

II BERDINTASUN PLANA



ARABAKO LAUTADAKO KUADRILLA

**II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y
HOMBRES DE LA CUADRILLA DE LA LLANADA
ALAVESA**

2020-2023



ARABAKO LAUTADAKO
KUADRILLA
CUADRILLA DE LA
LLANADA ALAVESA

*A todas y todos los que os acercasteis al Encuentro Comarcal.
A las mujeres que acudieron a las llamadas del Consejo de Igualdad a pensar en cómo hacer de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa un lugar equitativo, justo y libre.
A quienes respondisteis a nuestras preguntas.
A las y los profesionales que, en medio de la vorágine, han sacado un rato, y más de uno, para pensar en cómo influye el género en su trabajo.
A las alcaldesas, alcaldes y presidencia de la Cuadrilla, por apoyar las Políticas de Igualdad.
A todas y todos los que se han sumado a la lucha por la Igualdad en La Llanada Alavesa y a los que se sumarán en los próximos cuatro años.
Gracias.*

Proyecto dirigido y coordinado por:



Klara. Servicio de Igualdad de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.

Con la asistencia de:



Helena Ortiz de Lejarazu.
Red Kuorum S.L.
Diciembre 2019.

Con la financiación de:



Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

Con financiación de:



Diputación Foral de Alava

ÍNDICE

ÍNDICE	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. ANTECEDENTES, REFERENCIAS Y MARCO LEGAL	4
2. PROCESO DE ELABORACIÓN	8
3. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	12
4. INFRAESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN: LA ARQUITECTURA DE GÉNERO	15
5. ESTRUCTURA DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD	223
6. BUEN GOBIERNO	24
7. EJES DE INTERVENCIÓN EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	31
8. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE LA CUADRILLA DE LA LLANADA ALAVESA	49
9. MATERIALIZANDO MEDIDAS: ACCIONES, INDICADORES, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA	51
10. PRESUPUESTO.....	75

INTRODUCCIÓN

La Cuadrilla de la Llanada Alavesa ha sido pionera en Álava en la implantación de Políticas de Igualdad, tanto a nivel municipal como comarcal. Así, además de los Planes de Igualdad propios diseñados en Elburgo-Burgelu (tres planes), y en Alegría-Dulantzi (dos planes), en Asparrena (un plan), el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa fue resultado de un proceso participativo, y también de un impulso político que permitió la existencia de una unidad de Igualdad propia en la cuadrilla propia, financiada con la colaboración de los municipios que la conformaban.

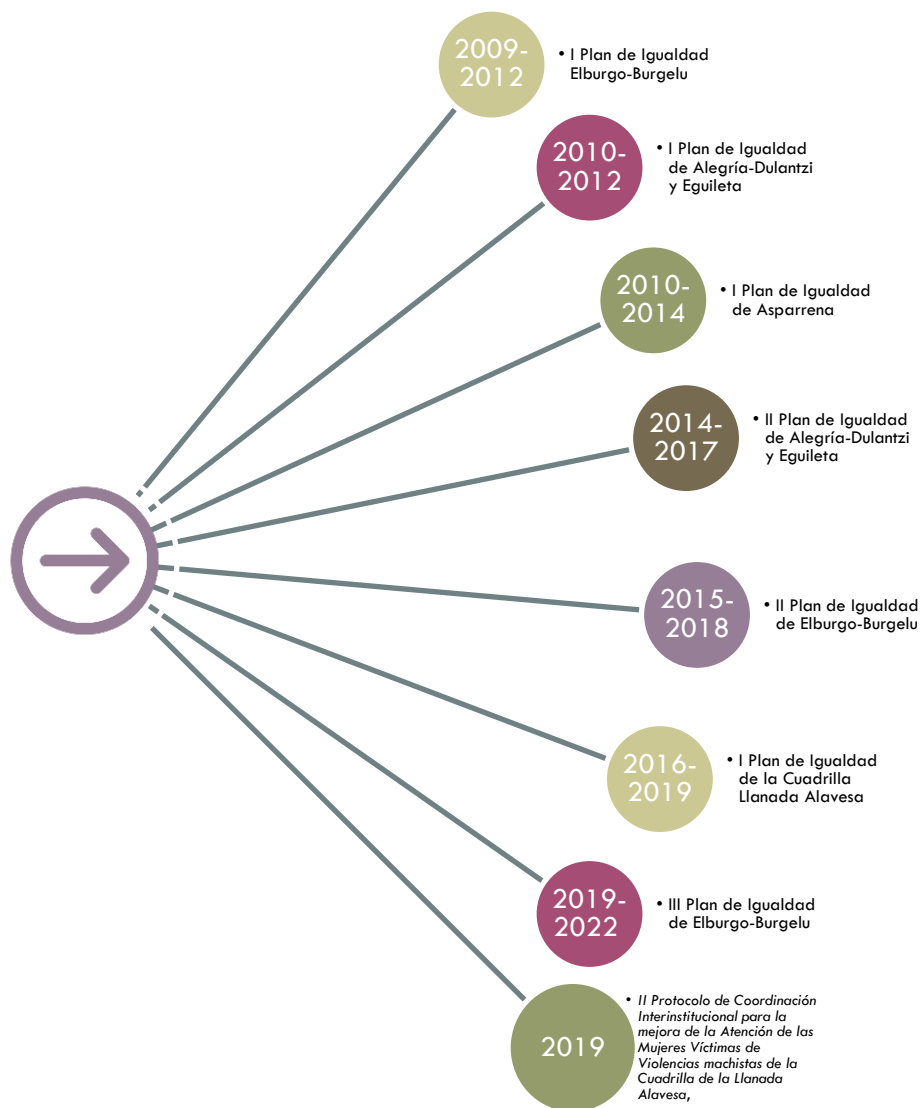
Este recorrido le ha dotado de avances y buenas prácticas significativas, que han sido recogidas en el proceso de diagnóstico y evaluación, tanto de los Planes municipales que le preceden, en especial Alegría como el del conjunto de la Cuadrilla. Por ello, los dos primeros capítulos, detallan los antecedentes, 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 Área de Igualdad, en el que ha participado tanto el personal político y técnico, como las mujeres del movimiento asociativo de los municipios de La Llanada Alavesa, contribuyendo a estructurar los retos y prioridades, así como los principios de actuación que deben orientar la acción los próximos cuatro años.

Contribuir a la autonomía y libertad de las mujeres desde un enfoque que proporcione bienestar a las mujeres de la Cuadrilla: atendiendo a sus necesidades, como el transporte, y servicios de guardería y dando un enfoque lúdico: conocer y reconocer los aportes del movimiento feminista, poniendo en valor las contribuciones de nuestros municipios; y reivindicar la perspectiva comarcal y cooperación intermunicipal desde una visión estratégica, feminista y de género, común, que favorezca la sororidad de las mujeres de la Cuadrilla, sin desatender las necesidades propias de las particularidades de los municipios que la componen, 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.

También serán elementos transversales la incorporación de la perspectiva de género a las prioridades políticas y las estructuras y los procedimientos de la administración, así como la consideración de otras situaciones particulares de las mujeres que, junto a la desigualdad de género, interseccionan con ella convirtiendo su experiencia concreta de discriminación en algo más y diferente a la suma de sus desigualdades.

Para ello, el plan establece una serie de garantías, 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. Todo ello conforma la base sobre la que se asientan los ejes, objetivos estratégicos y medidas que se proponen en este Plan.



1. ANTECEDENTES, REFERENCIAS Y MARCO LEGAL

1.1 ANTECEDENTES

El II Plan de Igualdad de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa, debe asentarse sobre los logros y avances de la experiencia que le precede.

Las primeras localidades de la Cuadrilla en abordar la planificación en Igualdad fueron Elburgo-Burgelu y Alegría-Dulantzi. En 2016 hizo lo propio el conjunto de la Cuadrilla, siendo pionero en el diseño de un Plan de ámbito comarcal en Álava, y su evaluación ha sido un elemento clave para realizar este II Plan.

Esa evaluación revela que la creación de una Unidad de Igualdad en 2015 que ha atendido desde entonces a los ocho municipios y la Cuadrilla poniendo en marcha las iniciativas en todo el territorio han dado un verdadero impulso a la lucha para la igualdad de mujeres y hombres en La Llanada Alavesa.

Una de ellas ha sido la elaboración del *II Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la mejora de la Atención de las Mujeres Víctimas de Violencias machistas de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa*, —en adelante, el Protocolo—, un documento que permite coordinar procedimientos de actuación entre el ámbito sanitario, social y policial y se convierte así en la herramienta clave en la lucha contra las violencias machistas.

1.2 REFERENCIAS Y MARCO LEGAL

Por ese motivo, este Plan ha tenido como referencia para su elaboración, el diagnóstico y evaluación de los Planes anteriores de Alegría-Dulantzi, Elburgo-Burgelu y el I Plan de Igualdad de la Cuadrilla, así como el diagnóstico en materia de violencia que dio lugar al actual II Protocolo.

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, que también ha sido tenido en cuenta a la hora de diseñar objetivos y medidas de actuación. Por último, actualmente Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer tiene vigente su VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 2018-2021, cuyos contenidos se han utiliza para definir la estructura de este I plan, en atención 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 líneas de intervención a las que se refiere este artículo de la Ley son actualmente las siguientes:



BUEN GOBIERNO

- PROG. I: Compromiso político.
- PROG. II: Capacitación para la igualdad.
- PROG. III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.
- PROG. IV: Coordinación y colaboración.

EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- PROGRAMA 1: Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.
- PROGRAMA 2: Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres.

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS.

- PROGRAMA 3: Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica.
- PROGRAMA 4: Autonomía económica de las mujeres.
- PROGRAMA 5: La economía feminista de los cuidados.

EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- PROGRAMA 6: Sensibilización y prevención.
- PROGRAMA 7: Detección, atención y reparación del daño.
- PROGRAMA 8: Coordinación interinstitucional.

1.3 MARCO LEGAL

El principal Marco Legal de este Plan es la Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres si bien ya existe un borrador provisional de la reforma de esta Ley.

Por tanto, se ha tenido en cuenta en su forma actual y se ha intentado prever los desarrollos futuros, para incorporar sus posibles modificaciones a la Cuadrilla de la Llanada Alavesa. 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:

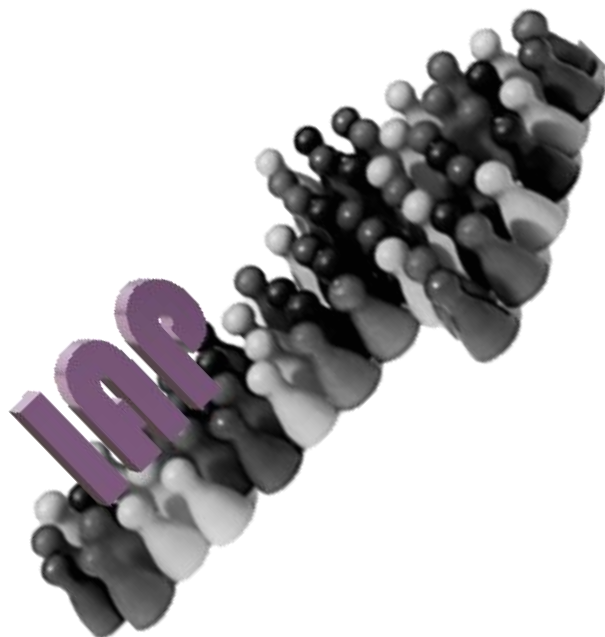
Asimismo, el Título I de la Ley 4/2005 en su Artículo 10, Sección I, Capítulo II, relativo a la "Organización Institucional y Coordinación entre las Administraciones Públicas Vascas", especifica las funciones de los organismos locales en materia de Igualdad:





2. PROCESO DE ELABORACIÓN

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 se ha producido a través de un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que da por finalidad estudiar la realidad, en este caso las políticas de La Llanada Alavesa con una expresa finalidad, en este caso contrastar el cumplimiento de la Ley 4/2005 y de los Planes de Igualdad, el desarrollo del Plan 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 la Cuadrilla con el personal técnico, con quien se han mantenido dos sesiones, una de evaluación y otra de planificación. El personal político ha sido parte clave de la reflexión mediante entrevistas en profundidad en las que se ha podido conocer cómo valoran la trayectoria hasta el momento y qué aspiran como desarrollo futuro.
- La participación significa que en el proceso están involucradas no sólo las investigadoras profesionales, sino la comunidad destinataria del proyecto, como sujeta activa que contribuye a conocer y transformar su propia realidad. Por ello, el Plan se ha diseñado partiendo de una reflexión previa sobre las necesidades en igualdad, con: procesos de formación acción con el personal técnico y secretarías, con la implicación del personal político en los planteamientos estratégicos - y con aportaciones concretas del movimiento asociativo, que han ayudado a definir las prioridades que se van a reflejar posteriormente.

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

En el proceso han participado:

- 18 personas de perfil técnico.
- 9 personas de perfil político.
- 51 participaciones ciudadanía

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

- 1.1 Reunión de puesta en marcha.
- 1.2 Entrevista con el Servicio de Igualdad: valoración de diseño, proceso y resultados directos.
- 1.3 Análisis de fuentes secundarias: valoración de impacto y situación.

2. TRABAJO DE CAMPO

- 2.1 Entrevistas a personal político. 9 personas.
- 2.2 Grupo de formación-acción con personal técnico. 12 personas.
- 2.3 Grupo de trabajo con secretarías. 6 personas
- 2.4 Segundo grupo de trabajo con personal técnico 8 personas.

3. EVALUACIÓN CON MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y PERSONAS BENEFICIARIAS

- 3.1 Formación-Acción al Consejo de igualdad 10 personas
- 3.2 Grupo de trabajo en el Encuentro Comarcal 35 personas.
- 3.3. Grupo de trabajo con el consejo Comarcal para priorizar medidas 6 personas.

4. APORTACIONES DE MEDIDAS Y OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

- Envío y recepción de aportaciones de personal técnico de igualdad
- Grupo con personal político: 9 personas
- Envío a movimiento asociativo
- Elaboración de documento de finitivo de Plan

Más detalladamente el proceso de trabajo desarrollado, ha sido el siguiente:

- Se inició el proceso de trabajo, se contrastó la metodología con la Unidad de Igualdad y se recogieron los materiales e informes básicos de seguimiento.
- Se elaboró el análisis de fuentes secundarias. Con el objetivo de hacer un mapa de la situación actual en la Cuadrilla, se revisaron datos estadísticos e informes cualitativos de aspectos sociodemográficos de importancia para la situación de la Igualdad. Entre ellos se pueden encontrar:
 - Datos del EUSTAT- Instituto Vasco de Estadística.
 - Datos de Lanbide - Servicio Vasco de Empleo.
 - Datos del Observatorio Urbano Garapen.
 - Datos del Instituto Foral de Bienestar Social, IFBS.
 - Diagnóstico de Situación de la Violencias machistas en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa
 - Documentación interna de La Llanada Alavesa.
- Se realizaron dos sesiones de trabajo con la Técnica de Igualdad: una para organizar las entrevistas y los grupos de formación acción.

A esto se añadieron cuestionarios online preparados para las personas que no pudieron participar mediante entrevista.

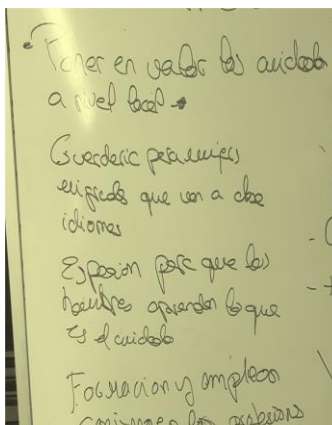
- Tras este proceso, se realizó una entrevista de una hora de duración con cada uno de los alcaldes y alcaldesas y/o como concejales y concejalas de Igualdad de los municipios de la Cuadrilla.
- Se desarrolló el grupo de formación acción con el personal técnico, de cinco horas de duración, al que acudieron 12 personas del que se extrajo una primera valoración de las Políticas de Igualdad y de las necesidades técnicas en la materia: evaluación de impacto de género y datos desagregados por sexo fueron los temas que más interés despertaron.
- Tras recoger sus aportaciones, se convocó al Consejo de Igualdad, al que igualmente se le dio una formación básica, por petición del propio Consejo. En ese proceso se realizó una valoración del I Plan
- Con toda esta información se elaboró el borrador del Informe de Evaluación de las Políticas de Igualdad de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.
- Una vez realizada la Evaluación, se creó un documento resumen que fue enviado presentado al Personal Técnico, en una sesión de formación acción de tres horas de duración en la que se hicieron aportaciones al plan.
- Igualmente, la Evaluación se presentó en el Encuentro Comarcal. Al final del Encuentro, se dinamizó un grupo de trabajo en el que se recogieron aportaciones al Plan y se invitó a todas las mujeres a participar en la siguiente sesión del Consejo, para priorizar las acciones.
- En la siguiente reunión del Consejo, se presentaron las ideas recogidas en el Encuentro y las obligaciones del Servicio de Igualdad. Durante dos horas y media, las ó mujeres participantes dieron su valoración y debatieron sobre el futuro del Consejo.

