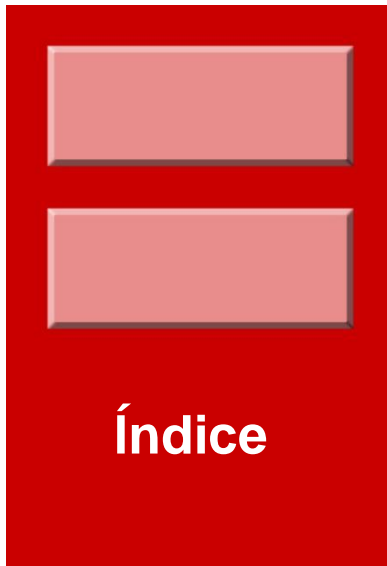
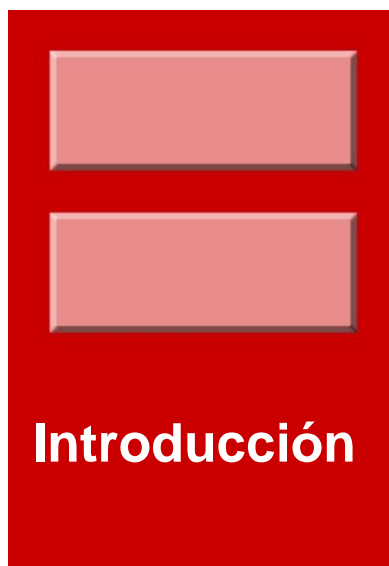


**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
I. PLANA
ARABAKO LAUTADAKO KUADRILLAN**

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



SARRERA	3
PROCESO DE ELABORACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CUADRILLA DE LA LLANADA ALAVESA	4
MARCO NORMATIVO	8
METODOLOGÍA	12
DEFINICIÓN DE OBJETIVOS GENERALES Y MARCO CONCEPTUAL	14
PERIODO DE ELABORACION, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN	18
TABLAS DE ACCIONES	20



La Cuadrilla de la Llanada Alavesa, con la elaboración del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Llanada Alavesa, pone fin a un largo período de ausencia de actuación normativa en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres a nivel comarcal o de Cuadrilla. Si bien contamos a nuestro alrededor con múltiples municipios que cuentan con más de un Plan para la Igualdad, entre ellos dos municipios pertenecientes a la Cuadrilla, todavía no se había dado este paso fundamental en nuestro contexto.

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Llanada Alavesa se presenta como un documento normativo que tratará de establecer unos criterios de actuación mínimos y uniformes dirigidos a los ocho municipios que conforman la Cuadrilla. Pretende ser una herramienta de trabajo transversal útil para todas las áreas técnicas de la Administración, y que tenga repercusiones positivas palpables por la población.

A lo largo de todo el proceso de elaboración, se ha tenido muy presente que estos municipios son muy diversos entre sí, de tal forma que casi el 80% de la población total se concentra en los municipios de Agurain, Alegría-Dulantzi, y Asparrena, (los más industrializados), y el 20% restante se reparte entre el resto de municipios, Barrundia, San Millán, Elburgo, Iruraiz-Gauna y Zaldondo (zonas más rurales).

Tanto Alegría-Dulantzi como Elburgo cuentan cada uno con su II Plan para la Igualdad local, que están en vigor actualmente y que se tendrán en cuenta en la elaboración del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Llanada Alavesa. Pero ambos municipios se han sumado a este proyecto comarcal conscientes de la importancia de unificar esfuerzos y trabajar conjuntamente por una sociedad más igualitaria.

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se organiza en los siguientes apartados:

- Explicación del proceso de elaboración del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.
- Contextualización dentro del marco normativo.
- Descripción de la metodología utilizada para la elaboración del presente Plan.
- Definición de objetivos generales y marco conceptual.
- Descripción del periodo de elaboración, ejecución y evaluación.
- Enumeración y descripción de los ejes de actuación, objetivos estratégicos, acciones concretas, áreas responsables, indicadores, período de ejecución, etc.



Proceso de elaboración del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa.

Para la elaboración del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de la Llanada se han dado los siguientes pasos:

Implicación e impulso político y técnico

La participación e impulso por parte del personal político responsable de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa ha sido importante desde el principio del proceso de elaboración del Plan. Tanto el Presidente como la Vicepresidenta de la Cuadrilla forman parte del equipo impulsor del I Plan para la Igualdad, y han hecho un seguimiento del diseño como de la gestión del proceso en sí mismo. Además, el presidente ha participado en todos los encuentros y reuniones de coordinación celebradas, tanto con personal técnico, como con concejos, y tejido social.

Por otro lado, representantes políticos de los ocho municipios que forman parte de la Cuadrilla han mostrado su implicación y su apoyo tanto en la elaboración del Plan como con el propio servicio de igualdad a nivel comarcal.

El equipo impulsor o promotor está formado, además de por las personas con responsabilidad política mencionadas, por personal técnico de diversas áreas. En concreto, dicho equipo impulsor lo han formado las siguientes personas:

- Técnicas de igualdad. La técnica de la Cuadrilla, la técnica de Elburgo y una técnica de AZ Participación.
- El Presidente y la Vicepresidenta de la Cuadrilla.
- La técnica de prevención de la Cuadrilla.
- Las tres trabajadoras sociales a nivel de Cuadrilla.
- Un técnico de cultura.
- Una técnica de cultura, deporte y juventud.
- Tres mujeres del tejido social.

El equipo impulsor está formado por personal técnico procedente de diferentes áreas, ya que la estructura administrativa de la Cuadrilla tiene sus peculiaridades. Gran parte del personal técnico de los ocho ayuntamientos es personal compartido, es decir, son técnicos y técnicas de la Cuadrilla que prestan sus servicios a los ayuntamientos que forman parte de ella, lo que supone que este personal técnico esté continuamente trasladándose de un municipio a otro.

Esta circunstancia dificulta la creación de un grupo puramente técnico interdepartamental, por lo que tras consultarlo con el personal técnico y político, se decidió aunar esfuerzos, y el equipo impulsor está formado por personal político de la Cuadrilla, y por personal técnico de las áreas de prevención, servicios sociales, cultura, deporte y juventud. Con el resto del personal técnico se estableció un primer contacto convocándoles a un encuentro, en el que además de explicarles en qué consiste el proceso de elaboración del Plan, se acordaron ciertas acciones concretas. A dicho encuentro acudieron en total 14 técnicas/os, 8 mujeres y 6 hombres.

Y por último, pero no por ello menos importante, en el equipo impulsor participaron tres mujeres del ámbito social, que además de aportar ideas, colaboraron en la difusión del proceso participativo en torno a la elaboración del presente Plan, además de participar en todos los encuentros sociales celebrados.

La coordinación con el equipo impulsor del I Plan para la Igualdad ha sido sobre todo vía email, pero también ha habido dos reuniones presenciales. En estas reuniones, se concretó el diseño del proceso de elaboración del documento, y se hizo un seguimiento continuado de éste:

- Se compartió información entre todas las personas participantes en el equipo impulsor.
- Se concretó la dinamización del proceso, sobre todo en lo relativo al fomento de la participación de la población.
- Cada participante se comprometió a socializar el proceso en el área que le corresponde.
- Se realizaron propuestas de mejora a incluir en el Plan.

El equipo impulsor ha estado informado en todo momento de los avances y de los pasos realizados en todo el proceso.

Personal con formación y experiencia en igualdad

Los municipios de Alegría-Dulantzi y Elburgo cuentan desde hace seis años con servicio de igualdad propio. En el año 2014 desde la Cuadrilla de la Llanada Alavesa (que es el órgano supramunicipal) apostó por implantar un Servicio de Igualdad a nivel comarcal para ofrecer el servicio de forma uniforme y para que prestara el servicio a la totalidad de los municipios. El año 2015 se formó un servicio de igualdad comarcal con personal nuevo.

