESENTACIÓN DEL PROYECTO, CONVOCATORIA A CIUDADANÍA

Tras la puesta en marcha del proyecto se produjo el estallido de la crisis sanitaria. Dado que la población estaba confinada en sus domicilios, la presentación de la metodología y objetivos se realizó a las jefaturas de servicio vía videoconferencia.

Igualmente, se envió una carta al movimiento asociativo dando cuenta del inicio de los trabajos.

2. TRABAJO DE CAMPO CON PERSONAL INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

2.1 ELABORACIÓN DE HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN, CONTRASTE CON EL SERVICIO DE IGUALDAD Y ENTREVISTA CON SERVICIO DE IGUALDAD PARA SU APLICACIÓN. EVALUACIÓN DE DISEÑO, CUMPLIMIENTO O PROCESO Y RESULTADOS DIRECTOS

El primer paso, en este punto, fue elaborar la herramienta de evaluación y seguimiento del Plan. Se utilizaron dos herramientas: Los Estándares de calidad de Políticas de Igualdad de la CAE, aprobados por Emakunde en 2018 y el propio III Plan para la Igualdad de Llodio. Ambos documentos fueron convertidos a Excel, de modo que se trocaran en un instrumento, que no sólo sirviera para recoger información, sino también para analizarla y, en el caso de los estándares de Emakunde, comparar la situación de Llodio con la del resto del territorio.

El siguiente paso fue realizar nuevamente una reunión con el Servicio de Igualdad para abordar la recogida de información.

2.2 TRABAJO CON PERSONAL POLÍTICO Y TÉCNICO. PARA ANALIZAR EL GRADO DE INCORPORACIÓN DEPARTAMENTAL DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DE GOBERNANZA

En total se realizaron 10 entrevistas a personal técnico: seis mujeres y cuatro hombres responsables de áreas implicadas en el diagnóstico y diseño del Plan de Igualdad. Las entrevistas tuvieron una duración de entre cuarenta y cinco minutos y una hora.

Los cuestionarios se adaptaron para trabajar con cada área las acciones para la Igualdad del III Plan de Llodio en las que figuraban como responsables.

Para analizar el grado de cumplimiento de la Ley 4/2005 se optó por diseñar un cuestionario en base a los procedimientos que los indicadores de calidad de las Políticas de Igualdad de la CAE, establecen como transversales para todas las áreas.

Además, el cuestionario incluyó cuestiones que permitieran valorar el diseño del plan, los procedimientos de trabajo en materia de Igualdad y los retos a futuro de cada área.

2.3 EVALUACIÓN DE RESULTADOS INDIRECTOS O IMPACTO: ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS

En esta fase el objetivo fue realizar un análisis cuantitativo de la evolución de la situación de mujeres y hombres de Llodio en relación con los principales ámbitos de desigualdad considerados como prioritarios a nivel autonómico, provincial y local, de modo que se pudiera valorar cómo han evolucionado las principales brechas de género entre 2016 y 2019, especialmente en los ámbitos marcados como prioritarios en el III Plan de Igualdad de Llodio.

Para ello se realizó un análisis de información disponible en:

- Eustat –Estadística Municipal y datos Municipales–
- Garapen (Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo) –Datos del Observatorio Urbano–
- Eudel (Asociación de Municipios Vascos): Datos municipales
- INE

2.4 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN INTERNA

Con la información obtenida en los apartados anteriores, se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de Llodio.

3. EVALUACIÓN CON MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y PERSONAS BENEFICIARIAS: TALLERES DE FORMACIÓN ACCIÓN

Una vez realizado el trabajo interno con el personal del Ayuntamiento, se realizó la valoración del movimiento asociativo, las personas beneficiarias y el movimiento feminista.

Nuevamente, la crisis obligó a replantear la estrategia y a sustituir el taller de formación acción previsto por entrevistas en profundidad.

En total se realizaron 22 entrevistas a mujeres de movimiento asociativo de entre media hora y una hora y media de duración, y un mini grupo de trabajo, de dos horas de duración, formado por 5 personas, con el movimiento feminista de Llodio.

4. INFORME DE EVALUACIÓN III PLAN Y DIAGNÓSTICO. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y CONTRASTE

Una vez realizado el trabajo de campo se diseñó un borrador de resultados, que fue presentado para el contraste al Servicio de Igualdad. Los cambios y modificaciones fueron incorporados.

5. ELABORACIÓN DE BORRADOR DEL IV PLAN DE IGUALDAD

5.1. GRUPO DE TRABAJO CON EL SERVICIO DE IGUALDAD Y CON ÁREAS IMPLICADAS

Tras disponer del diagnóstico y evaluación, se diseñó un esquema con los principales contenidos del Plan, que fue presentado al Servicio de Igualdad y la concejalía responsable para valorar la factibilidad y la prioridad de los objetivos y acciones planteadas, en una reunión de tres horas de duración en la que participaron la responsable política, la jefatura del Área y la Técnica de Igualdad.

Tras realizar los ajustes necesarios, el borrador se contrastó con las principales áreas implicadas en el desarrollo del Plan.

5.2. GRUPO DE TRABAJO CON MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y FEMINISTA

En este caso, el grupo de trabajo con el movimiento asociativo y feminista, tuvo como objetivo no sólo presentar y contrastar el IV Plan, sino también y sobre todo, trasladar a las participantes cómo sus aportaciones, intereses y necesidades, habían sido tenidas en cuenta en el diseño estratégico, así como explicar a qué diagnósticos respondían el resto de objetivos y medidas planteadas.

En el grupo, de una hora y media de duración, participaron 5 mujeres.

6. PRESENTACIÓN Y CONTRASTE DEL IV PLAN DE IGUALDAD

6.1 PRESENTACIÓN A PERSONAL POLÍTICO Y TÉCNICO.

El resultado final fue presentado a través de zoom al personal político y técnico municipal, en una sesión en la que participaron 10 personas. 6 mujeres y 4 hombres.

6.2 ENVÍO DE DOCUMENTO A MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y FEMINISTA.

El resultado final fue enviado al movimiento asociativo y feminista.

En total han participado en el Plan **44 personas**:

1 responsable política del Igualdad.

4 personal político.

12 personas técnicas. 8 mujeres y 4 hombres.

27 mujeres del movimiento asociativo y feminista.

3. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL: LA ARQUITECTURA DE GÉNERO

Para avanzar en el desarrollo del proceso de implantación de la perspectiva de género, en el Ayuntamiento de Llodio e implantar las medidas que este Plan recoge, se requiere crear una infraestructura básica también conocida como “arquitectura de género” que operativice y dote de viabilidad a la implantación de la estrategia.

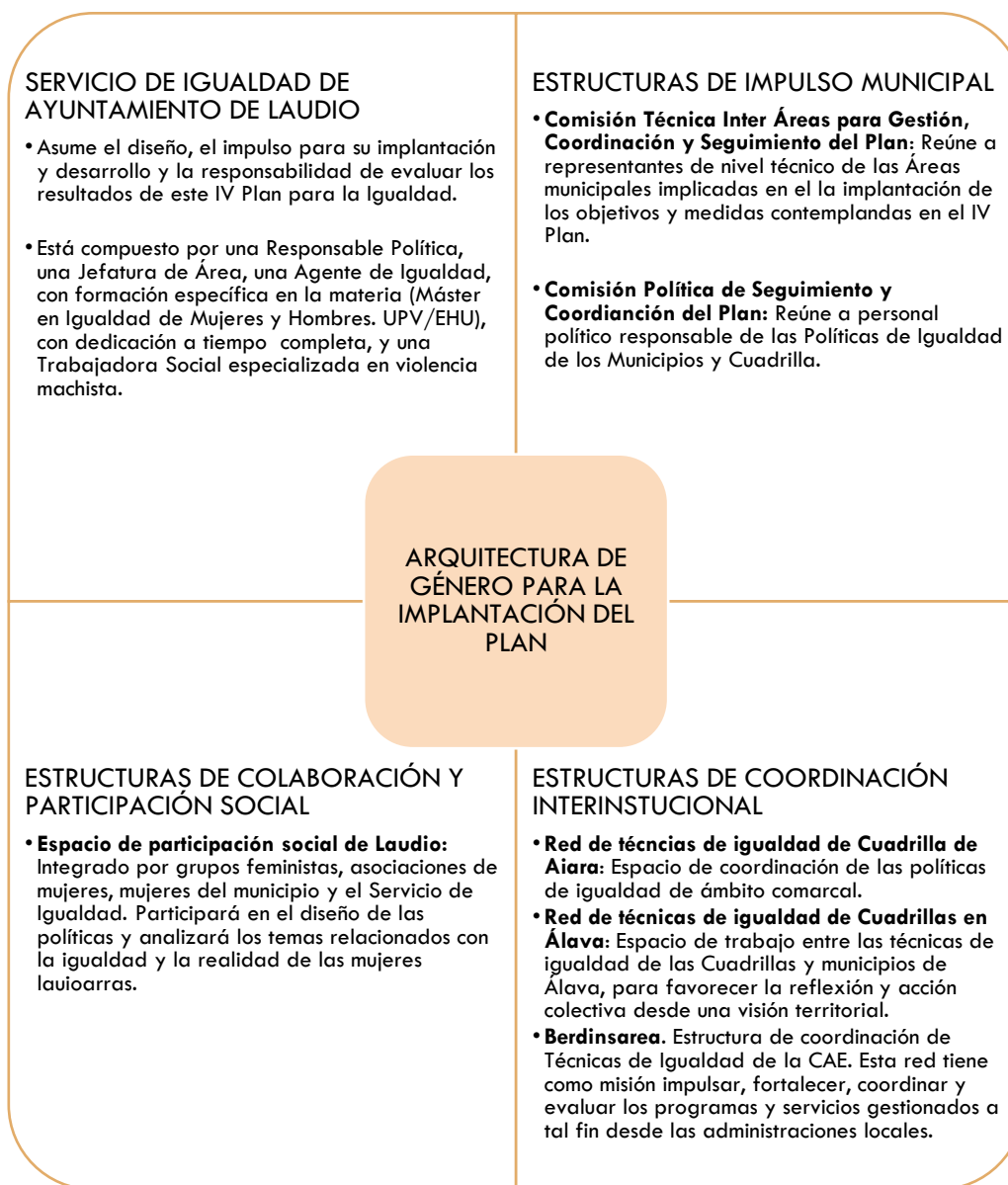
Esta arquitectura de género está compuesta por las estructuras de gestión y coordinación, que constituyen en si mismos uno los elementos de transformación en las formas de hacer que este Plan introduce, como fórmula para garantizar la horizontalidad de la Política de Igualdad.

Estarán constituidos por las estructuras, unidades u órganos que sostienen el desarrollo de la estrategia y la realización de las medidas que permiten su implementación y la transversalización de la igualdad en las políticas.

Los ámbitos de generación de estructuras serán los siguientes:



Cada ámbito, concreta sus espacios de coordinación de la siguiente forma:



A continuación, se describe la composición, funciones y modo de funcionamiento de las estructuras que implican al Ayuntamiento de Laudio.

