



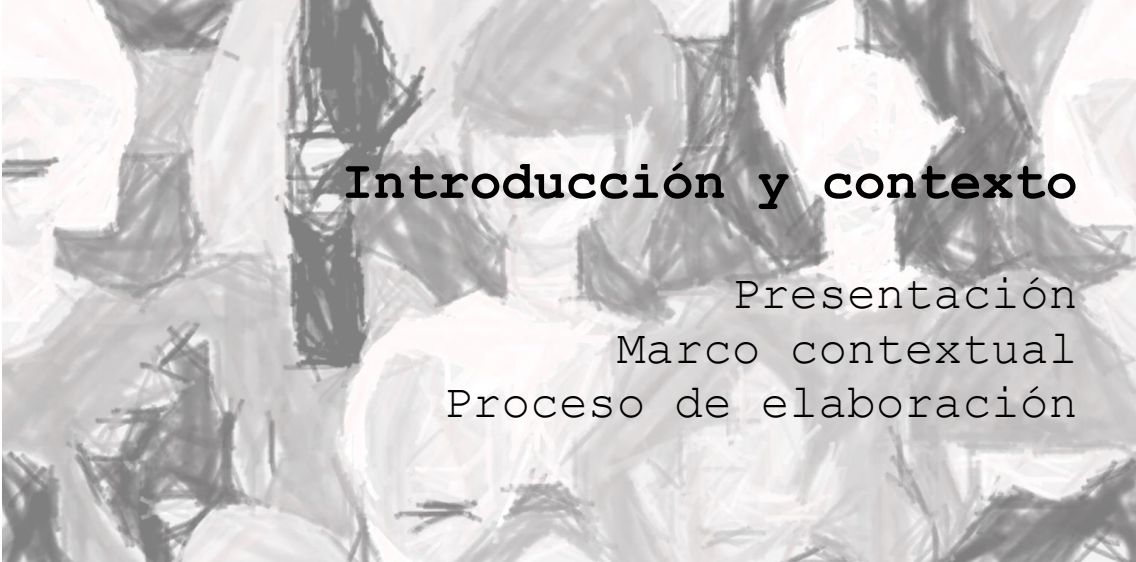
**Plan Sectorial para la
Participación e Incidencia de las
mujeres de la Cuadrilla de Añana
2022-2025**

Freepik



índice

Introducción y contexto	3
Presentación	4
Marco contextual	5
Proceso de elaboración.....	7
La Estructura de Interlocución y Partición entre el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla de Añana y las Mujeres de la Cuadrilla –	8
Naturaleza.....	9
Los pilares	9
Características	10
Los ejes del Plan	11
Los ejes del Plan	12
Querer participar	14
Saber participar	17
Poder participar.....	20
Gestión, seguimiento y evaluación.....	23
Modelo de gestión.....	24
Seguimiento y evaluación	26
Los indicadores	26
Recursos.....	27



Introducción y contexto

Presentación

Marco contextual

Proceso de elaboración

Presentación

El *Plan Sectorial para la Participación e Incidencia de las mujeres de la Cuadrilla de Añana 2022-2025* responde a una apuesta por democratizar las políticas de igualdad de la Cuadrilla favoreciendo la incidencia de las mujeres en la planificación, desarrollo y evaluación de las mismas. Asimismo, tiene como meta principal garantizar la integración de las necesidades e intereses de las mujeres de la Cuadrilla en el desarrollo de las políticas públicas locales.

El proceso de elaboración del Plan ha querido poner en el centro los intereses e inquietudes de las mujeres de la Cuadrilla. Para lograrlo se ha llevado a cabo un diagnóstico participativo que se ha apoyado, en gran medida, en espacios de reflexión y análisis colectivos de los que se han extraído los pilares y características principales de la *Estructura de Participación e Interlocución entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla* que se va a poner en marcha. De hecho, el Plan Sectorial que a continuación se desarrolla pone el foco en la puesta en marcha y consolidación de dicha estructura y para ello se apoya en los hallazgos principales del diagnóstico participativo realizado.

La Cuadrilla es consciente de que una estructura de estas características enriquece de forma sustancial las políticas locales, ya que se trata de un apoyo fundamental para continuar avanzando en la integración de la estrategia de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Al mismo tiempo, no hay que olvidar que dicha estructura tendrá éxito si no responde exclusivamente a los intereses de la administración pública. Esto es, debe de ser una estructura que las mujeres sientan como propia y perciban que merece la pena hacer un esfuerzo por participar en la misma.

Se trata de un reto que va a requerir una implicación a nivel político y técnico importante, así como un esfuerzo constante por mantener viva la motivación y participación de las mujeres. Reto al que la Cuadrilla de Añana y, concretamente, el Servicio de Igualdad quiere hacer frente con ilusión y con la confianza de que los esfuerzos que requiere nos acercarán más hacia una Cuadrilla que vaya superando las situaciones de discriminación de género vigentes en nuestra sociedad.

Marco contextual

Tal y como establece el *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE* en el Programa V del apartado *Buen Gobierno*, está ampliamente consensuado que la participación ciudadana en los procesos de diseño, gestión y seguimiento de las políticas públicas las legitima. Asimismo, se considera que la participación social y política de las mujeres y el aumento de su incidencia, además de ser una estrategia central para la promoción de la igualdad, es una herramienta para su empoderamiento.

A este respecto, la *Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* de la CAE, establece en el punto “K” del artículo 7 – que hace referencia a las competencias y funciones de las administraciones locales – que corresponde a las mismas el:

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.

Asimismo, en los *Estándares de Calidad de las Políticas Públicas de Igualdad* publicados por Emakunde, en el apartado que aborda las condiciones estructurales se establece, entre otras, las siguientes condiciones en relación a los *Órganos para el Diálogo Social*:

- La existencia de espacios para la participación y el diálogo, al menos, entre asociaciones y colectivos feministas, a nivel local, foral y/o autonómico.
- La puesta en marcha de procesos dirigidos a garantizar la participación, al menos, de asociaciones y colectivos feministas a nivel local, foral y/o autonómico.

