

**I - JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA Y ADMINISTRACIÓN FORAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA**

Diputación Foral de Álava

**DEPARTAMENTO DEL DIPUTADO GENERAL****Acuerdo 858/2016, del Consejo de Diputados de 20 de diciembre, que aprueba el IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava (2016-2020)**

El IV Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Álava 2016-2020, ofrece el marco programático para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad de la Diputación Foral de Álava.

Este IV Plan tiene como punto de partida la dilatada experiencia de la Diputación en el impulso y desarrollo de políticas de igualdad. Desde el año 1999 al año 2014 se han puesto en marcha progresivamente tres planes de igualdad.

El marco normativo que rige la política foral de igualdad, lo constituyen la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres 1979 (CEDAW), ratificada por España en 1984. Junto al marco normativo, se sitúa un amplio marco programático procedente de la ONU, de la Unión Europea, del Estado español y de la CAE, en concreto el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, 2014-2016.

En el ámbito de la Diputación Foral de Álava la referencia es el Plan Estratégico de la Legislatura 2015-2019, concretamente el eje número 10 "Gobernanza, Igualdad y Derechos Humanos".

Junto a la elaboración del IV Plan se ha realizado la "Evaluación del III Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Álava 2010-2014" y el "Diagnóstico sobre las políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Álava". Ambos documentos se han constituido en los cimientos para la elaboración del IV Plan. La evaluación se ha realizado desde un enfoque sistémico y pluralista –garantizando la incorporación de los puntos de vista de los diferentes stakeholders o agentes clave en las cuestiones fundamentales de la evaluación y con una metodología fundamentalmente cualitativa.

Entre las conclusiones y recomendaciones se sitúan el apuntar hacia una verdadera estrategia de mainstreaming partiendo de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de la Diputación; orientar el diseño de las acciones de forma flexible contando con las necesidades y diversidad de los agentes externos e internos vinculados al Plan; implicar a todo el personal en el compromiso de la igualdad; sostener y cimentar la arquitectura de género a través del replanteamiento de las actividades y funcionamiento de las estructuras actuales del Plan y de la dotación de recursos humanos y técnicos suficientes al Servicio de Igualdad; establecer un sistema de seguimiento e instalar capacidad de evaluación.

El Diagnóstico, requisito del Plan Director del Gobierno Vasco, recoge información de las instituciones del País Vasco y de Bizkaia y Gipuzkoa relativa a las políticas de igualdad; ofrece también una mirada detenida a la propia Diputación y a la realidad de las cuadrillas y municipios y también al Consejo de Igualdad.

Es este un Plan, gestado desde y para la realidad del Territorio Histórico de Álava, muy justado a sus potencialidades, al camino recorrido en el campo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y a los desafíos que se plantean en este momento para el avance de la igualdad en nuestro Territorio.

El proceso de elaboración ha contado con una amplia participación ciudadana a través de diferentes procesos y formatos como el Consejo Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Álava, personal técnico y político del Territorio Histórico de Álava, personal de la Diputación Foral de Álava, expertas en políticas de igualdad, y las propias Direcciones de la Diputación.

El IV Plan asume un enfoque de intervención pública que tiene como base la consideración de siete Principios Rectores:

– El feminismo y sus diferentes corrientes como teoría que implica la transformación de las relaciones entre mujeres y hombres.

– Enfoque de género que permite hacer visibles las diferentes realidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y la interseccionalidad, que parte del reconocimiento de la diversidad de las mujeres del Territorio Histórico de Álava.

– La igualdad como valor social e individual, ya que sin cambio de valores, la transformación hacia la igualdad no es posible.

– Garantía presupuestaria y de recursos, que permite hacer efectivo el compromiso y la voluntad política para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

– La evaluación como parte de la cultura de la DFA. La existencia de una cultura de evaluación de las políticas públicas garantiza la transparencia y la rendición de cuentas.

– Colaboración y cooperación institucional. Todos los Departamentos, Sociedades Forales y Organismos Autónomos tienen responsabilidad en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

– Participación y reconocimiento de las mujeres y de sus movimientos. Su presencia en los espacios donde se gestan y toman las decisiones que les afectan.

La finalidad del IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava es articular una estrategia para impulsar la igualdad desde las políticas públicas en el periodo 2016-2020.

Son objetivos del IV Plan los de:

Reforzar y consolidar la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas generales de la Diputación.

Impulsar un cambio en la cultura organizaciones de la DFA para que la igualdad de mujeres y hombres forme parte de la misma.

Incidir en algunas de las manifestaciones de las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres de forma que se contribuya a su eliminación.

Posibilitar que cualquier intervención que se realice desde las políticas públicas tenga como horizonte el empoderamiento de las mujeres.

Contribuir al equilibrio territorial y al desarrollo local y sostenible poniendo el foco en el diseño de políticas de igualdad dirigidas a la parte más rural de Territorio.

Establecer un marco de trabajo realista, posibilista, transparente, medible y no finalista, que genere procesos de cambio.

El IV Plan fija cuatro ámbitos de intervención para la transformación hacia la igualdad. El primero, el Buen Gobierno como instrumento que integra tres herramientas imprescindibles: compromiso político, gobernanza y mainstreaming o transversalidad de género y democracia participativa. El segundo ámbito es el Empoderamiento de las mujeres en sus vertientes personal, colectiva y política. El tercer eje se corresponde con las violencias contra las mujeres y otras violencias machistas; en él se abordan las manifestaciones directas de las violencias, la violencia estructural y la violencia cultural y simbólica. El cuarto ámbito de intervención se corresponde con una nueva cultura y organización de los cuidados; busca incidir en tres

aspectos claves para establecer otro modelo de cuidados: la visibilidad de los cuidados y los costes que su desigual reparto tiene en las vidas de las mujeres; el derecho al tiempo propio, que tiene que ver con el autocuidado para el bienestar personal y la búsqueda de alternativas posibles, para que la gestión de los cuidados sea asumida desde la organización social de forma colectiva y corresponsable.

En conjunto el Plan incluye cuatro ejes y 12 líneas estratégicas.

El modelo interno de gestión del IV Plan contempla una estructura dinámica de coordinación y gestión conformada por las piezas siguientes:

El Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad, como órgano impulsor y promotor del Plan, como enlace de la coordinación institucional, muy especialmente con cuadrillas y municipios para el desarrollo e impulso de las políticas locales de igualdad.

La Comisión Interdepartamental política conformada por las Direcciones, con una misión fundamentalmente de decisión política y estratégica.

La Comisión Interdepartamental operativa, conformada por Jefaturas de Servicio con competencias transversales, se encargará de coordinar y dar soporte a las actuaciones del Plan, desarrollando las programaciones generales.

Los grupos de trabajo ad hoc, estructuras sobre las que recaerá la responsabilidad directa de ejecución y seguimiento de las actuaciones.

Se identifican también estructuras externas y los mecanismos de programación, seguimiento y evaluación continua.

El sistema de seguimiento contempla una doble funcionalidad, por una parte la producción de información que permita dar apoyo a la ejecución de las acciones y por otra producir información que sienta las bases de la evaluación continua y final.

La evaluación contemplará diferentes momentos y producciones evaluativas: evaluación continua, asociada a los informes de seguimiento; evaluación final, de carácter cualitativo y evaluaciones parciales a lo largo del proceso de implementación.

En su virtud, a propuesta del Diputado General, y previa deliberación del Consejo de Diputados en sesión celebrada en el día de hoy,

#### ACUERDO

Primero. Aprobar el IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava (2016-2020)

Segundo. Publicar el presente Acuerdo en el BOTA.

Vitoria-Gasteiz, 20 de diciembre de 2016

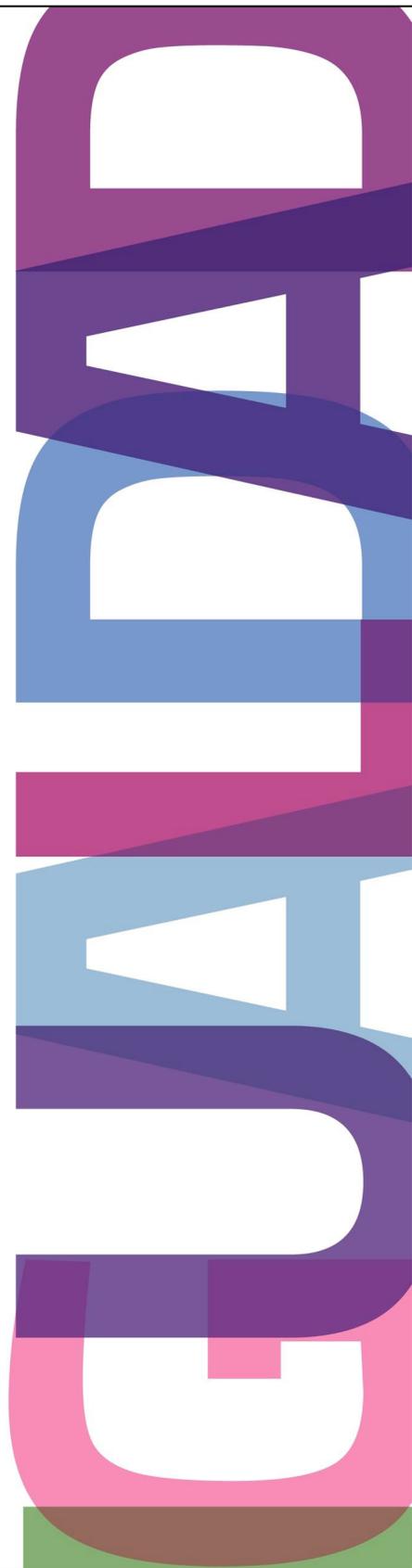
*El Diputado General*  
**RAMIRO GONZÁLEZ VICENTE**

*La Directora del Gabinete de Diputado General*  
**NEKANE ZEBERIO GANZARAIN**

IV Plan Foral para la  
**IGUALDAD**  
de Mujeres y Hombres en Álava  
(2016-2020)



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava





IV Plan Foral para la  
**IGUALDAD**  
de Mujeres y Hombres en Álava  
(2016-2020)

## PRESENTACIÓN

El IV Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Álava 2016-2020, aprobado un año después de iniciada la actual legislatura y a los pocos meses de la aprobación del Plan Estratégico de Legislatura, ofrece el marco programático para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad de la Diputación Foral de Álava (DFA), por tanto, da cuenta del compromiso del gobierno en esta materia en el periodo de referencia.

Este IV Plan se ha definido y elaborado en paralelo a la evaluación del III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Álava 2011-2014, hecho que ha generado un proceso abierto y participado con las y los agentes que han intervenido directa o indirectamente en su desarrollo, que también ha facilitado espacios para la reflexión y el diálogo con relación a lo realizado a lo largo del III Plan y que ha permitido la formulación de nuevas propuestas y formas de trabajar que han iluminado el camino a recorrer, a partir de lo aprendido y también de lo experimentado.

De este proceso, intenso, enriquecedor y ampliamente participado, surge este IV Plan, pensado para la realidad del Territorio Histórico de Álava (THA) y ajustado a sus potencialidades y al camino recorrido por la Diputación en el campo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Se trata, por tanto, de un Plan muy pegado a la realidad, con una propuesta ambiciosa de trabajo, pero formulada de forma sencilla y operativa.

El IV Plan Foral para la Igualdad que se presenta se articula en tres áreas o bloques claramente diferenciados:

3

- ▶ En el primero se explica la génesis y estructura del plan. Partiendo de los antecedentes y de la trayectoria de la Diputación Foral de Álava, en el marco de las políticas de igualdad, se detiene en el proceso establecido para la definición y elaboración del IV Plan, avanzando los aspectos claves de la estructura del Plan que facilitan su lectura y comprensión.
- ▶ El segundo bloque, el “corazón” del Plan, contiene su núcleo central y en él se detallan las medidas de acción. Este bloque comienza informando de los principios que inspiran o de los que parte el IV Plan, así como de los objetivos que persigue. En él se desarrollan los cuatro ejes que conforman el Plan, de acuerdo con el mandato de Emakunde, y las medidas propuestas para cada uno de ellos, que se articulan en torno a diferentes líneas estratégicas. Así mismo, para cada medida se detallan las áreas responsables de su ejecución y su planificación temporal.
- ▶ El tercer y último bloque, la “sala de máquinas” del IV Plan, da cuenta del modelo de gestión. En este sentido, propone estructuras flexibles de coordinación para la implementación del IV Plan, identificando los mecanismos de programación, seguimiento y evaluación.

