



PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN
DE EVALUACIÓN DE PLANES MUNICIPALES, DIAGNÓSTICO
Y PLAN DE ACCIÓN DE CUADRILLA DE GORBEIALDEA

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CUADRILLA DE GORBEIALDEA

red
kuorum

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN Y AJUSTE DEL PROYECTO A LA REALIDAD LOCAL.....	2
2. AJUSTE DEL PROYECTO AL VII PLAN DE LA CAE EN CUANTO A SU CONTEXTUALIZACIÓN Y ESTRUCTURA: MARCO TEÓRICO.	4
3. OBJETIVOS	16
4. METODOLOGÍA, PROCESO DE TRABAJO Y DESCRIPCIÓN DE TAREAS.	19
4. CALENDARIO.....	36
5. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA POSIBILITAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES, ESPECIALMENTE QUE SUFREN DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.....	37
6. RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES DE CUMPLIMIENTO.....	38
7. ELEMENTOS INNOVADORES.....	40
8. PRESUPUESTO.....	41

1. JUSTIFICACIÓN Y AJUSTE DEL PROYECTO A LA REALIDAD LOCAL.

La Cuadrilla de Gorbeialdea está compuesta por seis municipios: Aramaio, Arzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Actualmente, cuenta con una técnica de igualdad, con formación específica y contratada a tiempo completo, a través de un convenio con el Departamento de Equilibrio Territorial de la DFA diseñado en colaboración con el Área de Igualdad y las Cuadrillas de Álava, que a partir del 2018, adquirirá una mayor estabilidad, al incluirse la figura de Técnica de Igualdad de Cuadrilla en el Fondo Foral de Financiación de las Entidades Locales Alavesas.

Hasta ahora en el territorio se han desarrollado políticas de igualdad a nivel municipal, de modo que actualmente, están vigentes los siguientes Planes en la Cuadrilla.

- Aramaio: Plan con vigencia 2015-2018.
- Legutio. Plan con vigencia 2016-2019.
- Zigoitia Plan con vigencia 2015-2018.
- Zuia. Plan con vigencia 2015-2018.

Arzua-Ubarrundia, Urkabustaiz y la propia Cuadrilla, no han contado hasta ahora con un Plan propio, pero sí se han estado desarrollando medidas:

- En la Cuadrilla se vienen organizando desde hace tiempo Encuentros Comarcales para la Igualdad en los que se reúnen movimientos feministas y de mujeres.
- A finales de 2016 se realizó un Diagnóstico sobre la situación en materia de Violencia que dio lugar a un Protocolo Interinstitucional de actuación en Violencia Machista para la Cuadrilla de Gorbeialdea.
- Desde la entrada de la técnica de igualdad, en febrero de 2017, se han organizado acciones para la igualdad en todos los municipios y a nivel comarcal.
- Se ha creado un Foro Comarcal, con movimientos asociativos de mujeres y feministas de diversos municipios.

- A finales de 2017, durante la presentación del Protocolo, se convino crear una estructura Política conjunta, a nivel de Cuadrilla, para el seguimiento no sólo del Protocolo, sino de todas las políticas de igualdad.

Fue durante la creación de esta estructura, formada por las alcaldías y/o concejalías responsables, donde se convino que, dado que en tres de los cuatro municipios con Plan su vigencia finaliza en 2018 y dos de los municipios no disponen de un documento planificador, es necesario acometer la evaluación de los planes vigentes y la elaboración de un nuevo documento, que esta vez se plantee como un I Plan de Igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea, de modo que su lógica sea más consecuente y esté más adaptada a la estructura técnica, compuesta por una sola persona que da respuesta a todos los municipios. Y es que la complejidad que, a lo largo del pasado año, ha supuesto para la unidad de igualdad, el hecho de planificar y gestionar las políticas de siete entidades diferentes, con cuatro documentos programáticos distintos, ha supuesto un reto en sí mismo a la hora de planificar y hacer el seguimiento de las políticas, y ha dificultado la posibilidad de lograr una visión estratégica común.

Además, desde la aprobación de los Planes de Igualdad Municipales, la situación en el territorio Histórico ha variado significativamente, ya que en 2016 la Diputación Foral de Álava aprobó el IV Plan de Igualdad, que entre sus planteamientos para la presente legislatura, contempla un fuerte incremento de recursos, programas y servicios, entre los que destacan: la creación de una escuela de empoderamiento Laia Eskola, el apoyo a la creación de Foros o Consejos Comarcales como soporte estructural al Consejo Foral, la creación de una mesa de coordinación de todos los Protocolos de Violencia y el apoyo a la participación de las Mujeres en los Concejos, entre otras.

Igualmente, Emakunde está a punto de aprobar su VII Plan de Igualdad, un documento que, si bien se plantea como una continuación de los anteriores, propone algunos cambios estratégicos significativos, especialmente en lo relativo a los cuidados, que se enmarcan dentro del eje Transformar las Economías para Garantizar los Derechos, enmarcándolos por tanto en el marco de la modificación del sistema socioeconómico, y el eje de Vidas Libres de Violencia también se ha visto modificado, incorporando el enfoque de la violencia de las mujeres como una violación de los derechos humanos y que por lo tanto implica la necesidad de una restauración y una reparación integral del daño.

Por tanto, con el fin de unificar la planificación, incluir los nuevos recursos y orientar la actuación de cara a los próximos cuatro años desde una visión estratégica que responda a las nuevas circunstancias de la Cuadrilla, del Territorio Histórico y de la CAE, se considera fundamental acometer la evaluación de los planes vigentes y la elaboración del I Plan de Igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea 2019-2022.

2. AJUSTE DEL PROYECTO AL VII PLAN DE LA CAE EN CUANTO A SU CONTEXTUALIZACIÓN Y ESTRUCTURA: MARCO TEÓRICO.

2.1. EL CONCEPTO DE IGUALDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD: AJUSTE AL VI PLAN EN CUANTO A CONCEPTUALIZACIÓN.

2.1.1. Abordaje y visión de las políticas de igualdad en este proyecto.

Las **políticas de igualdad** son un tipo de política pública constituida por aquellas decisiones, objetivos y medidas que son adoptadas por las instituciones públicas a fin de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres al tiempo que se propone una mejora sustancial en la situación económica, cultural y política de estas últimas (Bustelo y Lombardo, 2007¹).

Las políticas de igualdad tienen como punto de partida la relación asimétrica entre hombres y mujeres dentro de la propia estructura social, cuestión que resulta inadmisibles en un modelo de Estado de Bienestar y bajo una categoría universal de ciudadanía. Esta realidad surge por la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres por lo que su objetivo final será erradicar esta desigualdad de género al tiempo que se promueve la igualdad real. En el proyecto que nos ocupa, una de las cuestiones a valorar es la posición teórica de partida, en tanto que define el sujeto de intervención, los objetivos y las estrategias. El VII Plan de Igualdad, no alude explícitamente a esta cuestión, pero asume entre sus principios el paradigma feminista. Siguiendo con la tesis de Méndez, las políticas públicas antidiscriminatorias o políticas de igualdad son herederas de la posición teórica universalista según la cual, la igualdad real solo es posible si las mujeres se incorporan a las estructuras sociales, políticas y económicas existentes sin ser discriminadas por su sexo. También se incluyen entre sus principios la interseccionalidad y la perspectiva de género. Entendemos que esto nos sitúa en el marco teórico del, posmodernismo, que escapa de la lógica binaria argumentando que lo femenino (masculino) puede ser asumido tanto por hombres como mujeres porque no es una sustancia que marque de forma indeleble a

¹ Bustelo, María y Lombardo, Emanuela (2007). *Políticas de igualdad en España y Europa. Afinando la mirada*. Cátedra, Madrid.

uno u otro sexo, lo que nos sitúa en el marco del transfeminismo de Lucas Platero², que amplía los sujetos del feminismo a otras personas que no cumplen con el binarismo de género ni la heterosexualidad obligatoria y que sin ser o sentirse necesariamente mujeres, también están oprimidas por el heteropatriarcado, o las tesis postfeministas de Paul Preciado (2007)³, que analiza la producción transversal de las diferencias y la interseccionalidad política de todos los ejes de estratificación de la opresión. Todo ello forma parte del marco teórico feminista que se va a considerar, y que por tanto es necesario tener en cuenta en cualquier proceso de planificación que se vaya a emprender.

Esta valoración se sustenta en tanto que, en las **políticas públicas**, entendidas como producto de decisiones políticas y acciones institucionales, subyace siempre el discurso político sobre las y los individuos a ser gobernados. Algunas investigaciones realizadas en este sentido van más allá incluso, y afirman que las políticas públicas construyen a nivel discursivo ese sujeto político al que se dirigen mediante el empleo de símbolos e imágenes sobre el mismo (Wedel, Shore, Feldman y Lathrop, 2009⁴; Shore, 2010⁵). Teniendo en cuenta lo anterior, cuanto más amplia y flexible sea una determinada política en cuanto a la consideración de las y los individuos a quienes que se dirige, más posibilidades tiene ésta de incluir dentro de su campo de acción un número mayor y más diverso de realidades sociales. En el caso concreto que nos ocupa, las políticas de igualdad, la inclusión de la **perspectiva interseccional** alude a esta posición política que afecta a la forma en la que se contemplan las desigualdades en la vida de las mujeres (Expósito, 2012⁶).