3.1 SERVICIO DE IGUALDAD

Funciones generales del Servicio de Igualdad

- Las funciones que realizara el Servicio de Igualdad de el Ayuntamiento de Laudio son las que se describen en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco para las Unidades de Igualdad.
- Desde el Servicio de Igualdad se prestará asistencia técnica a las Áreas del Ayuntamiento, Asociaciones de mujeres y movimiento feminista, al resto de asociaciones y a Centros Educativos.
- De igual manera, la Técnica de Igualdad coordinará actividades comarcales con las Técnicas de Igualdad de Aiaraldea y participará en las sesiones de coordinación forales junto con el resto de Técnicas de Igualdad de las Cuadrillas alavesas y la Dirección de Igualdad de la Diputación Foral de Álava. Igualmente participará en las reuniones y convocatorias de la Red de Técnicas de Igualdad de la CAE Berdinsarea y cualquier otro proceso de coordinación de pesonal técnico de Igualdad de ámbito autonómico.

Las funciones específicas, contempladas en la Ley 4/2005, son las siguientes:

- Diseño de la programación, seguimiento y evaluación de de los contenidos del presente IV Plan de Igualdad
- Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones del Ayuntamiento de Laudio
- Asesoramiento y colaboración con otras Áreas en materia de Igualdad de mujeres y hombres.
- Sensibilización a la ciudadanía de Laudio sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple y el modo en que interseccionan los factores que generan dicha discriminación.
- Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte Ayuntamiento de Laudio de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes Laudio y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
- Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de Igualdad de mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento de Laudio y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso
- Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de Igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

3.2 ESTRUCTURAS DE IMPULSO MUNICIPAL

COMISIÓN TÉCNICA INTER-ÁREAS

Composición:

- Personal técnico de las Áreas del Ayuntamiento de Llodio implicadas en la implantación de los objetivos y medidas contempladas en el IV Plan de Igualdad de Llodio.

Funciones:

- Realizar el seguimiento derivado de la implantación de las medidas contempladas en este Plan.
- Colaborar en la implantación conjunta de las medidas incluídas el eje de Buen Gobierno y en el cumplimiento de la Ley 4/2005.
- Coordinar la implantación de actuaciones, evitando duplicar convocatorias entre diversas áreas.
- Reforzar el conocimiento mutuo de funciones, competencias y estrategias, para avanzar en la introducción transversal de la perspectiva de género
- Acudir a las formaciones que se organicen en materia de igualdad y desde la perspectiva de género dirigidas a facilitar el cumplimiento de estas funciones.

Funcionamiento:

- Reunión anual.
- Reuniones extraordinarias derivadas del cumplimiento del IV Plan de Igualdad de Llodio.

COMISIÓN POLÍTICA INTER-ÁREAS

Composición:

- Alcaldía.
- Todos y todas las representantes de los distintos grupos políticos que integran la Comisión Informativa del Área de Desarrollo Social.

Funciones:

- Definir las líneas estratégicas comunes de la Política de Igualdad.
- Aprobar la programación anual de trabajo.
- Aprobar la dotación de recursos económicos y humanos.
- Aprobar los resultados del seguimiento anual.
- Consensuar acciones fuerza comunes entre Áreas.
- Asegurar el cumplimiento de la Ley 4/2005.

Funcionamiento:

- Reunión anual.
- Reuniones extraordinarias derivadas del cumplimiento del IV Plan de Igualdad de Llodio.

3.3 ESTRUCTURAS DE IMPULSO INTERINSITUCIONAL

RED DE TÉCNICAS DE LA CUADRILLA DE AIARA

Composición:

- Con carácter ordinario: Técnica de Igualdad de la Cuadrilla de Aiara, Técnica de Igualdad de Amurrio y Técnica de Igualdad de Llodio.
- Con carácter extraordinario: Las anteriores y las Técnicas de Igualdad del resto de Aiara Natural-Aiaraldea: Técnica de Igualdad de Orduña y Técnica de Igualdad de Orozko.

Funciones:

- Coordinar la implantación, en sus municipios respectivos, de las medidas contempladas en el Plan que les compete, decidiendo en cada caso, si las reuniones deben tener carácter ordinario o extraordinario en función de las instituciones implicadas en el orden del día.
- Intercambiar conocimientos y buenas prácticas.
- Refuerzo y apoyo mutuo en el desarrollo de sus estrategias y medidas.

Funcionamiento:

- Reunión bimensual.
- Reuniones extraordinarias derivadas del cumplimiento del Plan de Igualdad de la Cuadrilla o de las necesidades de sus componentes.

RED DE TÉCNICAS DE IGUALDAD DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA

Composición:

- Con carácter ordinario: Técnicas de Igualdad de municipios y cuadrillas del Territorio Histórico de Álava –exceptuando Vitoria-Gasteiz– y Treviño.
- Con carácter extraordinario: Las anteriores y las técnicas de igualdad del resto de Aiara Natural-Aiaraldea: Técnica de Igualdad de Orduña y Técnica de Igualdad de Orozko.

Funciones:

- Implantación, en sus municipios respectivos, de las medidas y estrategias impulsadas desde Diputación Foral de Álava de ámbito territorial.
- Refuerzo y apoyo mutuo en el desarrollo de las estrategias y medidas en materia de igualdad.
- Coordinación de las Políticas de Igualdad y creación de sinergias positivas entre municipios y cuadrillas.
- Intercambio de ideas y buenas prácticas.

Funcionamiento:

- Reunión mensual. .
- Reuniones extraordinarias derivadas del cumplimiento del Plan de Igualdad de la Cuadrilla o de las necesidades de sus componentes.

3.4 ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

CONSEJO DE PARTICIPACIÓN

Composición:

- Integrado por grupos feministas, asociaciones de mujeres, mujeres del municipio, Servicio de Igualdad y representantes de los distintos grupos políticos.

Funciones:

- Participar en la planificación operativa y estratégica, diseño, implantación y seguimiento de la actuación de materia de Igualdad.
- Difundir, coordinar y promover la actuación de las asociaciones de mujeres y feministas en materia de Igualdad.
- Participar en procesos de formación y empoderamiento desde el principio de construcción lúdica de la autonomía y libertad de las mujeres.
- Las que se definan en el propio espacio de participación, con en consenso de sus integrantes.

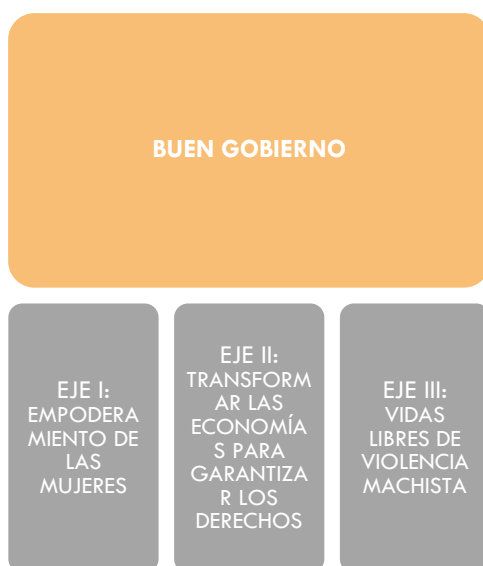
Funcionamiento:

- Reuniones mensuales convocadas y lideradas por el Servicio de Igualdad.

4. ESTRUCTURA DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD

Los objetivos contemplados por el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Laudio plantean retos, tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración, como retos de carácter socioeconómico, para promover la autonomía, el autocuidado y el empoderamiento de las mujeres, el desarrollo de una economía feminista de los cuidados, y la consecución de vidas libres de violencia machista.

Unos y otros objetivos conforman, respectivamente, los dos grandes apartados en que se estructura el IV Plan y que son, en primer lugar, las medidas para contribuir al buen gobierno, incorporando la perspectiva de género en la gestión municipal y segundo lugar, los ejes de intervención en materia de Igualdad.



BUEN GOBIERNO:

Se trata de un conjunto de cinco programas, y 14 objetivos operativos que recogen y amplían, los mandatos que la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece para integrar el principio de Igualdad en la propia organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos.

EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD:

Los retos de cambio socioeconómico para la Igualdad propuestos ordenan en torno a 3 ejes que orientan la intervención pública en materia de Igualdad para: promover el empoderamiento de las mujeres, en el Eje I; transformar las economías para garantizar los derechos y promover el desarrollo de una economía feminista de los cuidados, en el Eje II y trabajar para lograr vidas libres de violencia machista desde el enfoque de los derechos humanos, en el Eje III.

Tanto en el apartado de Buen Gobierno como en cada uno de los tres ejes, establece el marco conceptual desde el que se realiza el abordaje estratégico, y el diagnóstico de situación de Laudio que inspira los contenidos planificadores propuestos. Estos se estructuran en programas, para cuyo desarrollo se plantean objetivos operativos y medidas concretas dirigidas a conseguirlos.

Al finalizar el documento se establece para cada medida, los indicadores de cumplimiento, las estructuras responsables y el presupuesto.

Tanto los programas como los objetivos operativos se han inspirado en el VII Plan de la CAE, si bien se establecen variantes para adecuarse a las necesidades derivadas del diagnóstico previo a la elaboración de este documento y visibilizar mejor la estrategia.

5. BUEN GOBIERNO

5.1 ¿QUÉ ENTENDEMOS POR BUEN GOBIERNO?

La gestión administrativa incorpora dos componentes fundamentales: por un lado, la utilización de sus recursos financieros; el alcance y la eficacia de sus infraestructuras físicas y administrativas para la distribución de los bienes públicos; el número y capacitación de su personal y la evolución de los procesos de formulación de políticas y elaboración del presupuesto; por otro, la rendición de cuentas, que pone el acento en los sistemas a través de los cuales debe habilitarse la posibilidad de cuestionar la acción política.

Estos son los factores imprescindibles para la gobernanza, entendida en su sentido más restrictivo como *manera de gobernar que se propone como objetivo el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía.*

Frente a esta definición, estrechamente relacionada con el desarrollo económico, el PNUD¹ amplía la definición de Buen Gobierno a aquel que no sólo tiene como objetivo el desarrollo, sino también la igualdad de oportunidades, la búsqueda de consensos y la respuesta a las necesidades de la ciudadanía, y que realiza los procesos de toma de decisiones de forma participativa y transparente, con eficacia eficiencia y perspectiva estratégica.

En el caso del IV Plan de Igualdad de Llodio el Buen Gobierno se considera como una herramienta para crear las condiciones que permitan diseñar y desarrollar políticas públicas orientadas a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, como condición imprescindible para garantizar la justicia social y el cumplimiento de los derechos humanos.

Para ello se plantea como estrategia irrenunciable el *mainstreaming* de género como la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las políticas públicas, de modo, que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las brechas de género existentes, y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.

Esto implica al menos dos cambios en el modelo de gestión: el primero conlleva un cambio de procedimiento, poniendo en el corazón de las políticas las desigualdades de mujeres y hombres para satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos. El segundo está dirigido a revisar las estructuras y formas de organización de la administración pública, para erradicar, desde su base, los elementos que hacen que se mantengan las desigualdades sociales.

¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

5.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: AVANCES Y RETOS PARA LAUDIO EN MATERIA DE BUEN GOBIERNO

Los avances en materia de Buen Gobierno en Laudio han sido claros, especialmente en lo que respecta a la estructura de las Políticas de Igualdad.

A lo largo del proceso de implantación de planes de Igualdad, se ha logrado dotar al personal técnico de estabilidad, con una Técnica de Igualdad a tiempo completo, con formación especializada en materia de Igualdad y cuyo puesto está incluido en la Relación de Puestos de Trabajo Municipal. También los recursos económicos han sido reforzados, con un incremento paulatino de la dotación presupuestaria

Queda como reto reforzar las estructuras de coordinación política y técnica. Si bien el III Plan fue comunicado a todo el consistorio y existe una estructura de coordinación que semanalmente reúne a las jefaturas de Área, permear al resto de personal técnico supone una oportunidad de mejorar el grado de conocimiento e implicación en el Plan de Igualdad y en la transversalización de la perspectiva de género.

Por otra parte, la nueva normativa aprobada a nivel estatal en 2019 y el Proyecto de Modificación de la Ley 4/2005, establecen la obligatoriedad de disponer de un Plan de Igualdad interno, cuya implantación, supondrá un avance importante en el cumplimiento de los Estándares de Calidad de las Políticas de Igualdad de la CAE.

También los procedimientos de trabajo han experimentado avances en los últimos cuatro años, con la realización de acciones formativas, la transversalización de la perspectiva de género en políticas de urbanismo, juventud y deportes y el diseño de un modelo de cláusulas para la Igualdad en subvenciones, contrataciones y convenios. Igualmente, se ha observado una mayor sistematización del uso no sexista del lenguaje e imágenes en las web y revista municipales y una mayor preocupación del personal técnico por adquirir conocimientos en la materia, que ha ido de la mano del mantenimiento de la comunicación y difusión de las medidas para la Igualdad de la Técnica de Igualdad con el movimiento asociativo de mujeres del municipio, a través de acciones de comunicación telefónicas, folletos y carteles, especialmente, las actividades incluidas en la escuela de empoderamiento de Álava: LAIAeskola.

Como reto, es fundamental que los años de vigencia de este IV Plan se consiga sistematizar la recogida y análisis de datos desagregados por sexo, en tanto que es la base para avanzar en otras herramientas clave en la estrategia de *mainstreaming*, como son las evaluaciones de impacto de género, los presupuestos con perspectiva de género o para lograr mayor adecuación de las cláusulas para la Igualdad en subvenciones contrataciones y convenios.

Igualmente, aunque el cumplimiento del Artículo 17 de la Ley 4/2005 se ha visto reforzado, con la realización de diversos talleres y cursos de formación para el personal político y técnico en materia de *mainstreaming*, violencia sexista y uso no sexista del lenguaje, para avanzar en la introducción de la perspectiva de género a nivel municipal, es necesario planificar procesos formativos progresivos y permanentes, con una finalidad fuertemente orientada a la práctica, que acompañe la implantación de los procedimientos de trabajo con perspectiva de género.

Para consolidar los logros obtenidos y abordar el camino por recorrer detectado en el diagnóstico, se proponen los siguientes programas de trabajo:

Programa I.
COMPROMISO POLÍTICO

Objetivo I.1: Incrementar y mejorar la planificación operativa y el seguimiento del plan.

Objetivo I.2: Fortalecer el Órgano para la Igualdad.

Programa II.
ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL

Objetivo II.1: Introducir la perspectiva de género en la gestión del personal del Ayuntamiento de Laudio.

Objetivo II.2: Asegurar una formación progresiva y permanente del personal político y técnico del Ayuntamiento de Laudio.

Programa III.
PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Objetivo III.1: Incrementar y mejorar el grado de conocimiento sobre las Políticas de Igualdad de Laudio, tanto entre el personal municipal como entre la ciudadanía y movimiento asociativo y feminista.

Objetivo III.2: Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estudios y estadísticas del Ayuntamiento de Laudio.

Objetivo III.3: Realizar Evaluaciones Previas de Impacto de Género de la normativa municipal.

Objetivo III.4: Incrementar el impacto de género de las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios de colaboración.

Objetivo III.5: Integrar la perspectiva de género en el capítulo IV de los presupuestos de Laudio.

Programa IV.
COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

Objetivo IV.1: Asegurar una adecuada coordinación interna en materia de Igualdad.

Objetivo IV.2: Asegurar una adecuada coordinación interinstitucional.

5.3 ESTRATEGIA EN BUEN GOBIERNO: PROGRAMAS OBJETIVOS Y MEDIDAS

PROGRAMA I. COMPROMISO POLÍTICO

Objetivo I.1: Incrementar y mejorar la planificación operativa y el seguimiento del plan

- I.1.1. Realizar un proceso de planificación operativa anual y presentarlo a la Comisión Política.
- I.1.2. Diseñar un sistema de seguimiento del Plan de Igualdad.
- I.1.3. Realizar una memoria anual de la actividad del Servicio de Igualdad y presentarlo a la Comisión Política.

Objetivo I.2: Fortalecer el Órgano para la Igualdad

- I.2.1. Mantener el presupuesto para las Políticas de Igualdad los dos primeros años de vigencia del plan y aumentar el presupuesto en los dos años siguientes.

PROGRAMA II. ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL

Objetivo II.1: Introducir la perspectiva de género en la gestión del personal del Ayuntamiento de Llodio

- II.1.1. Realizar un plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Llodio que dé respuesta a los estándares de calidad de la CAE y a la normativa estatal.
- II.1.2. Coordinar el seguimiento e implantación del Plan de Igualdad Interno.

Objetivo II.2: Asegurar una formación progresiva y permanente del personal político y técnico del Ayuntamiento de Llodio

- II.2.1. Realizar un Plan de Formación dirigido al personal político y técnico.
- II.2.2. Anualmente, realizar procesos de formación acción con el personal técnico dirigidos a integrar la perspectiva de género en sus puestos de trabajo: Indicadores de género, cláusulas en subvenciones y contrataciones, evaluación previa de impacto de género.

PROGRAMA III. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Objetivo III.1: Incrementar y mejorar el grado de conocimiento sobre las Políticas de Igualdad de Ludio, tanto entre el personal municipal como entre la ciudadanía y movimiento asociativo y feminista

- III.1.1. Trasladar al personal político la memoria operativa anual.
- III.1.2. Anualmente organizar una reunión con la Comisión Técnica Inter Áreas para planificar la actuación en materia de igualdad.
- III.1.3. Anualmente, difundir entre movimiento asociativo la memoria de actuación anual.
- III.1.4. Utilizar WhatsApp para favorecer la difusión de las actividades y convocatorias, complementando la comunicación a través de Zuin y de la web municipal

Objetivo III.2: Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estudios y estadísticas del Ayuntamiento de Ludio.

- III.2.1. Implantar un programa informático que asegure la desagregación de datos por sexo.
- III.2.2. Realizar un proceso de formación acción sobre indicadores con perspectiva de género dirigidos al personal técnico municipal.

Objetivo III.3: Realizar Evaluaciones Previas de Impacto de Género de la normativa municipal.

- III.3.1 Diseñar una instrucción para aplicar la Guía de Evaluación Previa de Impacto de Género en la normativa municipal.
- III.3.2. Realizar un programa piloto de formación acción con Comisión Técnica Inter Áreas sobre Evaluación Previa de Impacto de Género.

Objetivo III.4: Incrementar el impacto de género de las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios de colaboración.

- III.4.1. Realizar un proyecto piloto de introducción de la perspectiva de género en las subvenciones deportivas, basadas en un proceso previo de análisis de necesidades de asociaciones deportivas y acompañado de un asesoramiento que facilite su cumplimiento.
- III.4.2. Realizar un proyecto piloto de introducción de la perspectiva de género en las subvenciones culturales, basadas en un proceso similar al anterior.
- III.4.3. Realizar un proyecto piloto de introducción de la perspectiva de género en convenios, mediante una formación acción con el personal técnico municipal.

Objetivo III.5: Integrar la perspectiva de género en el capítulo IV de los presupuestos de Ludio.

- III.5.1. Realizar una evaluación de impacto de género del capítulo IV de Presupuestos y difundir las medidas resultantes entre las Áreas Implicadas.

PROGRAMA IV. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

Objetivo IV.1: Asegurar una adecuada coordinación interna en materia de Igualdad

- IV.1.1. Organizar una capacitación anual al personal político responsable de Áreas.
- IV.1.2. Anualmente capacitar a la Comisión Técnica, integrada por personal técnico representante de cada área, con sensibilidad e interés en implantar Políticas de Igualdad.

Objetivo IV.2: Asegurar una adecuada coordinación interinstitucional

- IV.2.1. Participar anualmente en la Red de Técnicas de Igualdad de Álava.
- IV.2.2. Participar en las estructuras de coordinación de ámbito autonómico, Berdinsarea, Beldur Barik.
- IV.2.3. Participar anualmente en las estructuras y procesos de coordinación de Cuadrilla de Aiara.

6. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

6.1 ¿QUÉ ENTENDEMOS POR EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES?

El concepto de empoderamiento de las mujeres se da a conocer en el marco de las Políticas de Igualdad de mujeres y hombres en 1985, en la III Conferencia Internacional de la Organización de Naciones Unidas de Nairobi, aunque toma relevancia una década después, en la siguiente Conferencia, celebrada en Beijing, en los acuerdos para que los poderes públicos lleven a cabo políticas y actuaciones dedicadas a conseguir la Igualdad real entre mujeres y hombres.

Concretamente, el artículo 7 expresa que *“nos comprometemos sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos y a promover así el avance y el empoderamiento de las mujeres de todo el mundo, y convenimos que esta tarea exige una acción urgente, con espíritu decidido, esperanza, cooperación y solidaridad, ahora, y con la vista puesta en el próximo siglo”*.

En esta línea, el artículo 13, señala que *“el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones, y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz”*.

Existen diferentes definiciones de empoderamiento. En este texto, tal y como indica el borrador del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y siguiendo a la antropóloga Marcela Lagarde y de los Ríos, se considera empoderamiento al *“proceso a través del cual cada mujer deja de ser-para-otros, objeto de los otros, de la historia, de la política y de la cultura, y se convierte en sujeta de la propia vida, en ser-para-sí-misma, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social”*.

Para llegar a ese protagonismo en el ámbito socio político, es necesario un proceso de toma de conciencia individual y colectiva. Individual porque requiere un proceso personal de toma de conciencia de las mujeres sobre las desigualdades existentes, en el marco de un sistema patriarcal y androcéntrico, con el objetivo de consolidar su autonomía, su autoestima y su autocuidado y poder ejercer libremente su capacidad de influencia y de decisión. Y colectivo, porque requiere también un proceso por el cual los intereses de las mujeres se relacionan, a fin de incrementar su poder en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, y de ganar influencia y participar en la toma de decisiones y en el cambio social, desde una posición colectiva más sólida. Es así una estrategia para lograr ese proceso más amplio por el cual las mujeres se convierten en protagonistas de la vida social y política.