La Cuadrilla de Añana ha sido consciente de la importancia de los espacios para la participación y el diálogo en el desarrollo de las políticas locales de igualdad. Así lo refleja el primer *Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de Añana (2018-2021)* que establece los siguientes objetivos y medidas:

EJE 1: Buen Gobierno

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

Medida 1.2.3.2. Formalizar una estructura de coordinación flexible y rotativa que tenga como objetivo generar un espacio de reflexión-acción dirigido a las asociaciones de mujeres y a las mujeres a nivel individual.

EJE 2: Empoderamiento de las Mujeres

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

Medida 3.1.2.1. Garantizar que los espacios de interlocución y coordinación con las asociaciones de mujeres, – y con las mujeres a título individual – cumplen, entre otras, con la función de recoger las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla.

Medida 3.1.2.2. Trasladar en la Mesa Política y en la Comisión Técnica de Igualdad las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla.

Proceso de elaboración

El proceso de elaboración del Plan Sectorial ha contado con dos fases:

1. En la primera fase se ha llevado a cabo un **diagnóstico participativo** cuyos principales hallazgos se han recogido en el documento del diagnóstico correspondiente.

Durante el proceso de diagnóstico se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

Revisión documental

- Revisión de datos estadísticos procedentes de fuentes oficiales (EUSTAT e INE)
 - Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Cuadrilla de Añana 2018-2021
 - Informe Intermedio de Seguimiento del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Cuadrilla de Añana 2018-2021
 - Estudio “La feminización de la pobreza” impulsado por el Servicio de Igualdad de la Diputación Foral de Araba en 2019
-

Entrevista en profundidad

- Un total de 5 entrevistas a mujeres de diferentes perfiles.

Espacios colectivos de análisis y aprendizaje

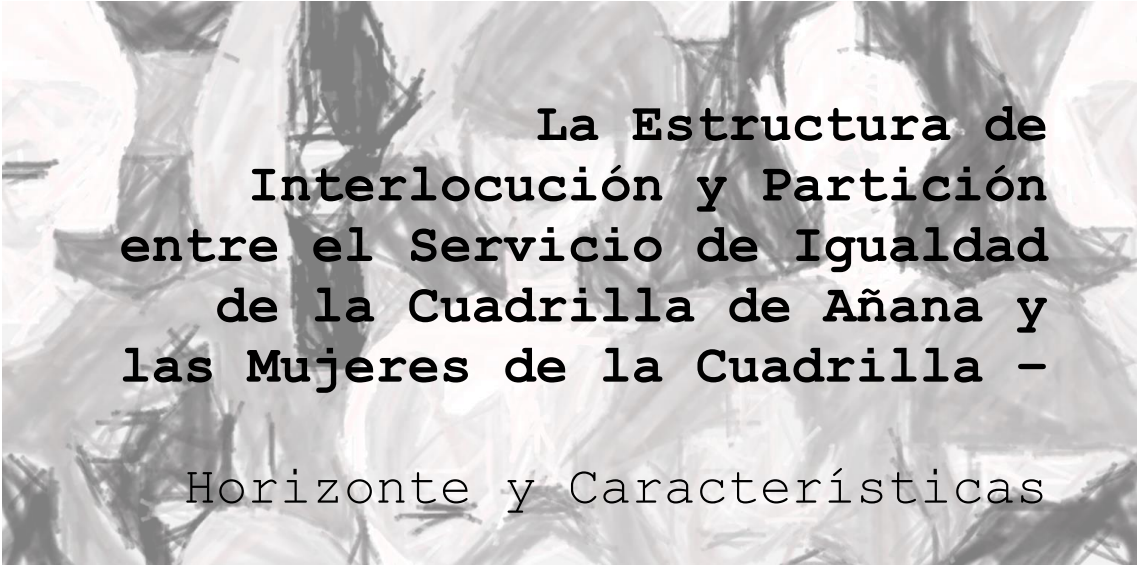
- 4 espacios colectivos en los que han participado un total de 34 mujeres.
-

Espacios grupales de socialización y contraste

- V Encuentro por la Igualdad de la Cuadrilla de Añana realizado el 23 de octubre de 2021.
 - Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla, sesión celebrada el 22 de noviembre de 2021.
-

2. La **elaboración del Plan Sectorial** toma como punto de partida los principales hallazgos del proceso de diagnóstico. Su versión final se ha realizado a partir de las siguientes sesiones grupales de contraste:

- Sesión grupal dirigida a asociaciones de mujeres, y mujeres a título individual, de la Cuadrilla.
- Sesión de la Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla.



La Estructura de
Interlocución y Partición
entre el Servicio de Igualdad
de la Cuadrilla de Añana y
las Mujeres de la Cuadrilla -

Horizonte y Características

Naturaleza

La Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla de Añana pretende ser un espacio consultivo que favorezca la participación colaborativa. Se trata, asimismo, de una estructura participativa que no se crea a partir de una demanda de las mujeres sino, más bien, desde la invitación de la administración – en este caso del Servicio de Igualdad de la Cuadrilla a las asociaciones de mujeres y mujeres a título individual –.

Desde este punto de partida el horizonte que se marca la Cuadrilla tiene como objetivo general:

Favorecer la incidencia de las mujeres en las políticas locales para garantizar la integración de las necesidades e intereses estratégicos de género en su planificación, desarrollo y seguimiento.