Además, se incluye un anexo en el que se recoge información complementaria, que detalla el proceso participativo y resume el contexto normativo y programático en el que se define y desarrolla este IV Plan, la estructura vigente de los departamentos de la DFA, que facilita la identificación de los departamentos implicados en el desarrollo del IV Plan y, por último, una tabla que expresa los indicadores estratégicos por ejes y líneas estratégicas.

## INDICE

## PARTE I. LA GÉNESIS DEL PLAN

I.1 TRAYECTORIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA DFA: LOGROS Y RETOS .....	5
I.2 EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL IV PLAN Y SU ESTRUCTURA .....	8

## PARTE II. EL NÚCLEO DEL PLAN

II.1 LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL IV PLAN .....	12
II.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS .....	13
II.3 ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN HACIA LA IGUALDAD .....	14
II.3.1 BUEN GOBIERNO .....	14
II.3.2 EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES .....	18
II.3.3 VIOLENCIAS CONTRAS LAS MUJERES Y OTRAS VIOLENCIAS MACHISTAS .....	20
II.3.4 UNA NUEVA CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS .....	23

## PARTE III. EL MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN

4

III.1 INTRODUCCIÓN: UN PLAN EN MOVIMIENTO.....	26
III.2 ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN Y GESTIÓN: HACIA UNA ARQUITECTURA BÁSICA DE GÉNERO .....	26
III.3 PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: INSTRUMENTOS DE UN PROCESO DINÁMICO .....	29

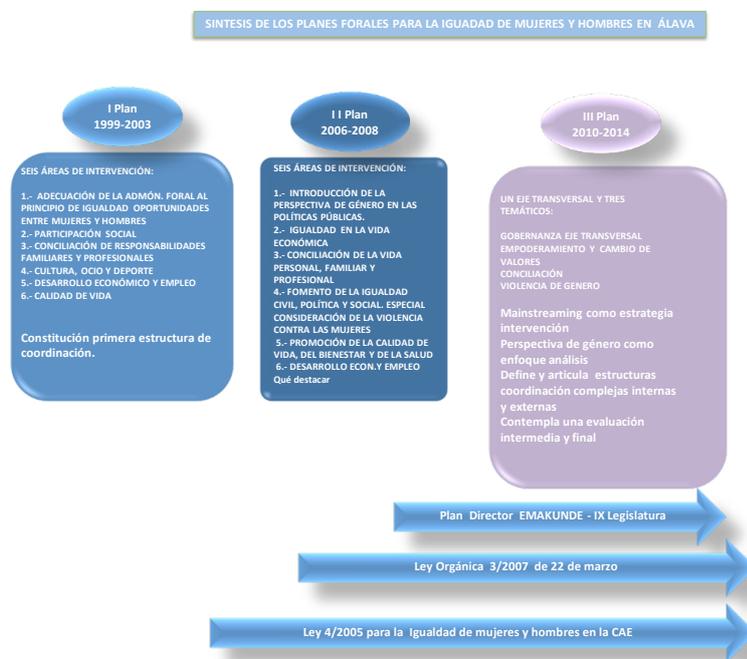
## ANEXOS

I. DETALLE DEL PROCESO PARTICIPATIVO DE ELABORACIÓN DEL IV PLAN FORAL DE IGUALDAD .....	36
II. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO EN SÍNTESIS .....	38
III. ESTRUCTURA VIGENTE DE LOS DEPARTAMENTOS DE LA DFA .....	44
IV. INDICADORES ESTRATÉGICOS .....	46

## PARTE I. LA GÉNESIS DEL PLAN

### I. 1 TRAYECTORIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA DFA: LOGROS Y RETOS

Este IV Plan Foral para la igualdad tiene como punto de partida la dilatada experiencia de la DFA en el impulso y desarrollo de políticas de igualdad. Desde el año 1999 al año 2014 se han puesto en marcha progresivamente tres planes de igualdad, tal y como se recoge, a modo de avance, en el gráfico siguiente. Además, su implementación ha supuesto la evolución de diferentes estructuras de gestión, coordinación y seguimiento, que en algunos casos han tenido un carácter pionero para el conjunto de la CAE.



5

No obstante, con anterioridad al año 1999, existen diferentes hitos en materia de políticas para la igualdad:

- En 1991 la DFA crea la **Asesoría para la Igualdad**, primer organismo de este tipo que se implanta en la CAE. Su misión inicial fue implementar en el Territorio Histórico de Álava el I Plan de Acción Positiva para las Mujeres 1991-1994 de Emakunde y ha permitido a lo largo de su existencia el impulso de las políticas de igualdad en este territorio, en estrecha colaboración con Emakunde y sus sucesivos planes de igualdad.
- Posteriormente, en 1996, el Instituto Foral de Bienestar Social (IFBS), lleva a cabo el **Estudio sobre la situación de la mujer en Álava: género y desigualdad social**, en el que se recomienda la elaboración de un plan en el territorio de Álava para la igualdad de mujeres y hombres.

- **En 1999 se elabora el I Plan Foral para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Álava**, que se prorroga en dos ocasiones y se declara concluido en septiembre de 2003. Este primer plan se elabora de forma interna en un proceso participativo que implica la creación de una comisión técnica interdepartamental –primera estructura de coordinación interna en materia de políticas de igualdad en la DFA-, grupos de trabajo por departamentos y tejido asociativo.

Los siguientes planes e iniciativas tienen lugar en el marco de la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres en el País Vasco que, entre otros aspectos, regula el impulso y diseño de políticas y estrategias para la igualdad, además de estructuras específicas no sujetas a la voluntad política, y establece la gobernanza para la igualdad como área transversal de los planes en el territorio.

En este contexto surgen:

- **El II Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Álava 2006-2008** que incorpora, respecto al anterior, la perspectiva de género en las políticas públicas y el área de violencia de género. Este plan, elaborado de forma externa y sin la participación interna de la institución, presenta numerosas dificultades en su desarrollo con la desaparición de la Asesoría de Igualdad y la paralización de las demás estructuras previamente constituidas.
- **El Servicio de Igualdad, Cooperación e Inmigración**, que se crea en 2008, en concreto durante la legislatura 2007-2011, coincidiendo con el traslado de la competencia de igualdad del IFBS a la Dirección de Promoción Social. Se impulsa entonces un proceso interno y externo ampliamente participativo para la elaboración del tercer plan, que se lleva a cabo contemplando la formación del personal de la institución, así como el desarrollo de estructuras de área complementarias a las existentes.
- **Las Comisiones de Área para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, en el año 2010, cuya función principal es la integración de la perspectiva de género en los departamentos de la Diputación y en sus organismos adscritos.
- **El III Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Álava 2010-2014**. Su elaboración tiene lugar en un buen marco normativo y programático internacional, nacional y autonómico en materia de igualdad. Además de la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres en el País Vasco, se cuenta con el refuerzo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Está en marcha el Plan Director de la IX legislatura, por tanto, con las directrices impulsadas por Emakunde, se determina de esta manera su estructura en ejes y ámbitos de actuación con la gobernanza como eje transversal, tres ejes sectoriales y la transversalidad de género como estrategia de intervención. Este III Plan incorpora, respecto de sus predecesores, una apuesta decidida por implementar la transversalidad o *mainstreaming* de género en las políticas públicas, así como una firme decisión por introducir un cambio en la cultura política de la organización mediante la incorporación de la perspectiva de género en la gestión y organización de la DFA. Compromete, así mismo, una evaluación del III Plan.

Y, por último, en el marco de la actual legislatura, cabe destacar dos elementos que contribuyen sin duda al fortalecimiento de la transversalidad de género en la Diputación:

- **En 2015, el Servicio de Igualdad pasa a depender directamente del Departamento del Diputado General** y
- **En 2016, se aprueba el Plan Estratégico de Legislatura** que considera la igualdad de mujeres y hombres como área estratégica y preferente de intervención.

La trayectoria recorrida permite avanzar los siguientes logros y retos y orienta el IV Plan Foral:

6



**DE CARÁCTER INTERNO**

► Uno de los retos principales para este cuarto plan es consolidar los avances y profundizar en la transversalización del género como parte del Buen Gobierno. Muchos son los logros conseguidos hasta ahora en sensibilización en materia de igualdad en la Diputación, se ha incorporado la variable sexo en el grueso de la información y se ha generalizado un uso no sexista del lenguaje, entre otros. No obstante, estos indicadores que permiten analizar la integración progresiva del género en la institución deberán acompañarse con el refuerzo de la aplicación de la perspectiva de género en la gestión concreta de las diversas políticas y los espacios específicos de trabajo de la Diputación.

► La implicación del personal de la Diputación necesita de mecanismos adecuados para generalizar los logros conseguidos en sensibilización y conocimiento en materia de igualdad y género. Un aspecto importante en este sentido es profundizar en la formación de manera que todo el personal de la institución pueda participar en procesos tanto de contenido transversal como específico, formación ésta muy valorada ya que vincula las necesidades concretas del sector con el requisito del enfoque de género. La puesta en marcha de estos programas de formación en un marco más amplio como puede ser un plan interno de igualdad de la Diputación, sin duda, contribuirá a afianzar la transversalización de género y por tanto la gobernanza para la igualdad de la institución.

► Otro aspecto destacable para asegurar el sostenimiento del proceso de transversalización de género es la dotación de recursos suficientes para el Servicio de Igualdad y el fortalecimiento de las demás estructuras de igualdad complementarias. En este sentido sería necesario reforzar estos equipos para que puedan llevar a cabo tanto el seguimiento como el apoyo y asesoramiento a la gestión de las políticas públicas con perspectiva de género. En este mismo sentido hay que resaltar la labor de coordinación del Servicio de Igualdad con los departamentos de la Diputación como núcleo precursor de futuras unidades de género.

► En relación con la coordinación en materia de igualdad es necesario seguir apuntalándola en todas sus dimensiones. La creación de espacios temáticos además de funcionales inter-comisiones y el refuerzo político interdepartamental con programas concretos de trabajo con las comisiones, entre otros esfuerzos de coordinación, mejorarán los resultados del plan además de contribuir a la visibilidad de las actuaciones específicas de igualdad y la mejora de la gobernanza.

**DE CARÁCTER EXTERNO**

► En relación con la coordinación interinstitucional, en algunas ocasiones las actividades de cuadrillas, municipios y concejos en materia de igualdad pueden parecer aisladas y sin visión de conjunto del territorio. Establecer sólidas vías de coordinación y reforzar en estos ámbitos el personal especializado puede contribuir de forma importante al desarrollo de las políticas de igualdad en el territorio.

► Este IV Plan se pone en marcha en un contexto en el que la Diputación debe reforzar el protagonismo del tejido asociativo facilitando su participación y autonomía. La coordinación de la Diputación con el Consejo Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Álava y el apoyo a las asociaciones de mujeres son dos pilares básicos para reforzar la incidencia de la sociedad civil en las políticas del territorio.

**DE CARÁCTER GENERALISTA**

► Es necesario seguir profundizando en materia de seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad en el territorio. Los mecanismos de seguimiento de la actividad pueden mejorar considerablemente mediante herramientas que faciliten la sistematización y periodicidad de la recogida de datos que a su vez posibiliten la elaboración de informes sobre la buena marcha del plan. Además, se debe seguir profundizando en el análisis basado no solamente en indicadores cuantitativos significativos, sino en indicadores con capacidad de relato para mediciones cualitativas, tan necesarias cuando está en juego el grado de implicación, voluntad y compromiso de las personas.

7

## I.2. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL IV PLAN Y SU ESTRUCTURA

El IV Plan Foral para la igualdad entre mujeres y hombres 2016 -2020 es un plan elaborado por la DFA con una amplia participación ciudadana, pensado para un territorio que presenta singularidades debido a su ruralidad –en cuanto al número y tamaño de sus municipios- en relación con los otros Territorios Históricos de la CAE, tomando en consideración la trayectoria de la DFA en políticas de igualdad y el entorno institucional y político en el que se desarrolla.