Este enfoque múltiple de los sujetos a nivel teórico y discursivo, se traduce en la práctica en una mayor incidencia de los objetivos propuestos puesto que se considerarán toda la diversidad de realidades y situaciones sociales en las que se encuentran sumergidas las personas. El concepto de la interseccionalidad, amplía la concepción de discriminación múltiple al incidir en la idea de que lo que caracteriza a la situación que viven muchas mujeres no se trata de una suma de desigualdades por motivo de raza, religión, procedencia étnica, diversidad funcional, etc., sino que estas situaciones se interseccionan de forma diferente en cada situación

² Platero, Raquel Lucas (2014). *Metáforas y articulaciones para una pedagogía crítica sobre la interseccionalidad*. Quaderns de Psicologia, Vol. 16, No 1, 55-72.

³ Preciado, Paul B. (2007). *Cadernos Pagu* (28), janeiro-junho: pag. 375-405.

⁴ Wedel, Janine, Shore, Cris, Feldman, Gregory y Lathrop, Stacy (2009) *Anthropology of Public Policy*. *American Academy of Political and Social Science*, Vol. 600, 30-51.

⁵ Shore, Cris (2010) La antropología y el estudio de la política pública: reflexiones sobre la 'formulación' de las políticas. *Antípoda* 10, 21-49.

⁶ Expósito, Carmen (2012). ¿Qué es la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de Género en España. *Investigaciones Feministas 2012*, vol. 3, 203-222.

personal o grupo social. Por este motivo, la inclusión sistemática de la interseccionalidad supera cualquier consideración reduccionista del sujeto político “mujer”. Esta determinada posición y estrategia en la que se enmarca nuestro proyecto, concuerda además con uno de los principios fundamentales de la Ley Vasca 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, respeto a la diversidad y a la diferencia:

“Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

Por otro lado, proponemos también que las políticas de igualdad, en su figura ideal, estarán dirigidas a definir un modelo de sociedad asentada en el principio del “**buen vivir**”. Somos conscientes que el contexto geográfico (pueblos indígenas de Latinoamérica) y sociopolítico (postcolonialismo y desarrollo) que ha producido este concepto es muy distinto al nuestro. Sin embargo, también creemos que posee una relación directa porque dicho de manera simplificada, el “buen vivir” representa un modelo ampliado (y si se quiere, mejorado) del concepto occidental de Bienestar. El “buen vivir” implica un mejoramiento en la vida social en tanto que la filosofía imperante promulga la convivencia equilibrada de las personas con su entorno y con las otras personas (Gudynas y Acosta, 2011⁷). Así, resulta fundamental el desarrollo de valores y principios que sustenten este modelo de sociedad. En este sentido, una de las maneras en la que se está materializando actualmente esta idea del “buen vivir” es un una ampliación del debate procedente de las teorías de la economía feminista y en concreto de las propuestas de Amaia Pérez Orozco, sobre el conflicto entre vida-capital y la importancia de mantener la sostenibilidad de la vida poniendo la vida en el centro, frente a la acumulación de capital o las aportaciones al eco feminismo de Yayo Herrero, en torno a la relación entre acumulación y dominación, y su reflexión sobre cómo los ciclos vitales humanos y los límites ecológicos quedan fuera de las preocupaciones de la economía convencional.

Ambas aproximaciones tienen fuertes implicaciones a nivel del planteamiento del Plan Director de la CAE, que han llevado a que el VII Plan integre el desarrollo sostenible como un posible principio inspirador, o de incluir como objetivo la promoción del debate

⁷ Gudynas, Eduardo y Acosta, Alberto (2011). En: Marina Rojas (Coord.) *La medición del progreso y el bienestar*. Foro Consultivo y Tecnológico, México.

público sobre el modelo económico actual y su incidencia en el desarrollo sostenible, así como contemplar el debate sobre los cuidados, analizando la creciente demanda de los mismos y los modelos de atención posibles desde las corresponsabilidad y el reconocimiento social y económico. También forma parte de la agenda del IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava y una de las prioridades para la presente legislatura.

Todas estas cuestiones, que están en la agenda teórica del feminismo y en la práctica de las demandas del movimiento feminista, deberán ser cuestiones a debatir con el personal institucional y con los movimientos sociales a implicar en el futuro documento rector de las políticas de igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea.

2.1.2. Políticas de igualdad en la CAE.

Si bien, por lo tanto, tenemos en cuenta las tendencias teóricas y los debates que actualmente ocupan a los feminismos de nuestro entorno, el punto de partida actualmente es el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (2017⁸), el cual exponemos resumidamente a continuación. A partir del mismo y de las líneas rectoras que presenta para las administraciones públicas municipales, **ampliamos la mirada** en aspectos que nos parecen interesantes y adecuados para la realidad actual de Gorbeialdea. La elaboración del citado Plan responde a un mandato de carácter legal establecido por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 15. Planes para la igualdad de mujeres y hombres.

1. El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un Plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El objetivo del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE es, fundamentalmente, establecer las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El diseño del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres viene precedido por una larga tradición de planes en materia de igualdad de mujeres y hombres en la CAE, que se podría resumir de la siguiente manera:

- I Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE. 1991-1994

⁸ Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer (2017). *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE* (documento borrador).

- II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE. 1995-1998
- III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE. 1999-2005
- IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. 2006-2009
- V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. 2010-2013
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. 2014-2017

Siguiendo con la orientación de los dos planes anteriores, el VII Plan se configura como un Plan director donde se indican cuáles son los retos para avanzar en la consecución de la igualdad. Como tal, en el VII Plan se señalan los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir a lo largo de los próximos años, pero sin entrar a definir las estrategias de intervención ni actuaciones concretas que es necesario desempeñar para conseguirlos, por entender conveniente que cada institución diseñe su propio modo de actuar, acorde con su realidad, tanto interna como externa.

De este modo, el VII Plan posibilita que las instituciones y administraciones públicas gocen de una mayor autonomía a la hora de definir sus planes y programas en materia de igualdad de mujeres y hombres, además de un mayor grado de flexibilidad a la hora de elegir sus metodologías de intervención. No obstante, y al mismo tiempo, se asegura que todas ellas trabajarán en una misma dirección y para la consecución de unos mismos objetivos.

Estos objetivos plantean retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración como retos de carácter social para promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Los dos grandes apartados en que se estructura el VII Plan y que son, en primer lugar, las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad y, en segundo lugar, los ejes de intervención en materia de igualdad.

2.1.2.1. Gobernanza.

El concepto de Gobernanza hace referencia a una nueva forma de gobernar, centrada en la toma de decisiones y el proceso posterior por el que las decisiones son implementadas, en un contexto caracterizado por un mayor grado de interacción y de cooperación entre las instituciones públicas, el mercado y los actores no gubernamentales.

En el VII Plan, las *Medidas para el Buen Gobierno* son un conjunto de 5 programas y 15 medidas 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.

Si bien todos ellos son relevantes y de obligado cumplimiento, puesto que derivan de la citada Ley de Igualdad, algunas de ellas, por su carácter tractor, resultan estratégicas para conseguir la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones desarrolladas por los poderes públicos. Por tanto, en este proyecto, se valorarán cuales han de priorizarse, en función de las necesidades específicas de Gorbeialdea y de la necesaria coordinación con las prioridades de las estructuras e instituciones con las que se coordina –Diputación Foral de Álava, Emakunde y Eudel- así como la trayectoria de los municipios que la conforman.

2.1.2.2. Enumeración y explicación sobre cada una de las líneas y ejes del Plan.

Los **ejes de intervención en materia de igualdad**, como segundo apartado en el que se estructura el VII Plan, son tres y tienen como objeto:

- Apoyar el empoderamiento de las mujeres, en el Eje I.
- Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos, en el Eje II.
- Contribuir a que las vidas estén libres de violencia contra las mujeres, en el Eje III.

Apoyar el empoderamiento de las mujeres. En el Eje I.

En el VII Plan el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres se trabajan conjuntamente porque están fuertemente vinculados.

De acuerdo al marco de referencia de dicho Plan, sin cambio de valores no se puede dar ninguna transformación social. Los valores sostienen y justifican cualquier modelo de sociedad, y para contribuir al paso de un modelo androcéntrico y machista a uno igualitario es preciso desarrollar otros valores, otros principios de carácter filosófico, ético y político por los que deba regirse nuestra sociedad.

Los valores contemporáneos son valores que admiten que los hombres son superiores jerárquicamente a las mujeres y que sus acciones son más importantes. El VII Plan quiere cambiar aquellos valores que sostienen esta jerarquía de sexos planteándose incidir en el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres como valor: la igualdad, además de un derecho, es un valor que parte del

reconocimiento de la diversidad humana y del respeto a las diferencias entre las personas, lo que nos recuerda también al enfoque interseccional.

El concepto de empoderamiento de las mujeres, por otra parte, 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, aunque toma relevancia años después, en 1995, en la IV Conferencia sobre las mujeres de esta misma Organización celebrada en Beijing, en el marco de los acuerdos para que los poderes públicos lleven a cabo políticas y actuaciones dedicadas a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

En el VII Plan de Euskadi se entiende bajo empoderamiento, siguiendo a la antropóloga Marcela Lagarde y de los Ríos, a *“un 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”*. Desde este enfoque, siguiendo la línea de trabajo implementada en el VI Plan, el VII Plan busca contribuir al empoderamiento de las mujeres a través de dos programas, uno centrado en el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, y el otro en su empoderamiento social y político. Partiendo de este marco, el empoderamiento de las mujeres en el VII Plan es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse a nivel personal, colectivo y de género y social.

Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos, En el Eje II.

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

Este modelo sigue permaneciendo en las realidades y/o mentalidades de mujeres y hombres, y dificulta enormemente la consecución de la igualdad de género, lo que hace preciso desarrollar un nuevo modelo socioeconómico que tenga en cuenta la centralidad e importancia de los trabajos de cuidados.

De acuerdo al VII Plan por *“trabajos de cuidados se hace referencia en el VII Plan a 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 no. En el caso de*

que lo estén, pueden serlo a través de un sistema de prestaciones, de servicios públicos o a través del mercado, ya sea formal o informal. En el caso de que no lo estén, pueden responder a motivaciones relacionadas con el amor y la solidaridad, o por el contrario, pueden ser fruto de la sumisión, de sentimientos de obligación y compromiso para el bienestar de los demás”⁹.

Teniendo en cuenta el marco teórico desarrollado y las tendencias planteadas en planificación en igualdad en los últimos años, planteamos incluir la sostenibilidad de la vida como eje central del debate sobre los cuidados y los servicios públicos que atienden las necesidades de cuidado, valorando una revisión en profundidad del modelo de cuidados, las necesidades de las personas cuidadoras y la necesidad de redistribuir el cuidado mediante un pacto social intersexos e intergeneracional.

Contribuir a que las vidas estén libres de violencia contra las mujeres. En el Eje III

De acuerdo al VII Plan el rechazo de la violencia contra las mujeres, una de las manifestaciones más graves de las desigualdades y discriminaciones de género, es cada vez más explícito entre instituciones públicas y privadas, organizaciones, así como por parte del movimiento civil y ciudadano.

Siguiendo la definición que hace la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se entiende por violencia contra las mujeres “cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.

Como explica Norma Vázquez en la ponencia titulada “¿De qué hablamos hoy cuando hablamos de violencia contra las mujeres?” (2009¹⁰) En los últimos 30 años se ha dado una reconceptualización de la violencia machista desde los iniciales y costosos esfuerzos de los movimientos feministas para que “el tema dejará de ser anecdótico” y para posicionarlo como un problema social (no privado o individualizado) hasta el análisis del poder y la relación de los sexos con él pasando por el ejercicio de la violencia machista ante mayores cuotas de igualdad entre mujeres y hombres.

⁹ Galvez Muñoz, L., “La economía y los trabajos de cuidados”, La Economía de los Cuidados, Deculturas, 2016

¹⁰ Vázquez, Norma (2009). *De qué hablamos hoy cuando hablamos de violencia contra las mujeres*. Jornadas Feministas Estatales, Granada.

El VII Plan expone que la violencia contra las mujeres adquiere una función no sólo instrumental, por la que se reafirma el poder y el control de los hombres sobre las mujeres, sino también simbólica, por la que se hace saber a todas las mujeres que ellas también pueden ser víctimas de la violencia si transgreden la lógica del sistema patriarcal.

En este sentido la desigualdad de género está en la base de la violencia contra las mujeres y, por tanto, al igual que en el resto de ámbitos de actuación propuestos en el VII Plan, la lucha efectiva contra esta violencia se encuentra estrechamente vinculada al cambio de valores de la sociedad.

Al mismo tiempo el VII Plan se alza a favor de la idea de trabajar en contra de las violencias contra las mujeres en relación a los derechos de las mismas (Carta Mundial de las Mujeres para la Humanidad, 2004¹¹) al margen de las diferencias territoriales, objetivo en el que ya se ha venido trabajando pero en el que habría que incluir como marco de partida los estándares de calidad de la ONU o de cuál sea su etnia, color de piel, idioma, opción sexual, ideología política, religiosa o clase social. Esto nos recuerda al concepto de interseccionalidad desarrollado anteriormente. Los movimientos queer y transfeministas, entre otros, hacen una lectura reveladora, a este respecto, de la violencia que castiga a todas aquellas personas que no responden a los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad.

Esta complejidad someramente reflejada en los anteriores párrafos de la violencia contra las mujeres nos anima a proponer ampliar la mirada y tener en cuenta la perspectiva feminista interseccional en este eje, ya que la complejidad de la violencia de género necesita de otro tipo de claridad y sensibilidad.

Pero más allá, el enfoque de la violencia machista como una violación de los derechos humanos, nos lleva a la necesidad, tal y como expone el VII Plan de la CAE, de plantearnos el derecho de las mujeres que viven situaciones de violencia machista a la reparación y la justicia restaurativa.

¹¹ Marcha Mundial de las Mujeres (2004). *Carta Mundial de las Mujeres para la Humanidad*. Recuperado en http://pmayobre.webs.uvigo.es/pdf/carta_mundial_de_las_mujeres_para_la_humanidad.pdf el 27 de febrero de 2016.

2.2. EL CONCEPTO DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD: AJUSTE AL VI PLAN EN CUÁNTO A ESTRUCTURA.

A continuación, se plantea una reflexión previa en torno a los conceptos de planificación y evaluación, se revisa las recomendaciones del VII Plan de Igualdad de la CAE y se establecen los planteamientos de partida del proyecto, atendiendo el ajuste a las recomendaciones del mencionado documento de referencia y a las necesidades específicas de Gorbeialdea.

2.2.1. Evaluación de políticas de igualdad.

La evaluación de programas "es la aplicación de métodos de investigación sistemáticos para la valoración del diseño, la implementación y la efectividad de un programa" (Chomsky, 1995). Según esta definición, existen tres posibles objetos de evaluación de un plan¹²:

- Cómo se ha definido el programa, si se adecúa a las necesidades de la población y si es factible para la administración. Es lo que se llama La **EVALUACIÓN DEL DISEÑO, o coherencia de la conceptualización de los programas**, que estudia y valora cómo está diseñado o formulado un programa o política. Aborda la dimensión conceptual y sustantiva de las políticas de igualdad, valorando los contenidos políticos de los objetivos y acciones planificadas y reflexionando sobre su calidad y potencial de transformación.
- Cómo se ha implementado el programa: si ha sido adecuadamente gestionado y si es o no factible mejorar la gestión y la coordinación. Es lo que llama la **EVALUACIÓN DEL PROCESO de puesta en práctica o de la implementación**. Este tipo de evaluación se centra en cómo una política o programa se pone en práctica, determinando cómo funciona en el terreno, cuáles son las dificultades que encuentra en dicha ejecución y si se está llevando a cabo tal y como se tenía previsto.
- Qué efectividad ha tenido el programa: En qué medida se han conseguido los resultados deseados y/o esperados. **Es lo que se llama EVALUACIÓN DE RESULTADOS qué analiza qué consecuencias se han derivado de la aplicación del plan, proyecto o programa**. A su vez la evaluación de resultados puede medir:
- Los **efectos directos**, es decir personas beneficiarias, el grado de cobertura y el grado de satisfacción con el servicio recibido.

¹² Extraído del material del curso de formación "Evaluación de políticas de igualdad" del IVAP, impartido por Red Kuorum en Gobierno Vasco 2009, 2010, 2011, 2012 para personal técnico y en Diputación Foral de Álava 2012 para Grupo Técnico Interdepartamental en Materia de Igualdad.

- Los **efectos indirectos**, que consiste en analizar el impacto social en general de la política, en este caso, en qué medida se han contribuido a alcanzar la igualdad en cada uno de los ámbitos de intervención propuestos en el plan. Supone responder a las preguntas ¿cuál es la situación de Gorbeialdea en relación a la igualdad entre mujeres y hombres? ¿ha mejorado o ha empeorado con respecto a hace cuatro años?.

La evaluación de impacto implica **determinar cómo está la sociedad –en este caso la Cuadrilla de Gorbeialdea - en relación a la igualdad**, en los ámbitos de intervención del plan. Es decir, constituye un **análisis de la evolución del diagnóstico inicial, y a su vez se erige en punto de partida que determina las necesidades de actuación del siguiente plan de igualdad.**

Igualmente, podemos clasificar las evaluaciones por:

- **Momento de realización** de la evaluación: ex ante si se realiza antes de implantar el plan o ex post si se realiza después.
- **Responsables de la evaluación**: puede ser interna, si la realiza la propia administración, externa si la realiza otra entidad especializada, o mixta si se realiza con la colaboración de ambas.
- **La finalidad de la evaluación**: sumativa si se realiza únicamente para recapitular y valorar lo que se ha hecho –lo que podríamos llamar rendir cuentas- y formativa si se utilizar para la mejora continúa del plan.

Frente a todas estas posibilidades, la cuestión que se plantea es ¿Qué evaluación es la que más se adecúa a la de las políticas de igualdad de Gorbeialdea, teniendo en cuenta las recomendaciones vigentes?.

Por su parte, el VII Plan de Igualdad de la CAE, propone realizar:

- Evaluación de grado de cumplimiento:
- Evaluación de coherencia; abordar la dimensión conceptual y sustantiva de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de la CAE, yendo por lo tanto más allá de la mera ejecución de las actuaciones para entrar a valorar los contenidos políticos de las mismas y reflexionar sobre su calidad y potencial de transformación.
- Evaluación de proceso: profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atendiendo principalmente a las valoraciones de agentes con implicación desde una perspectiva plural, identificando su satisfacción con los instrumentos de apoyo existentes y su percepción de la utilidad de los mismos.
- Evaluación de impacto: Analizar los efectos que tienen las políticas de igualdad, tanto los esperados como los no esperados, respondiendo 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?.

