



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD

El Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada el día 22 de diciembre de 2023, adoptó, entre otros el siguiente acuerdo, cuyo tenor literal es como sigue:

4. – Aprobación del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de la Provincia de Burgos 2023-2027:

PARTE I. – PRESENTACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROVINCIA DE BURGOS

1. – *Presentación.*

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la provincia de Burgos, elaborado desde Diputación Provincial de Burgos (en adelante DPB) responde al mandato de carácter legal establecido en el artículo 11 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.

Artículo 11. – Competencias de las corporaciones locales en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Las corporaciones locales en el ejercicio de su derecho de autonomía reconocido constitucionalmente ejercerán sus competencias en los términos establecidos en la presente Ley, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y en la Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León, garantizando y fomentando la participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural. En todo caso, serán competencias de las diputaciones provinciales y de los ayuntamientos con más de 20.000 habitantes las siguientes:

1. Adoptar las medidas necesarias para el fomento de acciones positivas en favor de las mujeres de su ámbito territorial.

2. Aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito, Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, velando por:

a) Garantizar la coordinación con la Junta de Castilla y León de acciones, programas y servicios destinados a las mujeres, a fin de optimizar los recursos existentes y asegurar su máxima eficacia y eficiencia.

b) Asegurar la coherencia y complementariedad del desarrollo de planes de las entidades locales con los planes generales de la comunidad.

c) Desarrollar las competencias asignadas a través de la presente ley.

A partir de este documento se quiere seguir impulsando cambios, pero también consolidarlos para que se conviertan realmente en transformaciones organizacionales, relacionados con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de la propia Diputación, y sociales, relacionados con el cambio de valores necesarios para la igualdad. Puesto que



este trabajo es largo en el tiempo, se ha querido con este IV Plan que tenga un carácter continuista, es decir, que siga apostando por los procesos iniciados en el III Plan, de forma que se garantice la continuidad con las apuestas que se realizaron y que generen impacto de cambio. Esto no significa que no se hayan incorporado numerosas áreas de mejora al IV Plan con relación al periodo de planificación anterior. Estas mejoras han tenido que ver con la necesaria alineación del IV Plan con los diferentes marcos normativos y programáticos, y con las recomendaciones recogidas en la evaluación del anterior plan.

El diseño del IV Plan de Igualdad para la igualdad de mujeres y hombres en la provincia de Burgos viene precedido por los siguientes planes en materia de igualdad:

PLANES PARA LA IGUALDAD EN LA DIPUTACION PROVINCIAL DE BURGOS
I Plan Integral para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Burgos
II Plan de Igualdad de Oportunidades y contra la violencia de género
III Plan de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género de hombres y mujeres de la provincia de Burgos.

Siguiendo con la guía de los últimos tres planes, el IV Plan se configura como un plan que avanza hacia la consecución de la igualdad, identificando los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir a lo largo de los próximos años. Estos objetivos apuntan el camino que se ha de seguir desde las políticas públicas para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Este plan, aprobado en el Pleno el 22 de diciembre de 2023, se estructura de la siguiente manera. La primera parte presenta el marco normativo y programático de referencia. La segunda parte hace referencia al núcleo principal del plan que desarrolla el diagnóstico-evaluación del III Plan como punto de partida, los principios rectores, la finalidad, las garantías de este IV Plan y las estrategias de intervención para la transformación hacia la igualdad. En este último apartado de estrategias de intervención podemos encontrar toda la información referente a los ámbitos, cambios esperados, ejes de actuación y medidas propuestas. Actuaciones que, dado el carácter transversal de la política de igualdad, impacten e interpelan a las diferentes áreas de la Diputación y que se estructuran de la siguiente forma:

– Ejes de intervención en materia de igualdad: se trata de un conjunto de 8 programas, 10 objetivos estratégicos, 27 objetivos operativos y 31 medidas que se ordenan en torno a tres eje diferenciados que orientan la intervención pública en materia de igualdad para:

- Buen gobierno, en el eje I, que contendrá 4 programas y 17 medidas de actuación.
- Empoderamiento de las mujeres, en el eje II, con 3 programas y 9 medidas de actuación.

- Vidas libres de violencia machista contra las mujeres, en el eje III que cuenta con 1 programa y 5 medidas de actuación.



EJES – LINEAS ESTRATEGICAS – NUMERO DE MEDIDAS		
EJE I BUEN GOBIERNO – BG (17)	(BG 1) ESTRUCTURA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	7
	(BG 2) FORMACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN EN IGUALDAD	2
	(BG 3) GESTION INTERNA Y PROCEDIMIENTOS COMUNES DE TRABAJO	4
	(BG 4) PARTICIPACIÓN EN LAS POLITICAS PUBLICAS	4
EJE II EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES – EM (9)	(EM 5) APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL DE LAS MUJERES	5
	(EM 6) APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO DE LAS MUJERES	2
	(EM 7) APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL DE LAS MUJERES	2
EJE III VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES – VG (5)	(V8) MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	5
TOTAL DE MEDIDAS		31

Se cierra el documento con un punto en el que se presenta el sistema de gestión. El IV Plan se ha elaborado a través de un proceso abierto y pautado, desarrollado en el último trimestre de 2022 y el primer y segundo trimestre del 2023, en el que se han habilitado canales y momentos para la reflexión y contraste político, técnico y social. Este proceso de elaboración ha permitido reflexionar sobre los planes como instrumentos de intervención de políticas de igualdad, sobre los conceptos claves, las experiencias del entorno y fijar y validar el modelo de gestión para cerrar el IV Plan. Se ha optado por definir un plan a cinco años (2023-2027), periodo que se estima adecuado según la planificación establecida.

Esperamos que este plan pueda responder a los objetivos con los que se formuló: ser una herramienta útil, operativa y que permita avanzar en un mayor compromiso provincial por la igualdad entre mujeres y hombres y tener un impacto positivo en lograr una provincia más segura, equitativa, corresponsable y habitable para toda la ciudadanía, y especialmente para las mujeres.

2. – Normativa de referencia y marco programático.

El plan que aquí se presenta se edifica sobre el trabajo de muchas instituciones y sobre los consensos en diversos ámbitos, tanto en la provincia de Burgos, como en el marco autonómico, nacional, europeo e internacional. Sin esta labor de construcción de consensos, muchos de los objetivos y conceptos aquí planteados no se hubieran podido desarrollar.