Los pilares

Para alcanzar esta meta se pondrá en marcha una estructura de interlocución y participación que se sustente en los siguientes pilares:

- Una estructura **flexible** que vaya adaptando su metodología y dinámicas de trabajo en base a las prioridades, intereses y necesidades tanto del Servicio de Igualdad de la Cuadrilla como de las asociaciones de mujeres y las mujeres a título individual que participen.
- Una metodología de trabajo que favorezca procesos de **empoderamiento** a partir de los cuales las mujeres, por un lado, tomen conciencia a nivel individual y colectivo de las desigualdades y situaciones de discriminación de género que enfrentan en su vida cotidiana. Por otro, fortalezcan sus capacidades y autoestima de tal manera que a partir de la toma de conciencia puedan articular sus intereses estratégicos.
- Pautas y dinámicas de trabajo que posibiliten la elaboración, por parte del Servicio de Igualdad, de **propuestas** que integren la articulación de los intereses de las mujeres.
- Mecanismos de coordinación, transmisión de la información que garanticen el **engranaje** de la estructura creada con la estructura orgánica de la Cuadrilla de Añana.

Características

Apoyada en estos pilares se pretende poner en marcha una estructura que cuente con las siguientes características:

- **Temporalidad:** Se prevé un mínimo de dos sesiones anuales. Asimismo, se prevé la posibilidad de realizar sesiones extraordinarias en caso de que se de un contexto o situación concreta que así lo requiera.
- **Ubicación:** Se prevé la celebración de, al menos, dos sesiones presenciales al año. Teniendo en cuenta la dispersión geográfica de los municipios y pueblos de la Cuadrilla de Añana se propone que la ubicación de las sesiones sea rotativa, priorizando aquellos municipios con un mayor tejido asociativo y, concretamente, con asociaciones de mujeres que estén en activo.

Aunque se prioricen las sesiones presenciales, el contexto generado por la crisis sanitaria debido a la Covid 19 evidencia la necesidad de considerar otras formas de participación e interlocución. El aprendizaje de estos últimos meses en torno a la utilización de medios telemáticos ubica a la Cuadrilla de Añana en un contexto más favorable para la organización de espacios participativos telemáticos. A este respecto cabe señalar la capacitación, organizada desde el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla, en torno a las nuevas tecnologías dirigidas a mujeres mayores de edad de la Cuadrilla.

- **Participación:** La Técnica de Igualdad de la Cuadrilla participará como representante del Servicio de Igualdad y responsable de la dinamización del espacio que se genere.

Desde el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla se invitará a las asociaciones de mujeres, y mujeres a título individual a participar. Por lo tanto, podrá participar cualquier mujer de la Cuadrilla en representación de una asociación de mujeres o a título individual.

- **Nombre:** El nombre se acordará con las mujeres en la primera sesión que se celebre.



Los ejes del Plan

Querer participar

Saber participar

Poder participar

Los ejes del Plan

El presente plan sectorial se estructura a partir de los tres siguientes ejes:

- **Querer participar.**

Querer participar tiene que ver con qué les puede motivar a las mujeres de la Cuadrilla a participar en el espacio que se cree. O, dicho de otro modo, cómo se consigue movilizar las energías de las mujeres demostrando que participar en este espacio aporta más que quita y nutre más que ahoga.

Sobra decir que no todo el mundo querrá participar con la misma disponibilidad de mente o de tiempo, ni con el mismo grado de entusiasmo. Por lo tanto, habrá que poner el foco en los aspectos que logren motivar a las mujeres. Por ejemplo, que las mujeres se vean reconocidas como interlocutoras válidas; que se sientan cómodas; que sientan que es importante dedicar parte de su escaso tiempo disponible a dicha estructura.

- **Saber participar.**

Uno de los requisitos fundamentales para aprender a participar es que el propio espacio establezca las condiciones necesarias para que se dé este aprendizaje. Por ejemplo, que sea un espacio seguro en el que las mujeres se sientan cómodas, que se establezca una escucha activa sin juzgar ni cuestionar la diversidad de vivencias, que sea un espacio que favorezca romper con estereotipos y prejuicios y que sea un espacio creativo en el que se pueda participar desde diferentes formas de expresión y lenguajes.

Posiblemente, en la estructura que se ponga en marcha participarán mujeres con diferentes niveles de concienciación y capacitación en temas de género, teoría feminista y conocimiento de las políticas públicas de igualdad. Así que será necesario saber profundizar sin que nadie se descuelgue, dar voz a quienes menos hablan sin que nadie se impacienta, aprovechar los saberes disponibles sin que nadie se irrite.

- **Poder participar.**

Para que un espacio participativo tenga sentido tienen que darse ciertas condiciones. Por ejemplo, es imprescindible acordar y dejar claro cuál es la función y rol de cada una de las partes. Esto es, cuál será la función y el papel de las mujeres y cuál de del Servicio de Igualdad.

También es importante que quede claro hasta dónde llega el compromiso de la parte que invita a participar y cuál es el margen de maniobra. Este último viene fijado por las naturaleza y carácter CONSULTIVO de la estructura de interlocución y participación que se va a crear. Lo que no quiere decir que las participantes no dispongan de un poder de influencia real en las políticas de igualdad de la Cuadrilla, que aumentará en la medida en que se logre establecer relaciones de

confianza y apoyo mutuo entre las participantes, y generar una cada vez más sólida alianza entre ellas y el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla.

Ahora, poder participar no depende sólo de los espacios o las estructuras organizativas y participativas que se vayan formulando, sino que también influyen mucho las estructuras vitales y organizacionales sobre las cuales se apoyan las mujeres que se hayan acercado al espacio a título individual o en representación de una asociación. En este último caso, la gran fragilidad estructural de muchas asociaciones de mujeres merma su capacidad para que colaboraren estructuras externas. Esta situación no tiene fácil remedio, pero conviene por lo menos analizarla y tomarla en consideración a la hora de solicitar la participación de sus representantes.

Querer participar

El principal **reto** de este eje se resume en la siguiente meta a alcanzar:

Lograr movilizar las energías de las mujeres demostrando que participar en este espacio aporta más que quita y nutre más que ahoga.