Si contemplamos ambas propuestas observamos que son iguales, es decir, el VII Plan de Igualdad de la CAE propone una evaluación que comprende todos los aspectos y que consideramos que ha de aplicarse a la Evaluación de Políticas de Igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea.

2.2.2. Planificación de políticas de igualdad:

En cumplimiento del artículo 15.4 de la Ley 4/2005, los Planes estratégicos plurianuales para la Igualdad serán informados por Emakunde y deberán contener (también según las directrices establecidas por el VII Plan de Igualdad):

- *Un diagnóstico o análisis de la situación con relación a las desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que respecta a su ámbito territorial y competencial de actuación.*
- *Los objetivos estratégicos y operativos del VII Plan para la Igualdad que van a ser abordados.*
- *Las estrategias diseñadas para la consecución de los objetivos y las acciones necesarias para ello.*
- *Período de implantación del Plan Estratégico para la Igualdad y, en su caso, justificación de las razones por las que se ha establecido un período diferente al recomendado.*
- *Los indicadores de resultados.*
- *Personal técnico con formación y/o experiencia en igualdad de mujeres y hombres para el impulso, coordinación y evaluación del Plan plurianual para la Igualdad, así como para el asesoramiento técnico en materia de igualdad.*
- *Departamentos o áreas responsables, entendidas como las partes de la estructura de gestión con responsabilidad en el impulso y la ejecución de cada estrategia y/o acción.*
- *Un cronograma que describa la previsión de las estrategias de actuación y las actuaciones que se van a acometer cada año.*
- *El presupuesto estimado.*
- *El sistema de gestión que describa:*
 - *Quién (entidad o persona responsable), cómo (procesos previstos o características del desarrollo del trabajo), cuándo (en qué periodo de tiempo) se van a desarrollar los procesos de programación anual.*

Estos serán, por tanto, los contenidos propuestos para el I Plan de Igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea.

3. OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO GENERAL.

El objetivo general sería realizar la evaluación de los planes de igualdad de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia que abarcaría por tanto los tres posibles objetos contemplados por la teoría de evaluación de políticas: COHERENCIA, PROCESO Y RESULTADOS, TANTO DIRECTOS –personas beneficiarias, grado de cobertura y satisfacción-, COMO INDIRECTOS –IMPACTO DEL PLAN EN EL MUNICIPIO Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL.



A partir de ese diagnóstico se ELABORARÁ EL I PLAN DE IGUALDAD DE LA CURADRILLA DE GORBEIALDEA, un plan que dará respuesta a las necesidades específicas de los seis municipios y de la Cuadrilla, en el que se implicará tanto al personal municipal como al movimiento asociativo y representantes de la ciudadanía en general, especialmente mujeres en situación de discriminación múltiple.

La evaluación se caracterizará por ser una evaluación ex post, que se plantea con un equipo de trabajo mixto, -en el que participe la Cuadrilla de Gorbeialdea con la asistencia técnica de Red Kuorum-, y de finalidad formativa, es decir, dar información válida para abordar el siguiente plan-.

Los objetivos específicos que se plantean son los siguientes:

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE EVALUACIÓN.

EVALUACIÓN DE COHERENCIA- DISEÑO.

- Consistirá en valorar si:
 - Los Planes de Igualdad previos estaba bien fundamentados y si estaba basado en un buen análisis de la realidad.
 - Las metas y objetivos estaban bien formulados, definidos, jerarquizados, especificados
 - Las acciones que se proponen respondían de forma lógica a los objetivos.
 - Se previeron los recursos necesarios (incluidos los humanos y su organización).
 - Era coherente con la filosofía y objetivos de las áreas municipales responsables de su ejecución. Se trata en definitiva de responder a la pregunta ¿eran planes factibles? ¿es coherente con la política local?.

EVALUACIÓN DE PROCESO.

- Consistirá en valorar si:
 - Se han cumplido de las acciones previstas y cuál es el grado de desviación.
 - Se utilizan los recursos adecuados para la puesta en práctica, incluyendo los recursos humanos.
 - El funcionamiento del equipo que lleva a cabo el programa es correcto, y si lo son las relaciones interdepartamentales e interinstitucionales que se establecen para ello.
 - Se está llegando al grupo de personas destinatarias previsto.
 - El grado de cumplimiento del calendario es el adecuado.

EVALUACIÓN DE RESULTADO.

- Consistirá en analizar los siguientes aspectos:
 - **RESULTADOS:** Qué resultados han surgido de los planes de igualdad. Cuántas personas se han beneficiado de ellos y con qué grado de satisfacción.
 - **EFFECTOS DIRECTOS:** Cuáles son los efectos sobre el grupo de personas destinatarias previstas: Si ayudó la acción a cumplir el objetivo y para qué ha servido la acción.
 - **EFFECTOS INDIRECTOS:** Se analizarán los efectos que se producen en grupos más amplios o en la sociedad en general en relación a la igualdad ¿han disminuido las brechas de género en la Cuadrilla de Gorbeialdea? ¿Ha aumentado la participación de las mujeres? ¿Se ha incrementado su presencia en los distintos ámbitos? ¿Y su participación en la toma de decisiones? ¿Se han cambiado los valores y estereotipos? ¿Se ha incrementado o mejorado el ejercicio efectivo de los derechos? ¿CUAL ES LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA CUADRILLA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD?.

3.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE PLANIFICACIÓN.

DEFINICIÓN DE DIAGNÓSTICO INTERNO Y EXTERNO

- Se elaborará en base a la evaluación de impacto, un diagnóstico de la situación de la cuadrilla de Gorbeialdea en relación a la igualdad en los distintos ámbitos de actuación. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de las evaluaciones de la fase anterior, el diagnóstico realizado en materia de Violencia y la información procedente de fuentes secundarias.

DEFINICIÓN DE ESTRUCTURA

- Antes de concretar el plan de acción, se valorarán las posibles alternativas de estructura del plan, con el fin de que las personas implicadas en su ejecución, especialmente el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y los municipios implicados en su ejecución, se sientan partícipes de la construcción de todos los aspectos de la herramienta y se adecúe a sus necesidades. En cualquier caso, se tendrá en cuenta la estructura del VII Plan de la CAE y se establecerá claramente la correlación entre la estructura del Plan de la Cuadrilla y los del VII Plan de Igualdad.

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y DE ESTRATEGIAS

- Una vez definida la estructura, se pasarán a plantear los objetivos estratégicos ¿qué realidad social se pretende cambiar y por qué -qué parte del diagnóstico nos ha indicado que sea prioritario-? y operativos ¿a través de qué resultados concretos se pretende conseguir ese cambio? Igualmente se plantearán las acciones necesarias detallándolas tanto como sea posible. SE ESTABLECERAN LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA CADA MUNICIPIO, y los comunes a toda la Cuadrilla, junto a los objetivos de coordinación.

CONCRECIÓN DE RECURSOS Y TIEMPOS

- Municipios y personas responsables, entendidas como las partes de la estructura de gestión con responsabilidad en el impulso y la ejecución de cada estrategia y/o acción.
- Un cronograma que describa la previsión de las estrategias de actuación y las actuaciones que se van a acometer cada año.
- El presupuesto estimado.

EL SISTEMA DE GESTIÓN QUE DESCRIBA:

- Los procesos de planificación anual.
- Los procesos de participación.
- Los procesos de evaluación e indicadores de resultados.
- Los procesos y estructuras de coordinación a nivel: MUNICIPAL, COMARCAL, TERRITORIAL Y AUTONÓMICO.

4. METODOLOGIA, PROCESO DE TRABAJO Y DESCRIPCIÓN DE TAREAS.

4.1. METODOLOGÍA.

Una vez definidos los objetivos generales y específicos, es necesario determinar cómo va a abordarse la recogida de información. La metodología propuesta para el desarrollo del proyecto es IAP, siglas de: Investigación - Acción - Participación.



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

Los ejes centrales en que se basa el desarrollo de una Investigación-Acción-Participativa son los siguientes:

- En primer lugar, se delimitarán unos objetivos a trabajar que responden a la detección de necesidades por parte del personal municipal y de Cuadrilla y de la propia ciudadanía.
- A esta etapa de concreción le seguirán otras de apertura a todos los puntos de vista existentes en torno a la problemática y objetivos definidos: se trata de elaborar un diagnóstico y recoger posibles propuestas que salgan

de la propia praxis participativa y que puedan servir de base para su debate y negociación entre todos los sectores sociales implicados.

- Esta negociación es la que da lugar a una última etapa, de cierre, en la que las propuestas se concretan en líneas de actuación y en la que los sectores implicados asumen un papel protagonista en el desarrollo del proceso. La puesta en marcha de estas actuaciones abre un nuevo ciclo en el que se detectarán nuevos síntomas y problemáticas, y en el que cabrá definir nuevos objetivos a abordar.

Los principales **elementos**, que, a nuestro entender, caracterizan un **proceso IAP** son el apoyo en estructuras organizacionales ya existentes; la definición de un grupo motor, compuesto por la técnica de igualdad y Red Kuorum y el empleo de diversas técnicas de investigación, tanto de carácter cualitativo como cuantitativo.