En su proceso de elaboración este IV Plan incorpora, además del marco normativo de la CAE, -el IV Plan nace al amparo del VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE-, el marco estatal e internacional (ver anexo) y dos elementos o instrumentos que han tenido un protagonismo determinante:

- **La Evaluación del III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava.** Planteada desde un enfoque sistémico -cómo se vinculan de forma compleja objetivos, recursos, procesos y resultados en un contexto determinado- y pluralista -garantizando la incorporación de los puntos de vista de los diferentes *stakeholders* o agentes clave en las cuestiones fundamentales de la evaluación-, utilizando una aproximación fundamentalmente cualitativa.
- **El Diagnóstico sobre las políticas de igualdad en el THA.** Requisito del VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE, recoge información de las instituciones del País Vasco y de Bizkaia y Gipuzkoa relativa a las políticas de igualdad, a modo de referentes. Además, ofrece una mirada detenida a la propia DFA y a la realidad de las Cuadrillas, Municipios y Concejos, además del Consejo Foral de Igualdad.

8

Por sus características, ambos instrumentos se han constituido en los cimientos para la elaboración del IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava 2016-2020<sup>1</sup>.

Desde esta perspectiva, la elaboración de este IV Plan se ha llevado a cabo en tres fases claramente diferenciadas, a lo largo de 9 meses, de acuerdo con el esquema que se expresa en el gráfico siguiente:



En concreto, cada fase se ha focalizado en los siguientes aspectos:

- **Fase de Evaluación y Diagnóstico.** Es la fase con un carácter netamente exploratorio y de investigación. Con una duración de 6 meses, ha contemplado la búsqueda de documentación y recogida de información así como el trabajo de campo propiamente dicho, tanto para la evaluación, como para el diagnóstico.

El proceso de reflexión y análisis llevado a cabo para la elaboración de la evaluación del III Plan y el diagnóstico de las políticas de igualdad de oportunidades en el THA ha permitido en esta fase sentar las bases para formular los contenidos claves del IV Plan, a partir de las experiencias y reflexiones realizadas por las y los distintos agentes intervinientes.

- **Fase de Definición y Articulación.** Es la fase en la que se abre un proceso participativo *ad hoc* para el IV Plan. Con una duración de 3 meses, ha contemplado la definición y puesta en marcha de

<sup>1</sup> Ambos documentos están disponibles para su consulta en la web de DFA.

herramientas prácticas de participación, en el marco de espacios presenciales y *on line*, para la construcción del primer boceto de Plan – ejes, líneas estratégicas y acciones o medidas-. El proceso participativo ha permitido la elaboración, valoración y validación de propuestas y medidas muy pegadas a la realidad, construidas de forma coherente y elaborar un primer esquema del modelo de gestión.

- **Fase de Elaboración y Aprobación.** Es la fase final, en la que se redacta y se procede a su validación y contraste, en su conjunto, y se cierra el Plan. Esta fase ha durado tres meses y ha contemplado sesiones de trabajo específicas con el Servicio de Igualdad y una sesión de reflexión y análisis con expertas. Por último, se ha validado con las Direcciones, mediante documentos ad hoc para cada Dirección, el conjunto de las medidas contenidas en el IV Plan.

El 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. Así mismo, ha contribuido a consensuar todas y cada una de las medidas con las que cada Dirección se compromete.

Estas fases, se han desarrollado en el marco de un intenso proceso participativo impulsado por el Servicio de Igualdad en el que han estado implicadas, en diferente grado:

- Direcciones y la plantilla de la DFA y la de los organismos adscritos
- Integrantes de la Red Berdinsarea y del Servicio Berdinbidean
- Personal técnico y político de Cuadrillas y Municipios
- Representantes del movimiento asociativo que participan en el Consejo Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava.
- Personal de referencia técnica en materia de igualdad en el THA, externo a la DFA.
- Expertas en el ámbito de las políticas de igualdad de género
- Organizaciones, movimientos sociales y ciudadanos de Álava y la propia ciudadanía.

9

#### En cuanto a la vigencia y estructura:

- En cuanto a la vigencia, se ha optado, por definir un plan a cinco años, periodo que se estima adecuado según la planificación establecida.
- Se parte de un plan sencillo, conformado por los 4 ejes que recoge el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, y que siguen la siguiente denominación.
  - ➔ Buen Gobierno
  - ➔ Empoderamiento de las mujeres
  - ➔ Violencias contra las mujeres y otras violencias machistas
  - ➔ Una nueva cultura y organización de los cuidados.

Cada eje presenta la siguiente estructura:

- Una presentación a modo de introducción que se aproxima o sirve de marco conceptual y orienta la intervención y los aspectos clave que marcan las líneas estratégicas.
- Cada eje se articula en varias líneas estratégicas
- Cada línea estratégica, a partir de la definición de sus objetivos, se articula a través de medidas prácticas de intervención, codificadas por ejes y líneas estratégicas, a las que se asocian los departamentos, direcciones o servicios implicados según su nivel de responsabilidad. El nivel 1 da cuenta del grado más alto de responsabilidad, el nivel 2 determina un grado intermedio y el nivel 3 informa del grado de menor responsabilidad en el desarrollo de la medida, siendo éste un nivel poco frecuente en la estructura presentada.
- Cada medida tiene asociada también una planificación anual.

Las acciones se numeran de forma que se identifica el Eje y la línea estratégica a la que se adscribe. Esta información se recoge en la siguiente tabla a modo de ejemplo:

EJE.

LINEA ESTRATÉGICA:								
OBJETIVOS:								
01.								
0.2...								
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
M1.								
M2.								
M3.								

En conjunto presenta 80 medidas, de distinto nivel de operatividad, que se organizan por ejes y líneas estratégicas, las cuales serán convenientemente jerarquizadas en las programaciones anuales que se desarrollen.

Todos los departamentos participan en el Eje de “Buen Gobierno” y también en el de “Una nueva cultura y organización de los cuidados”. El IFBS tiene un papel protagonista en el Eje III de “Violencias contra las mujeres y otras violencias machistas”, donde también tiene un papel muy activo la Dirección de Euskera, Cultura y Deportes. En el Eje de “Empoderamiento de las mujeres”, si bien no participan todas las Direcciones, sí se da una participación bastante amplia del grueso de los departamentos.

10

Para facilitar la lectura de los contenidos de las medidas y ejes se han utilizado siglas que identifican a las distintas Direcciones, así como a las entidades y organismos externos, presentes en el THA:

<i>Direcciones y Organismos DFA</i>		<i>Entidades y organismos del THA</i>	
Dirección de Agricultura	DA	Consejo Foral de Igualdad	CFI
Dirección de Comunicación	DC	Movimientos de Mujeres del THA	MM
Dirección de Equilibrio Territorial	DET	Organizaciones Empresariales del THA	OE
Dirección de Euskera, Cultura y Deporte	DECD	Ayuntamiento de Vitoria - Gasteiz	AVG
Dirección de Finanzas y Presupuestos	DFFP	Cuadrillas y Municipios	C/M
Dirección de Fomento del Empleo, Comercio y Turismo	DECT	Cuadrillas, Municipios y Concejos	C/M/C
Dirección de Función Pública	DFP	Juntas Administrativas	JA
Dirección de Hacienda	DH		
Dirección de Infraestructuras Viarias y Movilidad	DIM		
Dirección de Medio Ambiente y Urbanismo	DMU		
Dirección de Servicios Generales	DSG		
Dirección de Servicios Sociales	DSS		
Dirección del Gabinete del Diputado General	DGDG		
Instituto Foral de Bienestar Social	IFBS		
Instituto Foral de Juventud	IFJ		
Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad	SI		
Todas las Direcciones	TD		

Cada eje se representa con un color específico y las correspondientes siglas para facilitar su identificación, según la información que se recoge en la tabla siguiente:

EJES / LINEAS ESTRATÉGICAS Y NÚMERO DE MEDIDAS		
EJE I BUEN GOBIERNO - BG (31)	(BG1). ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	7
	(BG2). FORMACIÓN PARA LA CAPACITACION EN IGUALDAD	6
	(BG3). GESTION INTERNA Y PROCEDIMIENTOS COMUNES DE TRABAJO	13
	(BG4). PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	5
EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES - EM (22)	(EM 1). APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL DE LAS MUJERES	6
	(EM 2) APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO DE LAS MUJERES	10
	(EM 3) APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES eje	6
EJE III. VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y OTRAS VIOLENCIAS MACHISTAS – VM (18)	(VM 1) MANIFESTACIONES DIRECTAS DE LAS VIOLENCIAS	3
	(VM 2) MANIFESTACIONES ESTRUCTURALES DE LAS VIOLENCIAS	9
	(VM 3) MANIFESTACIONES CULTURALES Y SIMBÓLICAS DE LAS VIOLENCIAS	6
EJE IV. UNA NUEVA CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS – CC (9)	(CC 1) EL VALOR SOCIAL DE LOS CUIDADOS	4
	(CC 2) UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE CON LOS CUIDADOS	5
<b>TOTAL MEDIDAS</b>		<b>80</b>

11

## PARTE II. EL NÚCLEO DEL PLAN

### II.1. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL IV PLAN

El IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava asume un enfoque de intervención pública que tiene como base la consideración de siete Principios Rectores. Estos Principios son el marco filosófico que orienta la acción propuesta, es decir, las condiciones necesarias para el desarrollo de la acción estratégica que se detalla a lo largo de estas páginas.

Los siete Principios Rectores que a continuación se explican parten del reconocimiento y atención a la realidad lingüística del THA, donde conviven dos idiomas oficiales, euskera y castellano. Además, tienen sentido desde la necesidad de garantizar la cohesión territorial, a partir de las singularidades que caracterizan a la ruralidad de Álava.

#### PARADIGMA FEMINISTA

El feminismo y sus distintas corrientes, como teoría que implica la transformación de las relaciones entre mujeres y hombres, es la base que sustenta el IV Plan. Por eso, asumir el paradigma feminista supone colocar la causa de la igualdad de las mujeres como dimensión política. También implica ampliar la mirada desde las políticas públicas para hacer una pedagogía de las concepciones, valores, conocimientos, prácticas y experiencias feministas, como vías para la eliminación de las discriminaciones y de las violencias contra las mujeres y como una apuesta firme por alternativas estructurales que promuevan la igualdad y la ciudadanía plena de todas las personas.

12

#### ENFOQUE DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD

El enfoque o perspectiva de género permite analizar y hacer visibles las diferentes realidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, por eso es otro de los Principios Rectores que orienta el IV Plan. Este enfoque, que se basa en la teoría de género y el paradigma feminista, permite cuestionar la neutralidad de las políticas públicas, ya que muchas veces éstas se desarrollan bajo la apariencia de que sus efectos son iguales para mujeres y hombres, cuando en realidad perpetúan relaciones de poder y roles sociales que discriminan a las mujeres.

Desde una visión más integral, que parte del reconocimiento a la diversidad de mujeres del THA, el IV Plan también establece la interseccionalidad como Principio Rector, ya que junto con el enfoque de género, ésta es indispensable para desmontar los mecanismos de reproducción patriarcal. Por tanto, las acciones que recoge este Plan tendrán en cuenta, en la medida de lo posible, la interseccionalidad del género con otras desigualdades que como la edad, la lengua, la identidad y la orientación sexual, la diversidad funcional, la etnia, el país de origen, o el hecho de vivir en un entorno más o menos rural, dan lugar a situaciones de discriminación múltiple.

#### LA IGUALDAD COMO VALOR SOCIAL E INDIVIDUAL

Sin cambio de valores, la transformación hacia la igualdad no es posible. Por eso, todas las medidas que se proponen en el IV Plan parten de la existencia tanto de valores sociales que sostienen la infravaloración y subordinación de las mujeres, como de valores sociales que perpetúan la superioridad y prestigio masculinos y que hay que desmontar y eliminar para construir otros nuevos. Este proceso no es posible sin el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres como valor social, -con que existan los mecanismos públicos necesarios para garantizar la igualdad-, e individual, -con que hombres y mujeres, en su subjetividad, se crean y se consideren como iguales-.



#### GARANTÍA PRESUPUESTARIA Y DE RECURSOS

El principio de garantía presupuestaria y de recursos permite hacer efectivo el compromiso y la voluntad política para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres. Sin existencia de presupuestos realistas y anuales, para cada uno de los años de vigencia del IV Plan, así como de una asignación adecuada de recursos para el cumplimiento eficaz de los diferentes objetivos, este plan de trabajo no tendrá la incidencia prevista.