El actual servicio está subcontratado a la empresa AZ Participación, con amplia experiencia en el ámbito de la igualdad, y una técnica de Igualdad con titulación y experiencia en el área, es la profesional que presta el servicio presencialmente a media jornada, tanto en las oficinas de la Cuadrilla, como por los ocho municipios que la componen, de forma proporcional a la población de cada uno de ellos.

Como comentaremos más adelante, el artículo 10 de la Ley 4/2005, de 28 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres, establece que las administraciones locales han de adecuar sus estructuras de modo que exista al menos una unidad administrativa que se encargue de las políticas de igualdad de mujeres y hombres. Una de las acciones concretas del presente Plan es la permanencia de dicho servicio de Igualdad, que asegure, entre otras funciones, la ejecución del propio Plan durante su período de vigencia.

Participación del movimiento asociativo

La participación social ha sido uno de los pilares del proceso. Se realizó una convocatoria abierta dirigida al tejido asociativo como a la población en general, para presentarles el servicio de igualdad, el propio proceso de elaboración del Plan, y sobre todo, para recoger aportaciones de cara a la inclusión de acciones concretas en el documento. Participaron en total, 27 personas, de las cuales 22 fueron mujeres, y 5 hombres. Las personas que acudieron pertenecían a Asociaciones, grupos, ONGs, de todo tipo, y también se contó con la presencia de mujeres que acudieron a título personal sin pertenecer a ninguna asociación.

En dicha reunión se recogieron muchas ideas para elaborar el I Plan, pero sobre todo fue un encuentro en el que se palpó la necesidad de realizar actividades de sensibilización entorno a la igualdad. Fue el propio grupo el que solicitó realizar otro encuentro para concretar las acciones. Para ello, el servicio de igualdad se comprometió a enviarles el acta de esa reunión que contendría una dinámica sencilla, una especie de cuestionario, en la que tendrían que establecer sus prioridades sobre las aportaciones realizadas en el primer encuentro.

El servicio de igualdad recibió 10 cuestionarios, que fueron respondidos por 25 personas. Esto por un lado, supuso que se generara debate fuera del ámbito institucional, es decir, hubo cuestionarios que los respondió una sola persona, pero la mitad de ellos fueron la recopilación de un debate previo entre dos o tres personas, que se juntaron para exclusivamente trabajar en el documento, y enviar una respuesta consensuada.

Y por otro lado, supuso establecer una base sólida y participada de lo que es I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Llanada Alavesa.

Se realizó el segundo encuentro con la población presentando las conclusiones recogidas en los 10 cuestionarios recibidos. A dicho encuentro acudieron 15 personas en total, 13 mujeres y 2 hombres.

Participación de las Juntas Administrativas

La Cuadrilla de la Llanada Alavesa está formada por ocho municipios, con ocho ayuntamientos, y los pueblos de la Llanada, si bien están integrados en su Ayuntamiento, cuentan con una Junta Administrativa o gobierno local. Estas Juntas cuentan con Presidente/a, fiel de fechos (tesorero/a) y vocales, elegidos por el concejo, que está abierto a todo el pueblo. En total en la Llanada existen 55 concejos.

El equipo impulsor decidió que era importante contar con la participación de las Juntas Administrativas de los pueblos, que habitualmente se quedan a un lado de la mayoría de los procesos, y si bien no se tenía esperanza de que fueran a participar masivamente, el resultado fue satisfactorio. Se hicieron dos convocatorias, una a la mañana y otra a la tarde, y en total acudieron 18 representantes de Juntas Administrativas, y 5 eran mujeres.

En el diagnóstico de situación ya se adelantaba que en el 84% de los casos, la presidencia de las Juntas Administrativas está ostentada por un hombre, y que sólo en el 16% de los casos nos encontramos con una mujer al frente. Los porcentajes en cuestión de vocalías también arrojan unos resultados similares. Por lo tanto, este desequilibrio en cuanto al sexo también se percibió en el encuentro participativo, pero en este caso lo enfocamos desde un prisma positivo, y es que se hizo partícipe a los hombres, quienes se mostraron dispuestos a colaborar y quienes lanzaron propuestas de acciones dirigidas a los concejos.

CRONOGRAMA. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA LLANADA ALAVESA.	
Recogida de información	marzo
Contacto y coordinación con personal político y técnico	abril
Primera reunión equipo impulsor	7 mayo
Encuentro con personal técnico	12 de mayo
Primera convocatoria encuentro Juntas Administrativas	15 mayo
Segunda convocatoria encuentro Juntas Administrativas	19 mayo
Primer encuentro con población	22 mayo
Recogida cuestionarios población	Mayo y junio
Segundo encuentro con población	17 de junio
Difusión de datos recogidos en encuentro a equipo impulsor y grupos participantes (técnico y tejido social)	Mayo y junio
Redacción borrador I Plan	julio
Envío de primer borrador a equipo impulsor	11 de septiembre
2ª reunión equipo impulsor y aportaciones al primer borrador	24 de septiembre
Contraste del 2º borrador con agentes implicados en el proceso de elaboración del Plan	09 de octubre
Contraste del 2º borrador con personal político de la Cuadrilla	30 de noviembre
Redacción de Plan definitivo	1 de diciembre



El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Llanada Alavesa toma como referencia un amplio abanico de textos normativos, tanto autonómicos, como estatales e internacionales. Destacamos los siguientes documentos legales:

1. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. (2005-2006) Aspectos a destacar:

Tal y como se recoge en su introducción, La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta. La Asociación de Municipios Vascos EUDEL ratificó la Carta Europea. Las autoridades locales y regionales representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria.

En su ámbito de competencia y colaborando con el conjunto de actores locales, pueden emprender acciones concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres. Dado que los gobiernos locales y regionales de Europa ejercen responsabilidades de diverso ámbito, todas pueden y deben desempeñar un papel positivo en la promoción de la igualdad por medio de acciones que produzcan un impacto sobre la vida cotidiana de las personas.

Igualmente, la plena implicación de las mujeres en el desarrollo y la aplicación de políticas locales y regionales permiten que se tengan en cuenta sus conocimientos y su creatividad. Para llegar a la instauración de una sociedad basada en la igualdad, es de capital importancia que los gobiernos locales y regionales integren plenamente la dimensión del género en sus políticas, en su organización y en sus prácticas.

2. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Aspectos a destacar:

El artículo 2 se refiere al ámbito de aplicación, incluyendo a *la Administración local, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.*

Tal y como recoge el artículo 4, y *sin perjuicio de la acción directa de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, la ejecución de las normas en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponde a los órganos forales de los territorios históricos y a la Administración local, de acuerdo con lo dispuesto en la presente ley y en la normativa que la desarrolle.*

En el artículo 7 se establecen las **funciones** de la **Administración Local** en materia de igualdad de Mujeres y Hombres:

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.

b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.

c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.

d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

e) Realización de estudios sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.

f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre medidas para promover la igualdad.

g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.

m) *Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.*

Dichas funciones las debe gestionar una **unidad o servicio de igualdad**, tal y como se recoge en el artículo 10 de la Ley:

1.– Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.

3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (última actualización 27/07/2013). Aspectos a destacar:

En su exposición de motivos, la Ley hace una mención especial tanto a la ***Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983***, como a las ***Conferencias Mundiales de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995***.