Desde este enfoque, IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Llodio, busca contribuir al empoderamiento de las mujeres a través del empoderamiento personal, el empoderamiento colectivo de las mujeres, y su empoderamiento social y político.

6.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: AVANCES Y RETOS PARA LAUDIO EN MATERIA DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.

En el ámbito del empoderamiento de las mujeres los hitos más destacables han sido la creación de una estructura de coordinación con el movimiento asociativo, la continuidad de las acciones para el fomento del empoderamiento individual y colectivo, como los cursos de autodefensa feminista, charlas, coloquios, cinefóruns, teatro y otras actuaciones con perspectiva de género, y la puesta en marcha de la Escuela de Empoderamiento de Álava: LAIAeskola, en Laudio, en 2017.

La escuela de empoderamiento permite articular un espacio que favorezca un desarrollo estratégico de la autonomía de las mujeres, la toma de conciencia de las desigualdades existentes y la interiorización de la necesidad de trabajar a favor de la igualdad. También es un espacio de encuentro estratégico para fortalecer las redes de mujeres de Laudio y su entorno –Aiaraldea, incluyendo Orozko y Orduña–, y el empoderamiento colectivo. En ese sentido es también una buena práctica la celebración del Encuentro Comarcal Anual.

En el contexto de la COVID-19, el Ayuntamiento de Laudio ha mostrado gran capacidad de adaptación al contexto, ideando nuevas formas de participación y de acercamiento a las necesidades de acción colectiva de las mujeres, desarrollando instrumentos de participación online y a través de la red y del WhatsApp y participando activamente en el impulso de la iniciativa #LAIAPlazara, un espacio de encuentro virtual. Sin embargo, esta misma situación ha puesto de manifiesto, más aún, la necesidad de abordar la brecha digital que existe entre personas mayores. Dado el peso relativo de esta parte de la población, que llega al tercio del total, y dentro de ella, la gran cantidad de mujeres que hay en Laudio, el IV Plan ha de abordar el reto de reducir las brechas de género digital en este colectivo.

Entre las principales demandas en torno a este eje, la más reiterada es la solicitud de inaugurar una Casa de Las Mujeres. A lo largo del último cuatrienio se han desarrollado debates en torno al modelo que debiera seguir, se han analizado y compartido experiencias con otros ayuntamientos y se ha reflexionado sobre su potencial en el marco del desarrollo de la estrategia de empoderamiento. Sin embargo, se observa que persisten visiones contrapuestas: frente a un movimiento asociativo de mujeres mayoritariamente satisfecho con el modelo de trabajo en materia de empoderamiento, que propone mejoras puntuales, el movimiento feminista demanda Políticas de Igualdad más transformadoras y un modelo de Casa de las Mujeres con mayor autonomía. En ese contexto, y dado que ambas posturas se observan también con relación al resto de ejes de trabajo, es recomendable crear una mesa de mediación con todas las partes implicadas, movimiento feminista, asociaciones de mujeres, Servicio de Igualdad y mujeres no asociadas, en las que se pueda debatir tanto el modelo de Casa de Mujeres a implantar en Laudio como la posibilidad de compatibilizar ambas necesidades en el desarrollo de la estrategia de empoderamiento.

Otros retos que han de trabajarse son la consolidación y mantenimiento de la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la coeducación. El ayuntamiento de Laudio mantiene una estrecha relación con los centros educativos en los que anualmente se implanta una gran variedad de actuaciones para la igualdad. La ciudadanía y el movimiento asociativo considera no obstante que jóvenes y menores son un colectivo prioritario, en el que la actuación debiera aún intensificarse y dotarle de una mayor coherencia y carácter estratégico. Para ello es necesario realizar un diagnóstico de los avances y retos en materia de igualdad en educación formal y no formal, el desarrollo de una estrategia a corto y medio plazo con mayor coherencia y una implantación coordinada en los centros, con la creación de una mesa de coeducación que facilite una planificación de la actuación coordinada.

La estructura para el abordaje de estos retos es la siguiente:

**PROGRAMA 1.
APOYO AL EMPODERAMIENTO
PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS
MUJERES**

Objetivo 1.1: Mantener la actividad de sensibilización, visibilización e información sobre objetivos logros y retos de las Políticas para la Igualdad.

Objetivo 1.2: Anualmente, diseñar una estrategia dirigida a la realización de actividades para al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.

Objetivo 1.3: Promover un cambio de valores hacia la Igualdad, sostenido en el tiempo, en el ámbito escolar.

Objetivo 1.4: Visibilizar los aportes de las mujeres de Laudio en la cultura y favorecer la recuperación de la memoria histórica de las mujeres locales.

**PROGRAMA 2.
APOYO AL EMPODERAMIENTO
SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS
MUJERES**

Objetivo 2.1: Crear espacios de participación de las asociaciones de mujeres y del movimiento feminista en las Políticas para la Igualdad de mujeres y hombres.

Objetivo 2.2: Apoyar y fomentar el desarrollo y la actividad empoderante del movimiento asociativo y feminista de las mujeres de Laudio, mediante la dotación de recursos.

6.3 ESTRATEGIA EN EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: PROGRAMAS OBJETIVOS Y MEDIDAS

PROGRAMA 1. APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES

Objetivo 1.1: Mantener la actividad de sensibilización, visibilización e información sobre objetivos logros y retos de las Políticas para la Igualdad

- 1.1.1 Realizar campañas de sensibilización en fechas señaladas : 8M, 25N, 17M, 28J.

Objetivo 1.2: Anualmente, diseñar una estrategia dirigida a la realización de actividades para al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, que de respuesta integral a las necesidades de las mujeres desde una perspectiva interseccional y atendiendo al impacto de la brecha tecnológica

- 1.2.1. Convocar anualmente al movimiento asociativo para recabar necesidades estratégicas en materia de empoderamiento individual y colectivo, atendiendo a las necesidades de reducción de la brecha digital de mujeres mayores y de alternativas presenciales para el mientras tanto.
- 1.2.2. Realizar actividades dirigidas al empoderamiento individual y colectivo, que den respuesta a las necesidades e intereses de la diversidad de mujeres de Llodio.

Objetivo 1.3: Promover un cambio de valores hacia la Igualdad, sostenido en el tiempo, en el ámbito escolar

- 1.3.1. Publicar anualmente un folleto informativo de la oferta en coeducación para centros escolares.
- 1.3.2. Crear una mesa de Coeducación y realizar una convocatoria anual de coordinación de los centros escolares, para presentar la oferta formativa en coeducación y compartir proyectos y buenas prácticas.
- 1.3.3. Difundir anualmente a través de los medios de comunicación del Ayuntamiento las actividades programadas en los centros educativos
- 1.3.4 Realizar un diagnóstico y plan sobre percepciones y de los y las jóvenes en materia de Igualdad, en educación formal y no formal.

Objetivo 1.4: Visibilizar los aportes de las mujeres de Llodio en la cultura y favorecer la recuperación de la memoria histórica de las mujeres locales

- 1.4.1. Apoyar al menos un proyecto de visibilización y recuperación de la memoria histórica de las mujeres.
- 1.4.2. Realizar acciones de difusión entre asociaciones culturales y centros escolares.

PROGRAMA 2. APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

Objetivo 2.1: Crear espacios de participación de las asociaciones de mujeres y del movimiento feminista en las Políticas para la Igualdad de mujeres y hombres

- 2.1.1. Crear una mesa de mediación que aúne a asociaciones de mujeres, movimiento feminista y mujeres no asociadas, para concretar las características de los proyectos estratégicos, como el Consejo de Participación y la Casa de las Mujeres.
- 2.1.2. Poner en marcha, el Consejo de Participación de Mujeres y convocarlo con la frecuencia prevista en su normativa.

Objetivo 2.2: Apoyar y fomentar el desarrollo y la actividad empoderante del movimiento asociativo y feminista de las mujeres de Llodio, mediante la dotación de recursos

- 2.2.1. Anualmente realizar una convocatoria de subvenciones para las asociaciones, y divulgar y apoyar la presentación de proyectos, a las convocatorias de subvenciones de otros organismos públicos.
- 2.2.2. Implantar en Llodio una Casa de las Mujeres o espacio propio.

7. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

7.1 ¿QUÉ ENTENDEMOS POR TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS?

La vida de las personas presenta al menos dos dependencias básicas inevitables: dependemos de la naturaleza porque todo lo que necesitamos para mantenernos con vida procede de ella, y dependemos en uno u otro momento de los demás, porque a lo largo de nuestras vidas y en unas etapas vitales más que en otras, requerimos de los cuidados que otras personas nos dedican. Los seres humanos somos vulnerables desde el nacimiento, enfermamos, envejecemos y finalmente morimos, e incluso cuando disponemos de salud y juventud tenemos necesidades afectivas que sólo se satisfacen en un contexto de interrelación con los y las demás.

Sin embargo, el sistema socioeconómico actual funciona sobre la base de ignorar ambas dependencias, estableciendo una ruptura entre las personas y el resto del mundo vivo y no reconociendo, la importancia de los cuidados para el mantenimiento de la vida, independientemente de que estos trabajos estén remunerados o no, ni solventando adecuadamente las necesidades de cuidado. Tal y como se indica en el VII Plan de Igualdad de la CAE, la satisfacción de las necesidades humanas básicas de cuidados se naturaliza de forma global en las mujeres y estos trabajos no son todavía visibles en el análisis macroeconómico, se desarrollan de forma muy precaria y condicionan las vidas de todas las mujeres en el mundo y ha dado lugar a lo que se denomina *la crisis civilizatoria de los cuidados*.

La cuestión de los cuidados se ha abordado en planes anteriores en Llodio para la corresponsabilidad, aludiendo a la implicación de los hombres en las tareas y roles de cuidado tradicionalmente feminizadas y de medidas de conciliación orientadas sobre todo a viabilizar, “reconciliar”, ámbitos aparentemente enfrentados, en este caso, la vida personal, la familiar y la laboral. Pero estos ámbitos no están enfrentados, sino que forman parte constitutiva de las necesidades productivas y reproductivas de cada persona, y la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, no sólo ha de aludir a la necesaria implicación de los hombres, sino también a la necesaria corresponsabilidad de las instituciones y en general, del sistema social, en los cuidados, como trabajo imprescindible para el mantenimiento y la sostenibilidad de la vida.

Desde este enfoque, no se trata ya de reconciliar ámbitos vitales enfrentados en lo individual ni sólo de corresponsabilizar a los hombres en tareas feminizadas, no reconocidas ni remuneradas –que también–, sino de contribuir a modificar el sistema social para conseguir un reparto más simétrico de los recursos, los espacios, los tiempos y los cuidados, enfocando esa distribución de los recursos a la consecución como afirma Amaia Pérez Orozco de “vidas dignas de ser vividas²”. Cabe aclarar además que entendemos en este contexto los cuidados, tal y como recoge el VII Plan de Igualdad de la CAE, “aquellas actividades que desarrollamos para satisfacer las necesidades de cuidados, y no sólo las que se realizan en la familia a través de lo que suele denominarse trabajo doméstico no remunerado. De hecho, los trabajos de cuidados pueden estar remunerados monetariamente o no³”.