#### LA EVALUACIÓN COMO PARTE DE LA CULTURA DE LA DFA

La existencia de una cultura de evaluación de las políticas públicas garantiza la transparencia y la rendición de cuentas, por eso es otro de los Principios Rectores del IV Plan, ya que su implementación hace posible que la ciudadanía del THA tenga acceso y conozca los resultados de procesos y decisiones que le afectan. Instalar una cultura de evaluación forma parte del Buen Gobierno e implica, además de que se den procesos que permitan mejorar de forma continua las acciones previstas, que agentes políticos, económicos, sociales, así como las mujeres y hombres del THA, interioricen su derecho a tener información suficiente y comprensible sobre el presupuesto, la gestión económica, el desarrollo y el impacto del IV Plan.

#### COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL

Todos los Departamentos de la DFA, así como sus Sociedades Forales y Organismos Autónomos tienen responsabilidad en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. Esta colaboración y compromiso institucional con la igualdad tiene que formar parte de la propia cultura de la Diputación, por lo que cada departamento u organismo tiene que conocer y asumir las actuaciones del IV Plan que son de su competencia, poniendo a disposición los recursos y el personal necesario para su desarrollo. El cumplimiento de este Principio Rector permitirá la innovación y excelencia en la gestión en materia de igualdad en la DFA.

#### PARTICIPACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LAS MUJERES Y DE SUS MOVIMIENTOS

El desarrollo democrático a través de la consecución de la igualdad exige de la participación de las mujeres y de sus movimientos, de su presencia en los espacios donde se gestan y toman las decisiones que les afectan.

También exige del reconocimiento de esas aportaciones, para que esa presencia tenga como resultado la incidencia de las mujeres y de sus movimientos en las políticas. Para ello es necesario generar los cauces necesarios y apoyar los procesos de empoderamiento personal, colectivo y sociopolítico de las mujeres y de sus movimientos. En definitiva, darles voz y que esa voz tenga legitimidad.

## II.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS

La **finalidad** del IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava es articular una estrategia global de trabajo que sirva a la Diputación Foral de Álava para impulsar la igualdad desde las políticas públicas en el periodo 2016-2020, generando las condiciones y sentando las bases para acometer, en el próximo periodo de planificación, una Norma Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Álava.

13

- **Reforzar y consolidar** la incorporación del Principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas generales de la DFA, de forma que éstas sean una herramienta efectiva para transformar el modelo social y que se garanticen los derechos de ciudadanía a todas las personas.
- **Impulsar un cambio** en la cultura organizacional de la DFA para que la igualdad de mujeres y hombres forme parte de la misma.
- **Incidir** a través de los Ejes de “Buen Gobierno”, “Empoderamiento de las Mujeres”, “Violencias contra las mujeres y otras violencias machistas” y “Una nueva cultura y organización de los cuidados” en algunas de las manifestaciones de las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres en el THA, de forma que se contribuya a su eliminación.
- **Posibilitar** que cualquier intervención que se realice desde las políticas públicas tenga como horizonte el empoderamiento de las mujeres.
- **Contribuir al equilibrio territorial y al desarrollo local y sostenible**, poniendo el foco en el diseño de políticas de igualdad dirigidas a la parte más rural del Territorio Histórico de Álava.
- **Establecer** un marco de trabajo realista, posibilista, transparente, medible y no finalista, que genere procesos de cambio y que aprenda y mejore a partir de las aportaciones de los movimientos de mujeres y sociales.

14

### II.3 ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN HACIA LA IGUALDAD

#### II.3.1 BUEN GOBIERNO

El concepto de Buen Gobierno no es nuevo y en este Plan es la herramienta que se propone para que en y desde la Diputación Foral de Álava se desarrollen políticas públicas dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. El Buen Gobierno, como modelo de gobernabilidad, tiene un sentido más ambicioso, que excede a los objetivos del IV Plan, ya que guarda coherencia con el desarrollo humano y se caracteriza por 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.

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.** Dar continuidad y contribuir a consolidar un proceso de transformación de los programas, procedimientos y estructuras de la DFA 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. Las Líneas Estratégicas I y II de este Eje, que llevan por título “Estructuras para la Igualdad” y “Formación para la Capacitación en Igualdad”, respectivamente, abordan estos aspectos para la realidad específica del THA.

La integración progresiva del enfoque de género en las políticas de la Diputación Foral de Álava, el denominado *mainstreaming* o transversalidad de género, es otra herramienta imprescindible para el Buen Gobierno y se relaciona directamente con la Gobernanza. La necesidad de incorporar ésta estrategia está reconocida tanto a nivel internacional (Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de Beijing, 1995), como europeo (Consejo de Europa, 1999) y la propia Ley 4/2005 lo contempla en su articulado.

En el contexto de este Plan, la implementación del *mainstreaming* de género implica, al menos, dos tipos de cambios:

Por un lado, la revisión y/o formulación de las 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 la Línea Estratégica I, “Estructuras para la Igualdad”, que afecta a la DFA como organización, además de a Cuadrillas y Municipios.

Además, la transversalidad de género implica un cambio en los procedimientos y actuaciones comunes a la DFA, para que éstos tengan un impacto positivo en la igualdad. La Línea Estratégica III, denominada “Gestión Interna y Procedimientos comunes de trabajo” se centrará en cómo hacerlo.

- **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 la Línea Estratégica IV, denominada “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. Para ello, se plantean la formulación de espacios para la información y la concertación entre la DFA y los movimientos feministas y/o de mujeres.

15

Para finalizar, es preciso visibilizar que esta nueva forma de planificar las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y la identificación y evaluación de los resultados e impactos producidos por éstas no se inicia en la DFA a través del IV Plan, pues éste recoge la trayectoria y los aprendizajes de un trabajo iniciado con anterioridad.

BG 1 ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES								
OBJETIVOS								
O1. Continuar incrementando el compromiso de la Diputación Foral de Álava con la igualdad de mujeres y hombres								
O2. Generar y reforzar estructuras para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la DFA y en las Cuadrillas.								
O3. Establecer mecanismos de coordinación para la implementación eficaz y progresiva del enfoque de género.								
O4. Apoyar la consolidación de las políticas locales de igualdad teniendo en cuenta la diversidad del territorio y su ruralidad.								
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTO/ DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
DIRIGIDAS A LA DFA COMO ORGANIZACIÓN								
BG 1.1. Asignación al Área de Igualdad de los recursos humanos necesarios para liderar el impulso de las políticas de igualdad en la Administración Foral	DGDG IFBS	DFP DFFPP						

BG 1.2. Reforma de las estructuras de coordinación y colaboración existentes para la implementación de las políticas de igualdad.	SI IFBS	TD							
BG 1.3. Diseño de la estrategia para la creación, puesta en marcha e implementación de estructuras de igualdad en los departamentos, Organismos Autónomos y Sociedades Forales.	SI IFBS	TD							
<b>DIRIGIDAS A CUADRILLAS, MUNICIPIOS Y CONCEJOS</b>	<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
BG 1.4. Definición del modelo de intervención de la DFA en materia de igualdad para Cuadrillas, Municipios y Concejos, adaptando Berdinbidean a este nuevo modelo.	SI	DET C/M							
BG 1.5. Contratación de Técnicas de Igualdad en 6 Cuadrillas.	DET	SI							
BG 1.6. Creación de una red territorial de Técnicas de Igualdad	SI	C/ M DET							
BG1.7.Reformulación de la convocatoria pública de subvenciones en materia de igualdad para Cuadrillas, Municipios y Concejos, adaptándola al nuevo modelo de intervención territorial.	SI								

<b>BG 2 FORMACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN EN IGUALDAD</b>										
<b>OBJETIVOS</b>										
O1. Garantizar que el personal político y la totalidad del personal de la DFA, de sus Organismos Autónomos y de sus Sociedades Forales, tiene la capacitación suficiente en materia de igualdad										
O2. Impulsar y apoyar espacios para la formación del personal político y técnico del THA en igualdad.										
<b>MEDIDAS</b>			<b>ORGANISMOS/DEPARTAMENTO/ DIRECCIONES/SERVICIOS</b>			<b>PLANIFICACIÓN ANUALIDADES</b>				
<b>DIRIGIDAS A LA DFA COMO ORGANIZACIÓN</b>			<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
BG 2.1 Diseño e implementación de un plan de formación en materia de igualdad que incorpore diferentes niveles de especialización, según el tipo de intervención que se realice.			DFP, SI, IFBS, OyS		TD					
BG 2.2 Definición y aplicación progresiva 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 mérito la formación en igualdad.			DFP SI							
BG 2.3. Integración de la formación en materia de igualdad en el manual de acogida para el nuevo funcionariado.			DFP	SI						
<b>DIRIGIDAS A CUADRILLAS, MUNICIPIOS Y CONCEJOS</b>			<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
BG 2.4. Impulso de acciones de formación en igualdad dirigidas al personal político y técnico de Cuadrillas, Municipios y Concejos.			SI	C/ M DET						
BG 2.5. Apoyo a la formación de electas de Concejos.			SI	JA						
BG 2.6. Elaboración e implementación de un proyecto de intervención para promover la participación de las mujeres en los Concejos.			SI DET	JA						

16



BG 3 GESTIÓN INTERNA Y PROCEDIMIENTOS COMUNES DE TRABAJO								
OBJETIVOS								
O1. Alinear la cultura organizacional de la DFA con la igualdad de mujeres y hombres								
O2. Garantizar que los actos y procedimientos administrativos tienen un impacto positivo en la igualdad.								
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTO/ DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
BG 3.1. Regulación de los informes previos de impacto de género en la normativa foral, así como en planes forales y actuaciones significativas.	DGDG	SI						
BG 3.2. Regulación de cláusulas de igualdad en convenios y subvenciones.	DGDG	DFPP SI						
BG 3.3. Regulación de la incorporación de la variable sexo en la producción y análisis de datos.	DGDG	SI						
BG 3.4. Incorporación progresiva de la perspectiva de género en los procedimientos comunes de trabajo, así como en la política y actuaciones de carácter sectorial y transversal, dando continuidad al trabajo realizado.	SI	TD						
BG 3.5. Análisis de género de la fiscalidad competencia de la DFA	DH	SI						
BG 3.6. Diseño y puesta en marcha de un sistema de seguimiento para analizar en los procedimientos comunes de los distintos departamentos, Organismos Autónomos y sociedades de la DFA el cumplimiento de la Norma Foral 5/2015 de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral.	DFPP	SI / TD OyS						
BG 3.7. Control del cumplimiento y análisis del impacto que está teniendo en las empresas del THA la aplicación de cláusulas de igualdad.	SI TD							
BG 3.8. Continuación del proceso de incorporación del enfoque de género en los presupuestos.	DFPP	SI /TD						
BG 3.9. Desarrollo de los trabajos previos para la elaboración de la Norma Foral de igualdad.	DGDG	SI						
BG 3.10. Aprobación de una instrucción para que la comunicación interna y externa de la DFA, Organismos Autónomos y Sociedades Forales utilice un lenguaje inclusivo.	DGDG	SI DC						
BG 3.11. Elaboración de un Plan de Comunicación Interno para visibilizar y transferir al conjunto de la DFA, así como a sus Organismos Autónomos y Sociedades Forales, la política institucional y las actuaciones en materia de igualdad.	DGDG	SI						
BG 3.12. Elaboración, aprobación e implementación de un Plan Interno de Igualdad dirigido al personal de la DFA, Organismos Autónomos y Sociedades Forales.	SI	DFP IFBS OyS <sup>1</sup>						
BG 3.13. Difusión del Plan Interno de Igualdad entre la plantilla.	SI	TD, IFBS OyS						

1 OyS=Organismos y Sociedades

17

BG 4 LA PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS								
OBJETIVOS								
O1. Promover la participación ciudadana, desde un enfoque de género y feminista, en el diseño, gestión y evaluación de las políticas públicas.								
O2. Visibilizar hitos que supongan un avance en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres y que inviten a la participación y movilización en torno a la igualdad								
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTO/ DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
BG 4.1. Articulación de vías para que los movimientos de mujeres, sociales y ciudadanos tengan incidencia en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad.	SI	CFI MM	DECT					
BG 4.2. Generación de alianzas, a través de espacios de reflexión y aprendizaje conjuntos, entre el Área de Igualdad de la DFA y los movimientos de mujeres	SI	CFI	MM					
BG 4.3. Participación en los espacios de coordinación interinstitucional a nivel de la CAE.	SI DGDG							
BG 4.4. Apoyo a la conmemoración de fechas significativas (8 marzo, 28 junio, 25 noviembre, 15 octubre y otras).	SI	CFI	MM					
BG 4.5. Visibilización de los cambios positivos que en materia de igualdad se producen en la cultura organizacional de la DFA.	DGDG SI	DC TD						

18

### II.3.2 EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El concepto de empoderamiento de las mujeres, aunque no data de la IV Conferencia Internacional sobre las Mujeres de Naciones Unidas de Beijing, fue allí, en 1995, en donde se estableció como una “acción urgente” para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz en el mundo. 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 VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 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 de género, y social. Por eso, este eje lo integran tres líneas estratégicas que plantean objetivos y medidas para impulsar, en el THA, los diferentes niveles de empoderamiento:

- **La Línea Estratégica I (EM1) aborda el empoderamiento personal de las mujeres**, es decir, el apoyo a los cambios en la relación de cada mujer consigo misma. No es objeto del IV Plan empoderar a las mujeres, puesto que cada mujer se empodera a sí misma. En cambio, busca impulsar la reparación y desarrollo de algunas de las dimensiones del empoderamiento que como la autonomía, la autoestima o el autocuidado, por ejemplo, son necesarias para el empoderamiento. La creación de la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres, Laia Eskola, una de las medidas que contempla el IV Plan, es una herramienta para el empoderamiento personal de las mujeres del THA.
- **La Línea Estratégica II (EM2) se centra en el apoyo al empoderamiento colectivo de las mujeres.** Éste tiene que ver con la identidad y condición de género que comparten las mujeres y que hace que se conviertan en la mitad de la humanidad con derechos. Para este Eje, el IV Plan establece, a través de diferentes medidas, la necesidad de legitimar el movimiento asociativo de mujeres de la CAE y la promoción del empleo de calidad y del empleo de las mujeres en el medio rural, como vías para que éstas participen con equivalencia de género en este ámbito.