Más adelante establece que *resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos que impiden alcanzarla.*

El apartado 2 del artículo 21 recoge que *las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.*

Al mismo tiempo es significativo lo mencionado en el artículo 22. *Acciones de planificación equitativa de los tiempos. Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad.*

4. III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava

El III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava hace especial hincapié en dos aspectos que considera fundamentales para lograr una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Se tratan, por una lado, de la adopción del mainstreaming de género como estrategia de intervención o método de trabajo de las organizaciones; y por otro lado, de la adopción de la perspectiva de género como enfoque de análisis y de reflexión sobre la realidad.

Este III Plan Foral se estructura en torno a la Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres (con ocho objetivos estratégicos), el Eje I Empoderamiento de las Mujeres y Cambio de Valores (con seis objetivos estratégicos), el Eje II Organización Social Corresponsable (con dos objetivos estratégicos), y el Eje III Violencia contra las Mujeres (con tres objetivos estratégicos).

5. VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.

Éste es el Plan vigente en la CAE en el momento de elaboración del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Llanada Alavesa, y por lo tanto, el que establece las directrices a seguir. Además, tal y como recoge el VI Plan, *antes de su aprobación, los planes departamentales, forales y locales para la igualdad han de ser remitidos a Emakunde, para que ésta informe de conformidad con lo establecido por el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.*

El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres determina cuáles son los contenidos necesarios de los Planes de Igualdad: diagnóstico o análisis de situación; objetivos y acciones; responsables y personal técnico de impulso; indicadores; cronograma; presupuesto; sistema y estructuras de gestión; sistema y estructuras de evaluación.

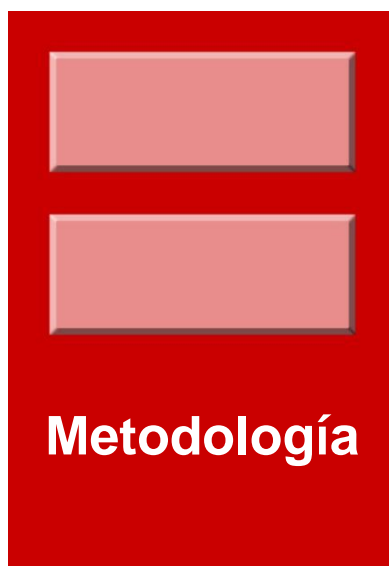
Por otro lado, el VI Plan se estructura de la siguiente forma:

- 13 medidas para mejorar la gobernanza.
- Eje I. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres.
- Eje II. Organización Social Corresponsable.
- Eje III. Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

Antecedentes normativos en materia de igualdad de mujeres y hombres

Cabe destacar que tres de los ocho municipios que integran la Cuadrilla de la Llanada Alavesa, han hecho intentos con diverso éxito en materia de igualdad de mujeres y hombres. De esta forma nos encontramos con que:

- Alegría-Dulantzi acaba de aprobar su II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2015-2018. Las acciones previstas en dicho Plan se estructuran en torno a 4 medidas para mejorar la gobernanza, así como en los tres ejes de intervención previstos por el VI Plan para la Igualdad de la CAE.
- Elburgo cuenta con el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2014-2017. Establece acciones estructuradas en torno a 7 medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad, y los tres ejes de intervención habituales.
- Asparrena aprobó un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2010-2014, que finalmente no se ejecutó.



El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Llanada Alavesa es una herramienta de trabajo que establece unas acciones concretas que pretenden ser realistas, ejecutables y evaluables.

La recogida de datos ha sido tanto cuantitativa (se hizo un diagnóstico en el año 2014) como cualitativa (encuentros con diversos sectores poblacionales), pero en términos generales la metodología utilizada a la hora de elaborar el Plan se ha basado en la **participación**, en la **transversalidad**, en la **concreción** y en la **transparencia**.

Además, se establecen mecanismos de **evaluación** anuales, que permitan introducir las mejoras que se estimen convenientes.

Hay que resaltar positivamente que la participación en la elaboración del presente documento ha sido muy alta, más teniendo en cuenta que los niveles de participación son muy bajos en la mayoría de las iniciativas participativas impulsadas en estos municipios. El personal político se ha mostrado conforme con la elaboración del Plan, y la mayor parte del personal técnico también ha participado, si bien algunas técnicas y técnicos han recibido este proyecto con escepticismo porque también han participado en la elaboración de los Planes locales existentes.

Pero la parte más satisfactoria en cuanto a participación es la relativa a las Juntas Administrativas de los concejos y a la población de la Llanada en general. Ha sido más alta de lo esperado y además ha sido una participación activa. Podemos afirmar que las acciones que se recogen en el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Llanada Alavesa son consensuadas en su totalidad.

Si bien uno de los objetivos principales de este I Plan es el de **integrar la perspectiva de género en todas las áreas de intervención**, tanto de la propia Cuadrilla como de los ocho ayuntamientos que la componen, la visibilización de las desigualdades existentes en el entorno, y por ende, la necesidad de llevar a cabo **acciones concretas y eficaces** es el principal reto que se pretende superar.

La coordinación con el resto de áreas será fundamental, ya que la igualdad se trabajará en la mayoría de los casos de manera transversal, no sólo integrando la perspectiva de género en los planes sectoriales, sino también coordinando actividades dirigidas a la población. No se puede obviar que en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa existe la percepción social de que la igualdad entre mujeres y hombres es una realidad, lo que pone en evidencia, a excepción de algunos municipios como Alegría-Dulantzi y Elburgo, que no se ha trabajado lo suficiente en este ámbito.

Por ello, el **proceso** de elaboración de este Plan debía ser **participativo**, no sólo para que las acciones que se establezcan sean más democráticas y eficaces, sino para empezar a trabajar con diferentes sectores de la población y comenzar desde el mismo punto de partida a trasladar el mensaje de la necesidad de luchar por una sociedad más igualitaria. La participación en este proceso ha sido realmente satisfactoria, lo que ha demostrado que a pesar de la percepción social generalizada mencionada, hay un sector de la población sensibilizado y consciente de que hay mucho que trabajar.



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS GENERALES Y MARCO CONCEPTUAL

El servicio de Igualdad de la Cuadrilla en coordinación con el equipo promotor, estableció el mapa de intervención en igualdad, concretando en qué se tiene que intervenir y por qué. Para ello se utilizó como referencia el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, vigente en el momento de elaboración del presente documento. Basándonos tanto en las medidas de gobernanza como en los tres ejes de intervención, en los encuentros participativos celebrados con personal técnico, representantes de Juntas Administrativas y población, se concretaron en las áreas más importantes de actuación, así como los objetivos concretos a alcanzar con las acciones.

Los objetivos generales del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Llanada Alavesa, y en torno a los cuales se ha trabajado y debatido en los diferentes encuentros participativos celebrados, han sido los siguientes:

Establecer medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad en las instituciones:

La integración de la perspectiva de género constituye uno de los principios generales que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. Así lo contempla la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 3.4:

“Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”

La integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa contribuye a mejorar la gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres, fortaleciendo el compromiso de los poderes públicos con la igualdad. Con el fin de incorporar el impulso de la igualdad en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa y en los ocho Ayuntamientos que la conforman, el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece 7 medidas para mejorar la gobernanza en este ámbito.

Con estas medidas se pretende conseguir la incorporación paulatina de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que se desarrollen a nivel comarcal y municipal. Para que esto sea posible, la formación del personal técnico y político presente en la Cuadrilla es importante, así como la incorporación de criterios con perspectiva de género en la actuación administrativa del día a día, y que afecten a la totalidad de las áreas técnicas.

Eje I. Promover el necesario cambio de valores y el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres:

El Eje I del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa pretende incidir en el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres como elementos clave de la transformación hacia una sociedad más igualitaria. El cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres se deben trabajar conjuntamente porque están fuertemente vinculados.