Tal y como indican los principales hallazgos del diagnóstico participativo realizado motivar a las mujeres va a requerir, entre otros, poner a las mujeres y a su vida cotidiana en el centro. Para ello, va a ser fundamental:

- Dinamizar el espacio de tal manera que se favorezca la socialización de experiencias y el conocimiento mutuo.
- Diseñar estrategias para generar un espacio que atraiga la diversidad, haciendo un especial esfuerzo por atraer a mujeres más jóvenes y de diferentes orígenes culturales.
- Tener en cuenta el impacto que ha tenido, y sigue teniendo, la crisis sanitaria generada a raíz de la Covid 19 sobre la vida de las mujeres. A este respecto, requiere una atención especial el impacto sobre el aislamiento social en un entorno rural en el que este aislamiento, antes de la crisis sanitaria, ya tenía un impacto significativo en la vida de las mujeres.
- Abordar las políticas de igualdad de la cuadrilla desde su conexión con la experiencias y vivencias cotidianas de las mujeres.
- Realizar una devolución constante sobre los resultados tangibles del trabajo realizado y su impacto en la planificación y desarrollo de las políticas de igualdad de la cuadrilla.
- Establecer pautas para favorecer una planificación coordinada de las actividades organizadas desde el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y las asociaciones de mujeres.

Los objetivos y medidas acordadas para este eje se dividen a partir los dos siguientes **objetivos estratégicos**:

1. Crear una *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla* que ubique en el centro las experiencias y vivencias de las mujeres.
2. Integrar en la toma de decisiones las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla.

OBJ – EST 1

Crear una *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla* que ubique en el centro las experiencias y vivencias de las mujeres.

Objetivos específicos	Medidas	Responsable	Calendario			
			2022	2023	2024	2025
<p>1.1. Favorecer e impulsar la toma de conciencia en torno a las desigualdades y situaciones de discriminación de género que enfrentan las mujeres de la cuadrilla a través de la socialización de experiencias y el conocimiento mutuo.</p>	<p>1.1.1. Incorporar en el orden del día de las sesiones de la estructura de interlocución y participación un tiempo y espacio para la socialización de experiencias y el conocimiento mutuo.</p> <p>1.1.2. Integrar en las sesiones de la estructura de interlocución y participación dinámicas que favorezcan la toma de conciencia a través de la socialización de experiencias.</p> <p>1.1.3. Favorecer en cada sesión el conocimiento “in situ” de una experiencia presentada en primera persona por una mujer de la zona.</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	2022	2023	2024	2025
<p>1.2. Aumentar la diversidad en los perfiles de las mujeres que participen en la estructura de interlocución y participación, poniendo especial atención en las mujeres jóvenes y de origen inmigrante.</p>	<p>1.2.1. Establecer cauces de coordinación con los programas dirigidos a la población de origen inmigrante – especialmente con aquellos dirigidos a mujeres– y con las asociaciones de personas de origen inmigrante para favorecer la integración de mujeres inmigrante en el espacio de interlocución y coordinación.</p> <p>1.2.2. Establecer cauces de coordinación con iniciativas, entidades y posibles espacios de encuentro en los que participen mujeres jóvenes para favorecer su participación en el espacio de interlocución y coordinación.</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	2022	2023	2024	2025
<p>1.3. Ubicar las experiencias y las vivencias de las mujeres en el centro de las políticas de igualdad de la Cuadrilla.</p>	<p>1.3.1. Priorizar en el orden del día de las sesiones de la estructura de interlocución y participación las políticas de igualdad de la cuadrilla que tengan una mayor incidencia en las experiencias cotidianas de las mujeres.</p> <p>1.3.2. Abordar las políticas de igualdad de la cuadrilla que se incorporen en la agenda partiendo de su conexión con las experiencias de las mujeres.</p> <p>1.3.3. Incorporar en el orden del día la planificación coordinada – así como el seguimiento y evaluación – de las actividades organizadas por el Servicio de Igualdad y las asociaciones de mujeres, ubicando en el centro los intereses de las mujeres.</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	2022	2023	2024	2025

OBJ – EST 2

Integrar en la toma de decisiones las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla.

Objetivos específicos	Medidas	Responsable	Calendario			
<p>2.1. Aumentar el conocimiento del personal político en torno a las necesidades e intereses de las mujeres de la Cuadrilla</p>	<p>2.1.1. Elaborar herramientas para recoger y sistematizar los contenidos trabajados y las propuestas elaboradas desde la <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla</i>.</p> <p>2.1.2. Incorporar en el orden del día de las sesiones de la Mesa Técnica de Igualdad de la Cuadrilla los contenidos trabajados y las propuestas elaboradas desde la <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla</i>.</p> <p>2.1.3. Incorporar en el orden del día de la Junta de Gobierno la aprobación de las medidas e iniciativas que integren las propuestas elaboradas desde <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla</i>.</p>	<p>Servicio de Igualdad de la Cuadrilla</p>	<p>2022</p>	<p>2023</p>	<p>2024</p>	<p>2025</p>
<p>2.2. Favorecer el engranaje de <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla</i> en la estructura orgánica de la Cuadrilla.</p>	<p>2.2.1. Reforzar los mecanismos de coordinación y transmisión de la información entre el Servicio de Igualdad, la Mesa Técnica de Igualdad de la Cuadrilla, la Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla y la Junta de la Cuadrilla.</p> <p>2.2.1. Incorporar en las sesiones de <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla</i> la devolución de las medidas adoptadas a partir de las propuestas elaboradas desde dicha estructura.</p>	<p>Servicio de Igualdad de la Cuadrilla</p> <p>Mesa Política de Igualdad</p> <p>Mesa Técnica de Igualdad</p>	<p>2022</p>	<p>2023</p>	<p>2024</p>	<p>2025</p>

Saber participar

En este caso, **el reto** al que se enfrenta las políticas de igualdad de la Cuadrilla y, por consiguiente, el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla es el de:

Crear un espacio en el que las mujeres se sientan cómodas y seguras a la hora de compartir sus vivencias, expresar sus opiniones y aportar en las reflexiones que se generen.