Puesto que la desigualdad y discriminación de las mujeres es global, en este eje también se recogen medidas de colaboración y apoyo al empoderamiento colectivo de las mujeres en otros países a través del impulso de proyectos de cooperación que incorporen la equidad de género y el establecimiento de redes y alianzas entre organizaciones de mujeres del THA y de otros países.

- **La Línea Estratégica III (EM 3) focaliza su acción en la contribución al empoderamiento social y político de las mujeres**, como condición para que la democracia sea realmente participativa. Cuanto más empoderadas estén las mujeres, mayor será su incidencia en la transformación de las políticas públicas. La revisión y reformulación del Consejo Foral para la Igualdad es una de las medidas que se contempla para ello.

19

EM 1 APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL DE LAS MUJERES									
OBJETIVOS									
<p><b>O1.</b> Contribuir a la reparación y desarrollo de la autoestima, la autonomía y el autocuidado para el bienestar personal de las mujeres y niñas del THA, a través del aprendizaje y el autoconocimiento.</p> <p><b>O2.</b> Reforzar el desarrollo de la conciencia de género de las mujeres.</p> <p><b>O3.</b> Generar las condiciones para que la ruralidad no sea una fuente de discriminación y desigualdad para las mujeres de Álava</p>									
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTO/ DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES					
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5	
EM 1.1. Diseño e implementación progresiva de la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las mujeres de Álava	SI	C y M CFI	DET						
EM 1.2. Diseño e implementación progresiva de un programa para el empoderamiento de las niñas y adolescentes	SI								
EM 1.3. Establecimiento de mecanismos de coordinación, aprendizaje e intercambio de experiencias entre Laia Eskola y otras Escuelas de empoderamiento, especialmente con la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres de Vitoria-Gasteiz	SI	AVG							
EM 1.4. Diseño y establecimiento de los mecanismos de coordinación y colaboración con otros departamentos y Organismos Autónomos para la implementación de Laia Eskola.	SI	DECD DET DIM IFJ IFBS							
EM 1.5. Contemplar el análisis de género de las necesidades de movilidad de la población que vive en el medio rural, de la adaptación de los recursos públicos a esas necesidades y de la viabilidad de implementar las áreas de mejora identificadas, en el marco del futuro Plan Comarcal de Transporte.	DIM	DET DMU SI							
EM 1.6. Apoyo a proyectos de movilidad dirigidos a incrementar la autonomía de las mujeres del medio rural de Álava.	DIM	DET DMU SI							

20

EM 2 APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO DE LAS MUJERES									
OBJETIVOS									
<p><b>O1.</b> Visibilizar a las asociaciones de mujeres del THA como espacios desde donde se contribuye al empoderamiento de las mujeres.</p> <p><b>O2.</b> Apoyar a los movimientos de mujeres del THA y de otros países, impulsando la creación de redes y alianzas entre asociaciones.</p> <p><b>O3.</b> Impulsar la generación de empleo de calidad para las mujeres y disminuir la brecha salarial de género.</p> <p><b>O4.</b> Desmontar la imagen social estereotipada y machista que existe sobre las mujeres y sus cuerpos.</p>									
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTO/ DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES					
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5	
EM 2.1. Impulso de proyectos y espacios que faciliten el trabajo conjunto y en red tanto entre asociaciones de mujeres y organizaciones y movimientos sociales y ciudadanos del THA, como con sus Municipios y Concejos.	SI CFI	C/M/C							
EM 2.2. Definición y programación a través de Laia Eskola de un espacio de formación feminista.	SI,CFI								
EM 2.3. Apoyo económico a proyectos de asociaciones de mujeres que tengan como objetivo la consecución de la igualdad, a través de convocatorias públicas específicas, que sean ágiles en su gestión, que simplifiquen procedimientos y que valoren procesos de transformación y empoderamiento de las mujeres.	SI	CFI C/M							

EM 2.4. Asesoramiento técnico a las asociaciones de mujeres del THA, en aquellos aspectos que requieran de un apoyo especializado.	SI C/M								
EM 2.5. Colaboración e intercambio de experiencias con organizaciones de mujeres de otros países, a través de la cooperación foral.	SI								
EM 2.6. Apoyo a iniciativas dirigidas a la generación de empleo por cuenta ajena y por cuenta propia para mujeres del medio rural, en el marco de las estrategias de desarrollo local.	DA DECT	SI							
EM 2.7. Promover y asegurar la participación de las mujeres en la formación para el empleo que desde la DFA se apoya o impulsa, especialmente en aquella relacionada con ocupaciones donde las mujeres están infrarrepresentadas.	DECT OE	SI INDES A							
EM 2.8. Realización de un diagnóstico sobre la realidad de la feminización de la pobreza en Álava, incluyendo propuestas y líneas de trabajo.	SI	IFBS							
EM 2.9. Creación de una mesa de trabajo entre la DFA y las organizaciones empresariales, con el objeto de impulsar la promoción de la igualdad.	DECT	OE SI							
EM 2.10. Realización de un diagnóstico que analice los estereotipos que sobre la imagen de las mujeres difunden los medios de comunicación de Álava, incluyendo propuestas de sensibilización dirigidas al empoderamiento de los cuerpos de las mujeres, especialmente niñas y adolescentes, así como a la promoción y construcción de modelos de belleza diversos.	SI	DC IFJ	DGDG						

21

**EM 3 APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES****OBJETIVOS**

- O1.** Lograr una mayor incidencia de los movimientos de mujeres y de la teoría y práctica feministas en el desarrollo de las políticas públicas.
- O2.** Incrementar y apoyar la participación social y política de las mujeres.
- O3.** Visibilizar nuevos referentes de liderazgo femenino y contribuir a que se conozca la incidencia del feminismo en la construcción de los derechos de las mujeres.

MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTO/ DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
EM 3.1 Impulso y dinamización de un proceso de reflexión entre las asociaciones y organizaciones que forman parte del Consejo Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava, para que se revisen su reglamento, objetivos, funciones, composición y vías para su participación e incidencia en las políticas públicas.	SI/ CFI							
EM 3.2 Formación y asesoramiento a las asociaciones y organizaciones integrantes del nuevo Consejo Foral para la Igualdad para que su incidencia social y política sea efectiva.	SI	CFI						
EM 3.3. Incorporación de las TICs y otras formas de comunicación y participación en las dinámicas del Consejo Foral, teniendo en cuenta la brecha digital de género.	SI CFI							
EM 3.4. Diseño de una herramienta de comunicación donde se recoja actualizada toda la información sobre ayudas y recursos públicos que existen en el THA para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.	SI							
EM 3.5. Apoyo a la organización de espacios de encuentro, reflexión y formación para Alcaldesas y Concejales del THA	SI	C/M/C DET						
EM 3.6. Conocimiento de otros modelos de liderazgo femenino y de la historia de la participación social y política de las mujeres en el THA a través de Laia Eskola.	SI	C/M/C DET						

### II.3 3 VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y OTRAS VIOLENCIAS MACHISTAS

Las diferentes violencias que se ejercen contra las mujeres constituyen una violación de los Derechos Humanos. Su origen estructural hace que muchas de estas violencias estén normalizadas, camufladas y 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 tiene una dinámica más ambigua y compleja. Por eso, enfrentar las violencias 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. En este camino, las aportaciones y reivindicaciones de los movimientos feministas y sociales han sido una de las claves fundamentales para que esta manifestación de las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres forme parte de las agendas políticas.

Las violencias contra las mujeres también son una preocupación central para la DFA. 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 vascas, en el marco de la normativa que existe para prevenir y actuar contra esta violencia, han ido elaborando diferentes herramientas (acuerdos, protocolos, evaluaciones, investigaciones, diseño de recursos, etc.) que han servido para mejorar tanto el conocimiento de esta realidad en la CAE, como la intervención y la necesaria coordinación y colaboración entre quienes en esta materia intervienen. El II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, firmado en 2009, y su protocolo de actuación, expresan este último compromiso.

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 violencias contra las mujeres y violencias machistas, porque también reconoce otras formas de violencia hacia diferentes expresiones de la afectividad y de la sexualidad.

¿Qué se entiende por violencias contra las mujeres en el IV Plan? Aquellas violencias 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 las violencias contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja, 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 Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se considera que este Plan contiene diferentes formas de sensibilización e intervención que tienen que tenerlas en cuenta.

¿Y las otras formas de violencias machistas? Aunque las medidas que contempla el IV Plan están sobre todo dirigidas a actuar sobre las violencias contra las mujeres, este IV Plan también reconoce y contempla entre sus medidas otras formas de violencias machistas que como causa de la intolerancia hacia diferentes expresiones de la afectividad y la sexualidad, generan fobia social hacia personas diversas que no responden a los modelos hegemónicos de masculinidad y feminidad. Por eso, la homofobia, la lesbofobia, la bifobia, la transfobia, o la violencia intragénero, que son formas de violencia que van más allá de la violencia que se inscribe en el marco de las relaciones heteronormativas, también se abordan en este Plan en la Línea Estratégica III.

Desde este contexto, los contenidos de este Eje se estructuran en tres Líneas Estratégicas desde donde se abordan:

- **Las manifestaciones directas de las violencias o interpersonales** (Línea Estratégica I), que son las formas más fácilmente reconocibles y que tiene efectos visibles tanto externos (lesiones y daños físicos, por ejemplo), como internos (pérdida de autoestima, culpa y otros daños psicológicos).
- **La violencia estructural**, que aunque su definición es más amplia en este Plan se concreta en aquella que se ejerce debido a las limitaciones de los servicios y recursos públicos y a la falta de coordinación institucional (Línea Estratégica II). Esta violencia provoca situaciones de dobles o múltiples victimizaciones.
- **La violencia cultural y simbólica** (Línea Estratégica III), que es aquella que se justifica y legitima socialmente, que no se percibe generalmente como violencia, y que se aprende y transmite a través de las familias, el sistema educativo, el lenguaje, los medios de comunicación, las relaciones laborales y las relaciones entre pares, entre otros.