AMBITO	INSTITUCIÓN	MARCO PROGRAMATICO Y NORMATIVO
Provincia	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS	III Plan de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género de hombres y mujeres de la provincia de Burgos. 2017-2019
		Plan de igualdad del Personal de la Diputación de Burgos. 2018-2020
		II Plan de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género. 2014-2015
		Ley 16/2010, de Servicios Sociales de Castilla y León.
		I Plan Integral para la Igualdad entre hombres y mujeres de Burgos. 2002-2004



AMBITO	INSTITUCIÓN	MARCO PROGRAMATICO Y NORMATIVO
Comunidad Autónoma	CASTILLA Y LEÓN	Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León
		Acuerdo 5/2022, de 5 de enero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Género. 2022-2025
		III Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad, corresponsabilidad y juventud del empleo, dentro del plan anual de políticas de empleo de Castilla y León. 2021-2024
		Agenda para la Igualdad de Género de la Junta de Castilla y León. 2020
		Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León. 2013-2018
		Acuerdo 130/2015, de 10 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género Objetivo Violencia Cero. 2015
		Ley 1/2011, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.
		Ley 13/2010, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
Estado	GOBIERNO DE ESPAÑA	Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
		Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
		Ley 7/1985, reguladora de las Bases de Régimen Local, por la que se establece la posibilidad de que los municipios realicen actuaciones complementarias en el marco de las políticas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres
		Pacto Estatal contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre del 2017.
		Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
		Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
		El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, aprobado el 8 de marzo de 2022
Europa	UNION EUROPEA	Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2022-2025, de la Comisión Europea que establece los objetivos estratégicos y las acciones claves para el periodo 2020 -2025 Convenio de Estambul, sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado Español en 2014).
	CONSEJO DE MUNICIPIOS Y REGIONES DE EUROPA	Carta Europea para la igualdad entre mujeres y hombres. 2006
Internacional	ONU	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS). 2015
		IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995) y la declaración y plataforma de acción de Beijing, revisada y ratificada en Nueva York en 2015 (Pekín+20)
		Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979, ratificada por España en 1983)

PARTE II. – EL NÚCLEO DEL PLAN

1. – Diagnóstico-evaluación del III Plan de Igualdad.

A lo largo del último cuatrimestre del 2022, el Área de Bienestar Social e Igualdad, y más concretamente la técnica de igualdad ha impulsado un proceso de trabajo con dos grandes objetivos: la evaluación del III Plan de Igualdad provincial y la identificación y formulación de este plan. Podemos decir que la evaluación realizada ha sido el punto de



partida que ha orientado la confección de este plan. El propio proceso de evaluación ha servido por tanto para identificar los cambios necesarios, los ejes de trabajo y las acciones consideradas prioritarias para los siguientes años.

Todo ello queda recogido en el informe final de evaluación del III Plan de Igualdad de oportunidades y contra la violencia de género de hombres y mujeres de la provincia de Burgos que incluye una serie de recomendaciones destinadas a concretar las áreas de mejora donde es necesario incidir. La síntesis de las principales propuestas son las siguientes:

1. – Creación de la Comisión Inter-Áreas para Igualdad, que vele por la implantación, cumplimiento, seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad así como la coordinación de los agentes implicados y mayor representatividad.

2. – Trabajar de forma específica con otras áreas de la Diputación, en especial con:

a) Formación, empleo y desarrollo local.

b) Sociedad para el Desarrollo de la Provincia de Burgos (SODEBUR).

c) Instituto Provincial para el Deporte y Juventud de Burgos (IDJ).

d) Cultura y turismo.

e) Modernización administrativa y nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (SEMANTIC).

3. – Propuesta de calendarización más ajustada a la vigencia del plan, con el establecimiento de tiempos concretos para cada una de las actuaciones.

4. – Profundizar en las acciones a través de diagnósticos de situación de desigualdad que permitan desarrollar cada una de las actuaciones de manera efectiva y atendiendo a los resultados del análisis del diagnóstico.

5. – Asignación a cada una de las acciones a una persona, grupo o departamento concreto para su desarrollo.

6. – Establecer los indicadores de evaluación adecuados para cada una de las medidas, que faciliten la tarea de evaluación y mejora.

7. – Sensibilización y formación para la plantilla de la corporación, en especial de los responsables de coordinación y planificación.

8. – Creación de un plan de comunicación global, interno y externo, con la calendarización de las conmemoraciones importantes, así como la creación de un medio de difusión de los talleres eventos de las diferentes asociaciones de la provincia.

9. – Incorporación de mecanismos para obtener los datos desagregados por sexo en los documentos de la Diputación Provincial de Burgos.

10. – Creación de protocolos de aplicación a cada una de las medidas de actuación para orientar a los agentes implicados.

11. – Realización de un proceso participativo que recoja las aportaciones de las personas o asociaciones involucradas, así como de los agentes sociales encargados de la realización de las actuaciones y de personal de la Diputación.



12. – Redefinición de los ejes de intervención y objetivos estratégicos a llevar a cabo en el próximo plan de igualdad.

13. – Estabilización de la contratación de personal especializado en materia de igualdad para la implantación y seguimiento del siguiente plan y el impulso de las políticas de igualdad.

Se ha seleccionado aquello que se considera más relevante del informe de evaluación del anterior plan para que aparezca en esta síntesis en forma de recomendaciones como claves indispensables para la transversalización del principio de igualdad tanto a nivel organizacional como social.

2. – Principios rectores del IV Plan.

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la provincia de Burgos asume el enfoque de intervención pública que tiene como base la consideración de principios rectores. Estos principios son el marco estructural que orientan las claves que nos permiten comprender la estructura y contenidos del plan:

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	El empoderamiento, como proceso que posibilita a las mujeres vivir con autonomía y libertad, eliminando las desigualdades de género que enfrentan de manera individual, colectiva y social. El empoderamiento de las mujeres es una condición indispensable para la igualdad. Todas las políticas provinciales tienen que promover a través de recursos y acciones concretas el empoderamiento de las mujeres.
ENFOQUE DE GÉNERO	El enfoque de género, como herramienta metodológica para hacer visibles las desigualdades de mujeres y hombres basadas en las relaciones de dominio, contextualizarlas y abordarlas desde las políticas públicas de la DPB.
INTERSECCIONALIDAD	La interseccionalidad, como enfoque e instrumento para abordar las desigualdades teniendo en cuenta la interrelación simultánea del género con otros factores de discriminación como pueden ser: la etnia, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la identidad sexual, la configuración familiar, la lengua, la precariedad en el empleo, así como otras circunstancias personales o sociales. El enfoque interseccional permite superar la consideración de las mujeres como un sujeto atravesado únicamente por el género y hace visibles las múltiples discriminaciones que mujeres o grupos de mujeres pueden enfrentar. Las mujeres, adolescentes y niñas a las que se dirige este plan provincial parten de la intersección género y ruralidad, respetando la interrelación simultánea que puede haber con otros factores de discriminación coexistentes.



DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE	El desarrollo humano para que sea sostenible en sus dimensiones social, económica y ambiental, tiene que tener como prioridad el bienestar y la satisfacción de las necesidades e intereses tanto de mujeres como de hombres. Para que este cambio estructural sea factible en la provincia de Burgos, el conjunto de la intervención que se recoge en el IV Plan tiene que estar alineado con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible , en especial con el Objetivo 5 «Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas».
ERRADICACION DE LA VIOLENCIA MACHISTA	La violencia machista contra las mujeres es consecuencia de la desigualdad y de las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres, siendo la expresión más extrema de esta desigualdad . Por tanto, los avances globales en la igualdad son avances hacia la erradicación de la violencia machista contra las mujeres. El IV Plan despliega uno de sus ejes precisamente en torno a vidas libres de la violencia machista contra las mujeres, poniendo énfasis en los ámbitos propios de actuación para la DPB en consonancia con el articulado de la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.

3. – *Finalidad y garantías del IV Plan.*

La finalidad principal del IV Plan de Igualdad es contribuir a través de la actuación de la Diputación Provincial de Burgos a que la igualdad como derecho tenga validez y se asiente de forma efectiva a todos los niveles. A este cambio se quiere asistir a través de dos maneras:

– Dirigir la actuación de la Diputación Provincial de Burgos para que se erradique cualquier valor que sostiene la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

– Mejorando la política provincial con el objetivo de que la igualdad sea un valor esencial para el desarrollo sostenible del territorio rural.

Entendemos, que para dar cumplimiento a este plan, se requieren una serie de garantías, sin las cuales su implantación no será posible:

Recursos suficientes. –

Este cambio organizacional y social impulsado desde la DPB, requiere de recursos materiales y humanos suficientes. Para ello, es fundamental:

– Mantener al personal técnico especializado en materia de igualdad, con experiencia y formación en igualdad, dedicación a tiempo completo y con condiciones de contratación acordes con la responsabilidad del puesto en lo relativo a flexibilidad horario y nivel en la escala de contratación.



– Incremento presupuestario, que los presupuestos de igualdad sigan creciendo acorde a las necesidades de las mujeres de la provincia de Burgos y de la transformación organizacional de la DPB para lograr la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles y fases de planificación y ejecución de las políticas públicas provinciales.

Compromiso político y coordinación interinstitucional. –

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

Incorporación de las aportaciones de mujeres y profesionales protagonistas en el desarrollo del IV Plan de Igualdad. –

Es imprescindible que las aportaciones que se puedan recoger por medio de todos los canales contemplados en este IV Plan, seas escuchadas, valoradas y en la medida de lo posible, incorporadas, como garantía primordial para la construcción del camino que se pretende recorrer desde la DPB en materia de igualdad.

4. – Estrategias de intervención para la transformación hacia la igualdad ⁽¹⁾.

Este plan surge con la filosofía de agilizar y asentar pasos esenciales para la consecución de una igualdad real en el territorio burgalés, con un planteamiento posibilista de medidas de contundencia, efectividad de ejecución e impacto sobre el territorio. De este modo, con una duración de cinco años, se ha optado por una estructura conformada por tres ejes de intervención que sirven para dotar la estructura general al plan.

4.1. Buen gobierno.

El concepto de buen gobierno es nuevo y en este plan es la herramienta que se propone para que en y desde la Diputación Provincial de Burgos se desarrollen políticas públicas dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres como condición imprescindible para garantizar la justicia social y el cumplimiento de los derechos humanos en la provincia de Burgos.

Buen gobierno, como modelo de gobernabilidad, tiene un sentido más ambicioso, ya que guarda coherencia con el desarrollo humano y se caracteriza con ejercer el poder de forma que se garantice la equidad, la eficiencia y la eficacia, la transparencia, la rendición de cuentas, la construcción de capacidades, la participación de la sociedad civil y la legalidad, poniendo a disposición de las políticas todos los recursos necesarios para el desarrollo económico y social.

⁽¹⁾ Para facilitar la lectura de los contenidos de las medidas, programas y ejes de intervención se han utilizado siglas que identifican a las distintas áreas y departamentos, así como las entidades y organismos dependientes, presentes en la Diputación Provincial de Burgos y que aparecen recogidos como anexo I, al final del documento.



En este contexto, el buen gobierno sirve para explicar cómo se va a realizar la acción estratégica que se presenta en este plan porque, como instrumento, permite integrar tres herramientas imprescindibles para el logro de la igualdad de mujeres y hombres:

– Compromiso político. Consolidar un proceso de transformación de los programas, procedimientos y estructuras de la DPB para lo que se requiere de voluntad y compromiso político, de una forma de hacer pública que tenga la igualdad como prioridad y que, en consecuencia, la interiorice e incorpore como parte de su agenda o acción estratégica. Para ello, el compromiso político debe traducirse en compromiso presupuestario, porque cualquier intervención intencionada y planificada en materia de igualdad exige de partidas presupuestarias suficientes que garanticen la implementación de los cambios previstos.

– Gobernanza y mainstreaming de género. La gobernanza implica incorporar la igualdad de mujeres y hombres tanto en la toma de decisiones, como en los procesos a través de los que esas decisiones son implementadas. Esta nueva forma de gobernar afecta tanto a las estructuras que, formales o informales, existen o se crean para poder implementar dichas decisiones, como también a las personas que están involucradas en esas decisiones y procesos.

Por lo tanto, este eje de intervención sería el primer elemento para la integración de la perspectiva de género en la actuación pública que define el abordaje que se plantea en este IV Plan y que implica, al menos, tres tipos de cambios:

Por un lado, la formulación de estructuras y sistemas de organización para que desde ellos se contribuya a erradicar aquellos elementos que permiten mantener las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres. Este cambio se aborda fundamentalmente en el programa I, «Estructuras para la igualdad de mujeres y hombres», que afecta a la DPB como organización.

Además, la transversalidad de género implica un cambio en los procedimientos y actuaciones comunes a la provincia de Burgos, para que éstos tengan un impacto positivo en la igualdad. El programa III, denominado «Gestión interna y procedimientos comunes de trabajo» se centrará en cómo hacerlo.

Asimismo, una condición indispensable para el correcto desarrollo de las políticas de igualdad, es que el personal político y técnico de la DPB sea protagonista en este eje de intervención. Para ello, se despliega el programa II «Formación para la capacitación de igualdad» en torno al diseño de itinerarios formativos para impulsar la capacitación en materia de igualdad, impulsando espacios de formación al personal político y técnico.