- Igualmente, se realizó un contraste con el personal político, alcaldes y alcaldesas de todos los municipios. Se contrastó el planteamiento estratégico y se recibieron también contribuciones importantes, que igualmente se han tratado de reflejar en el documento final.
- Con todo ello, se ha realizado este documento, conformado con 78 participaciones de personal político, técnico y ciudadano.

3. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

3.1 PRINCIPIOS

Este plan atiende a cinco principios, de aplicación general en todo su desarrollo. Los principios no son una mera declaración de intenciones. Han sido extraídos de las participaciones de la ciudadanía, realizadas durante el Encuentro Comarcal del 19 de octubre de 2019, tal y como evidencian las imágenes que les acompañan –trozos de las pizarras en las que se fueron recogiendo las necesidades que se aportaron–.

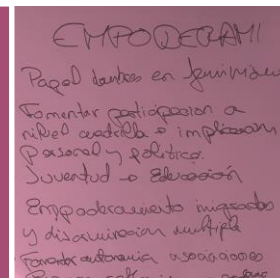


AUTONOMÍA Y LIBERTAD DE LAS MUJERES DESDE EL CUIDADO HACIA LA PARTICIPACIÓN: TRANSPORTE Y GUARDERÍA

• El desarrollo de este Plan no es posible sin la participación de las mujeres de La Llanada Alavesa. Pero esta participación no está exenta de complejidades: se trata de municipios pequeños, muy diversos entre sí, en los que es no es fácil aunar a un número amplio de mujeres, y en los que por tanto hay un riesgo de que se genere un sentimiento de aislamiento. La implicación en igualdad es un proceso enormemente constructivo, pero también han tenido un coste, en forma de frustración, a veces, ante la lentitud de los cambios sociales, o de cansancio ante la magnitud del esfuerzo que conlleva una implicación plena. Por tanto, el propio proceso tiene la responsabilidad, por coherencia con gran parte de los objetivos del Plan, de aportar bienestar a las mujeres que lo ponen en marcha, y de otorgarles las facilidades mínimas necesarias, en forma de, al menos, transporte y servicio de guardería. No olvidemos que se trata de lugares, las zonas de ámbito rural, en los que la falta de acceso al transporte público se convierte en uno de los principales factores de discriminación, al limitar la libertad para disfrutar y hacer uso de los servicios del entorno. La dependencia de muchas mujeres del transporte público, supone en la práctica un merma de su tiempo, ya que según informaron las asistentes, en La Llanada Alavesa las conexiones no son adecuadas a sus necesidades, ni están adaptadas a las circunstancias de la vida cotidiana. Por otra parte, y mientras la corresponsabilidad siga siendo una de las grandes tareas pendientes de la conquista de la igualdad de la Cuadrilla, las guarderías o servicios de ludoteca son imprescindibles, EN GENERAL, y en especial, al organizar

PARADIGMA FEMINISTA

- Las discriminaciones, opresiones y violencias que sufrimos las mujeres responden a un sistema patriarcal y androcéntrico, así como a las estructuras de poder que las soporta. La desigualdad tiene carácter estructural y no exclusivamente político o legal.
- Por ello, la reivindicación feminista de la Tercera Ola, es la igualdad real, incidiendo en la necesidad de romper la estructura desigualitaria y garantizar que las mujeres, no solo dispongan de las mismas condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder, o a los recursos, sino que además, disfruten de las condiciones necesarias para el ejercicio y control de ellos.
- Es precisamente en esta concepción integral de la igualdad en la que se enmarca este Plan, cuya puesta en marcha implicará de manera transversal la difusión y el reconocimiento a las aportaciones del feminismo a la comprensión de cómo y por qué se producen las discriminaciones entre mujeres y hombres.



Y discriminación múltiple
Fomentar autonomía asociaciones
Español reflexión importante
- Conseguir representación
de mujeres unidas =
- Poner en valor lo que
hacemos - Formación
- Consejo
- + presupuesto

•UNIÓN DE FUERZAS: VISION COMARCAL Y SORORIDAD

•Nuevamente recogemos la voz de las mujeres de La Llanada Alavesa cuando afirmamos que el empoderamiento, como estrategia básica, es una construcción individual pero también y sobre todo colectiva, que requiere de fuerzas unidas. Cuando en las dinámicas preguntábamos a las mujeres por sus necesidades, una de las primeras que se demandó fue el refuerzo del movimiento asociativo, la ayuda para extender las iniciativas feministas en entornos pequeños. Fue en este contexto en el que surgió el concepto sororidad, que Marcela Lagarde define como “amistad entre mujeres diferentes y pares, cómplices que se proponen trabajar, crear y convencer, que se encuentran y reconocen en el feminismo, para vivir la vida con un sentido profundamente libertario”. Para que la hermandad entre mujeres se genere, es fundamental que se desarrollen espacios de relación, redes que desde el ámbito insitucional se deben propiciar. Esto implica que, al margen de la relación que se pueda fomentar a nivel territorial, autonómico o estatal, el primer paso es que los municipios de la comarca han de coordinarse. Por ese motivo, uno de los principios de actuación debe ser que, si bien se ha de responder a las necesidades de los municipios, se ha de procurar trabajar también y sobre desde una visión comarcal, superando diferencias para aunar fuerzas, teniendo en cuenta que por muy diferentes que sean los municipios, las necesidades de las mujeres son las mismas.

•INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- La transversalidad de género es 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.

MAJUS
Transversalidad
Conceptos
Utilizar el plan
para datos de exist
Reflexión importante
Incorporación género en leyes
Focalización
Seguimiento - Perspectiva género
CUIDADOS
Poner en valor los cuidados
a nivel local

Fomentar participación a
nivel cuadrilla = implicación
personal y política
Juventud o Educación
Empoderamiento importante
y discriminación múltiple
Fomentar autonomía asociaciones
Español reflexión importante
- Conseguir representación
de mujeres unidas =
- Poner en valor lo que
hacemos - Formación

•INTERSECCIONALIDAD

- La interseccionalidad implica valorar y analizar todas las situaciones particulares de las mujeres que pueden producir desigualdad social, sin perder de vista el carácter estructural de la desigualdad de género. Ésta, es estructural y está presente en el resto de las desigualdades que pueden ser causa de discriminación, entre las cuales están la edad, el país de origen, la opción sexual y la identidad de género, la diversidad funcional, la situación administrativa o los recursos económicos, etc.
- Pero lo que caracteriza a la situación que viven muchas mujeres, es que cuando se conjugan no se trata de una suma de desigualdades, sino que estas situaciones la discriminación de género y la de raza, orientación sexual, origen, edad, diversidad funcional... interseccionan de forma diferente en cada situación personal o grupo social. En el proceso de implantación de este Plan se atenderá a identificar y actuar en función de estas situaciones.

3.2 GARANTÍAS

Entendemos, además, que el cumplimiento de este plan requiere de una serie de **garantías**, sin las cuales su implantación no será posible:

RECURSOS SUFICIENTES

- Cualquier cambio social impulsado desde las instancias públicas requiere de recursos materiales y humanos suficientes. Para ello es fundamental que los municipios de la Llanada Alavesa hagan dos esfuerzos:
- Uno es mantener la Unidad de Igualdad, con recursos humanos con formación de 150 h y experiencia en igualdad, dedicación a tiempo completo y con condiciones de contratación acordes con las responsabilidades del puesto, A1 en lo relativo a flexibilidad de horario y nivel en la escala de contratación.
- El segundo es presupuestario. Es necesario que los presupuestos en Igualdad sigan creciendo al ritmo de las expectativas y demandas de las mujeres. Para ello es necesario asegurar que la Cuadrilla de la Llanada Alavesa y todos los Ayuntamientos tendrán en cuenta las necesidades de este plan al elaborar sus presupuestos anuales. Y mostrarán apoyo a la solicitud de ayudas y subvenciones a otras asociaciones y colectivos, realizando para ello las tareas administrativas que se requieran.

COMPROMISO POLÍTICO Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

- No es posible desarrollar ningún tipo de medida pública sin el impulso de sus representantes políticos. La implicación y compromiso político se debe de ver materializado en la incorporación de la perspectiva de género en las prioridades de la agenda de trabajo de cada uno de los municipios.
- Este compromiso se extiende a la necesidad de coordinarse interinstitucionalmente, y trabajar cuando se requiera y sea posible, desde una perspectiva comarcal, tanto para crear sinergias y aunar criterios, como para generar una coherencia en las políticas desarrolladas.

INCORPORACIÓN DE LAS APORTACIONES DE MUJERES

- Siendo uno de los ejes básicos del camino hacia la Igualdad el empoderamiento de las mujeres, no sería lógico el desarrollo de políticas que no tuvieran especialmente en cuenta la opinión de éstas. Las políticas públicas en general y también las de Igualdad, han de dirigirse a satisfacer necesidades sociales detectadas.
- Por ello, es imprescindible que las aportaciones que se puedan recoger por medio de todos los canales contemplados en este Plan, especialmente el Consejo, sean escuchadas, valoradas y en la medida de lo posible, incorporadas, como garantía primordial para la co-construcción del camino que se pretende recorrer en La Llanada Alavesa en esta materia.

4. INFRAESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN: LA ARQUITECTURA DE GÉNERO

Para avanzar en el desarrollo del proceso de implantación de la perspectiva de género en las administraciones públicas, 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 fórmulas de seguimiento y coordinación, que constituyen también uno de los elementos de cambio que esta estrategia introduce como fórmula para garantizar la horizontalidad de la Política de Igualdad. Están constituidos por las estructuras, unidades y/u órganos que sostienen el desarrollo de la estrategia y la realización de las actividades, y que permiten la transversalización de la Igualdad en las políticas.

Las estructuras básicas de implantación serán las siguientes:



UNIDAD DE IGUALDAD DE CUADRILLA DE LA LLANADA ALAVESA

- Esta formada por:
- El servicio Técnico de Igualdad: Asume el diseño, el impulso para su implantación y desarrollo y la responsabilidad de evaluar los resultados de este II Plan para la Igualdad. Está compuesto por una Agente de Igualdad, con formación específica en la materia (con dedicación del 100%).
- La dirección: La responsabilidad directiva de la Unidad de Igualdad es de la Presidencia de la Cuadrilla.

ESTRUCTURAS DE IMPULSO COMARCAL

- **Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan:** Reúne a representantes de nivel técnico de cada Área de la Cuadrilla. y podrá integrar también al personal técnico municipal
- **Comisión Política de Seguimiento y Coordinación del Plan y el Protocolo de Violencia.** : Reúne a personal político responsable de las políticas de igualdad de los Municipios y Cuadrilla: Alcaldes y alcaldesas y Presidencia de Cuadrilla.

ARQUITECTURA DE GÉNERO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

- **Consejo de Igualdad.** Integrado por grupos feministas, asociaciones de mujeres, mujeres de la Cuadrilla y la Unidad de Igualdad. Participará en el diseño de las políticas y analizará los temas relacionados con la Igualdad y la realidad de las mujeres de La Llanada Alavesa.

ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

- **Comisión Técnica del Grupo de Coordinación del Protocolo:** Espacio de colaboración entre servicios sanitarios, policiales, servicios sociales y educativos para la implantación del II Protocolo de Violencia de .
- **Red de técnicas de igualdad de Cuadrillas en Álava:** Espacio de trabajo colectivo entre las técnicas de igualdad de las Cuadrillas de Álava, impulsado por la Diputación Foral de Álava, que busca fortalecer su trabajo en los municipios y Cuadrillas y favorecer la reflexión y acción colectiva desde una visión territorial.
- **Berdinsarea.** Estructura de coordinación de Técnicas de Igualdad de la CAE. Esta red tiene como misión impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar los programas y servicios gestionados a tal fin desde las administraciones locales.

A continuación, se describe la composición, funciones y modo de funcionamiento de las estructuras que competen a la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.

4.1 UNIDAD DE IGUALDAD

Composición

- Presidencia de la Cuadrilla.
- Técnica de Igualdad.

Funciones

- Las funciones que realizará la unidad de Igualdad de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa son las que se describen en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco.
- Desde la Unidad de Igualdad se prestará asistencia técnica a los municipios la Cuadrilla, tanto a Ayuntamientos, Asociaciones de mujeres, resto de asociaciones como a centros educativos.
- De igual manera, la técnica de igualdad 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.

Funcionamiento

- La técnica de igualdad rotará por los municipios a los que asesora para facilitar la comunicación y el contacto directo con el personal de los ayuntamientos. La distribución del tiempo de estancia mensual en cada ayuntamiento será la pactada por los municipios y la Cuadrilla.
- Con la periodicidad necesaria, la técnica de igualdad se reunirá con la Presidencia de la Cuadrilla a fin de obtener directrices y visto bueno al desarrollo de sus competencias.

4.2 ESTRUCTURAS DE IMPULSO POLITICO Y TÉCNICO DE LA CUADRILLA DE LA LLANADA ALAVESA

COMISIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN, COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Composición

- Personal técnico de Cuadrilla de la Llanada Alavesa y sus municipios.

Funciones

- Realizar el seguimiento derivado de la implantación de las medidas contempladas en este Plan.
- Colaborar en la implantación conjunta de las medidas incluidas el eje de Buen Gobierno y en el cumplimiento de la Ley 4/2005.
- Coordinar la implantación de actuaciones, evitando duplicar convocatorias entre diversos servicios.
- 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

- Reuniones semestrales.
- Reuniones extraordinarias derivadas del cumplimiento del Plan de Igualdad de la Cuadrilla

COMISIÓN POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y COORDINACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Composición

- Presidencia de Cuadrilla.
- Alcaldesas y alcaldes de los Ayuntamientos o concejalías responsables de igualdad que la integran o personas en quien deleguen. Actualmente está compuesta por las alcaldías de los municipios que conforman la Cuadrilla.

Funciones

- Definir las líneas estratégicas comunes de la política de igualdad.
- Aprobar la programación anual de trabajo.
- Aprobar los resultados del seguimiento anual.
- Consensuar acciones fuerza comunes entre municipios.
- Asegurar el cumplimiento de la Ley 4/2005.

Funcionamiento

- 2 Reuniones anuales.
- Reuniones extraordinarias derivadas del cumplimiento del Plan de Igualdad de la Cuadrilla.

4.3 ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

CONSEJO DE IGUALDAD DE LA LLANADA ALAVESA

Composición

- Las Asociaciones, Federaciones, o grupos de mujeres que desarrollen actividades en algún municipio de la Cuadrilla, o a nivel comarcal, en defensa de la igualdad de derechos de mujeres y hombres, y que, asimismo, tengan su sede en algún municipio de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.
- Mujeres a título personal y con vecindad en alguno de los municipios de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa que quieran participar en el consejo y realizar aportaciones.
- Personal técnico adscrito al servicio de Igualdad de la Cuadrilla.
- La admisión o exclusión de nuevas participantes se realizará mediante votación siempre que cumplan con los criterios de composición. Será necesaria mayoría absoluta. Las Asociaciones, Federaciones, o grupos de mujeres que desarrollen actividades en defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.

Funciones

- Difundir, sensibilizar e informar a la ciudadanía de los municipios y de los concejos de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa sobre sus actuaciones y sobre los asuntos tratados en el Consejo para la Igualdad.
- Realizar actividades de sensibilización y prestar asesoramiento en aquellas cuestiones que sean competencia del Consejo.
- Promover medidas y formular sugerencias a la Administración.
- Realizar un seguimiento de las políticas públicas de igualdad que se desarrollan desde las administraciones públicas de la Llanada Alavesa. Así como de su evaluación e impacto en la ciudadanía.