Por un lado, sin cambio de valores no se puede dar ninguna transformación social. Tal y como se recoge en el VI Plan para la igualdad de la CAPV, los valores sostienen y justifican un modelo social, y para contribuir al paso de un modelo androcéntrico y machista a uno igualitario es preciso desarrollar otros valores y otros principios.

Pero por otro lado, es necesario también fomentar el empoderamiento de las mujeres. El concepto de empoderamiento de las mujeres se da a conocer en el marco de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la Conferencia Internacional de la Organización de Naciones Unidas de Nairobi, y se recupera en 1995 en la IV Conferencia sobre las mujeres de esta misma Organización celebrada en Beijing. En la Declaración se recoge la que será la definición oficial de empoderamiento:

“Llamamos empoderarse al proceso de transformación mediante el cual cada mujer, poco a poco y en ocasiones a grandes pasos, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser el objeto de los otros, es decir deja de ser-para-otros 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”.

Si bien en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa existen desde hace años algunas Asociaciones de Mujeres, éstas en su gran mayoría no tienen integrada la perspectiva de género, y se organizan como grupos socio-culturales. Pero en algunos municipios como es el caso de Barrundia, mujeres jóvenes han empezado a reunirse periódicamente para compartir sus inquietudes y sus necesidades por ser mujeres. Estos procesos deben recibir el apoyo institucional, no solo para que el colectivo de mujeres

de la Llanada Alavesa se empodere y comience a desarrollar una identidad basada en el género, sino también para facilitar vías que les permita organizarse y realizar demandas a las propias instituciones.

Por otro lado, el colectivo de mujeres migrantes, no se menciona expresamente en todas las acciones dirigidas a las mujeres y niñas no obstante se tendrá presente implícitamente en todo el período de ejecución del Plan.

Teniendo en cuenta estos dos elementos clave, es decir, el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres, el Eje I del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Llanada Alavesa se estructura en torno a 2 programas:

- Programa 1. Cambio de valores
- Programa 2. Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

Eje II. Avanzar en la organización social corresponsable.

La división sexual del trabajo y la asignación tradicional de la producción y la reproducción a cada uno de los sexos sigue generando una organización social donde, por un lado, el sustento productivo y lo público es un espacio con relaciones y valores mayoritariamente masculinos y de hombres; y por otro lado, el cuidado y lo privado o doméstico, es un espacio con relaciones y valores mayoritariamente femeninos y de mujeres.

A pesar de los avances percibidos en los últimos años, este modelo sigue permaneciendo en las mentalidades de mujeres y hombres de nuestra sociedad en general, y de nuestros pueblos, en concreto, y dificulta la consecución de la igualdad de género.

En las zonas más industrializadas, la división sexual del trabajo también es palpable. Las mujeres se han incorporado en las últimas décadas al mercado productivo, aportando recursos económicos a la unidad familiar, pero han seguido responsabilizándose del cuidado del hogar y de la descendencia, lo que ha supuesto la conocida doble o incluso triple jornada laboral.

Por ello, las acciones incluidas en el II Eje del presente Plan pretenden dar un mayor impulso a la incorporación de los hombres en el ámbito privado, equilibrando así el esfuerzo destinado por ambos sexos tanto al ámbito productivo como al reproductivo.

El Eje II se divide en dos programas:

- Programa 1. Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo
- Programa 2. Conciliación corresponsable

Eje III. Erradicar la violencia contra las mujeres

El rechazo de la violencia contra las mujeres es cada vez más explícito en nuestra sociedad en general.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, define la violencia contra las mujeres en su artículo 50:

“A los efectos de la presente ley, se considera violencia contra las mujeres cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.

La Cuadrilla de la Llanada Alavesa aprobó un **Protocolo de Actuación y Coordinación para la mejora en la atención a las víctimas de violencia machista y agresiones sexuales**, en el año 2013, ratificado por los ocho municipios que conforman la Cuadrilla, así como por la Ertzaintza y Osakidetza. Este Protocolo es una herramienta de trabajo sometida a una continua revisión y mejora.

Dicho Protocolo fue consecuencia de un período en el cual se vivieron en la Cuadrilla episodios de violencia sexista importantes, y en el que las trabajadoras sociales demandaron un procedimiento en común para facilitar la atención y prevención de las mujeres.

El diagnóstico previo a la elaboración del Protocolo evidenciaba que unas 20 mujeres eran atendidas anualmente en la comarca, pero dicha cifra ha aumentado en los últimos meses previos a la redacción del presente Plan. Tras la última reunión de la Mesa de Coordinación Técnica del Protocolo se han detectado unos 20 casos, pero en un período de seis meses, lo cual supone duplicar la cifra anterior.

Este es un dato que está presente a lo largo de todo el proceso participativo puesto en marcha para la elaboración del Plan.

El III Eje se divide en dos programas:

- Programa 1. Sensibilización y prevención.
- Programa 8. Detección y atención



PERIODO DE ELABORACION, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Llanada Alavesa tendrá una vigencia de cuatro años (2016-2019).

Anualmente se elaborará un Plan Operativo para ejecutar las acciones establecidas en el I Plan, y a finales de año se procederá a la evaluación del Plan Operativo anual. Cada acción establece unos indicadores que nos servirán para conocer el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos. Del mismo modo, al finalizar el período de vigencia del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Llanada Alavesa, se elaborará un informe de evaluación global que será contrastado con todas las partes implicadas tanto en la elaboración como en la ejecución de las acciones previstas. Por lo tanto, las áreas técnicas existentes en la Cuadrilla, y con las que se establecerá, en mayor o menor medida, una coordinación para ejecutar acciones, también participarán en la evaluación del Plan.

Éstas son las áreas de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa y de sus ocho municipios:

- Igualdad
- Servicios sociales: trabajadoras sociales, inclusión social, prevención.
- Medio ambiente.
- Urbanismo
- Hacienda
- Contratación/Empleo
- Euskera
- Deporte
- Cultura
- Juventud
- Secretarías generales
- Servicio jurídico

Además, merecen una especial atención La Asociación de Desarrollo Rural ADR Lautada y la Asociación de Comerciantes e Industriales de la Cuadrilla de Salvatierra ACICSA, ya que desempeñan funciones importantes en la comarca.

La ADR Lautada tiene como objetivos mejorar las condiciones de vida y dotación de servicios a la población rural de la zona y en especial, servir de cauce de participación y colaboración entre todos aquellos sectores implicados en el desarrollo rural y la administración local de la comarca, en la elaboración y ejecución de los programas de desarrollo rural (PDR).

Por su parte, ACICSA Asociación de Comerciantes e Industriales de la Cuadrilla de Salvatierra (**Lautada Bizirik ACICSA**) está formada por 62 empresas del comercio, la hostelería y el resto de servicios de Llanada Alavesa que se han unido y constituyen esta asociación comprometiéndose a trabajar en beneficio de la actividad comercial y de ocio de nuestra comarca.