En base a los hallazgos del diagnóstico realizado y atendiendo a aquello que “nos cuentan las mujeres” que han participado en el mismo, crear un espacio seguro y cómodo va a suponer, entre otros aspectos:

- Utilizar un lenguaje que facilite la comprensión de los contenidos que se transmitan, teniendo en cuenta los diferentes niveles de concienciación y capacitación en temas de género que posiblemente coincidan. Asimismo, será importante trabajar en torno al uso y significado de conceptos clave vinculados con las políticas de género y el discurso feminista.
- Acordar, junto con las mujeres, un formato flexible – que convenga la tarea con un ambiente informal – y abierto a nuevos formatos y metodologías de participación.
- Ofrecer herramientas para superar posibles barreras que derivan de los modelos y roles de género y que dificultan la participación de las mujeres en el ámbito público.
- Establecer las condiciones para instaurar una escucha activa que no cuestione ni juzgue las vivencias que no coinciden con las propias. Para ello será imprescindible trabajar estereotipos y prejuicios arraigados como, por ejemplo, aquellos en torno a las mujeres inmigrantes.

Los objetivos y medidas acordadas para dar respuesta a este reto se agrupan a partir de los siguientes **objetivos estratégicos**.

- Abrir la mirada hacia nuevos formatos de participación e interlocución que respondan a los intereses e inquietudes de las mujeres.
- Superar, desde un enfoque interseccional, estereotipos y prejuicios vinculados con los modelos y roles de género que dificultan la integración de la diversidad.

OBJ – EST 3.

Abrir la mirada hacia nuevos formatos de participación e interlocución que respondan a los intereses e inquietudes de las mujeres.

Objetivos específicos	Medidas	Responsable	Calendario			
			2022	2023	2024	2025
<p>3.1. Generar un espacio en el que las mujeres se sientan cómodas y seguras.</p>	<p>3.1.1. Comenzar con un formato abierto y flexible que posibilite, a través de dinámicas participativas, una adaptación continua en base a los intereses e inquietudes de las mujeres.</p> <p>3.1.3. Incorporar en las sesiones medidas que generen un ambiente “informal” como, por ejemplo, el formato de <i>café tertulia</i>.</p> <p>3.1.2. Contar con apoyo externo para la capacitación en técnicas de dinamización de espacios de participación e interlocución que superen los formatos más tradicionales.</p> <p>3.1.2. Incorporar en las sesiones “píldoras formativas” en torno a la capacitación de las mujeres en herramientas para la participación e incidencia en el ámbito público.</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	2022	2023	2024	2025
<p>3.2. Utilizar un lenguaje inclusivo que favorezca la comunicación y posibilite la articulación de los intereses estratégicos de género de las mujeres que participen.</p>	<p>3.2.1. Incorporar en las sesiones de forma paulatina “píldoras formativas” en torno al significado y uso de conceptos clave vinculados con las políticas de igualdad y el discurso feminista.</p> <p>3.2.2. Utilizar un lenguaje sencillo que favorezca la comprensión de los contenidos trasladados y la participación de todas las mujeres en los debates y reflexiones que se generen.</p> <p>3.2.3. Acordar junto con las mujeres un decálogo que explicita, entre otros aspectos, que el espacio que se genere da la bienvenida a diferentes formas de expresión – estableciendo como límite el respeto y la escucha activa –.</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	2022	2023	2024	2025

OBJ – EST 4

Superar, desde un enfoque interseccional, estereotipos y prejuicios vinculados con los modelos y roles de género que dificultan la integración de la diversidad.

Objetivos específicos	Medidas	Responsable	Calendario			
4.1. Generar un espacio inclusivo que acoja la diversidad.	<p>4.1.1. Acordar y formalizan junto con las mujeres los “pactos” y los compromisos necesarios para garantizar una escucha activa y recogerlos en un decálogo que establezca las normas, principios y valores básicos que guíen las pautas para la participación en la <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las mujeres de la Cuadrilla</i>.</p> <p>4.1.2. Incorporar en las sesiones de forma paulatina “píldoras formativas” en torno a la escucha activa.</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	2022	2023	2024	2025
4.2. Lograr un espacio libre de prejuicios y estereotipos que dificulten la participación desde la diversidad.	<p>4.2.1. Incluir en el decálogo acordado con las mujeres el respeto a la diversidad desde un enfoque interseccional.</p> <p>4.2.2. Incorporar en las sesiones “píldoras formativas” para abordar la superación de prejuicios y estereotipos arraigados, haciendo especial hincapié a aquellos que funcionan como mecanismos de exclusión de las mujeres de origen inmigrante.</p> <p>4.2.3. Establecer medidas específicas para visibilizar las experiencias de las mujeres de origen inmigrante.</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	2022	2023	2024	2025

Poder participar

Los objetivos y medidas de este eje tienen como meta dar respuesta al **reto** de:

Garantizar el acceso de todas las mujeres en igualdad de condiciones a la Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las mujeres de la Cuadrilla.

Abordar este reto va a requerir, entre otros aspectos:

- Ofrecer a las mujeres la información necesaria para que puedan participar en los debates y reflexiones que se generen en torno al desarrollo de las políticas de igualdad de la Cuadrilla. En este sentido, se pretende que la estructura de interlocución y participación sea para las mujeres de la Cuadrilla una fuente de información en torno a las políticas locales de igualdad.
- Acordar con las mujeres canales no presenciales de difusión de información que faciliten, asimismo, la coordinación entre el Servicio de Igualdad y las mujeres de la Cuadrilla.
- Ofrecer recursos y servicios para favorecer la movilidad de las mujeres y la conciliación entre los trabajos de cuidado, el empleo y la participación en las sesiones de la *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla*.
- Seguir identificando posibles obstáculos y barreras que dificulten la participación de las mujeres para, a partir de ahí, poder establecer medidas específicas.