– Democracia participativa. La participación ciudadana en aquellas decisiones que, como parte de las políticas públicas, les afectan, también forma parte del Buen Gobierno. Aunque el significado de democracia participativa también es más ambicioso, el IV Plan incorpora su impulso en el programa IV, denominado «La participación en las políticas públicas». Con esta línea se busca no tanto que las mujeres estén representadas en los lugares donde se toman las decisiones, sino que ellas, sus movimientos y otras organizaciones ciudadanas adquieran un rol más activo y propositivo en el desarrollo de las políticas de igualdad.



Eje de intervención 1. BUEN GOBIERNO		PROGRAMA BG 1. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		OBJETIVO ESTRATEGICOS		OBJETIVOS OPERATIVOS		ACCIONES	INDICADORES	DEPARTAMENTOS ORGANISMOS DIRECCIONES IMPLICADAS	ANUALIDADES						
											1	2	3	4	5		
				E1. Impulsar la implementación de las políticas de igualdad, así como su visibilización en la provincia.		<p>OBJETIVOS OPERATIVOS</p> <p>O1. Dar a conocer el IV Plan de Igualdad.</p> <p>O2. Continuar incrementando el compromiso de la Diputación Provincial de Burgos con la igualdad de mujeres y hombres</p> <p>O3. Establecer mecanismos de coordinación para la implementación eficaz y progresiva del enfoque de género.</p> <p>O4. Facilitar asesoramiento e información para la implementación eficaz y progresiva del enfoque de género en los municipios de menos de 20.000 habitantes de la provincia de Burgos</p> <p>O5. Analizar y visibilizar la situación de las mujeres rurales en la provincia de Burgos</p> <p>O6. Crear estructuras para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la DPB.</p>											
				<p>BG 1.1.1 Designar a una persona responsable de difundir el Plan</p> <p>BG 1.1.2 Realizar una reunión de presentación del Plan a los y las responsables de los Departamentos y Direcciones de la Diputación a fin de explicar sus principales ejes de actuación y de resolver las dudas que inicialmente pudieran plantearse con relación a los mismos.</p> <p>BG 1.1.3 Informar al conjunto del personal, por Intranet, de la aprobación del IV Plan, señalando la existencia, de la persona responsable de su difusión y la posibilidad de solicitar información sobre sus principales aspectos.</p>		<p>Verificación de que se ha designado una persona responsable de difundir el Plan entre el personal de la DPB</p> <p>Realización de la reunión de presentación del plan</p> <p>Verificación del envío por Intranet al conjunto del personal, incluyendo la información necesaria para solicitar la información que requieran sobre sus principales aspectos.</p> <p>Nº de consultas de información resueltas por la persona responsable</p>	BSI	Todos los departamentos DPB									
				<p>BG 1.1 Difundir las actuaciones del IV Plan entre los miembros del personal de la Diputación, Organismos Autónomos y Sociedades Públicas.</p>													



BG 1.2 Asignación de los recursos humanos necesarios para liderar el impulso de las políticas de igualdad en la Administración Provincial.	BG 1.2.1 Creación del puesto de agente de Igualdad en la relación de puestos de trabajo de la plantilla de Diputación Provincial de Burgos.	Creación de puesto en la RPT	P BSI		
B.G 1.3 Concretar el compromiso económico para la igualdad de mujeres y hombres en la DPB	BG 1.3.1 Adecuación progresiva del presupuesto de la DPB dedicado al impulso y desarrollo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres	Informe presupuestario sobre el porcentaje anual de incremento o disminución del presupuesto.	BSI		
B.G 1.4 Creación de un espacio de coordinación de agentes de igualdad de la provincia de Burgos.	BG 1.4.1 Celebración de reuniones para la coordinación y transferencia de experiencias y buenas prácticas de las agentes de igualdad de la provincia de Burgos	Nº de sesiones de trabajo celebradas por las agentes de igualdad de la provincia.	BSI		
BG 1.5 Asesorar a los municipios sobre legislación y aplicación de políticas de igualdad y contra la violencia machista.	BG 1.5.1 Asesoramiento para el desarrollo de políticas de igualdad a partir de la elaboración de planes de igualdad	Nº y tipo de peticiones de asesoramiento Nº de ayuntamientos que lo solicitan Nº de respuestas de asesoramiento realizadas	BSI		
BG 1.6 Realización de un diagnóstico de la situación de la provincia de Burgos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la participación de profesionales y agentes, así como entidades del ámbito social, laboral, educativo, salud...	BG 1.6.1 Elaboración de informe – diagnóstico de la situación de las mujeres rurales en la provincia de Burgos.	Elaboración del diagnóstico Nº y tipo de profesionales que participan Nº de referencias y propuestas analizadas Nº de agentes participantes en la elaboración del diagnóstico Nº de entidades que aportan información	BSI (UBU)		
B.G 1.7 Creación de la comisión inter-áreas para la igualdad en la que se represente al conjunto de departamentos relacionados con la promoción de la igualdad.	BG 1.7.1 Constitución de la Comisión Inter-Áreas para la igualdad de la DPB	Documento de constitución de la comisión Nº de áreas y servicios que participan Nº de reuniones celebradas Nº de asuntos tratados en las reuniones	Todos los departamentos de DPB		
PROGRAMA BG 2. FORMACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN EN IGUALDAD					
OBJETIVO ESTRATEGICO					
E2. Sensibilizar e impulsar la formación y capacitación en materia de igualdad.					