Objetivos

- Ofrecer un cauce de participación a las mujeres a través de las asociaciones de mujeres por la igualdad, entidades representativas en el desarrollo de las políticas sociales, económicas, culturales y deportivas de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa, así como a título individual.
- Difundir los valores de igualdad entre las personas sin discriminación por razón de sexo o género y defender los derechos e intereses de las mujeres en condiciones de igualdad, y promover su efectiva participación en los diferentes ámbitos de la sociedad.
- Impulsar la colaboración y cooperación entre asociaciones y demás órganos o entes de participación y representación social constituidos en el ámbito de la Cuadrilla que lleven a cabo actividades de empoderamiento de las mujeres, promoción de la igualdad de mujeres y hombres y el desarrollo de la cultura de participación democrática.
- Ser interlocutor válido ante la Administración y actuar como receptor y emisor de información comarcal, comunicando y difundiendo la misma a los colectivos y población en general, y canalizando las demandas relativas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres de los colectivos o población hacia la Administración.
- Impulsar políticas, programas, actividades o acciones de diversa índole dirigidas a promover una coeducación desde la niñez, para que niños y niñas, chicos y chicas puedan crecer en valores basados en la igualdad real y promover así un cambio de valores progresivo en la comarca.
- Velar por que las políticas y los servicios municipales y comarcales garanticen la igualdad de mujeres y hombres, así como por que los Planes comarcales para la Igualdad se ejecuten en la mayor medida posible.
- Conseguir ser antena social para poder detectar la violencia machista y saber derivar a las y los profesionales pertinente

4.4 ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

MESA TÉCNICA DE COORDINACIÓN DEL II PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA

Composición

- Técnica de igualdad de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.
- Personal técnico de Servicios Sociales de Base: trabajadoras sociales zona A y zona B.
- Ertzaintza:
 - Representantes Comisaría de Vitoria-Gasteiz
- Osakidetza:
 - Responsable programas asistenciales de la OSI Araba
 - JUAPs
 - Presidencia de la Cuadrilla
- La Mesa Técnica estará integrada por: Presidencia de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa; Trabajadoras Sociales; Técnicas de Igualdad. Secretaría Técnica; Técnica de Prevención Comunitaria; Agente responsable de la atención a los casos de violencias machistas de la Ertzaintza de la Comisaría de Vitoria-Gasteiz; Representantes de los Centros de Salud de la Llanada Alavesa; Representantes de Centros Escolares; Representante del Grupo de Violencia IFBS; Representante de Judicatura/Fiscalía.

Funciones

- Analizar, difundir, implementar y evaluar el funcionamiento del protocolo y la fluidez de la coordinación interinstitucional, así como, cuando se requiera, las actuaciones realizadas en los casos atendidos. Particularmente se detectarán aquellos casos que han abandonado el recorrido asistencial y analizarán las causas para elaborar las estrategias de actuación y también aquellos casos que pretenden indicadores de riesgo alto para su seguridad. Se respetará siempre la confidencialidad de los datos y sólo se dispondrá de la información de las personas que hayan dado su consentimiento
- Presentar estadísticas sobre la atención por lo menos una vez al año, destacando las características de la población atendida que puedan ser útiles para la mejora de las políticas de las instituciones firmantes.
- Proponer mejoras al protocolo para elevar la calidad de la atención prestada a las mujeres y elaborar propuestas de nuevos servicios a partir del análisis de las necesidades detectadas. Elaborar informes anuales de necesidades que permitan elaborar propuestas de nuevos servicios y mejorar el protocolo para elevar la calidad de la atención prestada a las mujeres
- Impulsar, acompañar y revisar la armonización de la intervención en casos de violencias machistas con las políticas de igualdad.
- Proponer programas de formación continua en relación con las necesidades detectadas en cada servicio de la Cuadrilla y los ayuntamientos

Periodicidad de las reuniones

- La Mesa se reunirá regularmente cada seis meses y extraordinariamente cada vez que sea necesario por un caso de urgencia, bastando para la convocatoria la petición de una de las entidades integrantes.

MESA POLÍTICA DE COORDINACIÓN DEL II PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA

Composición

- Presidenta o presidente de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa..
- Alcaldesas y alcaldes de los Ayuntamientos o concejalías responsables de igualdad que la integran o personas en quien deleguen. Actualmente está compuesta por las alcaldías de los municipios que conforman la Cuadrilla.

Funciones

- Asegurar, teniendo en cuenta las competencias, que existan los recursos necesarios para prestar la adecuada atención a las mujeres que enfrentan violencias machistas, sea a través de dotaciones económicas y/o de acuerdos con otras entidades de la localidad (por ejemplo, servicio de taxis y de transportes, ayuda económica a las víctimas...).
- Llamar a las vecinas y vecinos de la Cuadrilla a las acciones públicas que se acuerden para rechazar casos concretos de violencia o para realizar actuaciones o movilización de sensibilización contra la violencias machistas.
- Apoyar las actuaciones del personal técnico garantizando las condiciones de seguridad en que realiza su trabajo, ya sea a través de mejora en las instalaciones y/o acompañamiento y respaldo político a sus actuaciones.
- La presidencia de la Cuadrilla será la responsable de realizar el seguimiento cotidiano del Protocolo, y efectuar las oportunas convocatorias
- La técnica de igualdad tendrá la responsabilidad de Secretaría de la Mesa Política, elaborando las actas y recopilando y actualizando los documentos pertinentes.
- Aprobar el presente Protocolo y las modificaciones del mismo que se consideren pertinentes en su período de vigencia, y las evaluaciones anuales que se presenten por parte de la Mesa Técnica.
- Garantizar la coordinación y promover la colaboración con otras instituciones competentes en la materia.

Periodicidad

- La Mesa Política se reunirá regularmente cada **seis meses** y extraordinariamente cada vez que sea necesario por un caso de urgencia, bastando para la convocatoria la petición de una de las instituciones integrantes.

Secretaría Técnica

- La responsabilidad de esta Secretaría recaerá en la Técnica de Igualdad, con estas funciones:
- Remitir convocatoria de manera ordinaria (con dos semanas de antelación) o extraordinaria a la Mesa Política, remitiendo las órdenes del día y las actas.
- Dinamizar las reuniones de la Mesa Política preparando previamente los materiales y/o información necesaria de acuerdo con los temas a tratar.
- Informar al personal político en aquellos casos en que haya que realizar una intervención que contradiga la decisión de la mujer porque haya menores en riesgo o por algún otro factor que lleve a la valoración de hacer una denuncia de oficio.
- Resolver los aspectos operativos no contemplados en este Protocolo y que requieran de una respuesta inmediata.

5. ESTRUCTURA DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

Los objetivos contemplados por el II Plan para la Igualdad de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa plantean retos tanto de funcionamiento interno de la administración como retos de carácter social para promover el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, repartir equitativamente los recursos y los cuidados, y la consecución de vidas libres de violencias machistas.

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

BUEN GOBIERNO:

Se trata de un conjunto de 4 programas, y 11 objetivos estratégicos 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 social propuestos por el II Plan de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa se ordenan en torno a 3 ejes que orientan la intervención pública en materia de Igualdad. Son seis programas, dos por eje, dirigidos a: promover el empoderamiento de las mujeres, en el eje I; repartir los recursos y los cuidados poniendo en el centro la sostenibilidad de la vida, en el eje II y trabajar para lograr vidas libres de violencias machistas, en el eje III.
- Para el desarrollo de cada uno de los dos programas del eje, se plantean objetivos estratégicos, medidas y acciones concretas dirigidas a conseguirlos.
- Los objetivos estratégicos y las medidas son de cumplimiento necesario, mientras que las acciones son contingentes: se recogen las que en las condiciones actuales dan mejor respuesta a los objetivos estratégicos y medidas propuestas, pero pueden variar para adaptarse con mayor efectividad a nuevas situaciones.
- Al finalizar el documento se establece para cada medida, las estructuras responsables, el cronograma, los indicadores de evaluación y el presupuesto.



Tanto los programas como los objetivos estratégicos se han inspirado, como establece la Ley 4/2005, en el VII Plan de la CAE, con las necesarias variantes, tal y como permite dicha normativa, para adecuarse a las necesidades derivadas del diagnóstico y evaluación de las necesidades de La Llanada Alavesa, y visibilizar mejor su estrategia. Dado que actualmente la Ley 4/2005 está en proceso de revisión, se han tenido en cuenta los cambios más previsibles, a la luz del borrador que se ha difundido públicamente el pasado año, especialmente en lo relativo a presupuestos, en lo relativo a Buen Gobierno, en lo relativo a urbanismo con perspectiva de género, en el eje dedicado a al reparto de los recursos y los cuidados, y la conceptualización de la violencia contra las mujeres como una violencias machistas, producto de una sociedad patriarcal que vulnera los derechos humanos de las mujeres.

6. BUEN GOBIERNO

A. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR BUEN GOBIERNO?

El concepto de Buen Gobierno se entiende 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 en los municipios y en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.

Esto exige incluir la perspectiva de género en la definición de las prioridades políticas, pero también adecuar las prácticas y procedimientos de trabajo, las estructuras de toma de decisiones y los valores de las instituciones de la Cuadrilla al principio de Igualdad.

Para ello se plantean dos estrategias irrenunciables: el mainstreaming (transversalidad) de género; y la gobernanza y la participación ciudadana.

- Para incluir la perspectiva de género en las prioridades políticas, la estrategia fundamental es el mainstreaming de género, que implica que se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las brechas de género y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por las políticas públicas en el avance de la Igualdad real, de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones.
- Para adecuar las estructuras y procedimientos de trabajo la estrategia que se plantea es la gobernanza, entendida como una forma de gobernar que se orienta a promover la interacción y de cooperación entre las instituciones públicas, el mercado y las entidades no gubernamentales, durante la toma de decisiones y durante su implantación. Para ello, el principal instrumento es la participación ciudadana, como complemento de la democracia representativa, para construir una comunidad más democrática. Es por esto por lo que una de las garantías para el cumplimiento de este plan es la incorporación de las aportaciones de las mujeres.
- Mediante este Plan de Igualdad, se pretende incluir la normativa legal para la protección de las personas LGTBI, como la *Ley 14/2012, de No Discriminación por Motivos de Identidad de Género y de Reconocimiento de los Derechos de las Personas Transexuales*, teniendo en cuenta los siguientes puntos:
 - *La diversidad sexo-genérica.* Los mandatos del sistema sexo-género afectan a las identidades sexuales y de género, discriminando y alimentando sistemas que oprimen a las mujeres y a las personas que no responden a dicho modelo heteronormativo (lesbianas, gais, transexuales, transgénero, bisexuales e intersexuales).
 - *El concepto de Igualdad de género* que considera como sujetos políticos de las Políticas Públicas de Igualdad no sólo a las mujeres, sino a otras personas que enfrentan discriminaciones que tienen en su base el patriarcado y el heterosexismo.
 - *Los Derechos Humanos como enfoque para impulsar el empoderamiento de las personas LGTBI*, disminuir las violencias machistas que enfrentan y visibilizar y abordar las discriminaciones que se ejercen contra ellas, evitando un enfoque asistencialista, patologizador o que incurra en el llamado “pinkwashing” (Lavado de imagen institucional).

B. EL CAMINO RECORRIDO Y EL CAMINO POR RECORRER EN LA CUADRILLA DE LA LLANADA ALAVESA EN MATERIA DE BUEN GOBIERNO

- Desde este marco, para contribuir al Buen Gobierno, el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa establece un conjunto de medidas, organizadas en programas, que responden tanto a los requerimientos de la Ley 4/2005, como a los compromisos recogidos en normas y programas de diferentes ámbitos, y pone de manifiesto el papel estratégico de los municipios y de la Cuadrilla en el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria, garantizando una gestión transparente y habilitando mecanismos para la participación de la ciudadanía, y en especial, de las mujeres. Su diseño, se ha basado en un diagnóstico de la situación de partida en el que se recogían las siguientes conclusiones:

CAMINO RECORRIDO

- Existencia de unidad de igualdad con una técnica de igualdad desde 2015 y contratada a tiempo completo desde 2018.
- Consolidación de los procesos de planificación y seguimiento anuales.
- Avances en uso no sexista del lenguaje e imágenes con el reparto de guías sobre uso no sexista.
- Incremento de la comunicación y visibilidad de las Políticas de Igualdad mediante apartados web, whatsapp, facebook, folletos y carteles.
- Formación anual a personal político y técnico.
- Inclusión de cláusulas de Igualdad referidas al uso del lenguaje e imágenes no sexistas en todos los ayuntamientos y en todas las contrataciones en el ayuntamiento de Agurain hay algunas cláusulas de igualdad. En Zaldondo se realizó la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación para la elaboración del PGOU.
- Creación de una estructura política de seguimiento y coordinación de cuadrilla que consolida el buen hacer en materia de creación de compromisos conjuntos en igualdad.
- Sistematización de la coordinación interinstitucional. DFA –Red de Técnicas de Igualdad de Álava, LAIAeskola, Berdibidean y procesos anuales- y Emakunde y EUDEL -Berdindsarea y convocatorias puntuales o periódicas-.
- Incremento en el número de concejalas y alcaldesas elegidas en los últimos comicios municipales. Incluso Agurain, Alegría-Dulantzi, Asparrena, Donemiliaga y Elburgo hay más mujeres que hombres en la corporación.

CAMINO POR RECORRER

- Ajuste presupuestario a las necesidades.
- Promover una estructura de coordinación del personal técnico de la Cuadrilla.
- Profundizar en el uso no sexista de lenguaje e imágenes y lograr la descentralización y autonomía del personal político y técnico en este tema.
- Recoger y analizar los datos desde la perspectiva de género.
- Sistematizar el proceso de capacitación del personal político y técnico de modo que adquiera forma de proceso.
- Paridad en la participación en políticas públicas, especialmente en los Concejos.
- Realizar evaluaciones de impacto de género de normativa y presupuestos.
- Integrar la perspectiva de género en las políticas sectoriales del ámbito municipal y comarcal.

Desde este diagnóstico los programas y objetivos propuestos son los siguientes:

1. IMPULSO POLÍTICO	2. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	3. ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	4. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• 1.1. Planificar y realizar el seguimiento de las políticas de igualdad.• 1.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.• 1.3. Desarrollar la normativa en igualdad.	<ul style="list-style-type: none">• 2.1. Formar al personal político y técnico en materia de igualdad.• 2.2. Incorporar la igualdad en la comunicación interna y externa.	<ul style="list-style-type: none">• 3.1. Recoger, explotar y utilizar datos desagregados por sexo.• 3.2. Realizar experiencias piloto de evaluación de impacto de género.• 3.3. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.• 3.4. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales del ámbito municipal y comarcal.	<ul style="list-style-type: none">• 4.1. Participar en los procesos de coordinación de la Diputación Foral de Álava.• 4.2. Participar en los procesos de coordinación y colaboración organizados por Emakunde y EUDEL.

Las medidas y las acciones propuestas para el cumplimiento de estos objetivos son:

PROGRAMA 1. IMPULSO POLÍTICO

OBJETIVO 1.1: Planificar y realizar el seguimiento de las Políticas de Igualdad

- **1.1.1 Mantener las herramientas de seguimiento anual: Reuniones con personal político y técnico y con el tejido asociativo y agentes sociales.**
 - Realizar anualmente reuniones de planificación entre la Unidad de Igualdad y las alcaldías de los ocho municipios y Presidencia de Cuadrilla; la Comisión Política; la Comisión Técnica; las principales asociaciones de cada uno de los ocho municipios; y el Consejo de Igualdad de La Llanada Alavesa.
- **1.1.2. Mejorar la comunicación y la coordinación con los servicios técnicos implicados y el personal político para la implementación y seguimiento de mainstreaming (transversalidad) en las políticas de igualdad**
 - Coordinar anualmente los avances en la estrategia de mainstreaming en las políticas de igualdad con los servicios técnicos implicados; los cuáles una vez aplicadas las propuestas técnicas propuestas por el servicio de igualdad o por iniciativa propia devuelvan esa información al servicio de igualdad para mejorar el seguimiento anual de los avances.
- **1.1.3. Realizar planes operativos anuales de amplitud suficiente como para cumplimentar el plan al final de su vigencia.**
 - Elaborar un Plan Operativo Anual, que recoja los acuerdos a los que se ha llegado en la Cuadrilla, la Comisión Política de Igualdad y el Consejo de Igualdad
 - Dar cuenta del Plan Operativo Anual de la Cuadrilla a la junta de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.
- **1.1.4. Realizar memorias de seguimiento anual que visibilicen resultados y logros obtenidos.**
 - Elaborar una Memoria Anual de Seguimiento que se enviara a la presidencia de la Cuadrilla a los 8 ayuntamientos y a la Junta de la Cuadrilla.
 - Presentar anualmente la Memoria de Seguimiento a los diferentes ayuntamientos, al Consejo de Igualdad y a la Junta de Cuadrilla de la Llanada Alavesa.