² Pérez Orozco, Amaia. De vidas vivibles y producción imposible. 2012. Pág. 3.

³ Gálvez Muñoz, Lina (dir). La economía de los cuidados, Deculturas Ediciones, Sevilla, 2016, Pág. 20.

7.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: AVANCES Y RETOS PARA LAUDIO EN TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

Este enfoque, siguiendo nuevamente a Amaia Pérez Orozco, implica que es necesario reorientar los recursos teniendo en cuenta la centralidad de los cuidados para el sostenimiento de la vida, asumiendo que somos seres interdependientes que necesariamente requerimos de los demás para la supervivencia; que esa interdependencia no debe ser gestionada mediante modelos de reparto asimétricos, en los que las cargas recaigan sobre determinadas personas o colectivos feminizados que además limitan su acceso a empleos de calidad, y que es necesario buscar modelos de permitan asumir una responsabilidad colectiva en las tareas básicas para la sostenibilidad de la vida.

El reto que supone abordar este modelo de cuidados requiere enfrentar varias realidades. Laudio es como se ha remarcado a lo largo del documento, un municipio con niveles de envejecimiento y sobre envejecimiento por encima de la media del entorno. Sin embargo, su ratio de cobertura de los servicios residenciales es aproximadamente la mitad de la media del resto de Cuadrillas del Territorio Histórico de Álava y es también inferior a la media en lo relativo a servicios de día. Es por tanto necesario trasladar a la Diputación Foral de Álava la insuficiencia de estos servicios o incrementar las plazas de los servicios residenciales públicos de titularidad municipal.

Más allá, la pandemia ha supuesto una sobre carga de las personas cuidadoras, que se han enfrentado a una reducción de los servicios públicos y a un incremento de los tiempos de trabajo no remunerado, con las consecuencias que ello conlleva para la propia salud, autonomía y posibilidades de desarrollo en el ámbito laboral. Por tanto, un gran reto es introducir la perspectiva de género en los programas de que Laudio dispone para promover el autocuidado de las personas cuidadoras y la autonomía saludable de las mujeres mayores.

En este modelo de cuidados, desarrollan una función fundamental no sólo los servicios, sino también las infraestructuras y los modelos de movilidad. Las tareas diarias se desempeñan en un espacio físico que puede facilitarlas u obstaculizarlas, impactando de forma decisiva en el reparto de los tiempos y en el acceso en igualdad al derecho al disfrute de la ciudad.

En Laudio se han observado avances significativos en torno al urbanismo inclusivo y feminista, con la introducción de la perspectiva de género en el Plan General de Ordenación Urbana, que ha planteado acciones para la mejora del espacio público, la accesibilidad, la seguridad percibida y la movilidad. Los esfuerzos para la mejora de la movilidad en el municipio han de seguir progresando y en la medida en que está ya preparándose el Plan de Movilidad Urbana Sostenible deberá realizarse integrando la perspectiva de género, una herramienta muy necesaria, teniendo en cuenta las características geográficas del pueblo y las propias demandas de las mujeres entrevistadas.

Queda en ese sentido como reto reforzar la coordinación entre las áreas responsables y el Servicio de Igualdad, asesorando en el desarrollo e implantación de las medidas propuestas, realizando un seguimiento y difusión de las medidas y facilitando una adecuada formación e información en torno a los principios del urbanismo y la movilidad con perspectiva de género.

Por último, la transformación de la economía pasa necesariamente por garantizar la igualdad en el acceso al trabajo remunerado y no remunerado y promover la autonomía económica de las mujeres. Actualmente, en Laudio la tasa de paro femenina es superior a la masculina en 3 puntos porcentuales, y en 2019, los contratos femeninos a mujeres fueron el 36% del total. A esta situación, se suma la coyuntura generada por la COVID-19, que está afectando de forma más aguda a sectores feminizados, tales

como hostelería, comercio y trabajadoras del hogar, muchas de las cuales forman parte de la economía sumergida y por tanto no pueden acceder a ayudas.

Por ese motivo, es necesario diseñar programas que ayuden a reorientar a las cuidadoras profesionales a sectores menos castigados, asegurar que las ayudas a la COVID-19 incluyen cláusulas que contribuyan a mitigar el incremento de las brechas de género que la actual coyuntura puede provocar y contribuir a que el tejido empresarial de Llodio incorpore medidas de responsabilidad social tendentes a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres y promover un acceso y condiciones de trabajo más equitativo, por lo que es necesario realizar medidas de difusión para promover la realización de Planes de Igualdad en empresas de la zona.

La estructura estratégica del eje se define por tanto como sigue:

**PROGRAMA 3.
CUIDADO DE LAS
PERSONAS
CUIDADORAS.**

Objetivo 3.1:
Reducir las brechas de género en las cargas de cuidado de las mujeres de Llodio.

Objetivo 3.2:
Reducir las brechas de género en la práctica deportiva de Llodio

**PROGRAMA 4.
AUTONOMÍA
ECONÓMICA DE LAS
MUJERES**

Objetivo 4.1:
Reducir las brechas de género en el acceso al empleo.

**PROGRAMA 5.
INFRAESTRUCTURAS
PARA LOS
CUIDADOS**

Objetivo 5.1:
Continuar integrando la perspectiva de género en la política urbanística del municipio.

Objetivo 5.2:
Diseñar e implantar un plan de movilidad que facilite la movilidad de las mujeres de Llodio y reduzca los tiempos destinados a los desplazamientos cotidianos.

7.3 ESTRATEGIA EN TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS: PROGRAMAS OBJETIVOS Y MEDIDAS

PROGRAMA 3. CUIDADO DE LAS PERSONAS CUIDADORAS

Objetivo 3.1: Reducir las brechas de género en las cargas de cuidado de las mujeres de Laudio.

- 3.1.1. Realizar un proceso para introducir la perspectiva de género en el proyecto Mugi.
- 3.1.2. Realizar un proceso para introducir la perspectiva de género en el proyecto “cuidando al cuidador”.

Objetivo 3.2: Reducir las brechas de género en la práctica deportiva de Laudio

- 3.2.1. Realizar un plan operativo anual, en coordinación con el Servicio de Igualdad, para la implantación de medidas contempladas en el Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo de Laudio 2020.
- 3.2.2. Anualmente, realizar una memoria de actuaciones realizadas y líneas estratégicas abordadas, e informar a la Comisión Técnica Inter-Áreas.
- 3.2.3. Evaluar el grado de cumplimiento y el impacto, de las medidas propuestas en el Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo de Laudio 2020.

PROGRAMA 4. AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

Objetivo 4.1: Reducir las brechas de género en el acceso al empleo.

- 4.1.1. Introducir cláusulas para la Igualdad en las subvenciones y ayudas para paliar la crisis generada por la COVID-19, de forma que se asegure la acción positiva hacia las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad.
- 4.1.2. Crear un programa de ayudas para la reorientación laboral de mujeres que trabajan en economía sumergida o estén precarizadas.
- 4.1.3. Difundir entre las empresas de más de cincuenta personas empleadas el contenido del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, de modo que se conozca la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad en empresas.

PROGRAMA 5. INFRAESTRUCTURAS PARA LOS CUIDADOS

Objetivo 5.1: Continuar integrando la perspectiva de género en el la política urbanística del municipio.

- 5.1.1. Realizar una formación sobre urbanismo feminista y urbanismo con perspectiva de género.
- 5.1.2. Revisar el grado de cumplimiento de las medidas integradas en el PGOU y difundir los resultados entre la ciudadanía y el movimiento asociativo.
- 5.1.3. En caso de que se realice una modificación al PGOU, un plan especial, introducir la perspectiva de género, de acuerdo a la legislación vigente en la CAE.

Objetivo 5.2: Diseñar e implantar un plan de movilidad que facilite la movilidad de las mujeres de Ludio y reduzca los tiempos destinados a los desplazamientos cotidianos.

- 5.2.1. Durante el proceso de diseño del plan de movilidad realizar grupos de trabajo específicos dirigidos a detectar las necesidades de las mujeres.
- 5.2.2. Realizar un informe de impacto de género del plan de movilidad.
- 5.2.3. Realizar un proceso de difusión y contraste de las medidas adoptadas en el Plan de Movilidad para dar respuesta a las demandas de las mujeres.

8. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

8.1 ¿QUÉ ENTENDEMOS VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA?

Uno de los principales cambios que introduce el Proyecto de Segunda Modificación de la Ley 4/2005, es el relativo a la conceptualización y tratamiento de la violencia.

Así, el objeto de la intervención es la violencia machista contra las mujeres, que se define como *“una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las estructurales desigualdades que existen en función del género.”*

En este nuevo marco legal, el concepto de violencia machista contra las mujeres, abarca toda violencia que se ejerza sobre ellas, incluidas las niñas, adolescentes y mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público como en el privado.

A los efectos de la Ley *“La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión y los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos, económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial. Constituyen violencia machista contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la coacción o privación arbitraria de libertad, la tortura, el acoso y la violencia política de género, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal o autonómica. Todo ello, independientemente de que se produzcan en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye, pero no se limita, a los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual”*

Entre las principales consecuencias de definir la violencia como *machista* es la consideración de esta como un producto de la actual estructura social, y por tanto, la asunción de la responsabilidad colectiva sobre las condiciones de reproducción de esta estructura. Igualmente, el planteamiento de la violencia machista como la vulneración de derechos humanos, implica, según el derecho internacional, que las víctimas/supervivientes tienen derecho a reparación, que consta de cuatro aspectos fundamentales:

- **Recuperación total:** supone devolver en la medida de lo posible a la víctima a la situación anterior a la agresión sufrida. Dado que esto no es posible si alude a la disposición de las medidas necesarias para garantizar su recuperación física, psíquica y social, medidas que han de desarrollarse desde una perspectiva empoderante, teniendo en cuenta la idiosincrasia y diversidad de las mujeres a la hora de lograr dicha recuperación.
- **Indemnización:** compensación económica por daños y perjuicios económicamente evaluables: entre los que se encuentran el daño físico y mental, incluido el dolor, el sufrimiento y la angustia emocional; la pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y

prestaciones sociales; los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante; el daño a la reputación o a la dignidad; los gastos contraídos por asistencia jurídica o especializada, servicios médico psicológicos y sociales. El Estado debe garantizar que la víctima pueda percibir una indemnización adecuada al daño sufrido y, debería anticiparla pudiendo más tarde repercutir al deudor (autor responsable de los actos de violencia) la cantidad abonada. Jurídicamente, la indemnización o compensación económica implica el reconocimiento de la responsabilidad civil, lo que implica un mayor compromiso con el tratamiento y consideración de la violencia machista.