OBJETIVOS OPERATIVOS		Nº de acciones formativas realizadas/ nº de participantes por acción y sexo.	BSI FEDEL
O7. Impulsar que el personal político y la totalidad del personal de la DPB, tenga capacitación en materia de igualdad.	BG 2.1.1 Formación al conjunta del personal de la DPB en materia de igualdad de mujeres y hombres (formación básica)		
O8. Incorporar criterios y/o cláusulas de igualdad en la contratación, promoción y ofertas de empleo público, valorando como merito la formación en igualdad.	BG 2.1.2 Formación personal técnico de la DPB para implementar progresivamente del enfoque de género en las políticas sectoriales y en los procedimientos administrativos comunes (formación específica)		
	BG 2.1.3 Evaluación de la implementación del itinerario formativo, para conocer su impacto en la capacitación del personal de la DPB.	Evaluación realizada.	
B.G 2.2 Definición y aplicación de los criterios para que en las ofertas de empleo público, en los procesos de contratación de personal externo y en los de promoción profesional, se valore como merito la formación en igualdad	BG 2.2.1 Incorporación de la formación en igualdad como merito a la hora de valorar las ofertas de empleo público, procesos de contratación externa y promoción profesional.	Nº de valoraciones realizadas en las ofertas públicas.	P BSI
PROGRAMA BG 3. GESTIÓN INTERNA Y PROCEDIMIENTOS COMUNES DE TRABAJO			
OBJETIVOS ESTRATEGICOS			
E3. Impulsar el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento interno de la DPB.			
OBJETIVO OPERATIVOS			
O9. Implementar un uso de lenguaje e imágenes no sexista	BG 3.1.1 Creación de un espacio en la intranet que permita al personal de la DPB resolver dudas sobre el uso no sexista del lenguaje en los distintos documentos, creando una batería de indicadores	Espacio creado en la intranet de la DPB, nº de indicadores creados y dudas resueltas.	SEMANTIC BSI
O10. Incorporar criterios y cláusulas de igualdad en los convenio y subvenciones que se realicen desde DPB	BG 3.1.2 Realización de auditorías sobre el uso del lenguaje, contenidos e imágenes en la documentación de la DPB	Nº de auditorías realizadas	BSI
O11. Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas, estudios e informes realizados por la Diputación	BG 3.1.3 Creación de una guía de recomendación para el uso inclusivo del lenguaje	Creación de la guía de recomendaciones	BSI
O12. Facilitar espacios de coordinación de personal técnico de igualdad para la puesta en común de políticas de igualdad.			
BG 3.1. Profundización en el uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente la DPB			



BG 3.2. Regulación de cláusulas de igualdad en convenios y subvenciones	BG 3.2.1 Incorporación de criterios de igualdad en las bases de convocatorias de convenios y subvenciones.	Nº y tipo de criterios de igualdad incluidos en las convocatorias Nº de contratos que incorporen criterios de igualdad en sus bases Porcentaje de contratos licitados que incorporen criterio de igualdad	BSI				
BG 3.3 Regulación de la incorporación de la variable sexo en la producción y análisis de datos	BG 3.3.1 Incorporación de la variable sexo en formularios, hojas de solicitud, registros administrativos y bases de datos relacionados con personas existentes en la DPB	Nº de incorporaciones a la documentación existente dentro de la DPB	BSI				
B.G 3.4 Creación de un espacio técnico de trabajo con el personal técnico de igualdad de los municipios de Burgos, de cara al refuerzo conjunto y la transferencia de experiencias de buenas prácticas a nivel territorial	BG 3.3.2 Celebración de reuniones con el personal técnico de la provincia de Burgos para la coordinación y transferencia de experiencias y buenas prácticas.	Nº de sesiones de trabajo mantenidas por el espacio técnico de coordinación y trabajo Porcentaje de personal técnico que participa en la Red	BSI				
PROGRAMA BG 4. LA PARTICIPACIÓN EN LAS POLITICAS PUBLICAS							
OBJETIVOS ESTRATEGICOS							
E4. Mejorar la capacidad de participación de las mujeres en las políticas públicas de igualdad.							
OBJETIVOS OPERATIVOS							
O13. Identificación de las iniciativas en materia de igualdad que se estén desarrollando.							
O14. Promover la participación ciudadana con perspectiva de género en las políticas públicas.							
O15. Visibilizar hitos que supongan un avance en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres que inviten a la participación y movilización en torno a la igualdad.							
O16. Creación de herramientas de difusión sobre la política de igualdad que se esta desarrollando en la DPB.							
B.G 4.1 Seguimiento de las iniciativas que en materia de igualdad se desarrollan a nivel autonómico, estatal, comunitario e internacional en todos los ámbitos y marcar en aquellas que interesen participar.	BG 4.1.1 Seguimiento de la iniciativas autonómicas, estatal, comunitaria e internacional en materia de igualdad	Nº y tipo de iniciativas de interés en las que se participa, por ámbito.	BSI				
B.G 4.2 Articulación de vías para que los movimientos de mujeres y sociales tengan incidencia en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad.	BG 4.2.1 Creación de un apartado en la página web de la DPB para la comunicación con movimientos de mujeres y sociales con el departamento de Bienestar Social e Igualdad de forma que puedan solicitar información, así como presentar quejas y hacer propuestas.	Apartado creado en la pagina web Nº de quejas y propuestas recibidas Nº de respuestas realizadas	BSI				
B.G 4.3 Apoyo a la conmemoración de fechas significativas (8 de marzo, 28 de junio, 25 de noviembre, 15 de octubre, entre otras)	BG 4.3.1 Desarrollo de acciones para conmemorar las fechas significativas a partir de una programación anual concretada.	Nº de acciones realizadas en cada una de las fechas significativas.	BSI				



<p>B.G.4.4 Creación de Redes Sociales propias del Área de Bienestar Social e igualdad para la difusión de recursos, información y actividades que se están llevando a cabo</p>	<p>BG 4.4. 1 Valorar la creación de redes sociales (instagram, facebook...) para la difusión de recursos, información y actividades.</p>	<p>Nº y tipo de redes sociales creadas Nº de publicaciones que se han realizado Nº de recursos difundidos a través de redes sociales Nº de visitas a las redes sociales y publicaciones Nº de empresas formadas por mujeres que han participado en estas actuaciones.</p>	<p>SEMANTIC BSI</p>		
--	--	---	-------------------------	--	--



4.2. Empoderamiento de las mujeres.

La primera vez que fue escuchado el concepto de empoderamiento de las mujeres fue en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Nairobi, 1985), logrando un mayor desarrollo en la IV Conferencia Internacional sobre las Mujeres de Naciones Unidas de Beijing, en 1995, donde se estableció como una «acción urgente» para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz en el mundo. En ella, se pusieron en marcha dos estrategias clave: el mainstreaming de género y el empoderamiento de las mujeres. Desde entonces, las distintas instituciones de todo el mundo han puesto en marcha estrategias para incorporar ambos enfoques en las políticas de igualdad. Por eso, desde las políticas públicas no se puede avanzar hacia la igualdad sin generar las condiciones y apoyar, con enfoque de género, el empoderamiento de las mujeres.

Este plan comparte con el Plan Estratégico de Igualdad de Género de Castilla y León, la necesidad de abordar el empoderamiento de las mujeres no sólo como el horizonte de la intervención pública, sino también como una herramienta y proceso de transformación que tiene que darse en los niveles personal, colectivo y social.

Según la antropóloga Marcela Lagarde se considera empoderamiento al «proceso a través del cual cada mujer deja de ser-para-otros, objeto de los otros, de la historia, de la política y de la cultura, y se convierte en sujeta de la propia vida, en ser-para-sí-misma, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social».