1. ESTRUCTURAS DE TRABAJO:

Las estructuras de trabajo estarán formadas por las personas implicadas en la gestión e implementación del Plan de Igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea, incluyendo tanto personas gestoras, como beneficiarias – reales y potenciales- del Plan de Igualdad.

Este colectivo podemos clasificarlo en función de las siguientes categorías

A. Personal interno de la Cuadrilla y los municipios implicados en el diseño impulso e implantación del Plan de Igualdad. A su vez se puede distinguir entre:

- **Personal dedicado al impulso en igualdad:** Técnica de Igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea.
- **Personal político-Comisión Política para la Igualdad.** Está formada por Alcaldías y Concejalías responsables de igualdad de los ayuntamientos implicados, y responsable político de la Cuadrilla (Presidencia)
- **Personal técnico.** Municipal y de Cuadrilla.
- El personal técnico de Cuadrilla está formado por 12 personas
 - Personal Técnico Sociocultural. 2 personas
 - Personal Técnico de Medio Ambiente. 1 persona
 - Personal Técnico de Euskera. 1 persona

- Personal Técnico de Desarrollo Económico. 1 persona
- Personal Técnico de Turismo. 1 persona
- Personal Técnico de Integración Social. 1 persona
- Personal Técnico de Prevención Comunitaria. 1 persona
- Personal Técnico de Trabajo Social. 2 personas.
- Arquitecto. 1 persona.
- Gerencia de Cuadrilla: 1 persona.
- El personal técnico de los municipios está compuesto por:
 - Secretarías.
 - Personal Administrativo
 - Personal Técnico de Euskera –en Legutio y Aramaio-
 - Personal Técnico de urbanismo –arquitecto o arquitecta y/o aparejador o aparejadora-

B. Personas beneficiarias actuales y potenciales:

- **Asociaciones de mujeres y feministas:** Las principales asociaciones de Mujeres y Asociaciones que trabajan a favor de la Igualdad en los municipios que componen la Cuadrilla son:
 - **Arazua-Ubarrundia;** Escuela de Mujeres. Movimiento asociativo de mujeres mayores.
 - **Zuia:** Zeteme, jóvenes.
 - **Urkabustaiz.** Lan eta Jolas movimiento feminista de mayores y Graxiana Zarra jóvenes feministas.
 - **Aramaio:** Briska taldea y talde de mujeres de Aramaio.
 - **Zigoitia:** Zinesba y Zigoitiako taldea.
- En el Foro Comarcal, participan Zinesba, Lan eta Jolas, el Ekonomato y mujeres no asociadas.
- Otros movimientos asociativos: AMPAS, asociaciones culturales y deportivas, jóvenes, mayores-jubiladas y asociaciones asistenciales.

2. LAS TÉCNICAS CONCRETAS DE TRABAJO.

Las técnicas de trabajo incluirán tanto técnicas cuantitativas como cualitativas tradicionales, junto a talleres o espacios de formación-acción.

La técnica de recogida de datos más habitual para la **metodología cuantitativa será el análisis de documental y de fuentes secundarias**. Se utilizará esta técnica para analizar el grado de cumplimiento de las acciones y el número de personas beneficiarias. Estos datos se obtendrán a partir de la información disponible en la propia cuadrilla y los seis municipios, derivadas de sus procesos

de gestión y programación anual de los planes. Igualmente se utilizará la revisión de fuentes secundarias para analizar el impacto de las Políticas de Igualdad y el diagnóstico de la situación actual mediante el análisis de datos procedente de los ayuntamientos evaluados y los datos de que disponga Eustat y DFA desagregados a nivel municipal.

En cuanto a las **técnicas cualitativas** de recogida de información, se utilizarán tres:

- a. **Entrevistas en profundidad:** Se utilizarán con el personal comarcal y municipal, para obtener información que permita realizar una evaluación (de diseño de proceso y de resultados, así como para conocer la valoración que se hace de la evolución y situación de las mujeres en su área). También se utilizarán con el movimiento asociativo, para suplir perfiles de personas que no puedan asistir a otro tipo de dinámicas, con el fin de alcanzar el número de participantes previsto, en caso de que sea necesario.
- b. **Grupos de trabajo.** Se utilizarán al comienzo y al final del proceso, para implicar al personal municipal político y técnico para orientar el proyecto, definir contenidos y realizar las recogidas previas de información y los contrastes necesarios.
- c. **Talleres de formación-acción:** Se utilizarán tanto en la fase de evaluación como en la de planificación, para dar información relevante sobre las Políticas de Igualdad, el contexto planificador y normativo, los antecedentes e hitos de actuación municipal y comarcal, las principales brechas de género etc. En la fase de planificación se utilizarán para dar herramientas sobre planificación con perspectiva de género al personal municipal, y para devolver a la ciudadanía los resultados del proceso de evaluación y ayudar a que se utilicen para plantear prioridades y propuestas de actuación.

RESUMEN DE PROCESO DE TRABAJO

1. Preparación de los trabajos y puesta en marcha del proyecto.

- 1.1 Reunión de puesta en marcha
- 1.2 Presentación de proyecto a personal político y técnico
- 1.3 Información a ciudadanía y movimiento asociativo

3. Evaluación con movimiento asociativo y personas beneficiarias:

3 talleres de formación acción
15 integrantes por grupo.

5. Reunión con Servicio de Igualdad y contraste de buenas prácticas

7. Planificación con movimiento asociativo y personas beneficiarias:
3 talleres de formación acción

2. Trabajo de campo con personal municipal y comarcal:

- 2.1 Grupo de trabajo con Servicio de Igualdad: evaluación de diseño, cumplimiento o proceso y resultados directos
- 2.2 Talleres de trabajo -3- con personal político, técnico y secretarías, para formar sobre políticas de igualdad y realizar una primera valoración de diseño y proceso
- 2.3 Entrevistas en profundidad a personal político y técnico para evaluar los resultados director. 30 Entrevistas
- 2.4 : Análisis de fuentes secundarias
Evaluación de Resultados Indirectos o Impacto
- 2.5 Análisis de información interna

4- Informe de evaluación
Redacción, presentación de resultados y contraste

6. Talleres de planificación
con personal político y personal técnico

8. Redacción del I Plan Para La Igualdad De Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de Gorbeialdea:
Contraste.
Incorporación de aportaciones, elaboración de documento final y traducción

4.2. DESCRIPCIÓN DE TAREAS.

4.2.1. FASE DE EVALUACIÓN.

1. Preparación de los trabajos y puesta en marcha del proyecto.

1.1. Reunión de puesta en marcha.

El primer paso del proceso será realizar una reunión entre la técnica de igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea y Red Kuorum. Se realizará con el fin de:

- Contrastar la metodología y los objetivos propuestos y recoger las opiniones, percepciones y propuestas del servicio de igualdad.
- Repasar la viabilidad del cronograma y plan de trabajo.
- Revisar y ajustar la propuesta de participantes para ajustarla a las necesidades de la Cuadrilla de Gorbeialdea.
- Recoger material documental preliminar.
- Preparar presentación del proyecto al personal municipal, político y técnico y al movimiento asociativo.

1.2. Reuniones de presentación del proyecto. Convocatoria a la Comisión Política y al personal técnico de la Cuadrilla.

Se reunirá de forma separada a la Comisión Política de Igualdad, formada por alcaldías y/o concejalías responsables en Igualdad y al personal técnico de la Cuadrilla para:

- Explicar, brevemente el objetivo y la metodología del proyecto.
- Exponer y consensuar el cronograma de trabajo, el reparto de tareas y los resultados esperados. En este punto se recogerá una breve explicación de la situación previa en los municipios, y se explicarán las tareas o peticiones que se van a realizar a las y personas implicadas en cada municipio a lo largo del proceso de evaluación y planificación.
- Recoger las valoraciones y aportaciones que se quieran realizar – posibles dificultades metodológicas, propuestas de coordinación o trabajo conjunto.
- Recoger primeras impresiones.

A la reunión de personal técnico, se invitará al personal técnico de la Cuadrilla y de los seis municipios. Dado que es poco probable que pueda acudir todo el personal técnico municipal, las personas que no puedan acudir serán informadas mediante mail y envío del proyecto.

La presentación del proyecto a las mujeres y la ciudadanía en general, se propone que se haga mediante mailing o métodos habituales de comunicación con el movimiento asociativo –Foro Comarcal- explicando brevemente los objetivos, las fases del proyecto y los procesos de participación en los que se solicitará su colaboración. El objetivo es implicar y dar acceso a la participación en el proyecto desde su comienzo, pero sin abusar de la implicación presencial.

2. Trabajo de campo con personal interno del ayuntamiento.

2.1. Entrevista con Servicio de Igualdad: evaluación de diseño, cumplimiento o proceso y resultados directos.

Una vez realizada la puesta en marcha, el siguiente paso será realizar una entrevista con la actual Técnica de Igualdad y con las Técnicas Socioculturales, que durante el periodo de ejecución de los planes fueron las responsables de la implantación de las políticas de igualdad.