- **Garantía de no repetición:** el Estado debe asegurar que la agresión no volverá a repetirse y que las sobrevivientes gozan de protección efectiva ante represalias o amenazas. Este aspecto del derecho a la reparación implica tanto la dimensión individual como la violencia que se produce en términos estructurales, como es la revictimización interinstitucional.
- **La satisfacción de la víctima o superviviente:** Incluye cesación de las violaciones, verificación de los hechos, difusión pública de la verdad en la medida que no cause más daños innecesarios ni amenace la seguridad de la víctima, los testigos y otras personas; averiguación del paradero de las personas desaparecidas; ayuda para realizar nuevos enterramientos de acuerdo con la cultura; declaraciones oficiales que restablezcan la dignidad y reputación de la víctima. Este aspecto implica la garantía de que se realizará un relato digno y sin fisuras, que dignifique a las mujeres supervivientes, reconociendo sus vivencias y de las raíces que esta violencia tiene en las estructuras más profundas de nuestra sociedad.

8.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: AVANCES Y RETOS PARA LAUDIO EN VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

Laudio tiene una amplia trayectoria en el trabajo en contra de la violencia. A lo largo de los últimos cuatro años se han desarrollado constantes actuaciones en materia de sensibilización, difusión e información hacia la ciudadanía, incluyendo, a través de la participación en Beldur Barik, actuaciones específicas dirigidas a menores y jóvenes.

Los avances sin embargo no son del todo visibilizados por el movimiento asociativo y feminista, por lo que queda como reto mejorar la comunicación y la coordinación, mediante grupos de trabajo anuales, en los que se exponga la evolución de la incidencia en materia de violencia, las actuaciones realizadas por el Ayuntamiento y los principales resultados obtenidos a lo largo del año. Es igualmente recomendable que la actuación visibilice las estrategias desarrolladas para cada público objetivo y que realice actuaciones espaciadas a lo largo del año, que puedan trasladarse en estas reuniones anuales.

En materia de actuación y coordinación interinstitucional, En 2016 se aprobó el I Protocolo Interinstitucional y se ha abordado igualmente uno de los espacios en los que más frecuentemente se producen situaciones de violencia: las fiestas y espacios de ocio, cuya prevención también se ha afrontado mediante la elaboración y difusión de un Protocolo específico.

Como reto, hasta ahora la planificación se ha situado en el marco conceptual de la violencia de género, en el caso del Protocolo, y de la violencia contra las mujeres, en el caso del III Plan. Tal y como se indica en el marco teórico, la aprobación del Consejo de Gobierno, del Proyecto de Ley de segunda modificación de la ley para la Igualdad, implica un cambio conceptual y de abordaje de las Políticas de Igualdad que es necesario incorporar a la práctica de Laudio, desde los diferentes ámbitos de trabajo: investigación, formación, sensibilización y prevención, atención y reparación y coordinación interinstitucional.

Es en este marco en el que ha de integrarse, por tanto, acciones para el acompañamiento, el empoderamiento y la reparación, y diseñar programas de empoderamiento individual y colectivo para mujeres víctimas. Más allá, las mujeres demandan una intensificación del acompañamiento jurídico y psicológico y una mayor formación del personal municipal en materia de violencia.

Todo ello sin obviar la coyuntura creada por la pandemia, en la que además del tiempo en el que las mujeres y menores han estado encerradas con sus agresores, con las consecuencias físicas y psicológicas que ello comporta, ha de enfrentarse a una previsible situación de agravamiento de la frecuencia y la gravedad de las violencias, producto de una percepción de pérdida de control de los agresores, una mayor dificultad de las mujeres para abordar procesos de salida del ciclo de violencia y por tanto un agravamiento de las consecuencias de esta violencia en los y las menores implicadas. Monitorizar la situación, crear y participar en espacios de reflexión, y valorar la necesidad de adaptar itinerarios y recursos, será por tanto una prioridad a corto plazo.

El trabajo en materia de violencia machista se estructura por tanto en los siguientes programas y objetivos.

Programa 6. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

Objetivo 6.1: Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia machista o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.

Programa 7. DETECCIÓN, ATENCIÓN COORDINADA Y REPARACIÓN DEL DAÑO

Objetivo 7.1: Incrementar el conocimiento en materia de violencia machista y sus diferentes manifestaciones, para mejorar la derivación, garantizar una atención integral y coordinada desde una perspectiva empoderante, a las supervivientes y una restauración del daño.

Objetivo 7.2: Coordinar el trabajo de atención, acompañamiento y reparación a la violencia machista en Llodio.

8.3 ESTRATEGIA EN VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

PROGRAMA 6. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

Objetivo 6.1: Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia machista o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.

- 6.1.1. Participar en Beldur Barik, coordinando la participación con la Cuadrilla y con los Municipios de Aiara Natural o realizar anualmente un proceso de sensibilización y prevención contra la violencia machista entre los y las jóvenes.
- 6.1.2. Realizar campañas de conmemoración del 25 N organizadas con la participación del movimiento asociativo.
- 6.1.3. Realizar acciones públicas en las que se exprese el rechazo a la violencia machista, cuando se produzcan y se hagan públicas este tipo de agresiones, asegurando el respeto a las supervivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido y evitando la revictimización.
- 6.1.4. Anualmente, diseñar acciones de prevención de la violencia machista y del sexismo en fiestas y difundir el protocolo de actuación entre comercio, hostelería, asociaciones y ciudadanía.

PROGRAMA 7. DETECCIÓN, ATENCIÓN COORDINADA Y REPARACIÓN DEL DAÑO

Objetivo 7.1: Incrementar el conocimiento en materia de violencia machista y sus diferentes manifestaciones, para mejorar la derivación, garantizar una atención integral y coordinada desde una perspectiva empoderante, a las supervivientes y una restauración del daño.

- 7.1.1. Anualmente, realizar una memoria de actuación en materia de violencia y divulgarla entre los movimientos asociativo y feminista, y la ciudadanía.
- 7.1.2. Analizar la afeción de la perspectiva de los Derechos Humanos a las políticas contra la violencia machista en Llodio y realizar el I Plan de Violencia desde la perspectiva de los Derechos humanos y el derecho a reparación de Llodio.

Objetivo 7.2: Coordinar el trabajo de atención, acompañamiento y reparación a la violencia machista en Llodio.

- 7.2.1. Dinamizar anualmente y formar al personal integrante de la Mesa de Coordinación Interinstitucional del Protocolo de Violencia de Llodio.
- 7.2.2. Participar en los procesos de coordinación de los Protocolos de Violencia de la Cuadrilla de Aiara.
- 7.2.3. Analizar la viabilidad de implantar un modelo similar al programa Tartekari Sarea en Llodio, para facilitar al movimiento asociativo y feminista, actuar como puerta de entrada en casos de violencia machista.

9. MATERIALIZANDO MEDIDAS: INDICADORES, RESPONSABLES, CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

9.1 BUEN GOBIERNO

PROGRAMA I. COMPROMISO POLÍTICO				
	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo I.1: Incrementar y mejorar la planificación operativa y el seguimiento del plan				
I.1.1. Realizar un proceso de planificación operativa anual y presentarlo a la Comisión Política.	Plan operativo anual elaborado. Acta de presentación del plan operativo anual. Participantes en reunión de presentación, desagregados por sexo.	2021 - 2024	Servicio de Igualdad	Realización interna
I.1.2. Diseñar un sistema de seguimiento del Plan de Igualdad.	Herramienta de seguimiento diseñada. Cumplimentación de indicadores de herramienta de seguimiento.	2121	Servicio de Igualdad	Realización interna
I.1.3. Realizar una memoria anual de la actividad del Servicio de Igualdad y presentarlo a la Comisión Política.	Memoria de actuación anual elaborada. Acta de reunión de Presentación de memoria anual. Participantes en reunión de presentación, desagregados por sexo.	2021 - 2024	Servicio de Igualdad	Realización interna
Objetivo I.2: Fortalecer el Órgano para la Igualdad.				
I.2.1. Mantener el presupuesto para las Políticas de Igualdad los dos primeros años de vigencia del plan y aumentar el presupuesto en los dos años siguientes.	Presupuesto anual destinado a las Políticas de Igualdad. Evolución del presupuesto a lo largo del periodo de vigencia del plan.	2021 - 2024	Alcaldía	Realización interna

PROGRAMA II. ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo II.1: Introducir la perspectiva de género en la gestión del personal del Ayuntamiento de Llodio.				
II.1.1. Realizar un plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Llodio que dé respuesta a los estándares de calidad de la CAE y a la normativa estatal.	Plan de Igualdad Interno realizado. Presupuesto destinado a la implantación del Plan interno. Cronograma de implantación de acciones. Responsables de implantación de acciones. Estructuras de coordinación del Plan de Igualdad interna.	2021	Función Pública y relaciones laborales	17500
II.1.2. Coordinar el seguimiento e implantación del Plan de Igualdad Interno.	Personas participantes en la estructura de coordinación del Plan de Igualdad Interno.	2022-2024	Función Pública y relaciones laborales	Realización Interna
Objetivo II.2: Asegurar una formación progresiva y permanente del personal político y técnico del Ayuntamiento de Llodio.				
II.2.1. Realizar un Plan de Formación dirigido al personal político y técnico.	Personas participantes en el diagnóstico desagregadas por sexo. Brechas detectadas desagregadas por sexo. Medidas correctoras definidas por año Presupuesto anual Medidas correctoras definidas por responsable	2021	Función Pública y relaciones laborales	Realización Interna
II.2.2. Anualmente, realizar procesos de formación acción con el personal técnico dirigidos a integrar la perspectiva de género en sus puestos de trabajo: Indicadores de género, cláusulas en subvenciones y contrataciones, evaluación previa de impacto de género.	Jornadas de formación anuales organizadas Horas de formación impartidas Personas participantes en las formaciones desagregadas por sexo áreas participantes en la formación	2021-2024	Servicio de Igualdad	3000

PROGRAMA III. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo III.1: Incrementar y mejorar el grado de conocimiento sobre las Políticas de Igualdad de Laudio, tanto entre el personal municipal como entre la ciudadanía y movimiento asociativo y feminista.				
III.1.1. Trasladar al personal político la memoria operativa anual.	Actas de sesión de las valoraciones del personal político relativas a la memoria anual	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna
III.1.2. Anualmente organizar una reunión con la Comisión Técnica Inter Áreas para planificar la actuación en materia de igualdad.	Participantes en la reunión técnica desagregados por sexo Áreas participantes en la reunión técnica. Acta de reunión	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna
III.1.3. Anualmente, difundir entre movimiento asociativo la memoria de actuación anual.	Memoria de actuación enviada. Aportaciones o valoraciones relativas a la memoria de actuación	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna
III.1.4. Utilizar WhatsApp para favorecer la difusión de las actividades y convocatorias, complementando la comunicación a través de Zuin y de la web municipal	Nº de actividades difundidas a través de Whats App. Nº de personas integrantes de la lista de difusión, desagregadas por sexo.	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna
Objetivo III.2: Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estudios y estadísticas del Ayuntamiento de Laudio.				
III.2.1. Implantar un programa informático que asegure la desagregación de datos por sexo.	Programa informático implantado.	2021	Servicio de Igualdad	3000
III.2.2. Realizar un proceso de formación acción sobre indicadores con perspectiva de género dirigidos al personal técnico municipal.	Jornadas de formación anuales organizadas Horas de formación impartidas Personas participantes en las formaciones desagregadas por sexo Áreas participantes en la formación	2022	Servicio de Igualdad	1000