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

Por eso, este eje lo integran tres programas que plantean objetivos y medidas para impulsar, en la provincia de Burgos, los diferentes niveles de empoderamiento:

– Programa V (EM5) aborda el empoderamiento personal de las mujeres. Se busca con este programa contribuir al desarrollo de la autonomía, la autoestima y el autocuidado en las mujeres mediante, la creación de la conciencia de género en las mujeres rurales de la provincia, la incorporación de la perspectiva de género a las actividades culturales y deportivas, para facilitar su autocuidado y para asegurar que la programación de cultura y deporte también favorezca la creación de esa conciencia de género y la mejora de su bienestar individual y de salud.

– Programa VI (EM6) se centra en el apoyo al empoderamiento colectivo de las mujeres. El proceso no termina en lo individual, sino que trasciende al espacio colectivo, de forma que el trabajo realizado desde la individualidad y la subjetividad les servirá a las mujeres para organizarse en torno a la lucha por sus intereses colectivos: sus intereses de



género. Para este programa, el IV Plan establece, a través de diferentes medidas, la necesidad de legitimar el movimiento asociativo de mujeres y la promoción del empleo de calidad, como vías para que éstas participen con equivalencia de género en este ámbito.

– Programa VII (EM7) focaliza su acción en la contribución al empoderamiento social de las mujeres. Se impulsa el reconocimiento de las mujeres que han contribuido y contribuyen en el desarrollo rural de la provincia y que han tenido incidencia real en la consecución de la igualdad.



Eje de intervención 2. EMPODERAMIENTO DE LA MUJERES								
PROGRAMA EM 5. APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL DE LAS MUJERES (acompañar procesos de empoderamiento)								
OBJETIVOS ESTRATEGICOS								
E5. Promover el empoderamiento de mujeres, niñas y adolescentes.								
OBJETIVOS OPERATIVOS								
O17. Fortalecer la programación de empoderamiento para mujeres y marcar líneas estratégicas de trabajo en los CEAS								
O18. Fortalecer la programación de empoderamiento para adolescentes y niñas, así como marcar líneas estratégicas de trabajo en los CEAS.								
O19. Favorecer la movilidad de las mujeres en el mundo rural								
O20. Mejorar el acceso, las condiciones y la promoción profesional de las mujeres.								
MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	DEPARTAMENTOS ORGANISMOS DIRECCIONES	ANUALIDADES				
				1	2	3	4	5
EM 5.1. Creación de la escuela de la igualdad para el empoderamiento de las mujeres en Burgos (<i>Líneas estratégicas de trabajo en los CEAS</i>)	EM 5.1.1 Creación de un programa anual con actividades, talleres y acciones que contribuyan a la reparación y desarrollo del autoestima, autonomía y autocuidado de las mujeres de la provincia	Incidencia de la programación de la DPB en los procesos de empoderamiento personal de las mujeres.	BSI IDJ CyT					
EM 5.2. Creación y diseño de un programa para el empoderamiento de las niñas y adolescentes (<i>Líneas estratégicas de trabajo en los CEAS</i>)	EM 5.2.1 Creación de un programa anual con actividades, talleres y acciones que contribuyan al desarrollo de la autoestima, la autonomía y el autocuidado con las niñas y jóvenes de la provincia.	Incidencia de la programación de la DPB en los procesos de empoderamiento personal de las niñas y jóvenes.	BSI IDJ CyT					
EM 5.3. Contemplar el análisis de género de las necesidades de movilidad de la población que vive en el mundo rural	EM 5.3.1 Elaboración de un informe que identifique las necesidades de movilidad de las mujeres de la zona rural de Burgos.	Informe elaborado	BSI					
EM 5.4. Apoyo a proyectos de movilidad dirigidos a incrementar la autonomía de las mujeres del medio rural de Burgos	EM 5.4.1 Apoyar y asesorar a los proyectos de movilidad dirigidos a incrementar la autonomía de las mujeres del medio rural	Nº de necesidades detectadas Nº de proyectos de movilidad dirigidos a mujeres del medio rural Nº de proyectos apoyados desde la DPB	BSI					
EM 5.5. Generar las condiciones para que la ruralidad no sea una fuente de discriminación y desigualdad para el empleo	EM 5.5.1 Difusión de la oferta de formación para el empleo existente en el territorio a través de los CEAS y de distintos programas y servicios que trabajan con mujeres	Nº de ofertas de formación para el empleo difundidas por los CEAS	BSI FEDEL					



	EM 5.5.2 Fomentar proyectos y programas de empleo con perspectiva de género en el ámbito rural	Nº y tipo de programas y/o proyectos de empleo con perspectiva de género	BSI FEDEL				
	EM 5.5.3 Procurar el acceso a servicios para conciliar la vida laboral, familiar y personal de las personas	Nº de servicios establecidos y existentes para fomentar la conciliación	BSI FEDEL				
	EM 5.5.4 Realizar seguimiento y apoyo para la búsqueda de empleo de las mujeres a través del asesoramiento de técnicas de búsqueda de empleo y en el diseño y desarrollo de itinerarios profesionales individuales	Nº de mujeres que acceden a los servicios	BSI FEDEL				
		Nº de itinerarios profesionales individuales realizados.	BSI FEDEL				
PROGRAMA EM 6. APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO DE MUJERES							
OBJETIVOS ESTRATEGICOS							
E6. Impulsar el empoderamiento de las mujeres desde lo colectivo.							
OBJETIVOS OPERATIVOS							
O21. Apoyar la creación de alianzas entre las asociaciones de mujeres de la provincia de Burgos							
O22. Mejorar los recursos destinados al emprendizaje y mantenimiento de comercio a nivel local							
EM 6.1 Impulso de proyectos y espacios que faciliten el proyecto colectivo y en red entre asociaciones de mujeres y organizaciones y movimientos sociales como con sus municipios.	EM 6.1.1 Celebrar encuentros provinciales para el intercambio de buenas prácticas entre asociaciones destinadas a lograr la igualdad.	Nº de encuentro provinciales celebrados con el objetivo de intercambiar buenas prácticas	BSI				
		Nº de asociaciones que han participado en los encuentros provinciales					
EM 6.2 Apoyo al movimiento asociativo de mujeres emprendedoras del mundo rural.	EM 6.1.2 Creación de espacios de encuentro entre mujeres y asociaciones de la provincia para la reflexión y el intercambio de experiencias	Nº de espacios de encuentro creados entre mujeres jóvenes para la reflexión y el intercambio de experiencias	BSI				
		Nº de mujeres participantes en los encuentros					
	EM 6.2.2 Facilitar apoyo a asociaciones formadas por mujeres en el mundo rural	Nº y tipo de actuaciones destinadas a facilitar apoyo a asociaciones formadas por mujeres en el mundo rural.	BSI				