23

VM 1 MANIFESTACIONES DIRECTAS DE LAS VIOLENCIAS								
OBJETIVOS								
O1. Conocer la incidencia de las violencias contra las mujeres en el medio rural.								
O2. Garantizar una atención integral y de calidad a todas las mujeres del THA que enfrentan violencias, reduciendo las diferencias territoriales y municipales.								
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTO/ DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
VM 1.1. Realización de diagnósticos, a nivel de Cuadrillas, sobre la incidencia de las violencias contras las mujeres y otras violencias machistas en el THA, para la identificación de áreas de mejora.	SI	C/M/C						
VM 1.2. Prestación de los Servicios Sociales especializados para la atención a las víctimas de la violencia contra las mujeres de competencia foral, según la Ley 12/2008 de Servicios Sociales y la Cartera de Prestaciones y Servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales.	IFBS	C/M/C						
VM 1.3. Puesta en marcha de la red de recursos residenciales para víctimas de violencia.	IFBS							

VM 2 MANIFESTACIONES ESTRUCTURALES DE LAS VIOLENCIAS								
OBJETIVOS								
O1. Mejorar la eficiencia de los servicios públicos, evitando que se produzcan dobles o múltiples victimizaciones.								
O2. Impulsar la creación de mecanismos de coordinación y la mejora de los protocolos y procedimientos de actuación, en el marco del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas del maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual en la CAE.								
O3. Generar las condiciones para que a través de la capacitación, la intervención profesional tenga como horizonte el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.								
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTO/ DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
VM 2.1. Creación y regulación de una mesa de coordinación interinstitucional, con representación de todas las Instituciones con competencias en el abordaje de la atención a las víctimas y victimarios de las violencias machistas en el THA.	DSS/ IFBS							
VM 2.2. Creación de un espacio de coordinación entre la Diputación Foral de Álava y el IFBS.	IFBS/ SI							
VM 2.3. Elaboración, difusión y/o aplicación de protocolos específicos de prevención, detección precoz y actuación para casos de violencias contra las mujeres en los ámbitos de menor y familia, mayores, dependencia, discapacidad y enfermedad mental.	IFBS							
VM 2.4. Elaboración, difusión y/o aplicación de protocolos locales interinstitucionales de coordinación en Cuadrillas o Municipios, a partir de la información de los diagnósticos previos.	IFBS SI C/M							
VM 2.5. Formación del personal político y técnico de Cuadrillas y Municipios, especialmente el relacionado con urbanismo, como condición previa a la realización de protocolos locales interinstitucionales de coordinación.	SI C/M	IFBS						
VM 2.6. Registro de expedientes de atención social donde confluya sospecha, demanda o recurso por violencia machista, en cualquiera de las áreas de actuación del IFBS, que permita conocer la dimensión de esta realidad, optimizar el seguimiento de la atención social y evaluar el impacto y eficacia de la atención.	IFBS							
VM 2.7. Mejora de la competencia en materia de violencia del 100% de las y los profesionales de atención directa de los Servicios Sociales, en el marco de los planes de formación que les son de referencia.	IFBS	DSG						
VM 2.8. Capacitación del 100% del monitorado de tiempo libre en materia de coeducación y prevención de violencias	IFJ	SI						
VM 2.9. Participación en los espacios de coordinación interinstitucional a nivel de la CAE.	IFBS	SI						

24

VM 3 MANIFESTACIONES CULTURALES Y SIMBÓLICAS DE LAS VIOLENCIAS								
OBJETIVOS								
O1. Incrementar el rechazo social e institucional hacia todas las formas de violencias ejercidas por hombres contra las mujeres, así como a cualquier forma de violencia machista.								
O2. Contribuir a la revisión de los modelos sociales y culturales a través de los que se mantienen y socializan las diferentes formas de violencias.								
O3. Promover un posicionamiento y rechazo más activo a las violencias por parte de los hombres.								
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTO/ DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
VM 3.1 Diseño y puesta en marcha de un programa que incluya la prevención, la investigación, la sensibilización y la formación en materia de violencias.	SI	DECD IFBS C/M/C						
VM 3.2 Análisis de la percepción que sobre las violencias contra las mujeres y otras violencias machistas tiene la población más joven del THA.	SI	DECD C/M/C						
VM 3.3 Elaboración y difusión de herramientas para que las y los jóvenes puedan reconocer las violencias y enfrentarlas.	SI / IFJ DECD	IFBS						
VM 3.4 Continuación con la participación en iniciativas de prevención de las violencias machistas impulsadas por instituciones y apoyo a su consolidación (Beldur Barik y otras).	SI	DECD IFBS IFJ						
VM 3.5 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, tanto la violencia contra las mujeres, como cualquier otra violencia machista.	SI	DECD C/M/C						
VM 3.6 Sensibilización en materia de diversidad sexual e identitaria, impulsando acciones que promuevan el respeto a los derechos de LGTBQI desde las edades más tempranas.	SI	DECD						

25

### II.3.4 UNA NUEVA CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS

El modelo actual de cuidados reproduce las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres. Lejos de ser un aspecto prioritario en las sociedades, porque el cuidado es fundamental para la sostenibilidad de las vidas, su formulación sigue estando determinada por la división sexual del trabajo y su naturalización en torno a las mujeres. Esta realidad explica el hecho de que cuidar no sea central, de que los cuidados no tengan valor y de que quien pueda transfiera los cuidados a quienes menos posibilidades tienen de delegarlos, es decir, a las mujeres con menos recursos. Por eso, tanto desde el ámbito público, como privado, los cuidados se realizan en condiciones muy precarias, condiciones que el actual contexto de crisis ha agravado y que no responden a los precios medios de mercado. La relación entre los cuidados, la pobreza y el riesgo de exclusión están constatados y no se puede abordar la feminización de la pobreza sin tener en cuenta esta realidad, que en el THA está afectando a muchas mujeres, entre ellas a aquellas que están al frente de hogares monoparentales.

En este contexto de crisis de los cuidados, donde su responsabilidad se diluye y feminiza, y donde la evolución demográfica y el progresivo envejecimiento de la población hacen que cada vez haya más personas con necesidades de cuidados, el IV Plan se plantea incidir desde las siguientes premisas:

- La dificultad de encontrar una definición de cuidados que lleve a las políticas públicas, ya que el autocuidado, los afectos y las emociones, las relaciones y muchos trabajos de difícil cuantificación para el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud de las personas también forman parte de los cuidados. Por tanto, se parte de que todas las personas necesitan de cuidados, no sólo las dependientes.
- El derecho a recibir cuidados suficientes y satisfactorios, por parte de todas las personas.
- La necesidad de desmontar el mandato cultural, tan arraigado en modelos familiaristas como el del THA, de que los cuidados forman parte del “deber ser” de las mujeres. Este mandato, instalado en las mujeres y en la sociedad, está sirviendo al sistema para financiar, a costa de una mayor y más intensa carga de trabajo no remunerado de las mujeres, muchos de los recortes que se han producido en materia de sanidad y dependencia. Además, sirve de excusa para que los hombres, las políticas públicas y las empresas, además de otros agentes sociales y económicos, no asuman la responsabilidad que como parte de la sociedad tienen con los cuidados.

La DFA tiene competencias propias en materia de cuidados. Por eso, a través de este Eje se ha buscado incidir en tres aspectos fundamentales para establecer otro modelo de cuidados:

- La visibilidad de los cuidados y los costes que su desigual reparto tiene en las vidas de las mujeres, como vía para que los cuidados tengan valor en la sociedad, para que su responsabilidad sea equitativa y para que se pueda construir otra cultura de los cuidados donde se transformen los usos sociales de los tiempos y las mujeres también se sientan con derecho a recibir cuidados y a cuidarse. La Línea Estratégica I recoge las medidas que se desarrollarán en este sentido.
- El derecho al tiempo propio de las personas, que tiene que ver con el autocuidado para el bienestar personal, una dimensión básica del empoderamiento personal.
- La búsqueda de alternativas posibles, a partir de las características y recursos del THA, para que la gestión de los cuidados sea asumida desde la organización social de forma colectiva y corresponsable. La Línea Estratégica II se centra en este aspecto.

El abordaje específico de estos ámbitos, a través de las Líneas Estratégicas que se proponen, ha servido como criterio para denominar a este Eje, ya que se ha buscado que la formulación utilizada fuera realista y tuviera coherencia con la propuesta que se presenta.

26

CC 1 EL VALOR SOCIAL DE LOS CUIDADOS									
OBJETIVOS									
O1. Visibilizar los trabajos formales e informales de cuidados.									
O2. Conocer cómo los roles y estereotipos basados en la división sexual del trabajo inciden en la feminización y precariedad de los trabajos de cuidados.									
O3. Desarrollar el autocuidado a través de la toma de conciencia sobre la importancia de tener y disfrutar de un tiempo individual y propio.									
MEDIDAS		ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
DIRIGIDAS A LA DFA COMO ORGANIZACIÓN		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
CC 1.1. Elaboración de un análisis sobre los derechos y permisos relacionados con los cuidados entre el personal de la DFA, Organismos Autónomos y Sociedades Forales, estudiando su incidencia en las trayectorias profesionales de mujeres y de hombres.		DFP SI IFBS IFJ Sociedades							
DIRIGIDAS A CUADRILLAS, MUNICIPIOS Y CONCEJOS		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
CC 1.2. Estudio de las condiciones en las que se realizan los trabajos formales e informales de cuidados en el THA, incidiendo en las consecuencias de su precarización y feminización.		SI	IFBS C/M						
CC 1.3. Realización y divulgación de un mapa-diagnóstico que permita conocer la cobertura de los recursos públicos de cuidados en el THA y que identifique áreas de mejora, especialmente en el medio rural.		SI	IFBS DET C/M						
CC 1.4. Puesta en marcha de acciones de sensibilización y formación que incidan en el valor social y económico de los cuidados, como elemento clave para la sostenibilidad de la vida.		SI	DECD C/M						

27

CC 2 UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE CON LOS CUIDADOS									
OBJETIVOS									
O1. Poner en marcha iniciativas para avanzar en la gestión de los cuidados desde la corresponsabilidad									
O2. Mayor nivel de bienestar y calidad de vida de la ciudadanía, a través del desarrollo y consolidación de la Ética del Cuidado.									
MEDIDAS		ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS DIRECCIONES/SERVICIOS			PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
DIRIGIDAS A LA DFA COMO ORGANIZACIÓN		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
CC. 2.1. Reconocimiento a las empresas que contraten con la DFA y que se corresponsabilicen con los cuidados, en el marco de sus Planes o planificación en materia de Igualdad.		SI	TD C/M						
CC. 2.2. Impulso de iniciativas para apoyar a los y las familiares cuidadoras de personas dependientes, a partir de los grupos de apoyo a familias cuidadoras que ya existen.		DSS	SI						
DIRIGIDAS A CUADRILLAS, MUNICIPIOS Y CONCEJOS		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	1	2	3	4	5
CC 2.3. Organización de grupos de trabajo de ámbito local, con representación de organizaciones públicas y privadas, para diseñar conjuntamente, desde la concertación social, medidas adaptadas a cada territorio para gestionar los cuidados de forma corresponsable.		SI	C Y M						
CC 2.4. Impulso de acciones para corresponsabilizar con los cuidados a las empresas del medio rural de Álava.		SI	DET AE C/M						
CC 2.5. Impulso y apoyo a iniciativas que tanto en la Administración Foral, como en el THA, estén dirigidas al desarrollo de paternidades que transformen el modelo tradicional de cuidados.		SI	AE C/M DET						

### PARTE III. EL MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN

#### III.1. INTRODUCCIÓN: UN PLAN EN MOVIMIENTO

Partiendo de las lecciones aprendidas y de la experiencia acumulada, en este IV Plan se plantea un modelo de gestión que quede integrado en el mismo como una gran acción transversal al servicio de las actuaciones finalistas y como un instrumento en sí del Buen Gobierno.

Este modelo no tiene por objetivo crear una mera yuxtaposición de estructuras para la coordinación en niveles técnicos y políticos, sino que pretende ser un elemento vivo que permita avanzar en la transversalización de la perspectiva de género, al tiempo que se desarrollan las actuaciones específicas determinadas a favor de la igualdad en los diversos ámbitos.

Por lo tanto, propone el establecimiento de **estructuras flexibles**, basadas en la adecuación y mejora de los mecanismos ya contrastados, que permitan llevar adelante el IV Plan, desde la lógica de determinar con claridad la responsabilidad sobre la ejecución de cada uno de los Departamentos. Se trata, en definitiva, de generar estructuras que permitan al conjunto de la Administración Foral ser partícipes del Plan en tanto que compete, sin excepción, a todos y cada uno de los Departamentos, dado que se trata de la aplicación de una estrategia política en materia de igualdad para el THA. En este sentido, también se consideran como parte del modelo de gestión las estructuras o, al menos, los “puentes” que es necesario tender para la coordinación interinstitucional con las Entidades Locales del THA (Cuadrillas y Municipios), los Territorios Históricos de Bizkaia y Gipuzkoa, así como con Emakunde y otros organismos del Gobierno Vasco.