Desde este punto de partida el eje “Poder participar” se estructura en base a los siguientes objetivos estratégicos:

- Aumentar el conocimiento de las mujeres en torno a las políticas de igualdad de la Cuadrilla para, de esta manera, favorecer su incidencia en el diseño, desarrollo y evaluación de las mismas.
- Superar las barreras y obstáculos que enfrentan las mujeres de la cuadrilla a la hora de acceder a espacios de participación e incidencia.

OBJ – EST 5

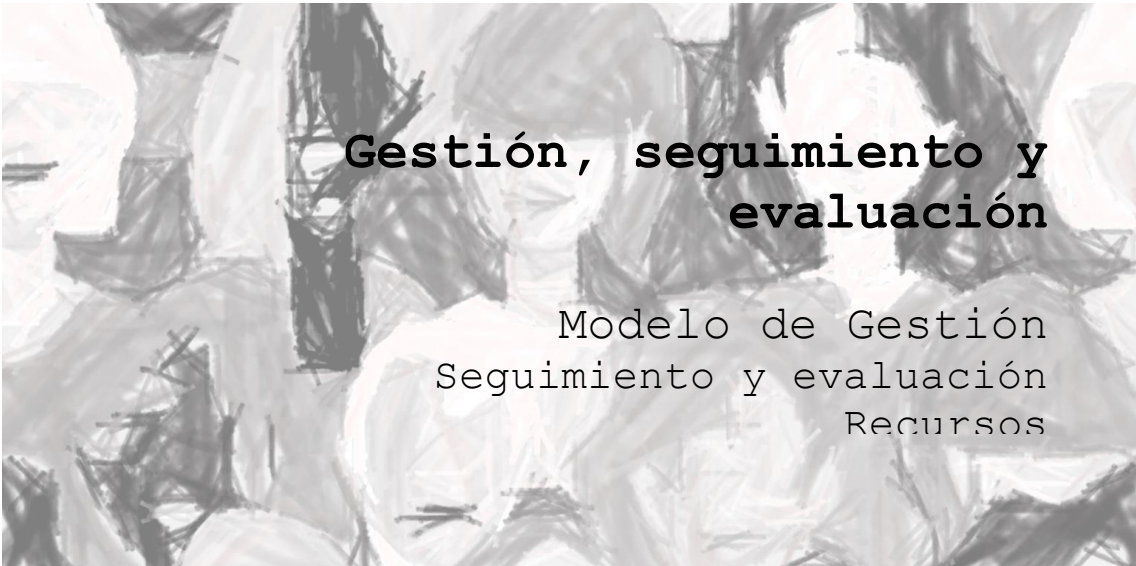
Aumentar el conocimiento de las mujeres en torno a las políticas de igualdad de la Cuadrilla para, de esta manera, favorecer su incidencia en el diseño, desarrollo y evaluación de las mismas.

Objetivos específicos	Medidas	Responsable	Calendario			
			2022	2023	2024	2025
5.1. Mejorar el conocimiento de las mujeres en torno a las políticas de igualdad de la Cuadrilla	<p>5.1.1. Incorporar en las convocatorias de las sesiones información básica en torno a los temas que se vayan a abordar. Añadiendo, en caso de que se considere necesario, documentación escrita que resuma de forma gráfica y sencilla las políticas, iniciativas o programas que se vayan a abordar.</p> <p>5.1.2. Incluir en el orden del día de las sesiones un apartado de introducción y explicación de los temas que se vayan a abordar. A este respecto, habrá que limitar el tiempo de explicación para favorecer dinámicas participativas que favorezcan la conexión de los temas abordados con las experiencias de las mujeres.</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	2022	2023	2024	2025
5.2. Reforzar los canales de comunicación entre el Servicio de Igualdad y las mujeres de la Cuadrilla.	<p>5.2.1. Acordar con las mujeres canales de comunicación y transmisión de información no presenciales (telemáticos) que faciliten la coordinación entre el Servicio de Igualdad y las mujeres de la Cuadrilla.</p> <p>5.2.2. Crear un espacio virtual gestionado desde el Servicio de Igualdad que posibilite a las mujeres compartir experiencias e información clave en torno a los temas que se vayan abordando en la <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y la Mujeres de la Cuadrilla</i>.</p> <p>5.3.3. Desde el Servicio de Igualdad seguir acompañando y capacitando a mujeres en el uso de las nuevas tecnologías con el fin de ayudarles a acceder y participar en sesiones virtuales.</p>	Servicio de Igualdad de la Cuadrilla	2022	2023	2024	2025

OBJ – EST 6

Superar las barreras y obstáculos que enfrentan las mujeres de la cuadrilla a la hora de acceder a espacios de participación e incidencia.

Objetivos específicos	Medidas	Responsable	Calendario
6.1. Facilitar la conciliación entre los trabajos de cuidados, el empleo y la participación de las mujeres en la <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla</i>	6.1.1. Ofrecer medio de transporte para favorecer el acceso de las mujeres que no disponga de vehículo propio a las sesiones presenciales. 6.1.2. Ofrecer servicio de guardería para favorecer la participación de las mujeres en las sesiones presenciales. 6.1.3. Tener en cuenta el calendario agrario a la hora de planificar las sesiones. 6.1.5. Realizar las sesiones presenciales en espacios libres de barreras arquitectónicas que dificulten la participación de mujeres con movilidad reducida. 6.1.4. Seguir identificando posibles barreras que dificulten la participación de las mujeres en las sesiones para poder ir planificando medidas que ayuden a superarlas.		



Gestión, seguimiento y evaluación

Modelo de Gestión
Seguimiento y evaluación
Recursos

Modelo de gestión

La gestión del presente Plan Sectorial tiene un engranaje directo con la Gestión del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombre de la Cuadrilla de Añana 2018-2021. En este sentido, la operativización del Plan Sectorial se integrará en los Planes Operativos Anuales que se elaboran y coordinan desde el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla con la participación de la Mesa Técnica de Igualdad y la Mesa Política de Igualdad – y cuya aprobación pasa por la Junta de la Cuadrilla –.