Por último, y con el objetivo de entender mejor la estructura del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Llanada Alavesa, a continuación se detalla el esquema en torno al cual se estructura:

- **Medidas para mejorar la gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres** → Acción → indicador → área responsable → cronograma → presupuesto
- **Eje I. Promover el necesario cambio de valores y el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres**
 - **Programa 1.** Cambio de valores → Objetivo estratégico → Acción → indicador → área responsable → cronograma → presupuesto
 - **Programa 2.** Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres → Objetivo estratégico → Acción → indicador → área responsable → cronograma → presupuesto
- **Eje II. Avanzar en la organización social corresponsable**
 - **Programa 1.** Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo → Objetivo estratégico → Acción → indicador → área responsable → cronograma → presupuesto
 - **Programa 2.** Conciliación corresponsable → Objetivo estratégico → Acción → indicador → área responsable → cronograma → presupuesto
- **Eje III. Erradicar la violencia contra las mujeres**
 - **Programa 1.** Sensibilización y prevención → Objetivo estratégico → Acción → indicador → área responsable → cronograma → presupuesto
 - **Programa 2.** Detección y atención → Objetivo estratégico → Acción → indicador → área responsable → cronograma → presupuesto



Tablas De Acciones

Medidas para mejorar la gobernanza de mujeres y hombres

G1. Incorporar la perspectiva de género en las acciones realizadas en coordinación con el resto de áreas:

G1.1. Acción: Formación al personal técnico sobre teoría del género (año 2016)

- Indicador: nº mujeres y hombres presentes en la formación.
- Área responsable: servicio de igualdad.

G1.2. Acción: Realizar acciones con perspectiva de género en coordinación con otras áreas (años 2016, 2017, 2018, 2019)

- Indicador: nº de acciones con perspectiva de género realizadas; nº áreas implicadas.
- Área responsable: servicio de igualdad, todas las áreas.

G2. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos:

G2.1. Acción: Formación al personal técnico y político en lenguaje no sexista (año 2016)

- Indicador: nº de mujeres y hombres presentes en la formación.
- Área responsable: servicio de igualdad

G2.2. Acción: Hacer un uso no sexista del lenguaje en los documentos públicos tanto en castellano como en euskera. (año 2016, 2017, 2018, 2019)

- Indicador: nº documentos revisados
- Área responsable: todas las áreas, revisión servicio de igualdad.

G2.3. Acción: Hacer un uso no sexista del lenguaje en los contenidos de las webs municipales como de la misma Cuadrilla (año 2016, 2017, 2018, 2019)

- Indicador: nº entradas revisadas
- Área responsable: todas las áreas, revisión servicio de igualdad.

G3. Incluir cláusulas relativas a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público, así como en contratos, subvenciones y convenios:

G3.1. Acción: Incluir una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción de empleo público (año 2016, 2017, 2018, 2019)

- Indicador: nº de procesos selectivos en los que se incluye dicha cláusula.
- Área responsable: área de contratación, secretaría-intervención.

G3.2. Acción: Incluir contenidos de igualdad en los temarios de los procesos selectivos de acceso y promoción de empleo público (año 2016, 2017, 2018, 2019)

- Indicador: nº de procesos selectivos en los que se incluyen contenidos de igualdad en los temarios.
- Área responsable: secretaría-intervención.

G3.3. Acción: Establecer criterios mínimos de conciliación familiar y laboral en los contratos, subvenciones y convenios con la Administración Pública (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusula para favorecer la conciliación familiar y laboral.
- Área responsable: secretaría-intervención.

G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas, estudios y registros:

G4.1. Acción: elaborar listados de participantes en veredas y concejos por sexo (año 2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de mujeres y hombres en veredas y concejos por pueblos
- Área responsable: Juntas Administrativas Locales.

G4.2. Acción: incluir la variable de sexo en los estudios, estadísticas y registros (año 2016, 2017, 2018, 2019)

- Indicador: nº de registros, estudios y estadísticas que han incluido variable sexo.
- Área responsable: todas las áreas.

G4.3. Acción: Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de estudios sobre situación de mujeres
- Área responsable: todas las áreas.

G5. Integrar el principio de igualdad en la normativa e incrementar y mejorar la planificación para la igualdad:

G5.1. Acción: Realizar Planes Operativos Anuales para ejecutar el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Llanada Alavesa (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de acciones previstas al año; nº de acciones realizadas.
- Área responsable: servicio de igualdad.

G5.2. Acción: Planificar e implantar un sistema de evaluación del Plan, anual y global (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de acciones evaluadas.
- Área responsable: todas las áreas.

G5.3. Acción: Diseñar Ordenanza Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2017,2018)

- Indicador: Inicio proceso de diseño Ordenanza SÍ/NO
- Área responsable: servicio igualdad.

G5.4. Acción: Incluir medidas para promover la igualdad en las normas que se elaboren a nivel de Cuadrilla o municipal (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de normas u ordenanzas que incluyen medidas para promover la igualdad.
- Área responsable: todas las áreas.

G6. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas y en los procesos participativos:

G6.1. Acción: incluir materia con perspectiva de género en actividades formativas (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de cursos, talleres, etc. con perspectiva de género; nº de mujeres y hombres participantes
- Área responsable: todas las áreas

G6.2. Acción: Incorporar un plan de formación específico de igualdad (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de cursos o talleres en materia de igualdad.
- Área responsable: Servicio de Igualdad.

G6.3. Acción: incluir materia con perspectiva de género en procesos participativos impulsados por la Administración Pública (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de procesos participativos impulsados; nº de mujeres y hombres participantes.
- Área responsable: todas las áreas.

G7. Fortalecer las estructuras de coordinación para la igualdad en la Cuadrilla:

G7.1. Acción: mantener el servicio de igualdad de la Cuadrilla de la Llanada (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de municipios adscritos al servicio; período de vigencia del servicio.
- Área responsable: Presidencia de la Cuadrilla.

G7.2. Acción: destinar un presupuesto mínimo al servicio de igualdad anualmente que asegure su mantenimiento y funcionamiento (2016,2017,2018,2019).

- Indicador: % del presupuesto general destinado al servicio de igualdad.
- Área responsable: Presidencia de la Cuadrilla.

G7.3. Acción: impulsar la creación y seguimiento de un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad (2016,2017,2018,2019).

- Indicador: nº de participantes; nº de reuniones.
- Área responsable: servicio de igualdad

G7.4. Acción: Participar en espacios de coordinación intermunicipal / Berdinbidean (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de espacios en los que se participa
- Área responsable: servicio de igualdad.

G7.5. Acción: Fortalecer la estructura de coordinación específica del Protocolo en materia de violencia contra las mujeres. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de reuniones de la Mesa de Coordinación Técnica y la Comisión Política del Protocolo.
- Área responsable: Presidencia Cuadrilla, servicio de igualdad.

Medidas para mejorar la gobernanza de mujeres y hombres	Año de aplicación			
G1. Incorporar la perspectiva de género en las acciones realizadas en coordinación con el resto de áreas	2016	2017	2018	2019
G1.1. Acción: Formación al personal técnico sobre teoría del género				
G1.2. Acción: Realizar acciones con perspectiva de género en coordinación con otras áreas				
G2. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos	2016	2017	2018	2019
G2.1. Acción: Formación al personal técnico y político en lenguaje no sexista				

G2.2. Acción: Hacer un uso no sexista del lenguaje en los documentos públicos tanto en castellano como en euskera				
G2.3. Acción: Hacer un uso no sexista del lenguaje en los contenidos de las webs municipales como de la misma Cuadrilla				
G3. Incluir cláusulas relativas a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público, así como en contratos, subvenciones y convenios	2016	2017	2018	2019
G3.1. Acción: Incluir una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción de empleo público				
G3.2. Acción: Incluir contenidos de igualdad en los temarios de los procesos selectivos de acceso y promoción de empleo público				
G3.3. Acción: Establecer criterios mínimos de conciliación familiar y laboral en los contratos, subvenciones y convenios con la Administración Pública				
G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas, estudios y registros	2016	2017	2018	2019
G4.1. Acción: elaborar listados de participantes en veredas y concejos por sexo				
G4.2. Acción: incluir la variable de sexo en los estudios, estadísticas y registros				
G4.3. Acción: Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad				
G5. Integrar el principio de igualdad en la normativa e incrementar y mejorar la planificación para la igualdad	2016	2017	2018	2019
G5.1. Acción: Realizar Planes Operativos Anuales para ejecutar el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Llanada Alavesa				
G5.2. Acción: Planificar e implantar un sistema de evaluación del Plan, anual y global				
G5.3. Acción: Diseñar Ordenanza Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres				
G5.4. Acción: Incluir medidas para promover la igualdad en las normas que se elaboren a nivel de Cuadrilla o municipal				