Por otro lado, y teniendo en cuenta la **vocación transformadora del IV Plan**, todas sus acciones están diseñadas con un esquema temporal que permite definir y marcar prioridades a lo largo de su desarrollo, de tal modo que se pueda fijar la **consecución de objetivos y resultados en distintos plazos**, lo que va a permitir la aplicación de una lógica de **programación ágil**, con base anual, por lo que se refiere al conjunto de las actuaciones del plan (nivel macro) y con bases temporales diferentes en función de la complejidad y temporalidad de algunas de las actuaciones (nivel micro). De tal manera que las acciones más complejas puedan recibir un tratamiento como **“proyecto estratégico”** que permita el desarrollo y la atención requeridos en tiempos y recursos.

Por último, y en relación con este esquema de trabajo, el seguimiento y la evaluación del plan se desarrollarán, de igual modo, en estos dos niveles (macro y micro), estableciéndose a priori sólo los grandes indicadores y los mecanismos generales que permitan su puesta en marcha.

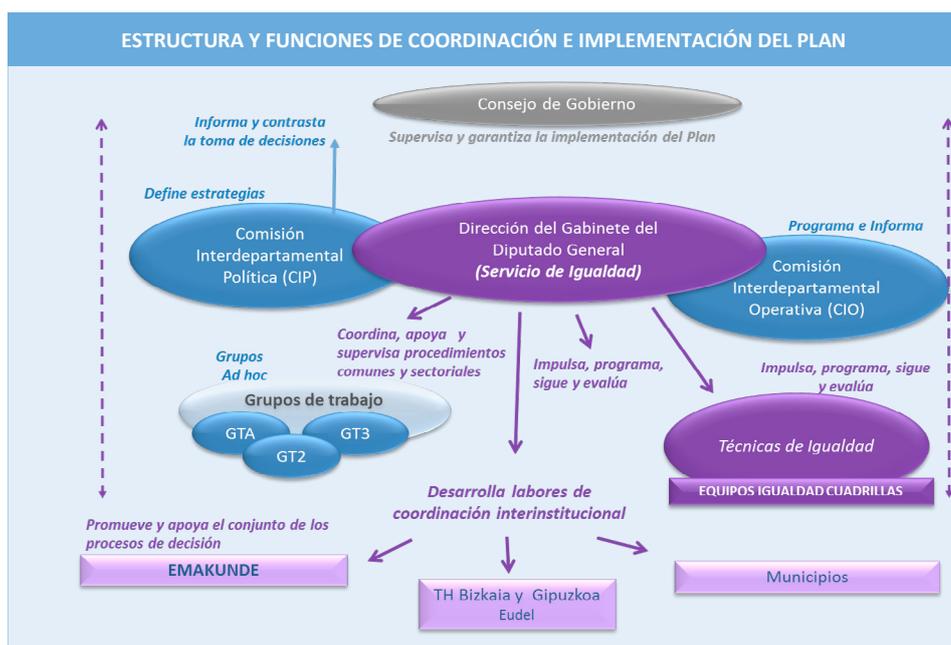
#### III.2. ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN Y GESTIÓN: HACIA UNA ARQUITECTURA BÁSICA DE GÉNERO

El IV Plan, como compromiso de la DFA con la igualdad, requiere, como ya se ha dicho, de una serie de estructuras que garanticen su vocación de **globalidad**, con el fin de garantizar que se promueve la incorporación del enfoque transversal de género en todos los ámbitos y en todas las decisiones, de tal modo que el **órgano competente en materia de igualdad, como es el Servicio de Igualdad (dependiente de la Dirección del Gabinete del Diputado General)** se reserve un papel **promotor e impulsor** del desarrollo del Plan, compartiendo, en un esquema de **corresponsabilidad y de participación**, la ejecución del mismo con el conjunto de los Departamentos.

En este contexto, las estructuras de implementación y coordinación pretenden integrar a los distintos niveles y competencias de la Administración Foral, integrando también la relación con las administraciones del THA, teniendo en cuenta que debe atender a una realidad administrativa compleja

y diversa tanto en competencias como en funciones y que debe adecuar sus prácticas a los tiempos y actuaciones reales, identificándose de forma clara las responsabilidades de cada uno de los Departamentos.

Así, y tomando como base el esquema de funcionamiento de la DFA, se plantean dos grandes estructuras estables de coordinación general y estructuras especializadas, que se interrelacionan en los niveles político y técnico de acuerdo con el siguiente esquema:



29

Las *piezas* que conforman esta estructura dinámica de coordinación y gestión tienen, como se muestra en el esquema, una serie de funciones claramente identificadas, aunque su definición última formará parte del propio proceso de implementación y programación del Plan.

- **Servicio de Igualdad:** Como órgano impulsor y promotor del Plan tendrá un nivel de interlocución con todas las estructuras participantes, desarrollando labores de coordinación general, asesoramiento y acompañamiento con el conjunto de las estructuras del Plan. Asimismo, deberá servir de enlace para la coordinación interinstitucional y **muy especialmente en el desarrollo del trabajo con cuadrillas y municipios para el desarrollo e impulso de las políticas locales de igualdad**, utilizando, entre otras, herramientas como **Berdinbidean**<sup>2</sup> En este sentido, la coordinación con las cuadrillas y sus municipios tendrá como espacio privilegiado la relación que se generará a través de la **dotación por parte de la DFA de personal técnico de igualdad para las cuadrillas**, tanto con un carácter bilateral, como con la **generación de la red de Técnicas de Igualdad en el THA**.

Asimismo, será misión del Servicio de Igualdad el establecimiento de las relaciones necesarias tanto con el Gobierno Vasco, como con los Territorios Históricos de Bizkaia y Gipuzkoa y otras entidades territoriales especializadas, como es el caso de las estructuras de coordinación interinstitucional en ámbitos como la violencia contra las mujeres. Asimismo, y en el ámbito de la sociedad civil, también será misión del Servicio de Igualdad establecer mecanismos de coordinación con el **Consejo Foral de Igualdad** y otros agentes de la sociedad civil del THA.

<sup>2</sup> Servicio de asesoramiento y apoyo a municipios de menos de 5.000 habitantes para el impulso de sus políticas de igualdad.

➤ **Comisión Interdepartamental:** Con base en las estructuras ya existentes, esta Comisión Interdepartamental contará con dos grupos diferenciados que, en todo caso, tendrán un funcionamiento coordinado, básicamente a través de la labor transversal desarrollada por el Servicio de Igualdad:

➔ **Comisión Interdepartamental Política (CIP),** conformada por las Direcciones de los distintos Departamentos, incluyendo INDESA e IFJ. Tiene por objeto la coordinación global del desarrollo del Plan, con una misión fundamentalmente de **decisión política y estratégica** sobre las actuaciones. Sus funciones principales serían las de garantizar la ejecución del Plan, facilitando la vinculación con la formulación de políticas desde una perspectiva de género y la dotación de los recursos necesarios para el desarrollo técnico del Plan. Este grupo se reunirá con una periodicidad bianual e informará directamente al Consejo de Gobierno, a efectos de seguimiento de las cuestiones estratégicas del Plan. Esta comisión puede contar, eventualmente, con la participación de personas expertas externas.

➔ **Comisión Interdepartamental Operativa (CIO),** conformada por Jefaturas de Servicio con competencias transversales en las distintas Direcciones (Secretarías Técnicas). Este grupo será el encargado de coordinar y dar soporte a las actuaciones del Plan, desarrollando las programaciones globales, al tiempo que proporcionar la información y asesoramiento necesarios para realizar la incorporación de la perspectiva de género en los distintos procedimientos y actos administrativos, lo que se ha definido como **proyectos generales**. Esta comisión se reunirá con carácter bianual, con el objeto de preparar las reuniones de la CIP.

➔ La periodicidad de las reuniones que se ha establecido antes puede modificarse atendiendo a la generación de los **grupos de trabajo ad hoc**, que se consideren necesarios para el desarrollo de proyectos estratégicos, como puede ser el caso de generalización de la evaluación previa de impacto de género en el desarrollo normativo.

➤ **Grupos de trabajo ad hoc.** Estos grupos de ejecución son las estructuras sobre las que recaerá la **responsabilidad directa de ejecución y seguimiento** de las actuaciones previstas en el Plan, y reciben este nombre dado que se formarían con el fin de atender a proyectos específicos generales o sectoriales. Un ejemplo de temática de trabajo de estos grupos sería, por ejemplo, desarrollar presupuestos con enfoque de género, cuyos resultados se harían generalizables al conjunto de la organización. Estos grupos estarán coordinados por el Servicio de Igualdad y la/s personas que correspondan de la CIO. Dada la diversa composición y complejidad de las áreas de la DFA<sup>3</sup> se deberá garantizar la participación de los servicios directamente implicados en la ejecución (responsable y personal especializado/formado en género), junto a la persona representante del CIO (responsable Secretaría Técnica), que garantice la implementación de la programación desarrollada a nivel del área concreta. Estos grupos de trabajo ad hoc constituyen el núcleo de las **Unidades de Género**, que está previsto implementar en el marco de este IV Plan.

30

<sup>3</sup> Ver la estructura vigente de los Departamentos de la DFA en *Anexo III*

### III.3 PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: INSTRUMENTOS DE UN PROCESO DINÁMICO

El diseño de las líneas estratégicas y de las actuaciones del IV Plan configura un mapa amplio sobre el que va a ser necesario desarrollar una programación “comprometida” con la realidad, pues su implementación exige de recursos y de compromiso político.

En este sentido, tanto los mecanismos de programación, como los de seguimiento y evaluación, se plantean como directrices a seguir en un **proceso dinámico** que ha de ser revisado con carácter anual, con el fin de verificar los avances reales en los distintos ámbitos en los que interviene el Plan. Esto va a permitir el desarrollo de una programación que se vea retroalimentada por la información de seguimiento, definiendo la continuidad o no de algunas acciones o la reorientación de otras, situando al IV Plan no como un fin en sí mismo, sino como una **herramienta** para el avance en materia de igualdad.

#### PROCESOS CLAVE: COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN

El dinamismo en la ejecución del Plan va a depender en buena medida de la implementación de **procesos clave**, como son la **comunicación**, la **participación** y la **formación**, que se constituyen como condición *sine qua non* para realizar avances efectivos en todos los ámbitos del Plan<sup>4</sup>. Por tanto, junto a la “arquitectura básica” de género que dibujan las estructuras de coordinación (tal y como se muestra en el siguiente diagrama), estos procesos se articularán de forma transversal y adoptarán forma de planes temáticos que van a permitir reforzar y cimentar mejor esa arquitectura básica, potenciando y mejorando la relación entre todos los niveles de interlocución, tanto internos, como externos, para la consecución de los objetivos planteados.

31

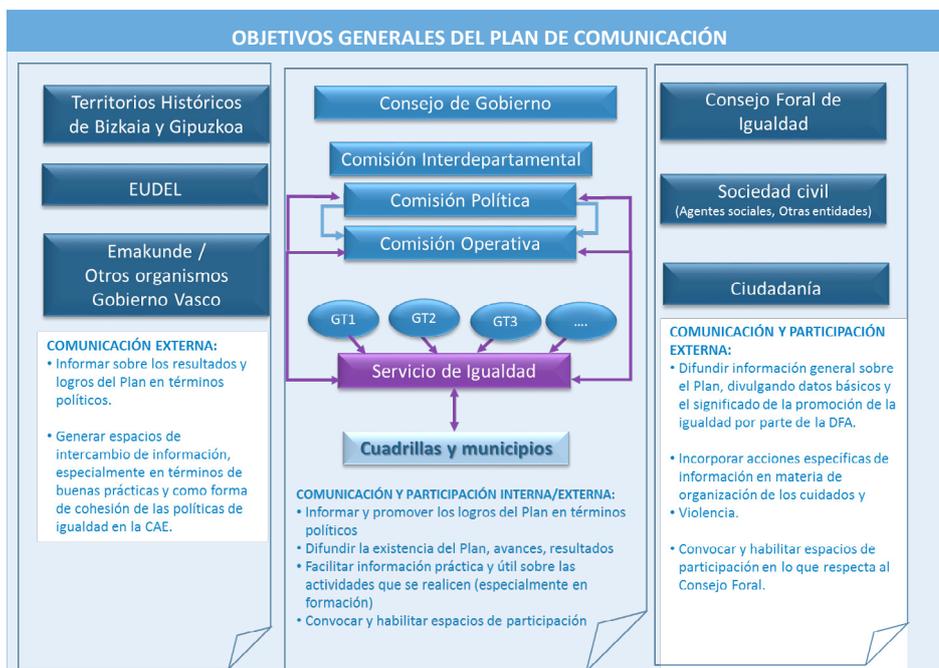
#### PRINCIPALES ELEMENTOS DEL PLAN DE COMUNICACIÓN

La adopción de un **plan de comunicación global**, tanto interno como externo, asociado a las distintas instancias de coordinación e interlocución, no sólo es una herramienta útil y necesaria para dinamizar el plan, sino que también permite desarrollar discursos y pensamientos sobre la igualdad en torno a medidas efectivas y concretas que responden a problemas también claros y dimensionados, alejando así los discursos que tienden a banalizar o minimizar las situaciones de desigualdad, contribuyendo a la eliminación de lo que se conoce como el “espejismo de la igualdad”.