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo III.3: Realizar Evaluaciones Previas de Impacto de Género de la normativa municipal.				
III.3.1 Diseñar una instrucción para aplicar la Guía de Evaluación Previa de Impacto de Género en la normativa municipal.	Instrucción diseñada. Nº de personas entre las que se difunde la instrucción	2023	Servicio de Igualdad	1000
III.3.2. Realizar un programa piloto de formación acción con La Comisión Técnica Inter Áreas sobre Evaluación Previa de Impacto de Género.	Jornadas de formación organizadas Horas de formación impartidas Personas participantes en las formaciones desagregadas por sexo Áreas participantes en la formación	2024	Servicio de Igualdad	1000
Objetivo III.4: Incrementar el impacto de género de las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios de colaboración.				
III.4.1. Realizar un proyecto piloto de introducción de la perspectiva de género en las subvenciones deportivas, basadas en un proceso previo de análisis de necesidades de asociaciones deportivas y acompañado de un asesoramiento que facilite su cumplimiento.	Asociaciones deportivas participantes en el análisis. Datos recogidos con respecto a las asociaciones deportivas. Nº de cláusulas introducidas, por tipo de cláusula	2022	Servicio de Igualdad	3000
III.4.2. Realizar un proyecto piloto de introducción de la perspectiva de género en las subvenciones culturales, basadas en un proceso similar al anterior.	Asociaciones culturales participantes en el análisis. Datos recogidos con respecto a las asociaciones deportivas. Nº de cláusulas introducidas, por tipo de cláusula	2022	Servicio de Igualdad	3000
III.4.3. Realizar un proyecto piloto de introducción de la perspectiva de género en convenios, mediante una formación acción con el personal técnico municipal.	Entidades beneficiarias de convenios participantes en el análisis. Datos recogidos con respecto a las entidades conveniadas en relación a su introducción de la perspectiva de género Nº de cláusulas introducidas, por tipo de cláusula	2022	Servicio de Igualdad	1000
Objetivo III.5: Integrar la perspectiva de género en el capítulo IV de los presupuestos de Laudio.				

III.5.1. Realizar una evaluación de impacto de género del capítulo IV de Presupuestos y difundir las medidas resultantes entre las Áreas Implicadas.	Brechas de género detectadas en el capítulo IV de subvenciones. Cláusulas correctoras y medidas propuestas.	2024	Servicio de Igualdad	3000
---	--	------	----------------------	------

PROGRAMA IV. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo IV.1: Asegurar una adecuada coordinación interna en materia de Igualdad.				
IV.1.1. Organizar una capacitación anual al personal político responsable de Áreas.	Jornadas de formación anuales organizadas Horas de formación impartidas Personas participantes en las formaciones desagregadas por sexo Áreas participantes en la formación	2021-2024	Servicio de Igualdad	1200
IV.1.2. Anualmente capacitar a la Comisión Técnica, integrada por personal técnico representante de cada área, con sensibilidad e interés en implantar Políticas de Igualdad.	Jornadas de formación anuales organizadas Horas de formación impartidas Personas participantes en las formaciones desagregadas por sexo Áreas participantes en la formación	2021-2024	Servicio de Igualdad	700
Objetivo IV.2: Asegurar una adecuada coordinación interinstitucional.				
IV.2.1. Participar anualmente en la Red de Técnicas de Igualdad de Álava.	Nº de reuniones a las que se asiste Nº de horas dedicadas a la reunión.	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna
IV.2.2. Participar en las estructuras de coordinación de ámbito autonómico, Berdinsarea, Beldur Barik.	Nº de reuniones a las que se asiste Nº de horas dedicadas a la reunión.	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna
IV.2.3. Participar anualmente en las estructuras y procesos de coordinación de Cuadrilla de Aiara.	Nº de reuniones a las que se asiste Nº de horas dedicadas a la reunión.	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna

9.2 EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 1. APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo 1.1: Mantener la actividad de sensibilización, visibilización e información sobre objetivos logros y retos de las políticas para la Igualdad.				
1.1.1 Realizar campañas de sensibilización en fechas señaladas: 8M, 17M, 28 J.	N de actividades de sensibilización organizadas, por tipo de actividad, línea estratégica y colectivo al que se dirige. N° de personas asistentes, desagregadas por sexo	2021-2024	Servicio de Igualdad	18000
Objetivo 1.2: Anualmente, diseñar una estrategia dirigida a la realización de actividades para al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, que dé respuesta integral a las necesidades de las mujeres desde una perspectiva interseccional y atendiendo al impacto de la brecha tecnológica.				
1.2.1. Convocar anualmente al movimiento asociativo para recabar necesidades estratégicas en materia de empoderamiento individual y colectivo, atendiendo a las necesidades de reducción de la brecha digital de mujeres mayores y de alternativas presenciales para el mientras tanto.	N de reuniones con el movimiento asociativo. N° de aportaciones realizadas.	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna
1.2.2. Realizar actividades dirigidas al empoderamiento individual y colectivo, que den respuesta a las necesidades e intereses de la diversidad de mujeres de Laudio.	N de actividades de empoderamiento organizadas, por tipo de actividad, línea estratégica y colectivo al que se dirige. N° de personas asistentes, desagregadas por sexo	2021-2024	Servicio de Igualdad	24000

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo 1.3: Promover un cambio de valores hacia la igualdad, sostenido en el tiempo, en el ámbito escolar.				
1.3.1. Publicar anualmente un folleto informativo de la oferta en coeducación para centros escolares.	Folleto realizado.	2021-2024	Área de educación igualdad y juventud	800
1.3.2. Crear una mesa de Coeducación y realizar una convocatoria anual de coordinación de los centros escolares, para presentar la oferta formativa en coeducación y compartir proyectos y buenas prácticas.	Centros integrantes de la mesa de coeducación Personas participantes desagregadas por sexo	2021	Área de educación igualdad y juventud	Realización interna
1.3.3. Difundir anualmente a través de los medios de comunicación del Ayuntamiento las actividades programadas en los centros educativos	Nº de medios utilizados para la difusión de medidas de coeducación en centros escolares	2021-2024	Área de educación igualdad y juventud	Realización interna
1.3.4. Realizar medidas de coeducación para centros educativos.	Diagnóstico realizado Nº de medidas correctoras propuestas.	2021	Área de educación igualdad y juventud	13000
Objetivo 1.4: Visibilizar los aportes de las mujeres de Llodio en la cultura y Favorecer la recuperación de la memoria histórica de las mujeres locales.				
1.4.1. Apoyar al menos un proyecto de visibilización y recuperación de la memoria histórica de las mujeres.	Mujeres participantes en el proceso de recuperación de la memoria histórica.	2021-2024	Servicio de Igualdad	7000
1.4.2. Realizar acciones de difusión entre asociaciones culturales y centros escolares del estudio de recuperación de la Memoria Histórica	Nº de acciones de difusión realizadas. Nº de personas participantes en las acciones de difusión, desagregadas por sexo.	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna

PROGRAMA 2. APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo 2.1: Crear espacios de participación de las asociaciones o movimientos de mujeres y feministas en las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.				
2.1.1. Crear una mesa de mediación que aúne a asociaciones de mujeres, movimiento feminista y mujeres no asociadas, para concretar las características de los proyectos estratégicos, como el Consejo de Participación y la Casa de las Mujeres.	Nº de asociaciones participantes en la mesa de mediación. Nº de personas participantes, desagregadas por sexo. Nº de acuerdos alcanzados.	2021-2022	Servicio de Igualdad	10000
2.1.2. Poner en marcha, el Consejo de Participación de Mujeres y convocarlo con la frecuencia prevista en su normativa.	Nº de asociaciones participantes en el Consejo de Mujeres Nº de personas participantes, desagregadas por sexo. Nº de acuerdos alcanzados en relación a funciones y formas de funcionamiento	2022	Servicio de Igualdad	6000
Objetivo 2.2: Apoyar y fomentar el desarrollo y la actividad empoderante del movimiento asociativo y feminista de las mujeres de Laudio, mediante la dotación de recursos.				
2.2.1. Anualmente realizar una convocatoria de subvenciones para las asociaciones, y divulgar y apoyar la presentación de proyectos, a las convocatorias de subvenciones de otros organismos públicos.	Nº de asociaciones financiadas anualmente, por entidad financiadora. Nº de personas beneficiarias, desagregadas por sexo Cuantía de la subvención por asociación y media de cuantía de subvenciones.	2021-2024	Servicio de Igualdad	40400
2.2.2. Implantar en Laudio una Casa de las Mujeres o espacio propio.	Casa de Mujeres creada.	2023	Servicio de Igualdad	20000

9.3 TRANSFORMAR LAS ECONOMIAS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

PROGRAMA 3. CUIDADO DE LAS PERSONAS CUIDADORAS.

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo 3.1: Reducir las brechas de género en las cargas de cuidado de las mujeres de Laudio.				
3.1.1. Realizar un proceso para introducir la perspectiva de género en el proyecto Mugi.	Brechas de género en el proyecto Mugi detectadas. Medidas correctoras en el proyecto Mugi propuestas Medidas correctoras en el proyecto Mugi implantadas	2022	Área de Bienestar social, cooperación y salud	3000
3.1.2. Realizar un proceso para introducir la perspectiva de género en el proyecto "cuidando al cuidador".	Brechas de género y evaluación de impacto de género en el proyecto Cuidando al cuidador detectadas. Medidas correctoras en el proyecto Cuidando al cuidador propuestas Medidas correctoras en el proyecto Cuidando al cuidador implantadas	2022	Área de Bienestar social, cooperación y salud	Realización interna

Objetivo 3.2: Reducir las brechas de género en la práctica deportiva de Llodio.