Objetivos:

- Solicitar todas las fuentes de documentación que recojan actuaciones relacionadas con el plan de igualdad: memorias, informes, estudios, estadísticas.... Especialmente, se solicitarán las memorias de las subvenciones solicitadas a la DFA, en tanto que principal ente financiador de actividades durante este periodo.
- Recoger opiniones y perspectivas con respecto a la EVALUACION DE DISEÑO: valoración del diseño de los planes anteriores y expectativas, fortalezas y debilidades y demandas de cara la estructura y elementos del próximo plan de igualdad.
- Recoger opiniones y perspectivas con respecto a la EVALUACION DE PROCESO: Valoración de si se han cumplido las acciones previstas o no y por qué, si se han utilizado los recursos adecuados, si el funcionamiento del equipo interno ha sido adecuado, valoración de las relaciones interdepartamentales e interinstitucionales y valoración de la gestión del plan de igualdad. Análisis del grado de cumplimiento del cronograma previsto y del presupuesto anual planeado y gasto ejecutado.
- Recoger opiniones y perspectivas con respecto a la EVALUACION DE RESULTADOS DIRECTOS: A partir de una valoración de las acciones realizadas, reflexión en torno a los avances conseguidos por eje y en cada objetivo.

Personal implicado: Técnica de igualdad y Técnicas socioculturales

Dinámica: El guion será enviado con anterioridad para preparar la entrevista. Se consensuará con las implicadas la distribución de las sesiones.

Duración: 5 horas.

Lugar: A elegir por las participantes.

2.2. Talleres de trabajo -con personal técnico de la Cuadrilla, político y secretarías de los municipios- para analizar el grado de incorporación departamental de los objetivos y acciones en materia de igualdad.

Antes de empezar a evaluar el Plan con el personal municipal, es necesario tener en cuenta que los avances en transversalización han sido limitados. Por tanto, el primer paso será aportar información sobre cuáles son las obligaciones y responsabilidades que competen al personal municipal en general, cuáles han sido los objetivos que se han trabajado en el último trienio en los distintos municipios en cada uno de los ejes, y a través de qué acciones, de manera que estén en disposición de valorar la coherencia de los planes existentes con las políticas y prioridades existentes en cada área y en cada municipio, los alcances de las actuaciones realizadas y las necesidades de cara a futuro.

Objetivos:

- Aportar información teórica sobre Mainstreaming, las obligaciones derivadas del cumplimiento de la Ley 4/2005 y los ejes de las políticas de igualdad. En concreto:
 - Mainstreaming de género: Definición del concepto “perspectiva de género” y pautas para establecer su pertinencia
 - Marco normativo en materia de igualdad: Obligaciones municipales derivadas del cumplimiento del título 1 de la Ley 4/2005.
 - Los cuatro ejes de las políticas de igualdad: definición, conceptualización.
- Explicar los objetivos de los planes de igualdad de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia.
- Informar de las actuaciones que se han realizado en el último trienio en los cuatro municipios evaluados, a nivel de Cuadrilla y en los municipios sin plan.
- Evaluar el ajuste de los planes a las necesidades municipales y realizar una primera aproximación a las necesidades del futuro Plan de Igualdad de la Cuadrilla.

Estructura:

Se realizarán 3 talleres:

- 1 Taller con el personal político: Estará integrado por al menos, 7 personas, que serán las alcaldías o concejalías responsables de igualdad de cada uno de los seis municipios y el Presidente de la Cuadrilla.
- 1 Taller con el personal Técnico de la Cuadrilla. Se invitará a participar a todo el personal Técnico de la Cuadrilla -12 personas, cuyos perfiles están descritos en el apartado de Metodología- y a personal técnico de euskera y arquitectos o arquitectas municipales.

- 1 Taller con secretarios y secretarías municipales y con la gerencia de la Cuadrilla. El objetivo de este taller será el mismo que el de los talleres anteriores, pero circunscrito al Eje de Gobernanza, en la medida que es el que afecta a las competencias de este perfil.

Dinámica: El taller se dividirá en dos partes: Una primera parte teórica y una segunda parte de dinámica de trabajo en base a un guion semiestructurado para recoger la valoración municipal con respecto al diseño, el procesos y los resultados de los planes a evaluar.

Duración: 3 horas.

Lugar: A consensuar con los municipios y Cuadrilla.

2.3. Entrevistas en profundidad a personal político y técnico de ámbito comarcal y municipal: evaluación de cumplimiento o proceso, resultados y diseño.

Una vez realizados los talleres, se realizarán entrevistas en profundidad, en cada uno de los departamentos, a las personas integrantes en la formación anterior.

Objetivos:

- Profundizar a nivel individual en la evaluación de diseño, proceso y resultados de los planes de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia.
- Analizar el grado de cumplimiento del Título I de la Ley de Igualdad: Situación actual, obstáculos, elementos facilitadores, necesidades y demandas para avanzar en el cumplimiento de la Ley especialmente en lo relativo a:
 - o Uso no sexista del lenguaje.
 - o Datos desagregados por sexo.
 - o Evaluación de impacto de género –o introducción de la perspectiva de género en planes y programas que desarrollen-
 - o Formación en igualdad y con perspectiva de género.
 - o Introducción de perspectiva de género en contrataciones y subvenciones.
 - o Participación paritaria y con perspectiva de género.
 - o Jurados y tribunales paritarios.

Participantes: Los mismos que en el paso anterior. 30 entrevistas a los siguientes perfiles:

- Personal político: Alcaldías y concejalías responsables de políticas de igualdad (7 personas).
- Personal Técnico Municipal: Secretarías y personal de urbanismo y euskera (11 personas).
- Personal Técnico de Cuadrilla: 12 personas.

Dinámica: El guion se enviará con antelación para dar un espacio previo de reflexión. La entrevista será semiestructurada y con final abierto, para dar opción a que se trabajen los temas que interesen más a cada perfil.

Duración: 1 hora.

Lugar: el elegido por las personas a entrevistar.

2.4. Análisis de fuentes secundarias: Evaluación de Resultados Indirectos o Impacto.

En esta fase el objetivo será realizar un análisis cuantitativo de la evolución de la situación de mujeres y hombres de la Cuadrilla de Gorbeialdea en relación a los principales ámbitos de desigualdad considerados como prioritarios a nivel autonómico, provincial y local. Es decir, se realizará una definición de indicadores de impacto de cambio social, en base a la información estadística disponible, que permita establecer cómo han evolucionado las principales brechas de género entre 2014 y 2017. Para ello se realizará un análisis de información disponible en:

- Eustat –Estadística Municipal y datos Municipales-
- Garapen (Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo) –Datos del Observatorio Urbano-
- Eudel (Asociación de Municipios Vascos): Datos municipales.
- INE.
- Datos municipales obtenidos durante las entrevistas con el personal técnico (estudios propios, estadísticas municipales etc.), **Especialmente, se tendrá en cuenta el diagnóstico que se está realizando actualmente en materia de violencia machista.**
- Otras fuentes de interés que considere el Servicio de Igualdad de Gorbeialdea.

2.5. Análisis de información interna:

Con la información obtenida en los apartados anteriores, se realizará un primer análisis cuantitativo y cualitativo que permitirá:

Realizar una evaluación de diseño: A partir de datos cualitativos de las entrevistas y del taller de formación acción.

Realizar una evaluación de proceso: De la información procedente de la información secundaria, de la entrevista con el servicio de igualdad y de los datos de las entrevistas con el personal político y técnico, se analizará el grado de cumplimiento de las acciones, grado de cumplimiento del cronograma, del presupuesto, personas beneficiarias, tipos de acciones realizadas, sistema de gestión.

Realizar una evaluación de resultados directos: A partir del taller y de las entrevistas.

Realizar una evaluación de resultados indirectos: A partir del análisis de fuentes secundarias recogidas en el punto anterior.

3. Evaluación con movimiento asociativo y personas beneficiarias: talleres de formación acción.

Una vez realizado el trabajo interno con el personal del ayuntamiento, se comenzará a trabajar la valoración del movimiento asociativo, las personas beneficiarias y la ciudadanía en general, mediante talleres de formación acción.

Se proponen realizar 3 talleres de trabajo, uno por eje; Empoderamiento de las Mujeres, Transformar las Economías para Garantizar los Derechos y Vidas Libres de Violencia.

Objetivos:

El objetivo de la parte formativa será dar información sobre:

- Cuáles han sido las prioridades municipales.
- Por qué se trabajaron esas prioridades.
- Qué actuaciones se han desarrollado.

El objetivo de la fase participativa será realizar:

- Una valoración DAFO del diseño de los planes.
- Una valoración de la situación actual de los municipios en relación a cada eje de: percepción de la situación social en relación a los programas y objetivos del plan de igualdad.
- Una valoración de las acciones realizadas: grado de interés, alcance y cobertura de necesidades, valoración de si son acciones que deberían seguir haciéndose o propuesta de alternativas, resultados obtenidos.

Participantes: Se invitará a participar a los siguientes perfiles de los seis municipios que integran la Cuadrilla.

- Asociaciones de mujeres.
- Asistentes habituales u ocasionales a los foros de igualdad de cada municipio.
- Mujeres de otras asociaciones: jóvenes, mayores-jubiladas, asociaciones culturales, asistenciales.
- Representantes de AMPAS y centros educativos.
- Mujeres no asociadas, especialmente en situación de discriminación múltiple.

Se intentará que en cada reunión haya al menos 15 participantes. En caso de no conseguir este número mínimo de asistencia, se realizarán entrevistas a representantes de los movimientos asociativos de mujeres de la Cuadrilla no participantes y/o a mujeres de asociaciones o ciudadanía de los perfiles anteriores que se consideren no cubiertos.