OBJETIVO 1.2: Incrementar los presupuestos para el desarrollo de Políticas de Igualdad

- **1.2.1 Aprobar los presupuestos necesarios para la realización de la planificación operativa anual.**
 - En las reuniones anuales con las alcaldías de los ocho municipios, consensuar un presupuesto acorde con las necesidades del Plan Operativo anual y los mandatos de la Ley para la Igualdad.
- **1.2.2 Solicitar de ayudas y subvenciones disponibles para financiar las políticas de igualdad.**
 - Anualmente presentar una solicitud de subvenciones a las entidades potencialmente financiadoras de las actividades de este plan.
 - Anualmente, recordar e informar a las asociaciones de La Llanada Alavesa de las convocatorias de subvenciones en materia de igualdad de las que puedan ser beneficiarias.

OBJETIVO 1.3: Desarrollar la normativa en Igualdad

- **1.3.1 Continuar elaborando ordenanzas en los municipios de la Cuadrilla.**
 - Aprobar, al menos, una ordenanza para la igualdad.

PROGRAMA 2. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

OBJETIVO 2.1: Formar al personal político y técnico en materia de Igualdad

- **2.1.1 Realizar una planificación de las necesidades formativas del personal político y técnico de la Cuadrilla en coordinación con la DFA.**
- El plan operativo anual contemplará, al menos, una formación de la Comisión Política y/o la Comisión Técnica y/o resto de personal técnico y/o una formación anual al personal político de los ayuntamientos y cuadrilla.
- Organizar los cursos definidos, coordinando la implantación con la Diputación Foral de Álava, EMAKUNDE y con otras entidades que puedan aportar los recursos necesarios para la implantación del Plan –Programas Nahiko, Gizonduz y Jabetuz, y el Programa de formación de Virginia Woolf Basqueskola de EMAKUNDE– o –LAIA Eskola de DFA–

OBJETIVO 2.2: Incorporar la igualdad en la comunicación interna y externa

- **2.2.1 Realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en la comunicación institucional de los Ayuntamientos y la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.**
 - Enviar una directriz al personal técnico y responsable de comunicación de la Cuadrilla, para que hagan un uso no sexista del Lenguaje y las imágenes y para que consulten con la Unidad de Igualdad en caso de duda.
 - Hacer asesoramiento a personal político y técnico cuando lo solicite.
 - Revisar la Comunicación pública: discursos o comunicados, publicaciones en web y actos administrativos de municipios y Cuadrilla.
- **2.2.2 Comunicar a lo largo del año las acciones que se realizan en materia de Igualdad.**
 - Difundir las acciones que se organicen en relación a la implantación de este Plan en las webs de Ayuntamientos y de la Cuadrilla, por WhatsApp, mail y redes sociales.
 - Publicar noticias sobre Igualdad en en medios de comunicación de La Llanada Alavesa.

PROGRAMA 3. ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

OBJETIVO 3.1: Recoger, explotar y utilizar datos desagregados por sexo

- **3.1.1 Apoyar y asesorar en el desarrollo de herramientas para la recogida de datos desagregados por sexo al personal técnico de los Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa.**
 - Realizar una reunión con el personal técnico de Ayuntamientos y de Cuadrilla de la Llanada Alavesa para revisar qué datos recogen y ver cómo desagregar datos.
 - Elaborar un informe con el listado de datos que se recogen y sobre las recomendaciones para desagregar y utilizar datos por sexo y enviarlo a las Alcaldías de los Ayuntamientos y a la Presidencia de la Cuadrilla de Larutada.
- **3.1.2 Realizar de forma cuatrianual, coincidiendo con la evaluación del plan de igualdad, una explotación y uso de datos desagregados por sexo, para analizar la evolución del grado de implantación de las políticas de Igualdad en la Cuadrilla.**
 - Integrar la memoria de datos desagregados en la evaluación final del Plan de Igualdad y evaluar el cumplimiento de la desagregación de datos en la Cuadrilla.

OBJETIVO 3.2: Realizar a experiencias piloto de evaluación de impacto de género

- **3.2.1. Formar al personal técnico en el uso de la herramienta a medida que se desarrollan proyectos piloto.**
 - Formar al personal técnico de Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa en la metodología de realización Evaluaciones de Impacto de Género mediante experiencias piloto de formación-acción.

OBJETIVO 3.3: Incluir cláusulas para la Igualdad en contratos y subvenciones

- **3.3.1 Aumentar el número de convocatorias de subvenciones y contrataciones de los Ayuntamientos y la Cuadrilla de la Llanada Alavesa que incorporan cláusulas para la Igualdad.**
 - Realizar una formación acción a secretarías de ayuntamientos y Cuadrilla en relación a subvenciones desde la perspectiva de género, de forma que al finalizar la formación, se hayan incluido las cláusulas en todas las subvenciones existentes y se disponga de una guía para continuar implantándola en el futuro.
 - Realizar una formación a secretarías en relación a contrataciones desde la perspectiva de género, de forma que al finalizar la formación se trabaje con ejemplos de contrataciones recientes o inmediatas y se disponga de una guía para implantarlas en el futuro.

OBJETIVO 3.4. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales del ámbito municipal y comarcal

- **3.4.1 Asesorar al personal político y técnico en el diseño de planes sectoriales y transversales municipales y comarcales que se implanten en los Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa.**
- En las reuniones de la Comisión Técnica, tratar como tema principal cuales son los planes de cabecera de cada área. Cuando los planes sectoriales vayan a ser modificados, colaborar con el área de igualdad en el diseño para transversalizar la perspectiva de género.

PROGRAMA 4. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

OBJETIVO 4.1: Participar en los procesos de coordinación de la Diputación Foral de Álava

- **4.1.1. Participar y acudir a las reuniones anuales del programa Berdinbidean.**
 - Acudir a las reuniones convocadas por la DFA desde el Servicio Berdinbidean y realizar las tareas de coordinación derivadas de los acuerdos adoptados en dichas reuniones.
- **4.1.2. Participar y acudir a las reuniones anuales del programa LAIAeskola.**
 - Acudir a las reuniones convocadas por la DFA desde la Secretaría técnica LAIAeskola y realizar las tareas de coordinación derivadas de los acuerdos adoptados en dichas reuniones.
- **4.1.3. Participar en los procesos de coordinación de las Cuadrillas planteados por la DFA.**
 - Acudir a las reuniones convocadas por la DFA para la coordinación de políticas de Igualdad de las Cuadrillas y realizar las tareas de coordinación derivadas de los acuerdos adoptados en dichas reuniones.

OBJETIVO 4.2: Participar en los procesos de coordinación y colaboración organizados por Emakunde y EUDEL

- **4.2.1. Participar y acudir a las reuniones anuales en el programa Berdinsarea.**
 - Acudir a las reuniones convocadas desde el Servicio Berdinsarea de EUDEL y realizar las tareas de coordinación derivadas de los acuerdos adoptados en dichas reuniones.
- **4.2.2. Participar y acudir a las reuniones anuales del Programa Beldur Barik u otros programas de Emakunde.**
 - Acudir a las reuniones convocadas desde el programa Beldur Barik u otros programas de Emakunde que se consideren estratégicos para el desarrollo de políticas de igualdad de la Comarca y realizar las tareas de coordinación derivadas de los acuerdos adoptados en dichas reuniones, también con los Centros Educativos y Gaztelekus de la Llanada Alavesa.

7. EJES DE INTERVENCIÓN EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EJE I: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

A. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES?

Existen diferentes definiciones de empoderamiento. En este texto, y siguiendo las directrices del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE que toma como referente 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, entendiendo que ese activismo implica también a la actividad política.

Desde este enfoque, el II Plan de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa busca contribuir al empoderamiento de las mujeres a través del empoderamiento personal y el empoderamiento colectivo de las mujeres, tanto social como político.

B. EL CAMINO RECORRIDO Y EL CAMINO POR RECORRER EN LA LLANADA ALAVESA EN EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

CAMINO RECORRIDO

Paso de acciones dispersas a planteamiento estratégico :

- Comemoración de fechas clave para la Igualdad relacionado con los objetivos estrategicos del Plan y en coordinación con el Consejo.
- Celebración de encuentro comarcal asociado a elementos estratégicos contenidos en el I Plan.
- Oferta de espacios de reflexión para la Igualdad estables a lo largo del año.
- Todos los municipios han contribuido de manera significativa a la proposición y ejecución de actividades respondiendo a las demandas específicas de su localidad. Los ámbitos de cultura suelen incorporarr la perspectiva de género.

Empoderamiento individual y cambio de valores

CAMINO POR RECORRER

- Desarrollo de planteamientos estrategicos para el empoderamiento individual
- Conseguir que el espacio de lógica municipal desarrolle una perspectiva estrategica para el empoderamiento colectivo, es decir, conseguir que las actividades de cada municipio generen interés de más mujeres.
- Conseguir facilitar la participación en actividades en municipios del entorno.
- Conseguir que la integración de la perspectiva de género en cultura y deportes sea más sistemática y que se gestione la evolución de los logros obtenidos.

CAMINO RECORRIDO

Contacto con el movimiento asociativo de mujeres de la Cuadrilla.

- Creación del primer Consejo Comarcal de Álava. Se ha manteido estable y actúa como interlocutor en el diseño de acciones para la Igualdad. Cuenta +participación tanto de asociaciones como de mujeres a título personal.
- Creación de foros sociales con el tejido asociativo de diferentes municipios en : Barrundia, Donemiliaga, Dulantzi, Asparrena y fortalecimiento de la comunicación con asociaciones de mujeres ya existentes como: La asociación ARGIA de Elburgo, Sallurtegui o Alai en Agurain.
- Dinámicas de fomento de la presencia de mujeres lideresas:
 - En los concejos, mediante la creación de jornadas de fomento de presencia de las mujeres en los concejos.
 - En el camino social y político, mediante la participación de Llanada Alavesa en la Virginia Woolf Basqueskola.

Empoderamiento colectivo: social y político

CAMINO POR RECORRER

- Consolidación el Consejo de Igualdad, mediante la ampliación de mujeres participantes y asociaciones representadas.
- Fortalecimiento con mujeres de otros movimientos asociativos para favorecer el desarrollo de acciones con perspectiva de género.
- Fomento de la interrelación entre las asociaciones de los distintos municipios para conseguir mayor apoyo mutuo y una visión estratégica conjunta.
- Seguir apoyando la presencia de mujeres en los concejos y en la política municipal para evitar pasos atrás.

Por tanto, este eje articula los avances y los retos en torno a dos programas:

- El primero dedicado al **apoyo al empoderamiento individual**: Se busca con este programa contribuir al desarrollo de la autonomía, la autoestima y el autocuidado en las mujeres mediante, la creación de la conciencia de género en las mujeres de la Llanada Alavesa, la incorporación de la perspectiva de género a las actividades culturales y deportivas, para facilitar su autocuidado y para asegurar que la programación de cultura y deporte también favorece la creación de esa conciencia de género- y la mejora de su bienestar individual y de salud.
- El segundo está dedicado al **apoyo para el empoderamiento social y político**. El proceso no termina en lo individual, sino que trasciende al espacio colectivo, de forma que el trabajo realizado desde la individualidad y la subjetividad les servirá a las mujeres para organizarse en torno a la lucha por sus intereses colectivos: sus intereses de género. Este programa incluye los objetivos relacionados con el proceso por el cual los intereses de las mujeres de la Llanada Alavesa se relacionan, a fin de incrementar su poder y participar en la toma de decisiones y en el cambio social, desde una posición colectiva más sólida. Igualmente, para trascender al ámbito individual, es necesario impulsar la promoción de la Igualdad desde los diferentes espacios políticos, mediante la participación de las mujeres en ellos desde una posición de conocimiento y defensa de los principios del movimiento feminista.

Los retos derivados del diagnóstico se abordan a través de los siguientes objetivos operativos:

PROGRAMA I: APOYO AL EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL

- OBJETIVO 1.1: Sensibilizar a la población de la Llanada Alavesa sobre el aporte de la Igualdad a su comunidad, aumentando el número de personas que asocian la Igualdad con justicia social y que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema importante.
- OBJETIVO 1.2: Reducir las brechas de género en el deporte y la cultura, incrementando la participación de las mujeres y niñas, e integrando la perspectiva de género en las asociaciones y en la oferta institucional de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.
- OBJETIVO 1.3: Identificar y trabajar en materia de discriminación múltiple, especialmente en lo que se refiere a necesidades del colectivo LGTBI
- OBJETIVO 1.4: Identificar y trabajar las principales necesidades del colectivo de mujeres migradas y/o racializadas

PROGRAMA II: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO: SOCIAL Y POLÍTICO

- OBJETIVO 2.1: Fortalecer el movimiento feminista y las asociaciones de mujeres de la Llanada Alavesa, entendiendo por ello aumentar el número de personas que conocen el feminismo, el número de personas que se definen como feministas y el número de personas que participan en asociaciones y actividades que trabajan a favor de la Igualdad.
- OBJETIVO 2.2: Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres de la Llanada Alavesa en los puestos de toma de decisiones políticas.

A su vez, estos objetivos operativos se concretan en las medidas y las actuaciones, que se describen a continuación.

PROGRAMA I: APOYO A LA AUTONOMÍA, LA AUTOESTIMA Y EL AUTOCUIDADO

OBJETIVO 1.1: Sensibilizar a la población de La Llanada Alavesa sobre el aporte de la igualdad a su comunidad, aumentando el número de personas que asocian la igualdad con justicia social y que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema importante

- **1.1.1. Acompañar anualmente al movimiento asociativo de las mujeres para que planifiquen acciones de la Escuela de Empoderamiento de Álava LAIAeskola en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa y en cada uno de los municipios que la componen.**
 - Realizar reuniones con el el Consejo de Igualdad, movimiento feminista y las asociaciones de mujeres de los municipios de La Llanada Alavesa para definir intereses de las mujeres en materia de empoderamiento con la periodicidad que cada foro requiera.
- **1.1.2. Celebrar las fechas señaladas con actividades de sensibilización y formación que visibilicen avances y retos en Igualdad: 8 de marzo, 17 de mayo...**
 - Organizar cada año las campañas de acuerdo a los intereses definidos con el Consejo de Igualdad de La Llanada Alavesa teniendo en cuenta la necesidad de aprovechar los recursos que provengan de otras instituciones –DFA, Emakunde– y la importancia estratégica de aunar esfuerzos.
- **1.1.3. Coordinar anualmente la organización de un Encuentro Comarcal por la Igualdad.**
 - Organizar y evaluar el Encuentro Comarcal con la participación de alcaldías o concejalías en quien se delegue y Consejo de Igualdad de la Llanada Alavesa.
- **1.1.4. Implicar a las mujeres del movimiento asociativo de medio ambiente, cultura, deportes y euskera, de La Llanada Alavesa en actividades para la Igualdad.**
- Coordinarse con los servicios de Cultura, Euskera y Medio Ambiente para difundir entre las asociaciones con las que tienen contacto, las actividades para la igualdad.

OBJETIVO 1.2: Reducir las brechas de género en el deporte y la cultura, incrementando la participación de las mujeres y niñas, e integrando la perspectiva de género en las asociaciones y en la oferta institucional de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.

- **1.2.1. Desarrollar políticas deportivas desde la perspectiva de género.**
 - Consultar a las mujeres de La Llanada Alavesa y en especial a las que participan en asociaciones deportivas, sobre sus necesidades en materia de deporte, para promover que las acciones de la Cuadrilla incorporen la perspectiva de género.
- **1.2.2. Desarrollar políticas culturales desde la perspectiva de género.**
 - Elaboración de una guía para la ejecución de programas de fiestas y eventos con perspectiva de género.
 - Trabajar con los servicios técnicos de cultura, para definir el, o los, eventos anuales del área de cultura, más significativos de cada municipio, y asesorarles en ideas para introducir la perspectiva de género.