PROGRAMA EM 7. APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL DE MUJERES			
OBJETIVOS ESTRATEGICOS			
E7. Impulsar la toma de conciencia feminista en el tejido social de la provincia.			
OBJETIVOS OPERATIVOS			
O23. Impulsar un entorno que reconozca las aportaciones de las mujeres y favorezca su inclusión en el desarrollo rural de la provincia.			
O24. Impulsar acciones que favorezcan una organización social responsable libre de estereotipos sexistas			
E.M 7.1 Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia colectiva y social de los trabajos y espacios donde las mujeres participan.	EM 7.1.1 Poner en valor las historias y trayectorias de vida de las mujeres rurales de la provincia de Burgos	Nº y tipos de acciones de sensibilización realizadas.	BSI
E.M 7.2 Sensibilizar a la ciudadanía sobre el valor de la igualdad en la transformación social	EM 7.1.2 Sensibilización a la ciudadanía sobre como afectar la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida	Nº y tipos de acciones de sensibilización realizadas.	BSI



4.3. Vida libre de violencia machista contra las mujeres.

La violencia machista que se ejercen contra las mujeres constituye una violación de los Derechos Humanos. Su origen estructural hace que muchas de estas formas de violencia se estén normalizando, camuflando y estén profundamente arraigadas en un sistema social machista y sexista donde, lejos de eliminarse, se aprenden y mantienen. Obviamente, se han producido muchos avances en esta materia e incluso se puede afirmar que, socialmente, en este momento, hay un rechazo unánime a las manifestaciones extremas de violencia. No obstante, también es cierto que la violencia machista tiene una dinámica más ambigua y compleja. Por eso, enfrentar la violencia machista contra las mujeres para garantizarles una vida segura, libre y en igualdad ha sido una de las preocupaciones de las políticas públicas desde finales del siglo pasado y su consideración como un problema público, que no se resuelve en lo privado, ha sido uno de los hitos más importantes para la construcción de los derechos de las mujeres.

La violencia machista contra las mujeres también es una preocupación central para la DPB. Por eso, este IV Plan recoge, en este eje, una trayectoria de trabajo de años en esta materia, ya que en este ámbito de actuación la Diputación tiene competencias propias tanto en el ámbito de la prestación de servicios especializados de atención y recuperación, como en el de la prevención y sensibilización. Además, las instituciones burgalesas, en el marco de la normativa que existe para prevenir y actuar contra esta violencia, han ido elaborando diferentes herramientas que han servido para mejorar tanto el conocimiento de esta realidad en CyL, como la intervención y la necesaria coordinación y colaboración entre quienes en esta materia intervienen.

Aunque desde algunos espacios se considera superado el término violencia contra las mujeres, a pesar de ser éste el que se recoge en instancias y documentos internacionales, la realidad constata que eliminar este concepto, sin hacer una pedagogía previa, puede llevar a confusión. Por eso, en este plan este eje lleva la denominación de violencia machista contra las mujeres, porque también reconoce otras formas de violencia hacia diferentes expresiones de la afectividad y de la sexualidad.

¿Qué se entiende por violencia machista contra las mujeres en el IV Plan? Aquellas formas de la violencia ejercidas contra las mujeres y niñas por el hecho de serlo o que afectan a las mujeres y niñas de forma desproporcionada como manifestación de la discriminación por motivo de género, que impliquen o puedan implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada. Además, se consideran manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja (violencia de género), las diferentes manifestaciones de la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual y doméstica, el matrimonio a edad temprana, concertado o forzado, la mutilación genital femenina, el acoso sexista y sexual, el acoso escolar, la ciberviolencia y cualquier otra forma de violencia recogida en los tratados internacionales que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres. Aunque estas formas de violencia superan el marco que establece la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género de Castilla y León, se considera que este plan contiene diferentes formas de sensibilización e intervención que tienen que tenerlas en cuenta y nombrarlas al abordar este eje de intervención.



Eje de intervención 3. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES								
PROGRAMA VM 8. MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES								
OBJETIVOS ESTRATEGICOS								
E8. Conocer la incidencia de la violencia machista contra las mujeres en el medio rural								
E9. Concienciar e implicar a la ciudadanía de la provincia de Burgos en contra de la violencia machista								
E10. Mejorar la atención en materia de violencia machista desde un enfoque integral, ampliando la intervención e incorporando el reconocimiento de las mujeres que la enfrentan.								
OBJETIVOS OPERATIVOS								
O25. Evaluación de los datos anuales sobre los casos de violencia machista en la zona rural de Burgos								
O26. Contribuir a la revisión de los modelos sociales y culturales a través de los que se mantienen y socializan las diferentes formas de violencia machista.								
O27. Garantizar una atención integral y de calidad a todas las mujeres de la provincia de Burgos que enfrenten violencia machista, reduciendo las diferencias territoriales.								
MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	DEPARTAMENTOS ORGANISMOS SERVICIOS	ANUALIDADES				
				1	2	3	4	5
VM 8.1 Valoración anual del resultado de datos obtenidos del sistema de recogida de información sobre los casos de violencia machista en la provincia (SAUSS)	VM 8.1.1 Valoración anual de los resultados obtenidos del sistema de recogida de información sobre los casos de violencia machista con las mujeres atendidas desde los servicios de DPB.	Nº y tipos de datos facilitados por los servicios de DPB	BSI					
		Realización del informe de valoración anual						
	VM 8.2 Incrementar el rechazo social a la violencia machista contra las mujeres a partir de la comprensión de las desigualdades de género que la generan y la sustentan	VM 8.2.1 Refuerzo de acciones de sensibilización que pongan el foco en la vinculación entre las desigualdades de mujeres y hombres y la violencia machista contra las mujeres. VM 8.2.2 Puesta en marcha de acciones de prevención de la violencia machista en Burgos dirigido a jóvenes, a partir del diseño de diferentes materiales audiovisuales. VM 8.2.3 Sensibilizar en materia de diversidad sexual e identitaria, impulsando acciones que promuevan el respeto a los derechos LGTBIQ+ desde las edades más tempranas.	Nº y tipo de acciones de refuerzo realizadas	BSI				
Nº de acciones de prevención realizadas			BSI					
Nº de acciones de sensibilización realizadas			BSI					
VM 8.3 Promover un posicionamiento y rechazo mas activo en las violencia machista por parte de los hombres	VM 8.3.1 Promoción y/o apoyo a iniciativas dirigidas a que los hombres: adolescentes, jóvenes y adultos, se posicionen y rechacen de forma activa y desde sus entornos más próximos la violencia machista contra las mujeres.	Nº acciones de apoyo a iniciativas realizadas	BSI					
		Tipo de acciones de promoción realizadas						



PARTE III. – SISTEMA DE GESTIÓN DEL IV PLAN

1. – Seguimiento y evaluación.