G6. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas y en los procesos participativos	2016	2017	2018	2019
G6.1. Acción: incluir materia con perspectiva de género en actividades formativas				
G6.2. Acción: Incorporar un plan de formación específico de igualdad				
G6.3. Acción: incluir materia con perspectiva de género en procesos participativos impulsados por la Administración Pública				
G7. Fortalecer las estructuras de coordinación para la igualdad en la Cuadrilla	2016	2017	2018	2019
G7.1. Acción: mantener el servicio de igualdad de la Cuadrilla de la Llanada				
G7.2. Acción: destinar un presupuesto mínimo al servicio de igualdad anualmente que asegure su mantenimiento y funcionamiento				
G7.3. Acción: impulsar la creación de un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad				
G7.4. Acción: Participar en espacios de coordinación intermunicipal / Berdinbidean				
G7.5. Acción: Fortalecer la estructura de coordinación específica del Protocolo en materia de violencia contra las mujeres				

Eje I. Promover el necesario cambio de valores y el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres

Programa 1. Cambio de valores

Objetivo Estratégico 1. Aclarar conceptos en torno al feminismo mediante campañas de sensibilización:

I.1.1.1. Acción. Taller en institutos sobre historia del feminismo. (2016, 2018)

- Indicador. Nº de alumnos y alumnas presentes en el taller.
- Área responsable. Servicio de igualdad.

I.1.1.2. Acción. Exposición cultural sobre feminismo. (2016,2018)

- Indicador. Nº de exposiciones; nº de visitas por sexo.
- Área responsable. Servicio de igualdad, área de cultura.

Objetivo Estratégico 2. Concienciar sobre la necesidad de seguir luchando por la igualdad real de mujeres y hombres.

I.1.2.1. Acción. Exposición en salas culturales sobre desigualdades de género existentes.(2017,2019)

- Indicador. Nº de exposiciones en la Lautada; nº de visitantes por sexo.
- Área responsable. Servicio de igualdad, área de cultura.

I.1.2.2. Acción. Ofertar obras de teatro y películas con perspectiva de género. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº obras de teatro y películas ofertadas; nº de visitantes por sexo.
- Área responsable. Servicio de igualdad, área de cultura.

Objetivo Estratégico 3. Concienciar sobre las desigualdades existentes en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa e impulsar la implicación de los hombres en la lucha por la igualdad.

I.1.3.1. Acción. Concurso fotográfico sobre mujeres y hombres en la Llanada Alavesa con perspectiva de género. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de participantes por sexo; nº de fotografías.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, área de cultura.

I.1.3.2. Acción. Apoyar a las Comisiones de Fiestas para que realicen actividades de sensibilización a favor de la igualdad.(2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de hombres implicados; nº de actividades realizadas.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, servicio de prevención, área de cultura.

I.1.3.3. Acción. Implicar a los hombres en la promoción de la participación femenina en la Marcha por el Camino Real de las Postas en bicicleta o a pie. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Evolución nº de mujeres participantes.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, Servicio de turismo.

I.1.3.4. Acción. Taller sobre nuevas masculinidades dirigida a hombres (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº talleres impartidos; nº de participantes.
- Área responsable. Servicio de igualdad, área de cultura.

Objetivo Estratégico 4. Promover el cambio de valores desde la infancia.

I.1.4.1. Acción. Promover que los centros escolares de primaria se adhieran al programa coeducativo Nahiko. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de centros escolares adscritos a Nahiko; nº de niños y niñas incluidos en programa.
- Área responsable. Servicio de igualdad. Servicio de prevención. Centros educativos

I.1.4.2. Acción. Talleres de sensibilización y formación dirigidos a niños y niñas de primaria de Foro Emakunde. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de centros escolares que se suman a los talleres impartidos en autobús de Foro Emakunde.
- Área responsable. Servicio de igualdad. Centros educativos

I.1.4.3. Organizar taller sobre comportamientos afectivo-sexuales dirigido a jóvenes. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de alumnos/as que reciben taller
- Área responsable. Servicio de igualdad, institutos, Gazteleku

Objetivo Estratégico 5. Promover campañas conjuntas a nivel comarcal.

I.1.5.1. Acción. Campañas conjuntas en torno al 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de municipios que se suman a la campaña; nº de carteles repartidos.
- Área responsable. Servicio de Igualdad.

I.1.5.2. Acción. Campañas conjuntas en torno al 25 de Noviembre, Día Internacional en contra de la Violencia hacia las Mujeres. (2016, 2017, 2018, 2019).

- Indicador. Nº de municipios que se suman a la campaña; nº de carteles repartidos.
- Área responsable. Servicio de Igualdad.

I.1.5.3. Acción. Facilitar difusión de campañas de sensibilización a los concejos de toda la Llanada Alavesa. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de concejos adscritos a las campañas facilitadas.
- Área responsable. Servicio de Igualdad. Responsable político igualdad de cada municipio.

Programa 2.

Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

Objetivo Estratégico 1. Creación de un órgano consultor en temas de igualdad.

I.2.1.1. Acción. Organizar encuentros con tejido social y asociaciones y grupos de mujeres, con el objetivo de crear un futuro órgano consultor (2016,2017)

- Indicador. Nº de Asociaciones participantes; nº de mujeres y hombres.
- Área responsable. Servicio de Igualdad.

I.2.1.2. Acción. Creación de órgano consultor. (2018)

- Indicador. Nº de participantes en órgano consultor; nº municipios representados.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, Presidencia Cuadrilla.

I.2.1.3. Acción. Reuniones informativas con órgano consultor en temas de igualdad. (2018, 2019).

- Indicador. Nº de reuniones celebradas; nº de participantes.
- Área responsable. Todas las áreas.

Objetivo Estratégico 2. Impulsar espacios propios de las mujeres y para las mujeres.

I.2.2.1. Acción. Talleres de empoderamiento y autoestima dirigida a mujeres en situación de exclusión social. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de mujeres asistentes.
- Área responsable. Servicio de igualdad y servicio de inclusión social.

I.2.2.2. Acción: Aumentar el número de calles, plazas, o edificios con nombre de mujer (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de calles, plazas o edificios nuevos con nombre de mujer.
- Área responsable. Urbanismo.

I.2.2.3. Acción. Exposiciones de autoría femenina.(2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de exposiciones; nº de visitantes por sexo.
- Área responsable. Servicio de igualdad y área de cultura.

I.2.2.4. Acción. Talleres de autodefensa femenina. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de mujeres participantes; nº de municipios que imparten taller.
- Área responsable. Servicio de Igualdad y área cultura/deporte.

I.2.2.5. Acción. Realización de estudio para recopilación de biografías de mujeres de la Llanada. (2016,2017)

- Indicador. Nº de municipios participantes; nº de biografías; nº de personas participantes en el estudio por sexo.
- Área responsable. Servicio de Igualdad.

I.2.2.6. Acción: Organizar anualmente la Jornada Comarcal por la Igualdad (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de personas asistentes.
- Área responsable. Servicio de igualdad, servicios sociales y prevención.