•OBJETIVO 1.3: Identificar y trabajar en materia de discriminación múltiple, especialmente en lo que se refiere a necesidades del colectivo LGTBI

- **1.3.1. Trabajar con el colectivo de LGTBI, personas con diversidad funcional, personas mayores y jóvenes para conocer, difundir y reducir las consecuencias de la discriminación múltiple por orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, por características físicas, por edad.**
- Realizar y difundir un diagnóstico sobre las discriminaciones y necesidades de las personas con orientaciones sexuales no normativas en La Llanada Alavesa.
- Trabajar con asociaciones y ciudadanía interesada en analizar y difundir las consecuencias de la discriminación múltiple en personas de orientaciones sexuales no normativas, personas con diversidad funcional, personas mayores y jóvenes.

OBJETIVO 1.4: Identificar y trabajar las principales necesidades del colectivo de mujeres migradas y/o racializadas

- **1.4.1. Trabajar con el colectivo de mujeres migradas y/o racializadas y difundir y reducir las consecuencias de la discriminación múltiple por género y lugar de procedencia, etnia/raza, recursos económicos, lengua...**
- Trabajar con asociaciones y ciudadanía interesada en analizar y reducir las consecuencias de la discriminación múltiple en mujeres migradas y/o racializadas, promoviendo las relaciones entre ellas y con las mujeres autóctonas.
- Coordinar con la ejecución en aquellos ayuntamientos en los que existan planes sectoriales que puedan ser compatibles con el objetivo de este plan.

PROGRAMA II: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO: SOCIAL Y POLÍTICO

OBJETIVO 2.1: Fortalecer el movimiento feminista y las asociaciones de mujeres de La Llanada Alavesa, entendiéndolo por ello aumentar el número de personas que conocen el feminismo, el número de personas que se definen como feministas y el número de personas que participan en asociaciones y actividades que trabajan a favor de la Igualdad.

- **2.1.1. Apoyar al movimiento feminista y asociaciones de mujeres en su trabajo para promover la sororidad de las mujeres de La Llanada Alavesa.**
 - En el marco de LAIAeskola, reservar parte de la planificación para hacer actividades de coaching, asesoramiento en autogestión, intercambio de buenas prácticas, para el movimiento feminista y las asociaciones de mujeres con el fin de fomentar la formación del movimiento asociativo y dotarles de herramientas para su autonomía
 - Apoyar a los grupos feministas, y asociaciones de mujeres en la organización de celebraciones y fiestas que atraigan a la ciudadanía, de modo que las conozcan, participen en sus actividades cuando se proponga y las apoyen.

OBJETIVO 2.2: Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres de La Llanada Alavesa en los puestos de toma de decisiones políticas.

- **2.2.1. Continuar con la participación en Virginia Woolf Basqueskola para el apoyo a mujeres políticas de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.**
 - Acudir a las reuniones con la secretaria técnica de Virginia Woolf Basqueskola y realizar las tareas derivadas de los acuerdos de dichas reuniones.
 - Trasladar a Virginia Woolf Basqueskola las necesidades de las mujeres políticas de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa para el acceso y participación en dichos programas
- **2.2.2. Impulsar programas de formación o encuentros con las mujeres y hombres que participan en los Concejos de la Llanada Alavesa.**
 - Realización de, al menos, dos encuentros el primero dirigido a mujeres y el segundo mixto en los concejos: uno anterior a las elecciones dirigido al conjunto de mujeres de los concejos para impulsar su participación y el segundo mixto, una vez constituidos los concejos.

EJE II: REPARTO DE LOS RECURSOS Y LOS CUIDADOS PONIENDO EN EL CENTRO LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

A. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y POR QUÉ IMPLICA EL REPARTO DE LOS RECURSOS Y LOS CUIDADOS?

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 Emakunde, la satisfacción de las necesidades humanas básicas de cuidados, se naturaliza de forma global en las mujeres. Estos trabajos no son todavía visibles en el análisis macroeconómico, se desarrollan de forma muy precaria, 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 los Planes de Igualdad de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa a través de medidas 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.

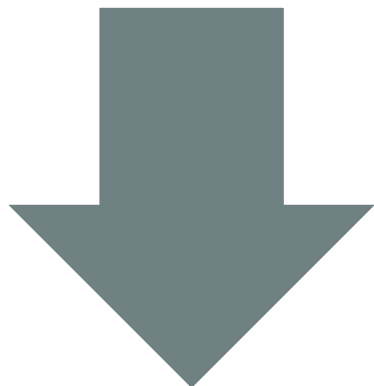
Desde este enfoque, no se trata ya de reconciliar ámbitos vitales enfrentados en lo individual ni sólo de corresponsabilizar a los hombres en tareas feminizadas, no reconocidas ni remuneradas –que también-, sino de contribuir a modificar el sistema social para conseguir un reparto más simétrico de los 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 vividas¹”. Cabe aclarar además que entendemos en este contexto los cuidados, tal y como recoge el borrador del VII Plan de Igualdad, “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 no²”.

¹ Perez Orozco, Amaia. De vidas vivibles y producción imposible. 2012. Pág. 3.

² Gálvez Muñoz, Lina (dir). La economía de los cuidados, Deculturas Ediciones, Sevilla, 2016, Pág. 20.

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

B. EL CAMINO RECORRIDO Y EL CAMINO POR RECORRER EN EL REPARTO DE LOS RECURSOS Y LOS CUIDADOS PONIENDO EN EL CENTRO LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA



CAMINO RECORRIDO

- En todos los municipios se ha dispuesto de servicio de guardería para facilitar el acceso a actividades municipales de la igualdad.
- Se han dispuesto medidas de desahogo en vacaciones escolares.
- En 2018 la Cuadrilla se comprometió a apoyar y divulgar el estudio sobre la feminización de la pobreza en el territorio.
- Se han diseñado medidas para concienciar a los hombres sobre conciliación corresponsabilidad a través de jornadas específicas.
- Se ha realizado una actividad para trabajar las nuevas masculinidades y cuidados.

CAMINO POR RECORRER

- Si bien se dispone de servicios de guardería en las actividades para la igualdad y en ocasiones no se usan, sigue habiendo mujeres que no pueden ir a actividades asociativas o colectivas si no disponen de este servicio. En especial las mujeres migradas, han descrito en el proceso de participación que están desarrollando modos de autoorganización para suplir esta carencia, haciendo que una pareja cuide a las criaturas mientras se desarrollan actividades asociativas. Por tanto, es necesario reflexionar sobre la dotación de estos servicios y tener en cuenta la incidencia de la discriminación múltiple antes de retirarlos.
- En La Llanada Alavesa, las mujeres participantes han señalado que el nivel de corresponsabilidad en su entorno es bajo y de hecho las actividades para implicar a los hombres en los cuidados tienen un escaso nivel de participación. Es necesario generar nuevas estrategias.
- No existen datos sobre las necesidades y demandas de las personas dependientes de la cuadrilla ni de las personas cuidadoras. Sería necesario realizar un diagnóstico sobre perspectiva de género en la atención a la dependencia.
- Las personas mayores constituyen una parte cada vez mayor del total de la población. La atención al empoderamiento de las mujeres mayores, y la introducción de la perspectiva de género en los servicios y recursos de atención a este colectivo es fundamental, no sólo porque es un grupo poblacional normalmente feminizado, sino también porque cuando presenta necesidades de cuidado éstas también son atendidas mayoritariamente por mujeres, tanto desde el espacio público y escasamente remunerado, como desde el espacio gratuito y privado.
- El acceso a los recursos económicos y el empleo remunerado en la Cuadrilla es muy desigual. La tasa media de paro femenino, es de 6,5% en mujeres, frente a 4,9% en los hombres. Del total de contratos realizados en 2018, los contratos a mujeres sólo supusieron el 39%, de los cuales el 92,5% fueron temporales. No se han podido obtener datos en la cuadrilla con respecto a la titularidad de las tierras y las situaciones económicas reales de las mujeres rurales.
- La incorporación de la perspectiva de género en el urbanismo es fundamental para facilitar la autonomía de las personas potencialmente dependientes, los cuidados y asegurar la paridad en el ejercicio del derecho al uso y disfrute de la ciudad. En ese sentido se han dado pasos, incorporando cláusulas de igualdad en la contratación de los PGOU, pero es necesario mantenerse al tanto de las recomendaciones y los nuevos desarrollos normativos al respecto.



- A través del programa **reparto de los cuidados y economía feminista**, se propone trabajar para desarrollar una reflexión sobre las aplicaciones a La Llanada Alavesa de la economía feminista fomentar la corresponsabilidad, en tanto la evaluación evidencia que sigue siendo un reto importante, y trabajar en coeducación, para transmitir los valores relacionados la Igualdad, la importancia de los cuidados y de la sostenibilidad de la vida desde edades tempranas, tanto en los espacios de educación formal como no formal.
- A través del programa **reparto de los recursos y los espacios para la sostenibilidad de la vida**, se impulsa la autonomía económica para las mujeres, mediante el trabajo sobre la feminización de la pobreza y la promoción del empleo y la equidad en el acceso a la propiedad de las tierras en las mujeres rurales y se analizan los espacios, favoreciendo un modelo de urbanismo municipal que facilite los cuidados.

Los objetivos operativos a través de los que se desarrollan estos programas son los siguientes:

PROGRAMA III: REPARTO DE LOS CUIDADOS Y ECONOMÍA FEMINISTA

- **OBJETIVO 3.1:** Promover el debate público para analizar cómo contribuir desde La Llanada Alavesa a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida.
- **OBJETIVO 3.2:** Continuar integrando la coeducación en los centros educativos de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa, incorporando la perspectiva de género en su cultura, política y prácticas e incluyendo la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos.

PROGRAMA IV: REPARTO DE LOS RECURSOS Y LOS ESPACIOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

- **OBJETIVO 4.1:** Reducir la feminización de la pobreza, adecuando los servicios sociales y fomentando el acceso de las mujeres de La Llanada Alavesa al empleo de la Comarca.
- **OBJETIVO 4.2:** Aplicar criterios de planificación urbanística y de transporte sostenibles, en el ámbito de sus competencias, en los municipios de La Llanada Alavesa, que faciliten a autonomía de las personas y la conciliación corresponsable.

Para su desarrollo, se proponen las medidas que se exponen a continuación:

PROGRAMA III: REPARTO DE LOS CUIDADOS Y ECONOMÍA FEMINISTA

OBJETIVO 3.1: Promover el debate público para analizar cómo contribuir desde La Llanada Alavesa a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida.

•3.1.1. Fomentar la reflexión sobre la importancia de los cuidados, la sostenibilidad de la vida y el ecofeminismo.

- Dedicar un encuentro comarcal a los cuidados y la sostenibilidad de la vida, valorando la posibilidad de traer ponentes que interesan a las mujeres de Lautada.
- Realizar un análisis sobre el grado de cobertura de las necesidades de cuidado de las personas mayores en Lautada, la calidad y el grado de satisfacción con respecto a los servicios que se les destinan y el grado de cobertura y satisfacción de las necesidades de las personas cuidadoras.
- Apoyar a los grupos feministas, a las asociaciones de mujeres y organizaciones de mujeres migradas, racializadas o en riesgo de exclusión en la organización de debates, charlas y celebraciones que visibilicen y proporcione argumentos para el debate sobre las tareas de cuidados que las mujeres migradas están realizando y que contribuyen al reparto no igualitario de estas tareas: en lugar de producirse un reparto en las familias, estas mujeres migradas son las que cada vez más se ocupan de realizar dichos trabajos.
- Coordinar la actividad de la Cuadrilla con el programa *Cuidando a Cuidadoras* de la DFA.
- Facilitar guardería y transporte para fomentar el acceso de las mujeres a las actividades comunitarias.
- Elaborar un articulado para incluir en las Ordenanzas de vereda que contemple la necesidad de facilitar guardería para la realización de veredas y enviar a todos los concejos de la Llanada Alavesa

•3.1.2. Fomentar el desarrollo de nuevos modelos de masculinidad.

- Organizar, al menos, dos talleres, para trabajar los modelos de masculinidad hegemónica.
- Realizar acciones positivas para todas las asociaciones de la Cuadrilla de Lautada que promuevan actividades de padres con criaturas o que favorezcan el rol de cuidador de los hombres en el diseño de su actividad. Igualmente diseñar este tipo de acciones positivas en las actividades que se realicen desde municipios y cuadrilla en cualquier área.

OBJETIVO 3.2: Continuar integrando la coeducación en los centros educativos de la Cuadrilla de Lautada, incorporando la perspectiva de género en su cultura, política y prácticas e incluyendo la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos.

•3.2.1. Impulso y coordinación de proyectos coeducativos en los centros escolares de los municipios de Lautada.

- Asesorar anualmente a los centros escolares de Lautada para organizar proyectos coeducativos que impliquen al profesorado el alumnado y las AMPAS.
- Asesorar a las AMPAS para que realicen solicitudes de subvención de sus proyectos a entidades financiadoras.

•3.2.2. Continuar integrando la perspectiva de género en la educación no formal de la Cuadrilla de Lautada.

- Realizar procesos de formación-acción en coeducación para el monitorado de tiempo libre e introducir cláusulas para la igualdad en las actividades de educación no formal o dirigidas a los y las jóvenes en los municipios de Lautada.

PROGRAMA IV: REPARTO DE LOS RECURSOS Y LOS ESPACIOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.

OBJETIVO 4.1: Reducir la feminización de la pobreza, adecuando los servicios sociales y fomentando el acceso de las mujeres rurales de la Llanada Alavesa al empleo de la Comarca.

•4.1.1. Análisis del reparto de cuidados y feminización de la pobreza.

- Realizar un proceso de difusión entre personal de Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa y entre la ciudadanía, del estudio sobre la feminización de la pobreza realizado por la DFA y desagregado por cuadrillas.
- Realizar un seguimiento de las medidas adoptadas.

OBJETIVO 4.2: Aplicar criterios de planificación urbanística y de transporte sostenibles en los municipios de La Llanada Alavesa, en el ámbito de sus competencias, que faciliten la autonomía de las personas y la conciliación corresponsable.

•4.2.1. Introducir la perspectiva de género en los PGOU de los ayuntamientos de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.

- Realizar una Evaluación de Impacto de Género de la normativa urbanística de los municipios que acometan una reforma o la elaboración del PGOU, siguiendo las recomendaciones de la DFA y Emakunde: Donemiliaga, Barrundia, Zalduondo, Iruraiz-Gauna, Elburgo-Burgelu.
- En aquellos municipios que vayan a hacer un Plan Especial de Reforma Integral, previsiblemente Alegría-Dulantzi, Agurain y Asparrena, asegurar que sus procesos de planeamiento incorporan la perspectiva de género, solicitando, si fuera necesario, la subvención que a tal efecto ofrece el Departamento de Planificación Territorial del Gobierno Vasco.

EJE III: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS DESDE EL ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS.

A. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR VIOLENCIAS MACHISTAS?

Las violencias machistas son unas de las violaciones de los derechos humanos más habituales con la que convivimos sin que sea nombrada como tal. Haciendo referencia a María Naredo, jurista experta en Políticas de Igualdad, violencias machistas y reparación *“no es casualidad que una violación de los derechos humanos sea despojada de tal calificación quitándole la dimensión estructural, social y relacional, quedando ésta relegada a la denominación de “violencia episódica o “lacra social”, que obvia automáticamente la responsabilidad de los estamentos sociales implicados, obstaculizando la comprensión del carácter real de la violencias machistas por parte de la sociedad en general.”*³. Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder que, en el modelo androcéntrico y patriarcal, actual, tienen los hombres sobre las mujeres, que mantienen una posición de subordinación con respecto a ellos. Por eso, desde un enfoque de garantía de derechos, el objeto de este eje es orientar la acción de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa para que las mujeres y otras víctimas supervivientes, como sus hijas e hijos, vivan vidas libres de la violencia que se ejerce contra ellas.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres, y el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, de 11 de mayo de 2011 (Convenio de Estambul), consideran como violencia contra las mujeres *a todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada*. Sin embargo, en el marco de este Plan hablamos además de violencias machistas, entendiendo como tales todas aquellas formas y actos de control, agresión, rechazo, imposición directa, estructural y simbólica que se dirige tanto contra los cuerpos diversos que incumplen la heteronormatividad del sistema sexo/género/sexualidad, como contra los cuerpos que, sin transgredirla, son el objeto que soporta las relaciones de poder implícito en él, es decir, las mujeres. En ambos casos las violencias machistas se manifiestan desde la infancia y se mantiene a lo largo de la vida. Las violencias machistas abarcan la violencia sexista y también otras formas de violencias machistas como la transfobia, lesbofobia y homofobia.