3.2.1. Realizar un plan operativo anual, en coordinación con el Servicio de Igualdad, para la implantación de medidas contempladas en el Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo de Llodio 2020.	Plan operativo anual elaborado	2021-2024	Área de cultura deporte y fiestas	Realización interna
3.2.3. Evaluar el grado de cumplimiento y el impacto, de las medidas propuestas en el Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo de Llodio 2020.	Grado de cumplimiento de medidas propuestas Nº de brechas de género en la práctica deportiva reducidas y porcentaje con respecto al total de las detectadas	2024	Área de cultura deporte y fiestas	Realización interna
3.2.2. Anualmente, realizar una memoria de actuaciones realizadas y líneas estratégicas abordadas, e informar a la Comisión Técnica Inter-Áreas.	Nº de acciones correctoras implantadas por año	2021-2024	Área de cultura deporte y fiestas	Realización interna

PROGRAMA 4. AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo 4.1: Reducir las brechas de género en el acceso al empleo.				
4.1.1. Introducir cláusulas para la igualdad en las subvenciones y ayudas para paliar la crisis generada por la COVID-19, de forma que se asegure la acción positiva hacia las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad.	Nº de cláusulas introducidas. Nº de personas beneficiarias, desagregadas por sexo Impacto de género en de las subvenciones para la COVID-19	2021	Hazi. Bienestar Social	Realización interna
4.1.2. Crear un programa de ayudas para la reorientación laboral de mujeres que trabajan en economía sumergida y/ o estén precarizadas.	Programa de reorientación laboral creado Cuantía presupuestaria del programa. Nº de mujeres participantes.	2022	Hazi	20000
4.1.3. Difundir entre las empresas de más de cincuenta personas empleadas el contenido del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, de modo que se conozca la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad en empresas.	Evento de difusión de la normativa realizado Empresas informadas. Empresas con Plan de Igualdad al finalizar el periodo de vigencia del plan.	2022	Hazi	Realización interna

PROGRAMA 5. INFRAESTRUCTURAS PARA LOS CUIDADOS

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo 5.1: Continuar integrando la perspectiva de género en la política urbanística del municipio.				
5.1.1. Realizar una formación sobre urbanismo feminista y urbanismo con perspectiva de género.	Jornadas de formación organizadas Horas de formación impartidas Personas participantes en las formaciones desagregadas por sexo Áreas participantes en la formación	2023	Área de urbanismo y medio ambiente	1000
5.1.2. Revisar el grado de cumplimiento de las medidas integradas en el PGOU y difundir los resultados entre la ciudadanía y el movimiento asociativo.	Nº de medidas propuestas en la evaluación de impacto de género del PGOU realizadas. Nº de participantes en los procesos de difusión de la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas.	2024	Área de urbanismo y medio ambiente	Realización Interna
5.1.3. En caso de que se realice una modificación al PGOU, un plan especial, introducir la perspectiva de género, de acuerdo a la legislación vigente en la CAE.	Planes especiales o modificaciones a la PGOU realizadas N de planes especiales o modificaciones a la PGOU que realizan una evaluación de impacto de género. Nº de personas participantes, desagregadas por sexo	2021-2024	Área de urbanismo y medio ambiente	15000

Objetivo 5.2: Diseñar e implantar un Plan de Movilidad que facilite la movilidad de las mujeres de Llodio y reduzca los tiempos destinados a los desplazamientos cotidianos.

5.2.1. Durante el proceso de diseño del plan de movilidad realizar grupos de trabajo específicos dirigidos a detectar las necesidades de las mujeres.	Nº de grupos de trabajo realizados. Nº de aportaciones realizadas Nº de mujeres participantes.	2021	Área de urbanismo y medio ambiente	Realización Interna
5.2.2. Realizar un informe de impacto de género del plan de movilidad.	Brechas de género detectadas. Medidas propuestas	2022	Área de urbanismo y medio ambiente	6000
5.2.3. Realizar un proceso de difusión y contraste de las medidas adoptadas en el Plan de Movilidad para dar respuesta a las demandas de las mujeres.	Jornada de difusión realizada. Nº de mujeres participantes. Nº de aportaciones recibidas.	2022	Área de urbanismo y medio ambiente	Realización Interna

9.4 VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

PROGRAMA 6. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo 6.1: Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia machista o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.				
6.1.1. Participar en Beldur Barik, coordinando la participación con la Cuadrilla y con los Municipios de Aiara Natural o realizar anualmente un proceso de sensibilización y prevención contra la violencia machista entre los y las jóvenes.	N de actividades de sensibilización organizadas. Nº de jóvenes participantes, desagregado por sexo.	2021-2024	Servicio de Igualdad	12000
6.1.2. Realizar campañas de conmemoración del 25 N organizadas con la participación del movimiento asociativo.	Nº de actividades organizadas	2021-2024	Servicio de Igualdad	24000
6.1.3. Realizar acciones públicas en las que se exprese el rechazo a la violencia machista, cuando se produzcan y se hagan públicas este tipo de agresiones, asegurando el respeto a las supervivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido y evitando la revictimización.	Nº de acciones públicas de rechazo organizadas	2021-2024	Alcaldía	1000
6.1.4. Anualmente, diseñar acciones de prevención de la violencia machista y del sexismo en fiestas y difundir el protocolo de actuación entre comercio, hostelería, asociaciones y ciudadanía.	N de actividades de sensibilización organizadas, por tipo de actividad, línea estratégica y colectivo al que se dirige. Nº de personas asistentes, desagregadas por sexo	2021-2024	Área de cultura deporte y fiestas	9000

PROGRAMA 7. DETECCIÓN, ATENCIÓN COORDINADA Y REPARACIÓN DEL DAÑO

	INDICADOR	AÑO	RES.	PRES.
Objetivo 7.1: Incrementar el conocimiento en materia de violencia machista y sus diferentes manifestaciones, para mejorar la derivación, garantizar una atención integral y coordinada desde una perspectiva empoderante, a las supervivientes y una restauración del daño.				
7.1.1. Anualmente, realizar una memoria de actuación en materia de violencia y divulgarla entre el movimiento asociativo y feminista y/o la ciudadanía.	Mujeres atendidas.	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna
7.1.2. Analizar la afección de la perspectiva de los Derechos Humanos a las políticas contra la violencia machista en Llodio y realizar el I Plan de Violencia desde la perspectiva de los Derechos humanos y el derecho a reparación de Llodio.	Plan de violencia desde la perspectiva de los derechos humanos realizada. Mujeres participantes Medidas propuestas. Grado de cumplimiento de la legislación en materia de violencia machista.	2022	Servicio de Igualdad	15000
Objetivo 7.2: Coordinar el trabajo de atención, acompañamiento y reparación a la violencia machista en Llodio.				
7.2.1. Dinamizar anualmente y formar al personal integrante de la Mesa de Coordinación Interinstitucional del Protocolo de Violencia de Llodio.	Nº de reuniones realizadas. Personas asistentes desagregadas por sexo y horas de dedicación. Nº de formaciones realizadas. Personas asistentes desagregadas por sexo y horas de dedicación.	2021-2024	Servicio de Igualdad	3000
7.2.2. Participar en los procesos de coordinación de los Protocolos de Violencia de la Cuadrilla de Aiara.	Nº de reuniones realizadas. Municipios asistentes y horas de dedicación.	2021-2024	Servicio de Igualdad	Realización interna

7.2.3. Analizar la viabilidad de implantar un modelo similar al programa Tartekari Sarea en Ludio, para facilitar al movimiento asociativo y feminista, actuar como puerta de entrada en casos de violencia machista.	Diseño del programa realizado.	2024	Servicio de Igualdad	3000
---	--------------------------------	------	----------------------	------

10. GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

LOS PLANES OPERATIVOS ANUALES Y LOS INFORMES DE EVALUACIÓN

Tal y como se establece en el eje de empoderamiento, el seguimiento y evaluación del desarrollo del presente plan se sustenta, por un lado, en la elaboración de planes operativos anuales elaborados por el Servicio de igualdad y aprobados por la Comisión Política y la Comisión Técnica Inter-Áreas del Ayuntamiento de Llodio. El seguimiento de las medidas acordadas en dichos planes se sistematizará a partir de una herramienta de seguimiento cuya plantilla se incorporan dentro de este apartado. A partir de esta herramienta, anualmente se elaborará una memoria de seguimiento del plan, que igualmente será presentada a la Comisión Política y la Comisión Técnica del Ayuntamiento de Llodio.

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 recogida de la información identificado durante el proceso de diagnóstico y elaboración del presente Plan, se incorporan medidas específicas en torno a la sistematización de la información. A través de estas medidas se establece una herramienta que producirá la información necesaria para el seguimiento y evaluación del Plan.

El Plan de Igualdad se entregará en formato de Excel, de modo que en sí mismo, sirva como herramienta de seguimiento.

Además de los elementos estructurales, incluirá columnas específicas para analizar el grado de cumplimiento, la descripción de la medida realizada, el nº personas beneficiarias y los datos relativos a los indicadores de cumplimiento.

EJE, PROGRAMA Y OBJETIVO ESTRATÉGICO:		
Medida	Nº	
Área responsable	Año	Presupuesto
Seguimiento	Nivel de cumplimiento	Indicadores
	Total / Parcial / No iniciado	

Informe de desarrollo de la medida

EVALUACIÓN

La evaluación se abordará desde una estrategia de carácter plural y flexible, que al finalizar el periodo de implementación del Plan realice:

- Una valoración exhaustiva y global a la ejecución del Plan, con una orientación fundamentalmente de rendición de cuentas y de valoración general del grado de cumplimiento.
- La realización de análisis focalizados en aspectos específicos que se consideran clave para el impacto de las Políticas de Igualdad, y que presentan una gran utilidad en términos de aprendizaje y mejora.

El proceso combinará diversas estrategias que permitirán reflexionar sobre las cuestiones clave de la evaluación en el ámbito de las Políticas de Igualdad de mujeres y hombres y en ella participarán tanto la Comisión Política como la Comisión Técnica Interáreas del Ayuntamiento de Llodio

EVALUACIÓN DE GRADO DE CUMPLIMIENTO:

El sistema de seguimiento permitirá analizar cada año la evolución de lo realizado frente a lo proyectado.

Al finalizar el año, el Servicio de Igualdad realizará un análisis conjunto de toda la información, con el fin de realizar la mencionada memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en materia de Igualdad de mujeres y hombres.

Al finalizar el periodo de implementación del IV Plan para la Igualdad, el Servicio de Igualdad realizará una evaluación del grado de cumplimiento del mismo.

EVALUACIÓN DE COHERENCIA:

Se desarrollará al final del periodo de vigencia del plan, mediante una metodología cualitativa y abordará la dimensión conceptual y sustantiva de las Políticas de Igualdad de mujeres y hombres de Llodio, yendo por lo tanto más allá de la mera ejecución de las actuaciones para entrar a valorar los contenidos políticos de las mismas y reflexionar sobre su calidad y potencial de transformación.

EVALUACIÓN DE PROCESO:

Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atenderá principalmente a las valoraciones de agentes con implicación desde una perspectiva plural, identificando su satisfacción con los instrumentos de apoyo existentes y su percepción de la utilidad de los mismos. En consecuencia, es un tipo de evaluación muy centrada en el aprendizaje y la mejora, que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.

En la evaluación de proceso intervendrán los agentes implicados en la estructura de género.

EVALUACIÓN DE IMPACTO:

Analizará los efectos que tienen las Políticas de Igualdad, tanto los esperados como los no esperados. Responderá preguntas del tipo: ¿Cómo se ha modificado la situación de los colectivos destinatarios de las Políticas de Igualdad? ¿Cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en la sociedad en general? Para ello se planteará una metodología basada en:

- Recogida y análisis de fuentes secundarias. Las fuentes existentes actualmente se completarán con los datos que se generen mediante una explotación adecuada de indicadores de operaciones estadísticas existentes, así como con aquellos otros derivados de nuevos indicadores que puedan incluirse en los cuestionarios de la estadística oficial.
- Elaboración y desarrollo de fuentes primarias. Los indicadores que no puedan acogerse a los casos anteriores serán generados ad hoc en una operación estadística específica o a partir de metodologías cualitativas.