I.2.2.7. Acción: Campaña Día de la Mujer Rural, resaltar papel de la mujer rural. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de campañas realizadas.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, ADR Lautada

I.2.2.8. Acción: Impulsar la participación de las mujeres migrantes en las actividades organizadas (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de acciones realizadas dirigidas a este colectivo.
- Área responsable: servicio de Igualdad, prevención y cultura.

I.2.2.9. Acción: Promover entre los niños y niñas la práctica deportiva de manera paritaria (2016,2017,2018,2019)

- Indicador: nº de niños y niñas, chicas y chicos en los diferentes deportes practicados en la Cuadrilla.
- Área responsable: área cultura, deporte y juventud.

Eje I. Promover el necesario cambio de valores y el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres

Año de aplicación

Programa 1. Cambio de valores

Objetivo Estratégico 1. Aclarar conceptos entorno al feminismo mediante campañas de sensibilización	2016	2017	2018	2019
I.1.1. Acción. Taller en institutos sobre historia del feminismo				
I.1.2. Acción. Exposición cultural sobre feminismo				

Objetivo Estratégico 2. Concienciar sobre la necesidad de seguir luchando por la igualdad real de mujeres y hombres	2016	2017	2018	2019
I.2.1. Acción. Exposición en salas culturales sobre desigualdades de género existentes.(2017,2019)				
I.2.2. Acción. Ofertar obras de teatro con perspectiva de género				
Objetivo Estratégico 3. Concienciar sobre las desigualdades existentes en la Cuadrilla de la Llanada Alavesa e impulsar la implicación de los hombres en la lucha por la igualdad	2016	2017	2018	2019
I.3.1. Acción. Concurso fotográfico sobre mujeres y hombres en la Llanada Alavesa con perspectiva de género.				
I.3.2. Acción. Apoyar a las Comisiones de Fiestas para que realicen actividades de sensibilización a favor de la igualdad				
I.1.3.3. Acción. Implicar a los hombres en la promoción de la participación femenina en la Marcha por el Camino Real de las Postas en bicicleta o a pie				
I.1.3.4. Acción. Taller sobre nuevas masculinidades dirigida a hombres				
Objetivo Estratégico 4. Promover el cambio de valores desde la infancia	2016	2017	2018	2019
I.4.1. Acción. Promover que los centros escolares de primaria se adhieran al programa coeducativo Nahiko				
I.4.2. Acción. Talleres de sensibilización y formación dirigidos a niños y niñas de primaria de Foro Emakunde				
I.1.4.3. Organizar taller sobre comportamientos afectivo-sexuales dirigido a jóvenes				
Objetivo Estratégico 5. Promover campañas conjuntas a nivel comarcal	2016	2017	2018	2019
I.5.1. Acción. Campañas conjuntas en torno al 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer				
I.5.2. Acción. Campañas conjuntas en torno al 25 de Noviembre, Día Internacional en contra de la Violencia hacia las Mujeres				
I.5.3. Acción. Facilitar campañas de sensibilización a los concejos de toda la Llanada Alavesa				

Programa 2.				
Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres				
Objetivo Estratégico 1. Creación de un órgano consultor en temas de igualdad.	2016	2017	2018	2019
I.2.1.1. Acción. Organizar encuentros con tejido social y asociaciones y grupos de mujeres, con el objetivo de crear un futuro órgano consultor				
I.2.1.2. Acción. Creación de órgano consultor				
I.2.1.3. Acción. Reuniones informativas con órgano consultor en temas de igualdad				
Objetivo Estratégico 2. Impulsar espacios propios de las mujeres y para las mujeres.	2016	2017	2018	2019
I.2.2.1. Acción. Talleres de empoderamiento y autoestima dirigida a mujeres en situación de exclusión social				
I.2.2.2. Acción: Aumentar el número de calles, plazas, o edificios con nombre de mujer				
I.2.2.3. Acción. Exposiciones de autoría femenina				
I.2.2.4. Acción. Talleres de autodefensa femenina				
I.2.2.5. Acción. Realización de estudio para recopilación de biografías de mujeres de la Llanada				
I.2.2.6. Acción: Organizar anualmente la Jornada Comarcal por la Igualdad				
I.2.2.7. Acción: Campaña Día de la Mujer Rural, resaltar papel de la mujer rural				
I.2.2.8. Acción: Impulsar la participación de las mujeres migrantes en las actividades organizadas				
I.2.2.9. Acción: Promover entre los niños y niñas la práctica deportiva de manera paritaria				

Eje II. **Avanzar en la organización social corresponsable**

Programa 1. **Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo**

Objetivo Estratégico 1. Promover la coeducación desde la infancia, siendo hombres y mujeres referentes igualitarios (ética del cuidado):

II.1.1.1. Acción. Taller en ikastolas para revalorizar el trabajo reproductivo (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº ikastolas participantes.
- Área responsable. Servicio de igualdad, centros escolares

II.1.1.2. Acción. Charlas de padres y madres que corresponsabilizan dirigida a alumnado.(2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº padres y madres participantes.
- Área responsable. Servicio de igualdad, centros escolares

II.1.1.3. Acción. Facilitar a los centros educativos que lo soliciten, así como a jolastoki/ludotekas o gaztelekus, información y materiales que promuevan la corresponsabilidad en su actuación educativa. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de centros educativos, gaztelekus o ludotekas que solicitan información
- Área responsable. Servicio de igualdad

II.1.1.4. Acción. Charla, taller o exposición que sensibilice sobre el papel socializador de los Medios de Comunicación. (2017,2019)

- Indicador. Nº de asistentes
- Área responsable. Servicio de igualdad, prevención, cultura.

Objetivo Estratégico 2. Promover talleres de corresponsabilidad dirigidos a hombres y mujeres:

II.1.2.1. Acción. Taller de utilización de maquinaria agrícola dirigida a mujeres (2017,2018,2019).

- Indicador: nº de mujeres participantes
- Área responsable: servicio de igualdad.

II.1.2.2. Acción. Taller de cuidado de bebés dirigida a hombres. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de padres y madres participantes.
- Área responsable: servicio de igualdad y prevención.

Programa 2. Conciliación corresponsable

Objetivo Estratégico 1. Promover la conciliación laboral y familiar en las empresas de la Llanada:

II.2.1.1. Acción. Realizar campaña de fomento de la conciliación corresponsable dirigida a empresas.(2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de empresas contactadas.
- Área responsable. Servicio de igualdad, contratación/empleo.

II.2.1.2. Acción. Facilitar información a la población sobre recursos existentes para denunciar discriminación laboral por sexo. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de campañas realizadas al respecto.
- Área responsable. Servicio de igualdad, prevención, empleo.

Objetivo Estratégico 2. Facilitar la conciliación personal, laboral y familiar.

II.2.2.1. Acción. Adecuar y flexibilizar los horarios y calendarios de los espacios lúdico-educativos municipales con el objetivo de facilitar la conciliación corresponsable. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Horarios de espacios lúdico-educativos: ludoteca/jolastoki, gazteleku, actividades extraescolares, udalekus.
- Área responsable. Servicios igualdad, juventud y cultura.

II.2.2.2. Acción. Promover servicio de guardería entre los vecinos y vecinas en los pueblos de la Llanada con el fin de facilitar la participación tanto en veredas como en concejos.(2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de concejos que establecen procedimiento vecinal para rotar cuidado y atención de dependientes.
- Área responsable. Servicio de igualdad, Juntas Administrativas.

II.2.2.3. Acción. Establecer un procedimiento a nivel de cuadrilla para prestar un servicio de guardería en las actividades culturales.(2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Aprobación de procedimiento; nº municipios adscritos.
- Área responsable. Servicio de igualdad y Presidencia Cuadrilla.