En materia de violencia, nos asiste en la actualidad un páramo legal que no tiene en cuenta el enfoque de los derechos humanos: ni el marco jurídico estatal, ni el de la CAE han reflejado el derecho a la reparación para víctimas y supervivientes de violencias machistas hasta el 2014, año en que el Estado Español ratificó el Convenio de Estambul de 2011, convirtiéndolo en norma interna vinculante, pero está aún en proceso de materializarse:

³ Jornada “Inmigración y violencias machistas” Donostia, 6 de junio 2012. Ponencia de María Naredo

El derecho de reparación ante la violación de los derechos humanos, y de acuerdo con el derecho internacional, consta de cuatro aspectos fundamentales:

- **Rehabilitación o recuperación total:** supone devolver en la medida de lo posible a la víctima a la situación anterior a la agresión sufrida, incluidas las medidas necesarias para garantizar su recuperación física, psíquica y social. Según el Convenio de Estambul, la obligación de reparación de los derechos humanos implica la recuperación total o rehabilitación de las mujeres que han enfrentado violencias machistas tanto a medio como a largo plazo. Así, se tendrá en cuenta la idiosincrasia y diversidad de las mujeres a la hora de lograr dicha recuperación total.
- **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 las violencias machistas.
- **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.

El VII Plan de Igualdad de la CAE enmarca su eje de trabajo en esta conceptualización, buscando la implementación de políticas eficaces y efectivas que pongan en el centro a las víctimas supervivientes, como titulares de derechos que son, y los diferentes impactos de la violencia en sus vidas. Es en este marco en el que se entiende también el trabajo para la consecución de vidas libres de violencias machistas del plan de La Llanada Alavesa. No obstante, cabe mencionar que este páramo legal del que hablamos está en vías de ser cambiado en la CAE, en la medida en que la reforma que se está desarrollando tanto de la Ley 4/2005 como del II Acuerdo interinstitucional para la atención de mujeres víctimas de maltrato doméstico y violencia sexual

B. EL CAMINO RECORRIDO Y EL CAMINO POR RECORRER EN MATERIA DE VIOLENCIAS MACHISTAS EN LA CUADRILLA DE LA LLANADA ALAVESA

CAMINO RECORRIDO

- Diagnóstico de Situación de Violencias machistas en Araba: Llanada Alavesa.
- Comisión Interinstitucional de atención a la violencia en la Cuadrilla
- Diagnóstico sobre el sexismo y la violencias machistas percepciones y creencia en la juventud de la Cuadrilla de la Llanada.
- Protocolo Interinstitucional de Coordinación de la Atención a las mujeres que enfrentan violencia. (Segunda edición)
- Comisión Política de Seguimiento del II Protocolo.
- Actividades preventivas y sensibilización: participación en Beldur Barik, y trabajo de prevención de la violencia en fiestas, autodefensa feminista, charlas y talleres.
- Firma colectiva de Zalduondo para declararlo municipio libre de violencias machistas, como resultado de actividad contra la violencia realizada por la juventud del pueblo.

CAMINO POR RECORRER

- Elaboración de un Plan Integral contra la violencias machistas de La Llanada Alavesa, desde el enfoque de los derechos humanos, que recoja, además de estrategias para mejorar la atención, la coordinación y la denuncia pública, planteamientos objetivos y estrategias para avanzar en prevención, sensibilización, reparación y recuperación de la memoria de las mujeres, teniendo en cuenta las futuras reformas de la Ley
- Revisión del II Protocolo de la Cuadrilla, para incluir los cambios del III Acuerdo Interinstitucional.

Los objetivos que se proponen para ello son:

PROGRAMA V: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIAS MACHISTAS

- **OBJETIVO 5.1:** Incrementar el número de personas que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencias machistas.
- **OBJETIVO 5.2:** Incrementar el número de jóvenes que visibilicen la relación entre igualdad y violencias machistas

PROGRAMA VI: DETECCIÓN, ATENCIÓN COORDINADA E INTEGRAL Y REPARACIÓN DEL DAÑO

- **6.1:** Realizar un plan que permita incrementar el conocimiento en materia de violencias machistas 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.
- **6.2:** Actualizar el II Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Mejora de la Atención a Mujeres Víctimas de Violencias machistas para adecuarlo a la nueva Ley de igualdad vasca y el Convenio de Estambul.

PROGRAMA V: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

OBJETIVO 5.1: Incrementar el número de personas que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencias machistas

- **5.1.1. Realizar campañas de conmemoración del 25 N organizada con la participación del movimiento asociativo.**
 - Organizar una acción o actividad por ayuntamiento anualmente en la conmemoración del 25 de noviembre en coordinación con el Consejo y la Cuadrilla.
- **5.1.2. Realizar acciones públicas en las que se exprese el rechazo a la violencias machistas cuando se produzcan y se hagan públicas este tipo de agresiones, asegurando el respeto víctimas y sobrevivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido y evitando la revictimización.**
 - Cuando existan expresiones públicas de violencias machistas y con el acuerdo y supervisión de las mujeres que la han enfrentado, organizar acciones públicas de rechazo.
- **5.1.3. Realizar actuaciones de prevención de la violencia sexista en las fiestas de los municipios de la Llanada Alavesa.**
 - Diseñar con el movimiento asociativo de cada municipio, y las Comisiones de Fiestas, de forma previa a la celebración de fiestas municipales, medidas para prevenir la violencias machistas y para asegurar la celebración de fiestas igualitarias y libres de violencia.

OBJETIVO 5.2: Incrementar el número de jóvenes que visibilicen la relación entre igualdad y violencias machistas

- **5.2.1. Participar en Beldur Barik u otros programas u otros programas de EMAKUNDE que se consideren estratégicos para la prevención de violencias machistas en la Comarca coordinando la participación en la Cuadrilla.**
 - Organizar y evaluar las acciones acordadas.
 - Diseñar las acciones necesarias para implantar el programa Beldur Barik u otros programas de EMAKUNDE que se consideren estratégicos para la prevención de violencias machistas en la Comarca, en coordinación con los Centros Escolares y Gaztelekus de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.

PROGRAMA VI: DETECCIÓN, ATENCIÓN COORDINADA E INTEGRAL Y REPARACIÓN DEL DAÑO

OBJETIVO 6.1: Incrementar el conocimiento en materia de violencias machistas 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.

- **6.1.1. Elaborar del I Plan de Violencia integral desde la perspectiva de los Derechos humanos y el derecho a reparación, incorporando las modificaciones de la Ley 4/2005 y el III Acuerdo Interinstitucional.**
 - Contratación del proceso de elaboración del I Plan de Violencia desde la Perspectiva de los Derechos Humanos de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa, para incorporar las medidas derivadas de la reforma de la Ley 4/2005.
- **6.1.2. Coordinar la implantación y actualización del II Protocolo.**
 - Organizar anualmente reuniones de la mesa de Coordinación Interinstitucional del II Protocolo.
 - Modificar el II Protocolo para introducir los cambios del III Acuerdo Interinstitucional.
 - Formar al personal integrante de la Mesa de Coordinación Interinstitucional del II Protocolo de Violencia de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.

8. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE LA CUADRILLA DE LA LLANADA ALAVESA

El órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa es la Unidad de Igualdad de la Cuadrilla.

La evaluación se abordará desde una estrategia de carácter plural y flexible, que a lo largo de los años de implementación del Plan combine, en diferentes momentos:

- 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.

A. EVALUACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO

La evaluación de cumplimiento se realizará a través de dos procesos:

- La recogida de datos cuantitativa: se realizará en base a los indicadores establecidos en el Plan. Este documento está realizado también en formato Excel, de forma que se puedan introducir los datos e informes de realización de actividades anuales correspondientes a cada medida.
- Recogida de datos cualitativa: basada en notas, apreciaciones y valoraciones de la Unidad de Igualdad o de las personas que han participado en la implantación del Plan. Anualmente, el Plan operativo y la memoria de realización son presentadas a la Comisión Política, Técnica, y al Consejo de Igualdad. Cada reunión tendrá una fase de valoración y recogida de aportaciones que igualmente será integrada en el Excel y en la evaluación del grado de cumplimiento.

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 con relación a la planificación en materia de Igualdad de mujeres y hombres.

Al finalizar el período de implementación del II Plan para la Igualdad, el Servicio de Igualdad realizará una evaluación del grado de cumplimiento de este, del grado de ejecución de sus presupuestos y de su cronograma.

B. EVALUACIÓN DE COHERENCIA

Se desarrollará mediante una metodología cualitativa y abordará la dimensión conceptual y sustantiva de las Políticas de Igualdad de mujeres y hombres de la Cuadrilla, 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.

C. 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 estos. 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.

D. 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 la recogida y análisis de fuentes secundarias:

- Datos de la estadística oficial.
- Datos de fuentes municipales, extraídos a partir del proceso de implantación de la estrategia de *mainstreaming*.

Igualmente se basará en un análisis cualitativo realizado a partir de un proceso participativo con la ciudadanía de La Llanada Alavesa.

La evaluación de cumplimiento tendrá un carácter anual y se recogerá en las memorias.

La evaluación de coherencia, resultados e Impacto se realizará al finalizar el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.

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

A continuación, se concreta para cada objetivo las acciones recomendadas para implantar las medidas propuestas, los indicadores de cumplimiento de las medidas y sus responsables y el cronograma de abordaje.

BUEN GOBIERNO

PROGRAMA 1: IMPULSO POLÍTICO

OBJETIVO 1.1: PLANIFICAR Y REALIZAR EL SEGUIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADOR	AÑOS
1.1.1 Mantener las herramientas de seguimiento anual: Reuniones con personal político y técnico y con el tejido asociativo y agentes sociales	Realizar reuniones anualmente de planificación entre la Unidad de Igualdad y: las alcaldías de los ocho municipios y Presidencia de Cuadrilla; la Comisión Política; la Comisión Técnica; las principales asociaciones de cada uno de los ocho municipios; y el Consejo de Igualdad de La Llanada Alavesa.	Unidad de Igualdad- Comisión Política; Comisión Técnica; Consejo para la Igualdad.	Nº de reuniones realizadas. Nº de personas participantes desagregadas por sexo y perfil	2020,2021,2022, 2023
1.1.2. Mejorar la comunicación y la coordinación con los servicios técnicos implicados y el personal político para la implementación y seguimiento de mainstreaming (transversalidad) en las políticas de igualdad	Coordinar anualmente los avances en la estrategia de mainstreaming en las políticas de igualdad con los servicios técnicos implicados; los cuáles una vez aplicadas las propuestas técnicas propuestas por el servicio de igualdad o por iniciativa propia devuelvan esa información al servicio de igualdad para mejorar el seguimiento anual de los avances.	Servicios técnicos de la Cuadrilla y de los diferentes ayuntamientos. Unidad de igualdad.	Nº de reuniones realizadas, número de comunicaciones escritas realizadas.	2020, 2021,2022, 2023.

1.1.3 Realizar planes operativos anuales de amplitud suficiente como para cumplimentar el plan al final de su vigencia.	Elaborar un Plan Operativo Anual, que recoja los acuerdos a los que se ha llegado en la Cuadrilla, la Comisión Política de Igualdad y el Consejo de Igualdad.	Unidad de Igualdad. Comisión Política; Comisión Técnica; Consejo para la Igualdad.	Nº de planes operativos realizados.	2020,2021,2022, 2023
	Dar cuenta del Plan Operativo Anual de la Cuadrilla a la junta de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Unidad de Igualdad. Junta de Cuadrilla de la Llanada Alavesa. Comisión Política.	Nº de planes operativos aprobados y envidados	2020,2021, 2022, 2023
1.1.4. Realizar memorias de seguimiento anual que visibilicen resultados y logros obtenidos.	Elaborar una Memoria Anual de Seguimiento que se enviara a la presidencia de la Cuadrilla a los 8 ayuntamientos y a la Junta de la Cuadrilla.	Unidad de Igualdad.	Nº de memorias realizadas.	2020,2021, 2022, 2023
	Presentar anualmente la Memoria de Seguimiento a los diferentes ayuntamientos, el Consejo de Igualdad y a la Junta de Cuadrilla de la Llanada Alavesa	Unidad de Igualdad. Junta de Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Nº de presentaciones de memorias realizadas y enviadas.	2020,2021, 2022, 2023

OBJETIVO 1.2: INCREMENTAR LOS PRESUPUESTOS PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
1.2.1. Aprobar los presupuestos necesarios para la realización de la planificación operativa anual.	En las reuniones anuales con las alcaldías de los ocho municipios, consensuar un presupuesto acorde con las necesidades del Plan Operativo anual y los mandatos de la Ley para la Igualdad.	Unidad de Igualdad. Comisión Política.	Presupuesto anual desagregado por municipio/cuadrilla. Grado de cobertura del presupuesto con respecto a la demanda.	2020, 2021, 2022, 2023
1.2.2. Solicitar de ayudas y subvenciones disponibles para financiar las Políticas de Igualdad.	Anualmente presentar una solicitud de subvenciones a las entidades potencialmente financiadoras de las actividades de este plan.	Unidad de Igualdad. Comisión Política.	Nº de solicitudes de subvención anuales presentadas por año	2020, 2021, 2022, 2023
	Anualmente, recordar e informar a las asociaciones de La Llanada Alavesa de las convocatorias de subvenciones en materia de Igualdad de las que puedan ser beneficiarias.	Unidad de Igualdad. Consejo de Igualdad	Nº de acciones de recordatorio realizadas y descripción	2020, 2021, 2022, 2023

OBJETIVO 1.3: DESARROLLAR LA NORMATIVA EN IGUALDAD

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
1.3.1 Continuar elaborando ordenanzas en los municipios de la Cuadrilla	Aprobar, al menos, una ordenanza para la Igualdad.	Unidad de Igualdad. Comisión Política.	Nº de ordenanzas realizadas.	2020, 2021, 2022, 2023

PROGRAMA 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

OBJETIVO 2.1: FORMAR AL PERSONAL POLÍTICO Y TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDAD				
MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
2.1.1 Realizar una planificación de las necesidades formativas del personal político y técnico de la Cuadrilla en coordinación con la DFA.	El plan operativo anual contemplara, al menos, una formación de la Comisión Política y/o la Comisión Técnica y/o resto de personal técnico y/o una formación anual al personal político de los ayuntamientos y cuadrilla.	Unidad de Igualdad. Comisión Política, Comisión Técnica.	Nº de acciones de formación planificadas. Contenidos de la formación y personas invitadas desagregadas por sexo y perfil	2020, 2021, 2022, 2023
	Organizar los cursos definidos, coordinando la implantación con la Diputación Foral de Álava, EMAKUNDE y con otras entidades que puedan aportar los recursos necesarios para la implantación del Plan –Programas Nahiko, Gizonduz y Jabetuz, y el Programa de formación de Virginia Woolf Basqueskola de EMAKUNDE– o –LAIA Eskola de DFA- .	Unidad de Igualdad.	Nº de acciones de formación organizadas. Contenidos de la formación y personas invitadas desagregadas por sexo y perfil	2020, 2021, 2022, 2023

OBJETIVO 2.2: INCORPORAR LA IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
2.2.1 Realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en la comunicación institucional de los Ayuntamientos y la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Enviar una directriz al personal técnico y responsable de comunicación de la Cuadrilla, para que hagan un uso no sexista del Lenguaje y las imágenes y para que consulten con la Unidad de Igualdad en caso de duda.	Unidad de Igualdad. Comisión Técnica. Personal responsable de comunicación en la Cuadrilla.	Envío de la directriz	2020
	Hacer asesoramiento a personal político y técnico cuando lo solicite.	Unidad de Igualdad.	Nº de asesoramientos realizados y contenidos de estos.	2020, 2021, 2022, 2023
	Revisar especialmente toda Comunicación pública: discursos o comunicados, publicaciones en web y actos administrativos de municipios y Cuadrilla.	Unidad de Igualdad. Todo el personal de los Ayuntamientos y la Cuadrilla	Nº de comunicaciones realizadas por tipo de comunicación	2020, 2021, 2022, 2023
2.2.2. Comunicar a lo largo del año las acciones que se realizan en materia de Igualdad.	Difundir las acciones que se organicen en relación con la implantación de este Plan en las webs de Ayuntamientos y de la Cuadrilla, por WhatsApp, email y redes sociales.	Unidad de Igualdad. Comisión Política y Personal responsable de la Comunicación Institucional en La Llanada Alavesa	Nº de difusiones realizadas por vía de difusión	2020, 2021, 2022, 2023
	Publicar noticias sobre Igualdad en medios de comunicación de La Llanada Alavesa.	Unidad de Igualdad. Personal responsable de la Comunicación Institucional en La Llanada Alavesa	Nº de noticias publicadas, por medio de comunicación y tipo de contenido.	2020, 2021, 2022, 2023