Desde este punto de partida, a continuación, se resume la división de responsabilidades en torno al desarrollo, seguimiento y evaluación del presenta Plan Sectorial.

Servicio de Igualdad de la Cuadrilla

Será quien ostenten el liderazgo en la puesta en marcha y consolidación de la *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla*. Por lo tanto y en relación a la división de responsabilidades le corresponde al Servicio de Igualdad:

- La dinamización de las sesiones.
- Gestionar los aspectos logísticos: convocatoria, elaboración del orden del día, envío de información clave, garantizar la infraestructura necesaria para la realización de las sesiones y gestionar las plataformas telemáticas.
- Sistematizar y recoger de forma clara los contenidos trabajados y las propuestas elaboradas.
- Trasladar a los espacios de toma de decisión y de trabajo – Mesa Técnica de Igualdad, Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla y Junta de la Cuadrilla – los contenidos trabajados y las propuestas elaboradas.
- Hacer una devolución de las medidas acordadas que deriven de los contenidos trabajados y las propuestas elaboradas a partir de las sesiones de la *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla*.
- Asegurar el engranaje entre la operativización del Plan Sectorial y los Planes Operativos Anuales que derivan de la implementación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de Añana vigente.
- Coordinar y liderara el seguimiento y evaluación del Plan Sectorial.

Mesa Técnica de Igualdad de la Cuadrilla:

- Incorporar en el orden del día las propuestas que deriven de la *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla*.
- Desde un enfoque transversal, integrar en la elaboración de las Planificaciones Operativas Anuales las propuestas que deriven de la *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla*.

- Realizar un seguimiento del desarrollo del Plan Sectorial a través de los Planes Operativos Anuales.

Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla:

Corresponde a la Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla:

- Impulsar y validar la *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla*.
- Abordar en el orden del día de sus sesiones los contenidos trabajados y las propuestas elaboradas desde la *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla*.
- Trasladar a cada ayuntamiento y compartir con los equipos de gobierno locales las propuestas trabajadas en la Mesa Política de Igualdad que deriven de la *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla*.
- Hacer un seguimiento de la implementación y ejecución del Plan Sectorial.

Junta de la Cuadrilla:

- Aprobar la puesta en marcha de la *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla*.
- Hacer un seguimiento de la consolidación de dicha estructura aprobando las medidas necesarias para garantizar su consolidación. Concretamente, la dotación de los recursos necesarios para su funcionamiento.

Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación de la implementación del presente Plan Sectorial se llevará a cabo a través de:

- Los Planes Operativos Anuales que se elaboran y coordinan desde el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla. Tal y como ya se ha comentado, la operativización del Plan Sectorial se realizará en el marco de los Planes Operativos Anuales, que ya cuentan con un sistema de seguimiento anual que se especifica en el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Cuadrilla de Añana.
- Una evaluación final que coincida con la finalización del periodo de vigencia del Plan y que marque los retos de cara a los próximos años.

Los indicadores

La batería de indicadores que a continuación se presenta forman parte del sistema de seguimiento y evaluación. Se trata de indicadores de proceso aplicados a los objetivos específicos del Plan a través de los cuales se pretende conocer en qué medida se ha cumplido lo planificado y, a la vez, analizar hasta qué punto el desarrollo de las acciones ha ayudado al alcance de los objetivos acordados.

OBJ – EST 1

Crear una Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla que ubique en el centro las experiencias y vivencias de las mujeres.

Objetivo específico 1.1.

Favorecer e impulsar la toma de conciencia en torno a las desigualdades y situaciones de discriminación de género que enfrentan las mujeres de la cuadrilla a través de la socialización de experiencias y el conocimiento mutuo.

Indicador	Fuente de información / Meta
Percepción de las mujeres respecto al nivel de toma de conciencia en torno a las discriminaciones de género que enfrentan.	A través de cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión.
% de tiempo de las sesiones dedicado al intercambio de experiencias y conocimiento mutuo	Orden del día y acta de las sesiones: al menos un 60% del tiempo de las sesiones.
Percepción de las mujeres respecto a su nivel de participación en las sesiones	A través de cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión

Objetivo específico 1.2.

Aumentar la diversidad en los perfiles de las mujeres que participen en la estructura de interlocución y participación, poniendo especial atención en las mujeres jóvenes y de origen inmigrante.

Indicador	Fuente de información / Meta
% de mujeres jóvenes que participen en las sesiones (menores de 35 años)	Acta de las sesiones: al menos un 20% del tiempo de las sesiones.
% de mujeres de origen inmigrante que participen en las sesiones	Acta de las sesiones: al menos un 25% del tiempo de las sesiones.

Objetivo específico 1.3.

Ubicar las experiencias y las vivencias de las mujeres en el centro de las políticas de igualdad de la Cuadrilla.

Indicador	Fuente de información / Meta
Percepción de las mujeres respecto a la conexión entre los temas abordados y sus experiencias cotidianas	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión

OBJ – EST 2.

Integrar en la toma de decisiones las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla.

Objetivo específico 2.1.

Aumentar el conocimiento del personal político en torno a las necesidades e intereses de las mujeres de la Cuadrilla

Indicador	Fuente de información / Meta
Nº de propuestas elaboradas por parte del Servicio de Igualdad de la Cuadrilla a partir del trabajo realizado <i>la Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla.</i>	Informes del Servicio de Igualdad: 1 propuesta por año.
Nº de propuestas incorporadas en el orden del día y debatidas en la Mesa Técnica de Igualdad.	Actas de la Mesa Técnica de Igualdad: 1 propuesta por año
Nº de propuestas incorporadas en el orden del día y debatidas en la Mesa Política de Igualdad.	Actas de la Mesa Política de Igualdad: 1 propuesta por año
Nº de medidas aprobadas en la Junta de Cuadrilla que integren las propuestas elaboradas.	Actas Junta de la Cuadrilla: 1-5 por año.