Contactación: Los datos de contacto serán aportados por la Cuadrilla de Gorbeialdea. Red Kuorum realizará una contactación telefónica que se reforzará con una convocatoria abierta publicada en los mecanismos de comunicación de que disponga cada municipio –web, tablón municipal, revistas o folletos informativos-

Dinámica: Para incentivar y agradecer la presencia se ofrecerá un pequeño catering, incluido en el presupuesto.

El ayuntamiento valorará la posibilidad de ofrecer servicio de guardería, en caso de que haya mujeres con cargas de cuidado.

Duración: 2,5 horas.

Lugar: Se realizará en los lugares determinados por la técnica de igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea.

4. Informe de evaluación I Plan. Presentación de resultados y contraste.

Una vez realizado el trabajo de campo se realizará un borrador de resultados del informe de evaluación, que será presentado para el contraste al servicio de igualdad. Los cambios y modificaciones serán incorporados.

El resumen se presentará en una reunión la Junta de Gobierno de la Cuadrilla, y se enviará a la comisión política y al personal técnico participante. En caso de que estos grupos realicen aportaciones, se incorporarán las modificaciones oportunas.

El resultado se enviará a la ciudadanía y asociaciones participantes, a través de un mail con una invitación a realizar aportaciones.

En ambos casos se propone no hacer una presentación de resultados presencial puesto que poco después se les volverá a convocar para la jornada de participación de la fase de planificación en la que se trasladarán las principales conclusiones.

Una vez incluidas, se elaborará el documento final, que será traducido y convertido a formato electrónico.

4.2.2 FASE DE PLANIFICACIÓN.

5. Reunión técnicas de igualdad y contraste de buenas prácticas.

Una vez finalizada la evaluación, se realizará una revisión de las planificaciones y actuaciones que se están realizando en los ayuntamientos y comarcas de la CAE en materia de igualdad, diseñando un pequeño inventario de buenas prácticas. Se tendrá especialmente en cuenta los planes vigentes en el resto de Cuadrillas, ya que una de las tareas de la técnica de igualdad es coordinar la actuación de la Cuadrilla con la actuación en el resto del Territorio. Por ese motivo, se tendrá en cuenta igualmente en esta fase el IV Plan Foral para la Igualdad de la Diputación Foral de Álava.

Este pequeño inventario se utilizará en esta primera fase de planificación con la técnica de igualdad, para contrastar las necesidades detectadas en las fases de evaluación con los proyectos y prácticas prioritarias que se estén desarrollando en los ayuntamientos y comarcas de la CAE.

Una vez diseñado el documento, se tendrá una reunión con la técnica de igualdad de la Cuadrilla con el fin de comenzar el trabajo de diseño del Plan de Igualdad. Los objetivos de la reunión serán:

- Determinar la **estructura del plan**, teniendo en cuenta los resultados y la información que se obtenga durante la fase de evaluación en relación al diseño, la estructura propuesta por el VII Plan de Igualdad de Emakunde, y la preferencia de la técnica de igualdad. Se presentarán distintas alternativas para su valoración.
- Realizar una primera aproximación a partir de los datos y las conclusiones obtenidas en la fase de evaluación y el diagnóstico realizado, sobre **prioridades en igualdad para los próximos cuatro años** en cada eje. ¿Qué objetivos se consideran prioritarios? ¿Qué objetivos se consideran factibles?.
- Contrastar las prioridades con las buenas prácticas en cada ámbito, para definir qué ámbitos es más factible abordar con proyectos punteros o que ámbitos se puede/quiere abordar con acciones menos punteras pero que hayan obtenido buenos resultados en la fase de evaluación: se trata de obtener un mapa global realista: qué objetivos y acciones es necesario abordar, porque resultan básicos y cuáles podrían plantearse cómo elementos de interés estratégico a futuro, dentro del marco de recursos que se espera disponer.
- Definir los ámbitos de trabajo que debe abordar el I Plan de Igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea, los espacios de coordinación y colaboración y las estructuras y procesos de trabajo.

En base a esta reunión se determinará la estructura, el esquema de trabajo del Plan de Igualdad de y una primera aproximación a los objetivos, sin plantear aún las acciones concretas del plan pero teniendo un “rango” de posibilidades.

Participantes: Técnica de Igualdad de Gorbeialdea

Dinámica: Antes de la reunión se enviará un dossier con información de buenas prácticas y guion de trabajo.

Duración: 3 Horas.

Lugar: A decidir por las participantes.

6. Talleres de trabajo con personal político y técnico.

Una vez definida la propuesta de estructura y los objetivos prioritarios, se realizarán talleres con objetivo de:

- o Trasladar la propuesta de estructura del I Plan y los objetivos prioritarios se hayan planteado en la reunión con la técnica de igualdad, su relación con el diagnóstico y las propuestas de medidas concretas para dar respuesta a los objetivos.
- o Valorar con el personal político y técnico, la estructura propuesta y la prioridad y factibilidad de los objetivos y medidas.

Dinámica: El taller se dividirá en una hora de exposición y una hora y media de debate y puesta en común.

Participantes:

- o Comisión Política: (7 personas).
- o Personal Técnico de Cuadrilla y municipios: 12 personas de personal técnico y técnicos de euskera y urbanismo municipales.

Duración: 3 horas.

Lugar: el elegido por las personas participantes.

7. Planificación con movimiento asociativo y personas beneficiarias: talleres de formación acción.

La búsqueda de propuestas de objetivos y acciones de planificación se trabajará también con el movimiento asociativo, las personas beneficiarias y la ciudadanía en general, nuevamente mediante talleres de formación acción.

Se proponen realizar tres talleres de trabajo, en este caso, implicando al movimiento asociativo de los seis municipios y estructurando los talleres por ejes de trabajo en igualdad: Empoderamiento de las mujeres, Transformar las Economías para Garantizar los Derechos y Vidas Libres de Violencia.

El objetivo será dar formación a las personas participantes sobre:

- o Las propuestas de planificación establecidas por el VII Plan de Igualdad de la CAE.
- o Las prioridades y elementos que se hayan planteado en la reunión con la técnica de igualdad y su relación con el diagnóstico.
- o Participar en el proceso de planificación, mediante contraste y priorización de los objetivos en materia de igualdad definidos en fases anteriores, aportación en su caso de objetivos nuevos y propuesta de acciones y buenas prácticas.

Participantes: Se invitará a participar a los siguientes perfiles de los cinco municipios de la cuadrilla

- -Asociaciones de mujeres.
- -Asistentes habituales u ocasionales a los foros de igualdad de cada municipio.
- -Mujeres de otras asociaciones: jóvenes, mayores-jubiladas, asociaciones culturales, asistenciales.
- -Representantes de AMPAS y centros educativos.
- -Mujeres no asociadas, especialmente en situación de discriminación múltiple.
- Se intentará que en cada reunión haya al menos 15 participantes. En caso de no conseguir este número mínimo de asistencia, se realizarán entrevistas a representantes de los movimientos asociativos de mujeres de la Cuadrilla no participantes y/o a mujeres de asociaciones o ciudadanía de los perfiles anteriores que se consideren no cubiertos.

Contactación: Los datos de contacto serán aportados por la Cuadrilla de Gorbeialdea. Se realizará una contactación telefónica que se reforzará con una convocatoria abierta publicada en los mecanismos de comunicación de que disponga cada municipio –web, tablón municipal, revistas o folletos informativos-

Dinámica: Para incentivar y agradecer la presencia se ofrecerá un pequeño catering, incluido en el presupuesto.

El ayuntamiento valorará la posibilidad de ofrecer servicio de guardería, en caso de que haya mujeres con cargas de cuidado.

Duración: 2,5 horas.

Lugar: Se realizará en el lugar definido por la Técnica de igualdad.