PROGRAMA 3: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

OBJETIVO 3.1: RECOGER, EXPLOTAR Y UTILIZAR DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
3.1.1 Apoyar y asesorar en el desarrollo de herramientas para la recogida de datos desagregados por sexo al personal técnico de los Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Realizar una reunión con el personal técnico de Ayuntamientos y de Cuadrilla de la Llanada Alavesa para revisar qué datos recogen y ver cómo desagregar datos.	Unidad de Igualdad. Comisión Política. Comisión Técnica. Secretarías. Resto de personal implicado en la recogida y análisis de datos.	Nº de reuniones realizadas. Nº de personas que desagregan datos por sexo. Nº de personas que difunden los datos. Nº de personas que analizan las brechas de género.	2020, 2021, 2022
	Desagregar datos Elaborar un informe con el listado de datos que se recogen y sobre las recomendaciones para desagregar y utilizar datos por sexo y enviarlo a las Alcaldías de los Ayuntamientos y a la Presidencia de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa, para que envíen una directriz recogiendo las medidas.	Unidad de Igualdad. Comisión Política	Elaboración y envío de informe, conteniendo al menos: Nº de personas que desagregan datos por sexo. Nº de personas que difunden los datos. Nº de personas que analizan las brechas de género. Obstáculos para la recogida y difusión de datos y recomendaciones.	2022
3.1.2. Realizar de forma cuatrianual, coincidiendo con la evaluación del Plan de Igualdad, una explotación y uso de datos desagregados por sexo, para analizar la evolución del grado de implantación de las Políticas de Igualdad en la Cuadrilla.	Integrar la memoria de datos desagregados en la evaluación final del Plan de Igualdad y evaluar el cumplimiento de la desagregación de datos en la Cuadrilla.	Unidad de Igualdad. Comisión Política. Comisión Técnica. Secretarías. Resto de personal implicado en la recogida y análisis de datos.	Nº de brechas de género obtenidas a partir de datos propios de Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	2024

OBJETIVO 3.2: REALIZAR EXPERIENCIAS PILOTO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
3.2.1. Formar al personal técnico en el uso de la herramienta a medida que se desarrollan proyectos piloto.	Formar al personal técnico de Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa en la metodología de realización Evaluaciones de Impacto de Género mediante experiencias piloto de formación-acción.	Unidad de Igualdad. Comisión Técnica. Secretarías. Resto de personal implicado en la recogida y análisis de datos.	Nº de formaciones realizadas. Nº de personas asistentes desagregadas por sexo	2021

OBJETIVO 3.3: INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS Y SUBVENCIONES.

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
3.3.1. Aumentar el número de convocatorias de subvenciones y contrataciones de los Ayuntamientos y la Cuadrilla de la Llanada Alavesa que incorporan cláusulas para la igualdad.	Realizar una formación acción a secretarías de ayuntamientos y Cuadrilla en relación con subvenciones desde la perspectiva de género, de forma que, al finalizar la formación, se hayan incluido las cláusulas en todas las subvenciones existentes y se disponga de una guía para continuar implantándola en el futuro.	Unidad de Igualdad. Comisión Política y Secretarías	Nº de formaciones realizadas. Nº de personas asistentes desagregadas por sexo	2020
	Realizar una formación a secretarías en relación con contrataciones desde la perspectiva de género, de forma que al finalizar la formación se haya trabajado con ejemplos de contrataciones recientes o inmediatas y se disponga de una guía para implantarlas en el futuro.	Unidad de Igualdad. Comisión Política y Secretarías	Nº de formaciones realizadas. Nº de personas asistentes desagregadas por sexo	2020

OBJETIVO 3.4. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES DEL ÁMBITO COMARCAL Y MUNICIPAL

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
3.4.1. Asesorar al personal político y técnico en el diseño de planes sectoriales y transversales que se implanten en los Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	En las reuniones de la Comisión Técnica, tratar como tema principal cuales son los planes de cabecera de cada área. Cuando los planes sectoriales vayan a ser modificados, colaborar con el Área de Igualdad en el diseño para transversalizar la perspectiva de género.	Comisión Técnica. Unidad de Igualdad.	Nº de planes sectoriales con perspectiva de género	2020, 2021, 2022, 2023

PROGRAMA 4: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

OBJETIVO 4.1: PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE COORDINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA.

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
4.1.1. Participar y acudir a las reuniones anuales del programa Berdinbidean.	Acudir a las reuniones convocadas por la DFA desde el Servicio Berdinbidean y realizar las tareas de coordinación derivadas de los acuerdos adoptados en dichas reuniones.	Unidad de Igualdad. Comisión Política d.	Nº de reuniones a las que se ha acudido. Nº de horas de dedicación de la unidad	2020, 2021, 2022, 2023
4.1.2. Participar y acudir las reuniones anuales del programa LAIAeskola.	Acudir a las reuniones convocadas por la DFA desde la Secretaría técnica LAIAeskola y realizar las tareas de coordinación derivadas de los acuerdos adoptados en dichas reuniones.	Unidad de Igualdad. Comisión Política y	Nº de reuniones a las que se ha acudido. N.º de horas de dedicación de la unidad	2020, 2021, 2022, 2023
4.1.3. Participar en los procesos de coordinación de las Cuadrillas planteados por la DFA.	Acudir a las reuniones convocadas por la DFA para la coordinación de Políticas de Igualdad de las Cuadrillas y realizar las tareas de coordinación derivadas de los acuerdos adoptados en dichas reuniones.	Unidad de Igualdad. Comisión Política y	Nº de reuniones a las que se ha acudido. Nº de horas de dedicación de la unidad	2020, 2021, 2022, 2023

OBJETIVO 4.2: PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN ORGANIZADOS POR EMAKUNDE Y EUDEL.

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
4.2.1. Participar y acudir a las reuniones anuales en el programa Berdinsarea de EUDEL.	Acudir a las reuniones convocadas desde el Servicio Berdinsarea de EUDEL y realizar las tareas de coordinación derivadas de los acuerdos adoptados en dichas reuniones.	Unidad de Igualdad. Comisión Política y Red Berdinsarea de EUDEL	Nº de reuniones a las que se ha acudido. Nº de horas de dedicación de la unidad	2020, 2021, 2022, 2023
4.2.2. Participar y acudir las reuniones anuales del Programa Beldur Barik u otros programas de EMAKUNDE que se consideren estratégicos para el desarrollo de políticas de igualdad de la Comarca.	Acudir a las reuniones convocadas desde el programa Beldur Barik u otros programas de EMAKUNDE que se consideren estratégicos para el desarrollo de las políticas de igualdad de la Comarca y realizar las tareas de coordinación derivadas de los acuerdos adoptados en dichas reuniones, también con Centros Escolares y Gaztelekus de la Llanada Alavesa.	Unidad de Igualdad. Comisión Política y EMAKUNDE	Nº de reuniones a las que se ha acudido. Nº de horas de dedicación de la unidad	2020, 2021, 2022, 2023

EJE I: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA I: APOYO AL EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL.

OBJETIVO 1.1: SENSIBILIZAR A LA POBLACIÓN DE LA LLANADA ALAVESA SOBRE EL APORTE DE LA IGUALDAD A SU COMUNIDAD, AUMENTANDO EL NÚMERO DE PERSONAS QUE ASOCIAN LA IGUALDAD CON JUSTICIA SOCIAL Y QUE CONSIDERAN LA DESIGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES COMO UN PROBLEMA IMPORTANTE

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
1.1.1. Acompañar anualmente al movimiento asociativo de las mujeres para que planifiquen acciones de la Escuela de Empoderamiento de Álava LAIAeskola en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa y en cada uno de los municipios que la componen.	Realizar reuniones con el Consejo de Igualdad, el movimiento feminista, las asociaciones de mujeres, de los municipios de La Llanada Alavesa para definir intereses de las mujeres en materia de empoderamiento con la periodicidad que cada foro requiera. Organizar y evaluar las acciones planificadas.	Consejo de Igualdad de La Llanada Alavesa, Movimiento Feminista y Asociaciones de mujeres	Nº de reuniones realizadas. Nº de personas participantes desagregadas por sexo.	2020, 2021, 2022, 2023
1.1.2. Celebrar las fechas señaladas con actividades de sensibilización y formación que visibilicen avances y retos en Igualdad: 8 marzo y 17 mayo...	Organizar cada año las campañas de acuerdo con los intereses definidos con el Consejo de Igualdad de La Llanada Alavesa teniendo en cuenta la necesidad de aprovechar los recursos que provengan de otras instituciones –DFA, Emakunde– y la importancia estratégica de aunar esfuerzos.	Consejo de Igualdad de La Llanada Alavesa	Nº de personas participantes en cada campaña desagregadas por sexo.	2020, 2021, 2022, 2023
1.1.3. Coordinar anualmente la organización de un Encuentro Comarcal para la Igualdad.	Organizar y evaluar el Encuentro Comarcal con la participación de alcaldías o concejalías en quien se delegue y Consejo de Igualdad de la Llanada Alavesa y las asociaciones de mujeres de los municipios.	Consejo de Igualdad de la Llanada Alavesa, Comisión política. Unidad de Igualdad	Nº de personas participantes desagregadas por sexo. Nº de asociaciones implicadas	2020, 2021, 2022, 2023
1.1.4. Implicar a las mujeres del movimiento asociativo de medio ambiente, cultura, deportes, euskera, de La Llanada Alavesa en actividades para la Igualdad.	Coordinarse con los servicios de Cultura, euskera y Medio Ambiente para difundir entre las asociaciones con las que tienen contacto, las actividades para la igualdad.	Comisión Técnica. Unidad de Igualdad.	Nº de asociaciones ámbitos no relacionados con la Igualdad que participan en actividades o actos para la Igualdad.	2020, 2021, 2022, 2023

OBJETIVO 1.2: REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL DEPORTE Y LA CULTURA, INCREMENTANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y NIÑAS, E INTEGRANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ASOCIACIONES Y EN LA OFERTA INSTITUCIONAL DE LA CUADRILLA DE LA LLANADA ALAVESA.

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
1.2.1. Desarrollar políticas deportivas desde la perspectiva de género.	Consultar a las mujeres de La Llanada Alavesa y en especial a las que participan en asociaciones deportivas, sobre sus necesidades en materia de deporte, para promover que las acciones de la Cuadrilla incorporen la perspectiva de género.	Servicios de deportes de Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Nº de mujeres consultadas por tipo de técnica de participación.	2022
1.2.2. Desarrollar políticas culturales desde la perspectiva de género.	Elaboración de una guía para la ejecución de programas de fiestas y eventos con perspectiva de género.	Servicios de cultura de Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa. Junta de Cuadrilla. Comisiones de fiestas municipales.	Nº de fiestas analizadas desde la perspectiva de género. Nº de participantes desagregado por sexo. Nº de medidas tomadas por tipo de medida.	2020, 2021, 2022, 2023
	Trabajar con los servicios técnicos de cultura para definir el o los eventos anuales del área de cultura más significativos de cada municipio, y asesorarles en ideas para introducir la perspectiva de género.	Servicios de cultura de Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Nº de eventos de cultura con perspectiva de género. Descripción de los aportes a la Igualdad de la actividad.	2020, 2021, 2022, 2023

OBJETIVO 1.3: IDENTIFICAR LAS PRINCIPALES NECESIDADES EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
1.3.1. Trabajar con el colectivo de LGTBI, personas con diversidad funcional, personas mayores y jóvenes para conocer, difundir y reducir las consecuencias de la discriminación múltiple por orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, por características físicas, por edad.	Realizar y difundir un diagnóstico sobre las discriminaciones y necesidades de las personas con orientaciones sexuales no normativas en La Llanada Alavesa.	Asociaciones del movimiento feminista y de mujeres de la Llanada Alavesa, Consejo de Igualdad	Nº de personas participantes en el diagnóstico. Nº de medidas propuestas y aceptadas	2020
	Trabajar con asociaciones y ciudadanía interesada en analizar y difundir las consecuencias de la discriminación múltiple en personas de orientaciones sexuales no normativas, personas con diversidad funcional, personas mayores y jóvenes.	Asociaciones del movimiento feminista y de mujeres de La Llanada Alavesa, asociaciones de personas jubiladas, asociaciones de mujeres discapacitadas, gaztelekus, Consejo de Igualdad	Nº de reuniones mantenidas para la realización de eventos conjuntos. Nº de actividades realizadas. Nº de personas participantes desagregadas por sexo.	2020, 2021, 2022, 2023

OBJETIVO 1.4: IDENTIFICAR Y TRABAJAR LAS PRINCIPALES NECESIDADES DEL COLECTIVO DE MUJERES MIGRADAS Y/O RACIALIZADAS

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
1.4.1 Trabajar con el colectivo de mujeres migradas y/o racializadas, difundir y reducir las consecuencias de la discriminación múltiple, por género, lugar de procedencia, etnia/raza, recursos económicos, o lengua.	Trabajar con asociaciones y ciudadanía interesada en analizar y reducir las consecuencias de la discriminación múltiple en mujeres migradas y/o racializadas promoviendo las relaciones entre ellas y con las mujeres autóctonas.	Asociaciones del movimiento feminista, asociaciones de mujeres, asociaciones de personas migradas y racializadas. Consejo de Igualdad	Nº de reuniones mantenidas para la realización de eventos conjuntos. Nº de actividades realizadas. Nº de personas participantes desagregadas por sexo.	2020, 2021, 2022, 2023,
	Coordinar con la ejecución en aquellos ayuntamientos en los que existan planes sectoriales que puedan ser compatibles con el objetivo de este plan. Y con la DFA.	Servicios sociales, servicios de cultura, deporte, euskera, medio ambiente, urbanismo. Unidad de igualdad.	Nº de reuniones mantenidas, coordinaciones vía correo electrónico,	2020,2021, 2022, 2023

PROGRAMA II: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO: SOCIAL Y POLÍTICO

OBJETIVO 2.1: FORTALECER EL MOVIMIENTO FEMINISTA Y LAS ASOCIACIONES DE MUJERES DE LA LLANADA ALAVESA, ENTENDIENDO POR ELLO AUMENTAR EL NÚMERO DE PERSONAS QUE CONOCEN EL FEMINISMO, EL NÚMERO DE PERSONAS QUE SE DEFINEN COMO FEMINISTAS Y EL NÚMERO DE PERSONAS QUE PARTICIPAN EN ASOCIACIONES Y ACTIVIDADES QUE TRABAJAN A FAVOR DE LA IGUALDAD

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
2.1.1. Apoyar al movimiento feminista y organizaciones de mujeres en su trabajo para promover la sororidad de las mujeres de La Llanada Alavesa.	En el marco de LAIAeskola, reservar parte de la planificación para hacer actividades de coaching, asesoramiento en autogestión, intercambio de buenas prácticas, para el movimiento feminista y las asociaciones de mujeres con el fin de fomentar la formación del movimiento asociativo y dotarles de herramientas para su autonomía.	Asociaciones del movimiento feminista y de mujeres de la Llanada Alavesa. Consejo de Igualdad. Unidad de igualdad.	Nº de reuniones mantenidas para consensuar las necesidades y prioridades formativas. Nº de actividades realizadas. Nº de asociaciones y personas participantes desagregadas por sexo.	2020, 2021, 2022, 2023
	Apoyar a los grupos feministas y a las asociaciones de mujeres en la organización de celebraciones, actividades y fiestas que atraigan a la ciudadanía, de modo que las conozcan, participen en sus actividades cuando se proponga y las apoyen.	Asociaciones del movimiento feminista y Asociaciones de mujeres de la Llanada Alavesa. Consejo de Igualdad, Junta de la Cuadrilla, y ayuntamientos de la Comarca.	Nº de actividades realizadas. Descripción de actividades. Nº de personas participantes desagregadas por sexo.	2020, 2021, 2022, 2023

OBJETIVO 2.2: INCREMENTAR LOS PROGRAMAS DE APOYO Y CAPACITACIÓN DIRIGIDOS A AUMENTAR LA INCIDENCIA DE LAS MUJERES DE LA LLANADA ALAVESA EN LOS PUESTOS DE TOMA DE DECISIONES POLÍTICAS.