Respecto al sistema de seguimiento y evaluación del plan, es necesario señalar, en primer lugar, que la capacidad de mejora es la clave de éxito de las políticas de igualdad y sus respectivos planes. Además del compromiso político y de la dotación de los recursos necesarios para su ejecución, el IV Plan también requiere de la adopción de un sistema de seguimiento y evaluación eficaz y ágil que permita recoger información sobre el grado o nivel de desarrollo de las medidas, información sobre los principales avances y factores de freno identificados, además de otros aspectos más relacionados con la evaluación en términos de impacto real de las medidas y el impacto percibido en la población objeto de la intervención.

A tal efecto, la estructura del IV Plan, ejes, programas, objetivos y medidas facilita el trabajo de seguimiento y evaluación. De este modo, se definen indicadores asociados a los objetivos, y para cada una de las medidas: responsables y temporalización por años (durante el periodo de vigencia del plan, 2023-2026).

Carácter general.

El IV Plan prevé un proceso de seguimiento y evaluación definido por los siguientes hitos:



– Aprobación del IV Plan en el Pleno. De esta manera se eleva esta herramienta a una apuesta política de primer nivel para toda Diputación, garantizando una mayor legitimidad y compromiso con la política de igualdad.

– Informe anual de seguimiento. Documento, sistematizado por la técnica de igualdad a partir de la información facilitada por las distintas áreas, en el cual se recogen los principales avances, nudos, continuidad y posibles modificaciones previstas. Este informe se presentará en la Comisión Inter-Áreas de Igualdad.

– Evaluación intermedia y reajuste de programación. A los tres años de ejecución del Plan se prevé un momento para la evaluación de la herramienta (estructura, cambios propuestos, ejes de actuación y medidas) y los posibles reajustes para los siguientes dos años. Esta evaluación, se dinamizará por el área de bienestar social e igualdad (que valorará si resulta necesario contar con asistencia externa).

– Evaluación final. A los cinco años de ejecución del plan, se realizará una evaluación, que tendrá como objetivo el análisis en profundidad del desarrollo de la herramienta, de los avances y dificultades en cada ámbito y eje de actuación y la proyección a futuro.

Procesos internos. –

Este IV Plan busca mejorar el proceso de trabajo y seguimiento con las áreas, como una manera de aumentar la apropiación y la transversalización de la política municipal de igualdad. Para ello se definen dos espacios:



– Con la Comisión Inter-Áreas de Igualdad. Cada área establecerá anualmente el sistema de seguimiento del plan junto con la técnica de igualdad. La propuesta es que los espacios de encuentro puedan servir para compartir información, identificar avances, reformular actuaciones. Las actas de estas reuniones constituirían el informe de seguimiento anual. Cada área debe valorar según su realidad si nombra una persona referente para el trabajo en igualdad o se busca una participación de distintas personas de las áreas. De entrada, se define una periodicidad de 2 reuniones al año.

– Con el personal político. La implicación y conocimiento del plan por parte del personal político resulta fundamental. Se propone convocar una reunión monográfica, anual, en el marco de la Comisión Informativa de Acción Social para abordar el seguimiento del IV Plan y el desarrollo de la política de igualdad provincial.

Procesos externos. –

Interlocución permanente organizaciones de mujeres y movimiento sociales. Se establecerán espacios, reuniones, que garanticen la interlocución con las organizaciones referente para la política de igualdad y se definirán los cauces pertinentes para recoger sus demandas y propuestas.

Estructuras para la gestión del IV Plan. –

1. Estructura de impulso: la estructura de impulso del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Diputación de Burgos será el Área de Bienestar Social e Igualdad. El área no cuenta con una plaza de técnica de igualdad recogida en la relación de puestos de trabajo con las siguientes características: técnica media, categoría A2, jornada completa. En la actualidad el puesto está cubierto en interinidad y se prevé próxima consolidación de la plaza como medida que aparece recogida en este plan.

2. Estructura de colaboración y coordinación:

– Comisión Informativa de Acción Social integrada por representantes de todos los partidos políticos que conforman la Diputación Provincial. Tiene establecida una periodicidad de reuniones.

– Comisión Inter-Áreas de Igualdad, que se prevé constituir una vez aprobado el Plan de Igualdad.

2. – *Financiación.*

La financiación de las actuaciones planteadas en el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la provincia de Burgos 2023-2027 se realizará mediante la asignación de recursos propios de la Diputación de Burgos. Además, se estudiarán y explorarán todas aquellas otras fuentes de financiación compatibles con la consecución de los objetivos estratégicos expuestos.

* * *



ANEXOS

ANEXO I: SIGLAS

Para facilitar la lectura de los contenidos de las medidas, programas y ejes de intervención se han utilizado siglas que identifican a las distintas áreas y departamento, así como las entidades y organismos dependientes, presentes en la Diputación Provincial de Burgos:

DEPARTAMENTOS DPB		ORGANISMOS DEPENDIENTES DPB	
Aguas, agricultura, ganadería y montes	AAGM	Centro coordinador de bibliotecas	CCB
Archivo provincial	AP	Consorcio Camino del Cid	CCC
Asesoramiento jurídico y urbanístico a municipios y arquitectura	SAJUMA	Consorcio de tratamientos de residuos sólidos	CTRS
Bienestar social e Igualdad	BSI	Institución Fernán González- Academia Bruguense de Historia y Bellas Artes	IFG
Contratación y juntas de compras	CJC	Instituto Castellano y Leonés de la Lengua	ICyLL
Cooperación y planes	CyP	Residencia Universitaria San Agustín	RUSA
Cultura y turismo	CyT	Sociedad para el Desarrollo de la Provincia de Burgos	SODEBUR
Fomento, protección civil e infraestructuras	FPCI		
Formación, empleo y desarrollo local	FEDL		
Gabinete de presidencia	GP		
Gestión tributaria y recaudación	GTR		
Imprenta provincial	IP		
Informática y nuevas tecnologías	INT		
Instituto Provincial para el Deporte y Juventud de Burgos	IDJ		
Intervención	I		
Modernización administrativa y nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones	SEMANTIC		
Personal	P		
Relaciones Europeas	RE		
Secretaría General	SG		
Servicios jurídicos	SJ		
Tesorería	T		
Vías y obras	VyO		

En Burgos, a 4 de enero de 2024.

El presidente,
Borja Suárez Pedrosa

La secretaria general accidental,
María Pilar González Juez