8. I Plan Para La Igualdad De Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de Gorbeialdea y contraste:

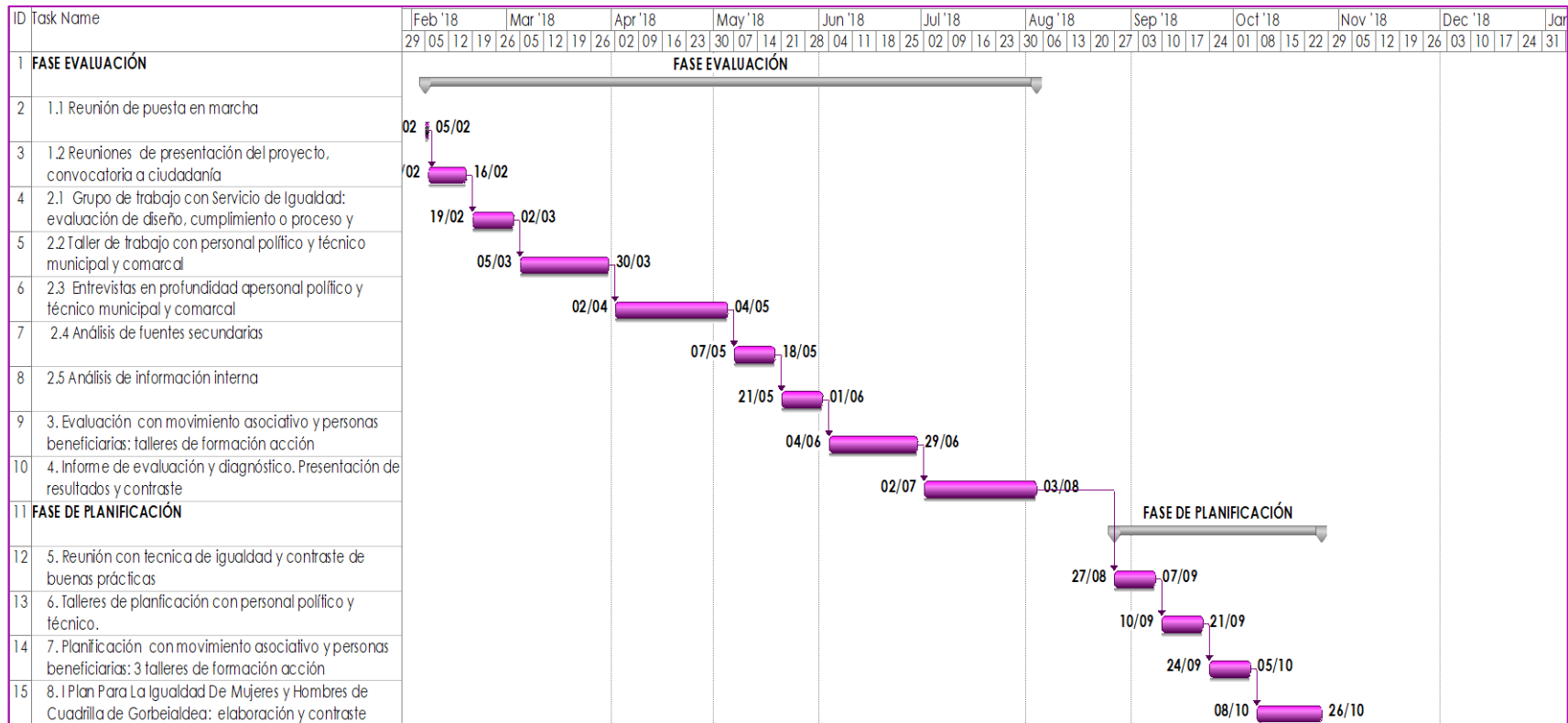
Una vez recogida toda la información, se realizará el **documento borrador del** I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de Gorbeialdea que se presentará para el contraste mediante:

- a. Técnica de Igualdad.
- b. Grupo de trabajo con Comisión Política.
- c. Grupo de trabajo con Personal Técnico.
- d. Grupo de trabajo con el movimiento asociativo y ciudadanía.

Los cambios y aportaciones serán incorporados y se realizará el documento final en euskera y castellano, ambos en Word, PDF y edición libro navegable y se hará un resumen en power point o PREZI.

5. CALENDARIO.

A continuación se presenta el cronograma de tareas propuesto. En la columna izquierda figura el nombre de la fase o tarea. Las líneas moradas y indicadas su duración, franqueadas a la izquierda por la fecha (día y mes) de inicio, y a derecha por la fecha de fin.



6. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA POSIBILITAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES, ESPECIALMENTE QUE SUFREN DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.

Las medidas para facilitar la participación son las siguientes:

Búsqueda e invitación activa de perfiles de mujeres con discriminación múltiple, a través de contacto con el movimiento asociativo, en caso de que exista, de personas mayores, jóvenes, con diversidad funcional, migradas, LGTBQ.

En caso de que no exista movimiento asociativo que agrupe a estos colectivos, búsqueda e invitación de mujeres no asociadas.

En el caso de que no puedan participar en los talleres, opción de participar a mujeres con discriminación múltiple, a través de medidas no presenciales como teléfono o videoconferencia, para facilitar la participación de aquellas cuyos horarios no sean compatibles con formas de participación presencial.

Desarrollo de los procesos de participación presenciales conforme a una logística que propicie la participación de la mayoría de las mujeres:

- Para decidir el día y la hora más acordes a sus necesidades, se utilizará Doodle, una plataforma que permitirá que elijan el día y hora del que disponen, para realizar las jornadas en el horario más votado.
- Para facilitar la asistencia de mujeres con cargas de cuidado de menores, el ayuntamiento ofrecerá servicio de guardería.
- Para facilitar la asistencia, el lugar escogido será céntrico, bien comunicado por transporte público y cumplirá las normas de accesibilidad. Los talleres en la fase de evaluación y planificación se harán en municipios diferentes para facilitar la asistencia.

7. RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES DE CUMPLIMIENTO.

En este capítulo se presentan los principales resultados esperados del proyecto y los indicadores de cumplimiento del proyecto

<p>PROCESO DE PARTICIPACIÓN POLÍTICO Y TÉCNICO DEL CUADRILLA DE GORBEIALDEA EN LA EVALUACIÓN DEL PLAN.</p> <p><u>RESULTADO ESPERADO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 PERSONAS PARTICIPANTES EN TALLER Y ENTREVISTAS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personal técnico participante en la evaluación • Número de personal político participante en la evaluación • Grado satisfacción de personal técnico con el proceso de participación • Grado satisfacción de personal político con el proceso de participación
<p>PROCESO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL EN EVALUACIÓN DEL PLAN.</p> <p><u>RESULTADO ESPERADO</u></p> <p>15-30 MUJERES PARTICIPANTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número y perfil de mujeres participantes en el proceso • Número de aportaciones realizadas • Grado satisfacción con el proceso de participación
<p>DOC EVALUACIÓN</p> <p><u>RESULTADO ESPERADO:</u></p> <p>CONSECUCCIÓN DEL 100% DE LOS OBJETIVOS ESPCÍFICOS DEL PROYECTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de indicadores de diseño obtenidos y % de objetivos planteados en este proyecto conseguidos • Número de indicadores de proceso obtenidos y % de objetivos planteados este proyecto conseguidos • Número de indicadores de resultado y % de objetivos planteados en este proyecto conseguidos

<p>PROCESO DE PARTICIPACIÓN POLÍTICO Y TÉCNICO DE CUADRILLA DE GORBEIALDEA EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN</p> <p><u>RESULTADO ESPERADO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 PERSONAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personal técnico participante en la elaboración del plan • Número de personal político participante en la elaboración del plan • Número de personal político asistente a las reuniones de presentación de resultados • Número de informes aportados para diagnóstico. • % de cuestionario respondido en entrevistas de personal técnico
<p>PROCESO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL</p> <p><u>RESULTADO ESPERADO</u></p> <p>15-30 MUJERES PARTICIPANTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número y perfil de personas participantes en el proceso desagregadas por sexo • Número de aportaciones realizadas • Grado satisfacción con el proceso de participación •
<p>DOC. I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE CUADRILLA DE GORBEIALDEA</p> <p><u>RESULTADO ESPERADO:</u></p> <p>CONSECUCCIÓN DEL 100% DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de objetivos planteados • Número de acciones • Número de indicadores de resultados • Número de estructuras para la igualdad • Número de personas participantes en estructuras para la igualdad • Presupuesto asignado • Grado de satisfacción del personal técnico con el resultado en relación a adecuación a la realidad municipal, factibilidad, carácter didáctico del documento, inteligibilidad y practicidad. • Grado de satisfacción del personal político municipal con el resultado en relación a adecuación a la realidad municipal, factibilidad, carácter didáctico del documento, inteligibilidad y practicidad.

8. ELEMENTOS INNOVADORES.

En este proyecto se prioriza la sensibilidad y adaptación a las necesidades de las personas participantes y especialmente de las mujeres usuarias. No obstante, el objetivo es obtener un resultado lo más avanzado posible y en ese sentido se plantean algunos elementos innovadores:

En relación a los objetivos, se propone hacer una búsqueda de las prácticas más innovadoras en el entorno.

Se realiza un planteamiento de máximos en todos los órdenes de evaluación, realizando evaluaciones de diseño, proceso, resultados directos e indirectos. Se trata por tanto de un planteamiento evaluatorio acorde con las directrices de Emakunde.

Al principio del proyecto se dará la opción tanto a las personas participantes, políticas y técnicas como del movimiento asociativo, de replantear el proyecto y adecuar la metodología a las necesidades específicas de las personas usuarias.

La participación plenaria del movimiento asociativo, se realizará mediante talleres de formación acción, en el que se mezclan elementos de dinamización, más o menos convencional, con un planteamiento de formación, que resulte más instructivo para las personas participantes y más provechoso para los objetivos de la sensibilidad y concienciación hacia la igualdad.

Los resultados serán publicados en los formatos más convencionales (word y pdf) junto con los más novedos: libro flahs navegable y pdf.

9. PRESUPUESTO.

DESCRIPCIÓN	IMPORTE
Reuniones de puesta en marcha y presentación del proyecto	250 €
19 entrevistas a personal político y técnico.	2500 €
Análisis fuentes secundarias	900 €
1 talleres con ciudadanía y 10 entrevistas telefónicas	1.500 €
Elaboración de informe evaluación y traducción	2.800 €
Elaboración y contraste de buenas prácticas	500 €
Grupos de trabajo con personal político y técnico	1.000 €
3 talleres con ciudadanía	3.000 €
Elaboración de plan y traducción	2.500 €
	14.950,00 €
	21,00%
	3.139,50 €
	18.089,50 €

Forma de pago: 40% al inicio del proyecto y 60% a la entrega de los documentos finales.