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
2.2.1. Continuar la participación en Virginia Woolf Basqueskola para el apoyo a mujeres políticas de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Acudir a las reuniones con la secretaría técnica de la Virginia Woolf Basqueskola y realizarlas tareas derivadas de los acuerdos de dichas reuniones.	Mujeres políticas de Cuadrilla de la Llanada Alavesa y sus Ayuntamientos.	Nº de reuniones en las que se ha participado	2020, 2021, 2022, 2023
	Trasladar a Virginia Wolf Basqueskola las necesidades de las mujeres políticas de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa para el acceso y participación en dichos programas	Mujeres políticas de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa y sus ayuntamientos	Nº de peticiones realizadas Nº de peticiones aceptadas	2020, 2021, 2022, 2023
2.2.2. Impulsar programas de formación o encuentros con las mujeres y hombres que participan en los Concejos de la Llanada Alavesa.	Realización de, al menos, dos encuentros el primero dirigido s mujeres y el segundo mixto en los concejos: uno anterior a las elecciones dirigido al conjunto de mujeres de los concejos para impulsar su participación y el segundo mixto, una vez constituidos los concejos.	Mujeres participantes en los Concejos de la Llanada Alavesa	Nº encuentros o sesiones realizadas Nº de participantes	2020. 2021, 2022 2023

EJE II REPARTO DE LOS RECURSOS Y LOS CUIDADOS PONIENDO EN EL CENTRO LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

PROGRAMA III: REPARTO DE LOS CUIDADOS Y ECONOMÍA FEMINISTA

OBJETIVO 3.1: PROMOVER EL DEBATE PÚBLICO PARA ANALIZAR CÓMO CONTRIBUIR DESDE LA LLANADA ALAVESA A UN MODELO DE DESARROLLO BASADO EN LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
3.1.1. Fomentar la reflexión sobre la importancia de los cuidados, la sostenibilidad de la vida y la ecofeminismo.	Dedicar un encuentro comarcal a los cuidados y la sostenibilidad de la vida, valorando la posibilidad de traer ponentes que interesan a las mujeres de la Llanada Alavesa.	Unidad de Igualdad. Servicio de Medio Ambiente Comisión Política	Nº de personas participantes en el encuentro. Nº de propuestas obtenidas.	2020
	Realizar un análisis sobre el grado de cobertura de las necesidades de cuidado de las personas mayores en la Llanada Alavesa, la calidad y el grado de satisfacción con respecto a los servicios que se les destinan y el grado de cobertura y satisfacción de las necesidades de las personas cuidadoras.	Unidad de Igualdad Servicios Sociales. Comisión Política	Nº de personas participantes en el estudio. Nº de medidas propuestas. Nº de medidas aprobadas por la Comisión política	2021
	Apoyar a los grupos feministas, a las asociaciones de mujeres y organizaciones mujeres migradas, racializadas o en riesgo de exclusión en la organización de debates, charlas y celebraciones que visibilicen y proporcionen argumentos para el debate sobre las tareas de cuidados que las mujeres migradas están realizando y que contribuyen al reparto no igualitario de estas tareas: en lugar de producirse un reparto en las familias, estas mujeres migradas son las que cada vez más se ocupan de realizar dichos trabajos.	Unidad de Igualdad. Comisión Política Servicios Sociales	Nº de reuniones y eventos realizados. Nº de personas que acuden, datos desagregados por sexo. Elaboración de informes	2021
	Coordinar la actividad de la Cuadrilla con el programa Cuidando a Cuidadoras de la DFA.	Unidad de Igualdad. Servicios Sociales. Comisión Política	Nº de reuniones mantenidas. Nº de acciones coordinadas. Descripción de resultados.	2020, 2021, 2022, 2023

	Facilitar guardería y transporte para fomentar el acceso de las mujeres a las actividades comunitarias.	Unidad de Igualdad. Comisión Técnica, Comisión Política.	Nº de actividades con guardería. Nº de personas adultas beneficiadas desagregadas por sexo. Nº de actividades con transporte. Nº de actividades desagregadas por sexo.	2020, 2021, 2022, 2023
	Elaborar un articulado para incluir en las Ordenanzas de vereda que contemple la obligatoriedad de facilitar guardería para la realización de veredas y enviar a todos los concejos de la Llanada Alavesa.	Juntas de Gobierno de los ayuntamientos. Concejos de la Llanada Alavesa Unidad de Igualdad	Nº de artículos incluidos en las ordenanzas de Vereda Nº de actividades con guardería Nº de personas adultas beneficiadas desagregadas por sexo.	2020, 2021, 2022, 2023
3.1.2. Fomentar el desarrollo de nuevos modelos de masculinidad.	Organización de, al menos, dos talleres para trabajar los modelos de masculinidad hegemónica...	Unidad de Igualdad, Alcaldías y concejalías responsables	Nº de talleres organizados. Nº de hombres participantes. Temas tratados en los talleres.	2021, 2022, 2023,
	Realizar acciones positivas para todas las asociaciones de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa que promuevan actividades de padres con criaturas o que favorezcan el rol de cuidador de los hombres en el diseño de su actividad. Igualmente diseñar este tipo de acciones positivas en las actividades que se realicen desde municipios y cuadrilla en cualquier área.	Unidad de Igualdad. Comisión Técnica. Comisión Política.	Nº de acciones positivas en la Llanada Alavesa por año. Nº de hombres que participan en actividades en las que se promueve la corresponsabilidad	2020, 2021, 2022, 2023

OBJETIVO 3.2: CONTINUAR INTEGRANDO LA COEDUCACIÓN EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE LA CUADRILLA DE LA LLANADA ALAVESA, INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SU CULTURA, POLÍTICA

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
3.2.1. Impulso y coordinación de proyectos coeducativos en los centros escolares de los municipios de La Llanada Alavesa.	Asesorar anualmente a los centros escolares de La Llanada Alavesa para organizar proyectos coeducativos que impliquen al profesorado el alumnado y las AMPAS.	Unidad de Igualdad. Comisión Política. Centros educativos.	Nº de reuniones con centros y Berritzegune. Nº de acciones organizadas por año y centro. Nº de niños y niñas participantes por año y centro.	2020, 2021, 2022, 2023
	Asesorar a las AMPAS para que realicen solicitudes de subvención de sus proyectos a entidades financiadoras.	Unidad de Igualdad. Comisión Política. Centros educativos.	Nº de solicitudes de subvención de las AMPAS de La Llanada Alavesa. Importe de las solicitudes concedidas. Acciones a las que se dedica la subvención	2020, 2021, 2022, 2023
3.2.2. Continuar integrando la perspectiva de género en la educación no formal de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Realizar procesos de formación-acción en coeducación para el monitoreado de tiempo libre e introducir cláusulas para la Igualdad en las actividades de educación no formal o dirigida a los y las jóvenes en los municipios de La Llanada Alavesa.	Unidad de Igualdad. Comisión Política, Servicios de juventud, Gaztelekus	Nº de acciones de coeducación realizadas. Nº de monitorado participante desagregado por sexo. Temas tratados. Cláusulas introducidas. Grado de cumplimiento de las Cláusulas.	2021, 2023

PROGRAMA IV: REPARTO DE LOS RECURSOS Y LOS ESPACIOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.

OBJETIVO 4.1: REDUCIR LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA, ADECUANDO LOS SERVICIOS SOCIALES Y FOMENTANDO EL ACCESO DE LAS MUJERES RURALES DE LA LLANADA ALAVESA AL EMPLEO DE LA COMARCA.

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
4.1.1. Análisis del reparto de cuidados y feminización de la pobreza	Realizar un seguimiento de las medidas adoptadas.	Unidad de Igualdad. Servicios Sociales. Comisión Política.	Nº de medidas propuestas implantadas. Personas beneficiadas desagregadas por sexo y perfil.	2020, 2021, 2022, 2023
	Realizar un proceso de difusión entre personal de Ayuntamientos y Cuadrilla de la Llanada Alavesa y entre la ciudadanía, del estudio sobre la feminización de la pobreza realizado por la DFA y desagregado por cuadrillas.	Unidad de Igualdad. Comisión Política. Comisión Técnica.	Nº de encuentros de difusión de estudio. Nº de personas participantes desagregado por sexo.	2020

OBJETIVO 4.2: APLICAR CRITERIOS DE PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA Y DE TRANSPORTE SOSTENIBLES EN LOS MUNICIPIOS DE LA LLANADA ALAVESA, EN EL ÁMBITO DE SUS COMPETENCIAS, QUE FACILITEN LA AUTONOMÍA DE LAS PERSONAS Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
4.2.1. Introducir la perspectiva de género en los PGOU de los ayuntamientos de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa	Realizar una Evaluación de Impacto de Género de la normativa urbanística de los municipios que acometan una reforma o la elaboración del PGOU, siguiendo las recomendaciones de la DFA y Emakunde: San Millán-Donemiliaga, Barrundia, Zaldondo, Iruraiz-Gauna, Elburgo-Burgelu.	Servicio de Urbanismo con asesoría de la Unidad de Igualdad.	Nº de PGOUs con perspectiva de Género. Nº de propuestas de las mujeres realizadas en procesos participativos. Nº de propuestas introducidas en los PGOUs	2020, 2021, 2022, 2023
	En aquellos municipios que vayan a hacer un Plan Especial de Reforma Integral (PERI), previsiblemente Alegría-Dulantzi, Agurain y Asparrena, asegurar que sus procesos de planeamiento incorporan la perspectiva de género, solicitando, si fuera necesario, la subvención que a tal efecto ofrece el Departamento de Planificación Territorial del Gobierno Vasco.	Servicio de Urbanismo con asesoría de la Unidad de Igualdad.	Nº de PERIs con perspectiva de género. Nº de propuestas de las mujeres realizadas en procesos participativos. Nº de propuestas introducidas en los PERIs.	2020, 2021, 2022, 2023

EJE III: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS

OBJETIVO 5.1: INCREMENTAR EL NÚMERO DE PERSONAS QUE PARTICIPAN EN PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE VISIBILICEN LA RELACIÓN ENTRE LA DESIGUALDAD Y LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
5.1.1. Realizar campañas de conmemoración del 25N organizada con la participación del movimiento asociativo.	Organizar una acción o actividad por ayuntamiento anualmente en la conmemoración del 25 de noviembre en coordinación con el Consejo y la Cuadrilla.	Unidad de Igualdad, Comisión política, Concejalías de Igualdad, Consejo de Igualdad,	Nº de actividades organizadas. Nº de personas participantes en las actividades desagregadas por sexo. Contenido de las actividades.	2020, 2021, 2022, 2023
5.1.2. Realizar acciones públicas en las que se exprese el rechazo a las violencias machistas cuando se produzcan y se hagan públicas este tipo de agresiones, asegurando el respeto a las víctimas y sobrevivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido y evitando la revictimización.	Cuando existan expresiones públicas de violencias machistas y con el acuerdo y supervisión de las mujeres que la han enfrentado, organizar acciones públicas de rechazo.	Unidad de Igualdad. Comisión Política. Consejo de Igualdad	Nº de acciones de rechazo organizadas. Nº de personas participantes en las acciones desagregadas por sexo.	2020, 2021, 2022, 2023
5.1.3. Realizar actuaciones de prevención de las violencias machistas en las fiestas de los municipios de La Llanada Alavesa.	Diseñar con el movimiento asociativo de cada municipio, y las Comisiones de Fiestas, de forma previa a la celebración de fiestas municipales, medidas para prevenir las violencias machistas y para asegurar la celebración de fiestas igualitarias y libres de violencia.	Unidad de Igualdad. Comisión Política. Consejo de Igualdad	Nº fiestas en las que anualmente se realizan acciones de prevención y rechazo a la violencia. Nº de actividades que se realizan y descripción. Nº de personas beneficiaria desagregada por sexo.	2020, 2021, 2022, 2023

OBJETIVO 5.2: INCREMENTAR EL NÚMERO DE JÓVENES QUE VISIBILICEN LA RELACIÓN ENTRE IGUALDAD Y VIOLENCIAS MACHISTAS

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
5.2.1. Participar en Beldur Barik u otros programas u otros programas de EMAKUNDE que se consideren estratégicos para la prevención de violencias machistas en la Comarca, coordinando la participación en la Cuadrilla.	Organizar y evaluar las acciones acordadas.	Unidad de Igualdad. Centros escolares de La Llanada Alavesa. Centros de tiempo libre de La Llanada Alavesa.	Nº acciones Beldur Barik desarrollada. Nº de jóvenes participantes desagregados por sexo y municipio o centro escolar.	2020, 2021, 2022, 2023
	Diseñar las acciones necesarias para implantar el programa Beldur Barik u otros programas de EMAKUNDE que se consideren estratégicos para la prevención de violencias machistas en la Comarca, en coordinación con los centros escolares y gaztelekus de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Unidad de Igualdad. Centros escolares de La Llanada Alavesa. Centros de tiempo libre de La Llanada Alavesa.	Nº de reuniones para la organización Beldur Barik, otros programas y personas participantes. Nº de horas dedicadas por parte de la Unidad de Igualdad.	2020, 2021, 2022, 2023

PROGRAMA VI: DETECCIÓN, ATENCIÓN COORDINADA E INTEGRAL Y REPARACIÓN DEL DAÑO.

OBJETIVO 6.1: INCREMENTAR EL CONOCIMIENTO EN MATERIA DE VIOLENCIAS MACHISTAS 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.

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADOR	CRONOGRAMA
6.1.1. Elaborar del I Plan integral de Violencia desde la perspectiva de los Derechos humanos y el derecho a reparación, incorporando las modificaciones de la Ley 4/2005 y el III Acuerdo Interinstitucional	Contratación del proceso de elaboración del I Plan de Violencia desde la Perspectiva de los Derechos Humanos de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa, para incorporar las medidas derivadas de la reforma de la Ley 4/2005.	Unidad de Igualdad. Comisión Política.	Listado de medidas o cambios necesarios propuestos por convenio de Estambul, ONU, Ley de Igualdad modificada y III Acuerdo Interinstitucional contra la violencia. % de medidas del listado adoptadas.	2022
6.1.2. Coordinar la actualización e implantación del II Protocolo de Violencia de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Organizar anualmente reuniones de la mesa de Coordinación Interinstitucional del II Protocolo. Protocolo de Violencia de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa	Comisión Técnica Interinstitucional del II Protocolo de Violencia de La Llanada Alavesa	Nº de reuniones realizadas. Nº de personas participantes desagregadas por sexo e institución. Temas abordados.	2020, 2021, 2022, 2023
	Formar al personal integrante de la Mesa de Coordinación Interinstitucional del II Protocolo de Violencia de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.	Comisión Técnica Interinstitucional del II Protocolo de Violencia de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa	Nº de cursos de formación realizados. Nº de personas participantes desagregado por sexo e institución. Temas abordados	2021, 2023

10. PRESUPUESTO

La distribución presupuestaria cuatrienal ideada para el II Plan de La Llanada Alavesa es el siguiente:

	Suma de P. CUATRIENAL
BUEN GOBIERNO	125.550,00 €
PROGRAMA 1: IMPULSO POLÍTICO	56.000,00 €
PROGRAMA 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	24.600,00 €
PROGRAMA 3: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	18.750,00 €
PROGRAMA 4: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	26.200,00 €
EJE I: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	170.800,00 €
PROGRAMA I: APOYO AL EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL	150.700,00 €
PROGRAMA II: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO: SOCIAL Y POLÍTICO	20.100,00 €
EJE II: REPARTO DE LOS RECURSOS Y LOS CUIDADOS	135.800,00 €
PROGRAMA III: REPARTO DE LOS CUIDADOS Y ECONOMÍA FEMINISTA	73.800,00 €
PROGRAMA IV: REPARTO DE LOS RECURSOS Y LOS ESPACIOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	62.000,00 €
EJE III: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS	87.500,00 €
PROGRAMA V: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIAS MACHISTAS	68.000,00 €
PROGRAMA VI: DETECCIÓN, ATENCIÓN COORDINADA E INTEGRAL Y REPARACIÓN DEL DAÑO	19.500,00 €
TOTAL GENERAL	519.650,00 €