Eje II. Avanzar en la organización social responsable		Año de aplicación			
Programa 1.					
Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo					
Objetivo Estratégico 1. Promover la coeducación desde la infancia, siendo hombres y mujeres referentes igualitarios (ética del cuidado):	2016	2017	2018	2019	
II.1.1.1. Acción. Taller en ikastolas para revalorizar el trabajo reproductivo					
II.1.1.2. Acción. Charlas de padres y madres que corresponsabilizan dirigida a alumnado					
II.1.1.3. Acción. Facilitar a centros educativos jolastoki/ludotekas o gaztelekus, información y materiales que promuevan la corresponsabilidad.					
II.1.1.4. Acción. Charla, taller o exposición que sensibilice sobre el papel socializador de los Medios de Comunicación					
Objetivo Estratégico 2. Promover talleres de corresponsabilidad dirigidos a hombres y mujeres:	2016	2017	2018	2019	
II.1.2.1. Acción. Taller de utilización de maquinaria agrícola dirigida a mujeres					
II.1.2.2. Acción. Taller cuidado bebés para hombres					
Programa 2.					
Conciliación responsable					
Objetivo Estratégico 1. Promover la conciliación laboral y familiar en las empresas de la Llanada:	2016	2017	2018	2019	
II.2.1.1. Acción. Realizar campaña de fomento de la conciliación responsable dirigida a empresas					
II.2.1.2. Acción. Facilitar información a la población sobre recursos existentes para denunciar discriminación laboral por sexo					
Objetivo Estratégico 2. Facilitar la conciliación personal, laboral y familiar.	2016	2017	2018	2019	
II.2.2.1. Acción. Adecuar y flexibilizar los horarios y calendarios de los espacios lúdico-educativos municipales para facilitar conciliación responsable					
II.2.2.2. Acción. Promover servicio de guardería en los pueblos de la Llanada con el fin de facilitar la participación tanto en veredas como en concejos					
II.2.2.3. Acción. Establecer un procedimiento a nivel de cuadrilla para prestar un servicio de guardería en las actividades culturales					

Eje III. Erradicar la violencia contra las mujeres

Programa 1. Sensibilización y prevención

Objetivo Estratégico 1.

Sensibilizar en contra de la violencia verbal, psicológica y física:

III.1.1.1 Acción. Taller de sensibilización en torno a las nuevas tecnologías desde una perspectiva de género. (2016,2017,2018,2019). Promover emoticono o símbolo para mostrar disconformidad ante comentario machista en redes sociales.

- Indicador. Nº de mujeres y hombres asistentes a taller.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, prevención, centro educativo y gazteleku.

III.1.1.2. Acción. Charla formativa sobre violencia de género dirigida a mujeres y hombres (2017,2019)

- Indicador. Nº de mujeres y hombres asistentes
- Área responsable. Servicio de igualdad.

III.1.1.3. Acción. Creación de blog o portal en Internet donde compartir materiales con perspectiva de género y en contra de la violencia de género. (2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de materiales compartidos, nº de personas participantes por sexo
- Área responsable. Servicio de Igualdad, Gazteleku.

III.1.1.4. Acción. Apoyar a la juventud en su participación en Beldur Barik (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de participantes, nº de actividades realizada en BB.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, Gaztelekus

III.1.1.5. Acción. Proyectar películas con perspectiva de género / Cineforum. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de proyecciones con perspectiva de género.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, Cultura.

III.1.2.6. Acción. Promover y marcar los espacios libres de violencia sexista (2017,2019)

- Indicador. Nº de establecimientos que se adhieren a la campaña.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, ACISCA, prevención.

III. 1.1.7. Acción. Realizar actividades en contra de la lesbofobia, homofobia y transfobia en fechas señaladas (17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia y Transfobia; y 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGBT). (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de actividades realizadas
- Área responsable. Servicio de Igualdad, cultura.

Objetivo Estratégico 2.

Realizar acciones preventivas en contra de la violencia sexista:

III.1.2.1. Acción. Recordar teléfonos y recursos existentes dirigidos a luchar contra la violencia de género de forma permanente en revistas municipales y páginas web.

(2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Indicador. Nº de páginas web y revistas que incluyen dicha información.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, alcaldías, concejos.

III.1.2.2. Acción. Declarar oficialmente a la Llanada Alavesa como Cuadrilla en contra de la violencia de género o 'libre de violencias sexistas'(2018)

- Indicador. Nº de municipios que se adhieren.
- Área responsable. Presidencia Cuadrilla, alcaldías, y concejos.

III.1.2.3. Acción. Hacer seguimiento del Protocolo existente a nivel de la Llanada (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de reuniones celebradas.
- Área responsable. Servicio Igualdad, Presidencia Cuadrilla, Alcaldías, trabajadoras sociales, prevención.

Programa 2. Detección y atención

Objetivo Estratégico 1. Realizar actividades que favorezcan una mayor detección de casos y una mejor atención:

III.2.1.1. Acción. Hacer seguimiento del Protocolo existente a nivel de la Llanada (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de reuniones celebradas.
- Área responsable. Servicio Igualdad, Presidencia Cuadrilla, Alcaldías, trabajadoras sociales, prevención

III. 2.1.2. Acción. Promover Comisión de Igualdad a nivel de Cuadrilla.(2016)

- Indicador. Existencia de Comisión de Igualdad.
- Área responsable. Servicio de Igualdad, servicios sociales.

III.2.1.3. Acción. Asegurar una óptima atención a mujeres sobrevivientes que sufren discriminación múltiple. (2016,2017,2018,2019)

- Indicador. Nº de casos atendidos.
- Área responsable. Servicios sociales.

Eje III. Erradicar la violencia contra las mujeres		Año de aplicación			
Programa 1. Sensibilización y prevención					
Objetivo Estratégico 1. Sensibilizar en contra de la violencia verbal, psicológica y física:	2016	2017	2018	2019	
III.1.1.1. Acción. Taller de sensibilización en torno a las nuevas tecnologías desde una perspectiva de género					
III.1.1.2. Acción. Charla formativa sobre violencia de género dirigida a mujeres y hombres					
III.1.1.3. Acción. Creación de blog o portal en Internet donde compartir materiales con perspectiva de género y en contra de la violencia de género					
III.1.1.4. Acción. Apoyar a la juventud en su participación en Beldur Barik					
III.1.1.5. Acción. Proyectar películas con perspectiva de género / Cineforum					
III.1.2.6. Acción. Promover y marcar los espacios libres de violencia sexista					
III. 1.1.7. Acción. Realizar actividades en contra de la lesbofobia, homofobia y transfobia en fechas señaladas (17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia y Transfobia; y 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGBT).					
Objetivo Estratégico 2. Realizar acciones preventivas en contra de la violencia sexista:	2016	2017	2018	2019	
III.1.2.1. Acción. Recordar teléfonos y recursos existentes dirigidos a luchar contra la violencia de género de forma permanente en revistas municipales y páginas web.					
III.1.2.2. Acción. Declarar oficialmente a la Llanada Alavesa como Cuadrilla en contra de la violencia de género o 'libre de violencias sexistas'					
III.1.2.3. Acción. Hacer seguimiento del Protocolo existente a nivel de la Llanada					
Programa 2. Detección y atención					
Objetivo Estratégico 1. Realizar actividades que favorezcan una mayor detección de casos y una mejor atención:	2016	2017	2018	2019	
III.2.1.1. Acción. Hacer seguimiento del Protocolo existente a nivel de la Llanada					
III. 2.1.2. Acción. Promover Comisión de Igualdad a nivel de Cuadrilla					
III.2.1.3. Acción. Asegurar una óptima atención a mujeres sobrevivientes que sufren discriminación múltiple					