Objetivo específico 2.2.

Favorecer el engranaje de *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla* en la estructura orgánica de la Cuadrilla.

Indicador	Fuente de información / Meta
% de sesiones de la Mesa Técnica de igualdad en la que se abordan temas relacionados con la <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla</i> .	Actas de la Mesa Técnica de Igualdad: 80 %
% de sesiones de la Mesa Política de igualdad en la que se abordan temas relacionados con la <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla</i> .	Actas de la Mesa Política de Igualdad: 80 %
% de sesiones de la Junta de la Cuadrilla en la que se abordan temas relacionados con la <i>Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla</i> .	Actas de la Mesa Política de Igualdad: 50 %
Valoración de las mujeres en torno a la devolución recibida sobre las medidas adoptadas a partir de las propuestas elaboradas desde dicha estructura	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión

OBJ – EST 3.

Abrir la mirada hacia nuevos formatos de participación e interlocución que respondan a los intereses e inquietudes de las mujeres.

Objetivo específico 3.1.

Generar un espacio en el que las mujeres se sientan cómodas y seguras.

Indicador	Fuente de información / Meta
Valoración de las mujeres del formato de las sesiones	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión
Percepción de las mujeres en torno al espacio: percepción de seguridad y comodidad	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión

Objetivo específico 3.2.

Utilizar un lenguaje inclusivo que favorezca la comunicación y posibilite la articulación de los intereses estratégicos de género de las mujeres que participen.

Indicador	Fuente de información / Meta
Percepción de las mujeres sobre su nivel de comprensión de lenguaje y términos utilizados en las sesiones	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión

OBJ – EST 4.

Superar, desde un enfoque interseccional, estereotipos y prejuicios vinculados con los modelos y roles de género que dificultan la integración de la diversidad.

Objetivo específico 4.1.

Generar un espacio inclusivo que acoja la diversidad.

Indicador	Fuente de información / Meta
Valoración de las mujeres sobre la utilidad de los pactos y compromisos acordado para establecer las condiciones de una escucha activa.	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión
Valoración de las mujeres sobre las “píldoras formativas” en torno a la escucha activa	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión

Objetivo específico 4.2.

Lograr un espacio libre de prejuicios y estereotipos que dificulten la participación desde la diversidad.

Indicador	Fuente de información / Meta
Valoración de las mujeres sobre la evolución de la presencia de estereotipos y prejuicios que dificulten la participación desde la diversidad.	Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión (diferenciando la percepción de mujeres autóctonas de aquellas de origen inmigrante).
Valoración del Servicio de Igualdad sobre la evolución de la presencia de estereotipos y prejuicios que dificulten la participación desde la diversidad.	Percepción cualitativa a partir de entrevista

OBJ – EST 5.

Aumentar el conocimiento de las mujeres en torno a las políticas de igualdad de la Cuadrilla para, de esta manera, favorecer su incidencia en el diseño, desarrollo y evaluación de las mismas.

Objetivo específico 5.1.

Mejorar el conocimiento de las mujeres en torno a las políticas de igualdad de la Cuadrilla

Indicador	Fuente de información / Meta
Percepción de las mujeres sobre su nivel de conocimiento en torno a las políticas de igualdad	Cuestionario: aumento progresivo hasta llegar a una valoración de 7 sobre 10 (en los 4 años de implementación del Plan). Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión
Percepción del Servicio de Igualdad sobre el nivel de conocimiento de las mujeres en torno a las políticas de igualdad	Cuestionario: aumento progresivo hasta llegar a una valoración de 7 sobre 10 (en los 4 años de implementación del Plan). Percepción cualitativa a partir de entrevista

Objetivo específico 5.2.

Reforzar los canales de comunicación entre el Servicio de Igualdad y las mujeres de la Cuadrilla.

Indicador	Fuente de información / Meta
Valoración de las mujeres de los canales y espacios telemáticos puestos en marcha (acceso, utilidad, uso etc.)	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión
Valoración del Servicio de Igualdad de los canales y espacios telemáticos puestos en marcha (utilidad, uso de las mujeres, dificultades en la gestión etc.)	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión
Valoración de las mujeres del acompañamiento recibido en torno a la capacitación en herramientas telemáticas	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión

OBJ – EST 6.

Superar las barreras y obstáculos que enfrentan las mujeres de la cuadrilla a la hora de acceder a espacios de participación e incidencia.

Objetivo específico 6.1.

Facilitar la conciliación entre los trabajos de cuidados, el empleo y la participación de las mujeres en la *Estructura de Interlocución y Participación entre el Servicio de Igualdad y las Mujeres de la Cuadrilla*

Indicador	Fuente de información / Meta
Valoración de las mujeres de los servicios ofertados (transporte y cuidado).	Cuestionario: Valoración media 7 sobre 10 Percepción cualitativa a partir de entrevistas y grupos de discusión
Evolución de las medidas establecidas para facilitar la conciliación (nº de medidas, tipología de las medidas, nivel de uso de las medidas)	Informes elaborados por el Servicio de Igualdad.

Recursos

La implementación del Plan Sectorial contará con dos recursos principales:

- La Técnica de Igualdad de la Cuadrilla que tal y como se establece en la división de responsabilidades será una figura central en el desarrollo, seguimiento e implementación del Plan. Por este motivo, se prevé que dedicará alrededor del 10-15% de su jornada laboral.
- Recursos económicos: la previsión de recursos económicos anuales es la siguiente:
 - Servicio de transporte (2 sesiones presenciales al año): 350€ /año
 - Servicio de guardería (2 sesiones presenciales al año): 400€ /año
 - Apoyo externo en la dinamización del espacio: 1.200€/año
 - Apoyo externo para el diseño e instauración de canales de comunicación y espacio virtual: 2.500€/año
 - Informe de evaluación final: a presupuestar el último año de implementación del Plan Sectorial.