Desde el punto de vista estrictamente **interno**, y tal como se muestra en el gráfico de objetivos que se presenta a continuación, la comunicación se ha de convertir también en la herramienta básica de la participación y, por ende, de la “**apropiación**” del Plan por parte de las distintas estructuras de coordinación, ampliando esta participación al conjunto de la plantilla de la DFA en la medida de lo posible.

Por lo que se refiere a la comunicación **externa**, se incluye a todas las instancias de interlocución, con especial atención a las estructuras políticas y técnicas de las **Cuadrillas, Municipios y Concejos**, con las que será necesario establecer canales de comunicación y participación más intensos, al igual que sucede con el **Consejo Foral de Igualdad**.

<sup>4</sup> Procesos que, por otra parte, están en la base del artículo 10 de la Ley 4/2005.



32

Partiendo de la base de que la información es la primera condición para que exista **participación**, los procesos participativos, definidos como “espacios habilitados para ese fin”, también se han considerado en el marco del Plan de Comunicación, al menos en lo que respecta a facilitar la información y convocar a dicha participación. La definición última de estos espacios de participación va a depender de cómo se elaboren las programaciones anuales tanto por lo que respecta a la actividad de las estructuras de coordinación y gestión, como por lo que respecta a la periodicidad y contenidos del Consejo Foral de Igualdad.

La articulación de un plan transversal de estas características se desarrollará incorporando a los distintos niveles de programación una estructura de planificación que contenga los siguientes elementos, relacionados con los contenidos y formas de la comunicación de la actuación en cuestión:

- Necesidad y propósitos de comunicación (en su caso): Información / información para la participación
- Instancias personas / destinatarias: Externas, internas. Implicadas / no implicadas en la ejecución
- Mensajes y canales de comunicación

La incorporación de estos ítems se realizará, tal y como queda descrito en el siguiente apartado, como un elemento más de programación y seguimiento, de tal manera que se pueda automatizar al máximo posible su producción y distribución.

**PRINCIPALES ELEMENTOS DEL PLAN DE FORMACIÓN**

Junto a la comunicación, la **formación en género e igualdad entre mujeres y hombres** se considera como otro elemento clave en el marco de un Plan de Igualdad, constituyendo un instrumento esencial para posibilitar su implementación y despliegue. Si bien es imprescindible contar con personal especializado, es igualmente necesaria la adquisición de conocimientos y destrezas por todas las personas que trabajan en una organización comprometida con la igualdad. Más allá del cambio cultural, es necesario introducir el género como “**área de competencia**”, como cualquier otro requerimiento que va a generar una **nueva forma de hacer**.

Por estas razones, es fundamental abordar también con carácter transversal un **plan de formación** dirigido a todo el personal de la DFA, incluyendo personal político. Este plan de formación, cuya preparación dará comienzo a fecha del inicio de ejecución de las actuaciones del Plan, contará con la coordinación de la Dirección del Gabinete a través del Servicio de Igualdad y la participación de la Comisión Interdepartamental (tanto de la Comisión Política como de la Comisión Operativa), así como con la implicación específica de la Dirección de Función Pública, responsable de la formación en la Diputación.

Como es habitual en todo plan de formación, éste contendrá una primera **fase de identificación de necesidades formativas**, tras la cual se pondrán en marcha los procesos de formación resultantes del análisis de necesidades en **términos de prioridad para el desarrollo e implementación del Plan**. Así, en el primer diagnóstico de necesidades, se dará prioridad a las necesidades de formación del personal directamente implicado en las estructuras de coordinación.

En paralelo, se desarrollarán iniciativas de formación que atiendan a necesidades formativas **básicas** dirigidas a los distintos niveles del personal de la DFA, como pueden ser los conceptos básicos sobre políticas de igualdad y también aquellas iniciativas destinadas a atender necesidades formativas del personal **técnico**, de **carácter transversal**, como pueden ser la utilidad y utilización de los datos desagregados por sexo o las bases de la evaluación de impacto de género.

Una vez finalizada la fase de diagnóstico de necesidades y de implementación de la oferta de formación, este plan de formación se renovará periódicamente, siendo objeto de una evaluación permanente que permita determinar, sobre todo, la percepción de utilidad e idoneidad por parte de las personas participantes. Esta evaluación se realizará con carácter anual y servirá para establecer la programación de la siguiente anualidad.

**MECANISMOS DE PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CONTINUA: CICLO COMPLETO DE PROYECTO**

De acuerdo con lo que se conoce como la metodología del **ciclo completo de proyecto**, los procesos de programación, seguimiento y evaluación en el marco del IV Plan se desarrollarán de tal forma que se retroalimenten entre sí, de acuerdo con un esquema de las siguientes características:



Como se observa, a partir del establecimiento de la **programación inicial**, en la que se caractericen las actuaciones en términos de acciones anuales o plurianuales, se establecerá un proceso de **seguimiento y evaluación continua** que permita retroalimentar las programaciones anuales, teniendo en cuenta tanto los resultados de las acciones que se desarrollan en ese intervalo de tiempo como aquéllas que se desarrollan de forma plurianual.

Se trata, en definitiva, de establecer un **sistema de seguimiento y evaluación** que permita “instalar” la capacidad de evaluación, incorporando la mirada y la cultura de evaluación de forma asociada a la propia ejecución. No se trata de hacer balances finales y recogida de información de ejecución a posteriori, sino de crear mecanismos de recogida y tratamiento de la información que permitan incorporar el seguimiento en el propio proceso de ejecución. Para ello será necesario contar con un sistema informático compartido, y de fácil acceso, en el que asociar la información sobre las acciones de forma incremental.

En un esquema de estas características, la programación inicial, será desarrollada en un proceso de análisis y planificación que contenga los siguientes elementos:

- **Caracterización de las acciones en términos de su periodicidad y naturaleza:** Como ya se ha indicado, el desarrollo e implementación del IV Plan se estructurará en dos niveles de programación que, a su vez, están también definiendo una estructura de seguimiento. Un **nivel macro**, que considera el Plan como instrumento global de ejecución y que se desarrolla con una base anual y un **nivel micro**, que considera aquellas unidades de actuación que se desarrollan más allá de la programación anual y que, por sus características, pueden considerarse como proyectos de carácter estratégico, dentro del Plan. En este sentido, medidas como pueden ser las intervenciones de carácter anual dirigidas a la eliminación de la violencia contra las mujeres y otras violencias machistas se consideraría una actuación del nivel macro, dado que se trata de actuaciones recurrentes cuyo desarrollo se programa y sigue atendiendo a cuestiones más cercanas a un seguimiento relativamente cuantitativo (pendiente de indicadores de realización, como el número de mujeres atendidas, o el número de procesos finalizados). En cambio, una actuación como la consolidación del proceso de implementación del enfoque de género en los presupuestos de la DFA, se consideraría dentro del nivel micro, establecido en el marco de un itinerario de actuación de carácter plurianual, cuya implementación y seguimiento requeriría de un despliegue específico y pormenorizado, más dependiente de la programación y seguimiento cualitativo.
- **Identificación de objetivos específicos e indicadores:** Teniendo en cuenta los grandes objetivos estratégicos y los indicadores establecidos para las líneas de actuación (ver Anexo) se establecerán objetivos específicos e indicadores de grado de cumplimiento y de proceso que permitan hacer del seguimiento un proceso de evaluación continua.
- **Resultados esperados (indicadores de realización):** En términos de lo que se espera “producir”, en el marco de la actuación.
- **Presupuesto estimado:** Incluyendo todos los costes posibles, así como su procedencia. Para el ejercicio 2017 se prevé una consignación presupuestaria específica para políticas de igualdad de 800.000 euros, sin perjuicio de que otros departamentos destinen parte de sus fondos a la transversalización de enfoque de género en sus políticas.
- **Entidad/es responsable/s y colaboradoras:** Aquí se identificarán con precisión las entidades participantes determinando el tipo de participación de las entidades consideradas como colaboradoras, indicando, en su caso, la participación de entidades externas.

- **Elementos transversales:** Aquí se considerarán las cuestiones antes identificadas en materia de comunicación y participación, así como las necesidades de formación del personal asociadas al desarrollo de la actuación, en su caso.

Las estructuras de coordinación del Plan participarán en los procesos de programación de acuerdo con un esquema de las siguientes características:



35

En este marco, el **sistema de seguimiento** se establecerá con una doble funcionalidad. Por una parte se trata de producir información que permita dar apoyo a la ejecución de las acciones y, por otra, producir información que sienta las bases de la evaluación continua y final.

La primera de las funcionalidades de **apoyo a la ejecución** implica obtener y procesar información con el objetivo de conocer la evolución del grado de implantación del documento de programación, al tiempo que se crea un espacio para el asesoramiento y la reflexión con respecto a éxitos y dificultades existentes y los mecanismos de superación que al efecto se puedan implementar. Asimismo, se trata de facilitar un sistema que permita tomar decisiones sobre potenciales modificaciones que puedan cambiar el plan inicial para adecuar flexiblemente la ejecución.

Las **instancias cercanas a la ejecución**, tanto internas como externas, serán las encargadas de recabar la información sobre la evolución de los distintos elementos considerados en el plan, utilizando una base de datos sencilla, siendo responsabilidad del servicio de igualdad la sistematización y presentación de un informe anual.

Los **mecanismos de evaluación** del plan se imbricarán en la implementación del plan de tal manera que se posibilite la realización de una evaluación integral y no centrada exclusivamente en los resultados. La evaluación en este IV Plan se pretende convertir, en sí misma, en un instrumento para sensibilizar sobre la perspectiva de género, convirtiéndose en un mecanismo para difundir y hacer más visibles las políticas de igualdad.

Se trata, por tanto, de establecer unos criterios claros para medir el grado de ejecución de las acciones al tiempo que se analizan las cuestiones relacionadas con el propio proceso, por lo que la evaluación ligada al seguimiento que se realice se desarrollará con los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan

- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.

Teniendo en cuenta esta mirada sobre resultados y procesos, la evaluación se desarrollará en torno a tres dimensiones: **proceso, resultados e impacto**

En la dimensión de **proceso**, se trata de **identificar los recursos y procedimientos** puestos en marcha para el desarrollo del Plan. En este marco se analizarán cuestiones como:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad

En la dimensión de **resultados**, el objetivo será identificar el grado de consecución de las acciones, mientras que en la dimensión de **impacto** se tratará de verificar el cambio cultural y los avances cualitativos, analizando cuestiones como el grado de información y sensibilización sobre el compromiso de la DFA por la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas

La dimensión de proceso y resultados se integrará para los niveles micro y macro identificados en el marco de la evaluación continua, mientras que la dimensión de impacto se considerará, fundamentalmente, en la evaluación final.

La implementación de los mecanismos de evaluación, se incorporarán en un plan de evaluaciones que contemple los siguientes momentos y producciones evaluativas:

➤ **Evaluación continua:**

Asociados a los informes de seguimiento se desarrollarán informes de evaluación en un esquema que desarrolle la capacidad de evaluación de las instancias implicadas, siendo la “mirada evaluativa” una parte esencial del plan de formación que se desarrolle.

➤ **Evaluación final:**

La evaluación continua, basada en el seguimiento, culminará en un proceso de evaluación final externa de carácter cualitativo que sume e integre los procesos evaluativos desarrollados a lo largo del plan.

➤ **Evaluaciones parciales:**

Dada la dimensión temporal del Plan, en lugar de considerar una evaluación global de carácter intermedio, se desarrollará un calendario de evaluaciones parciales que permita la reflexión sobre lo que se ha considerado como nivel micro. Es decir, “proyectos” desarrollados en el marco del Plan, como es el caso de los procesos y mecanismos de las convocatorias de subvenciones, las estructuras de igualdad de las Cuadrillas o Laia Eskola.

36



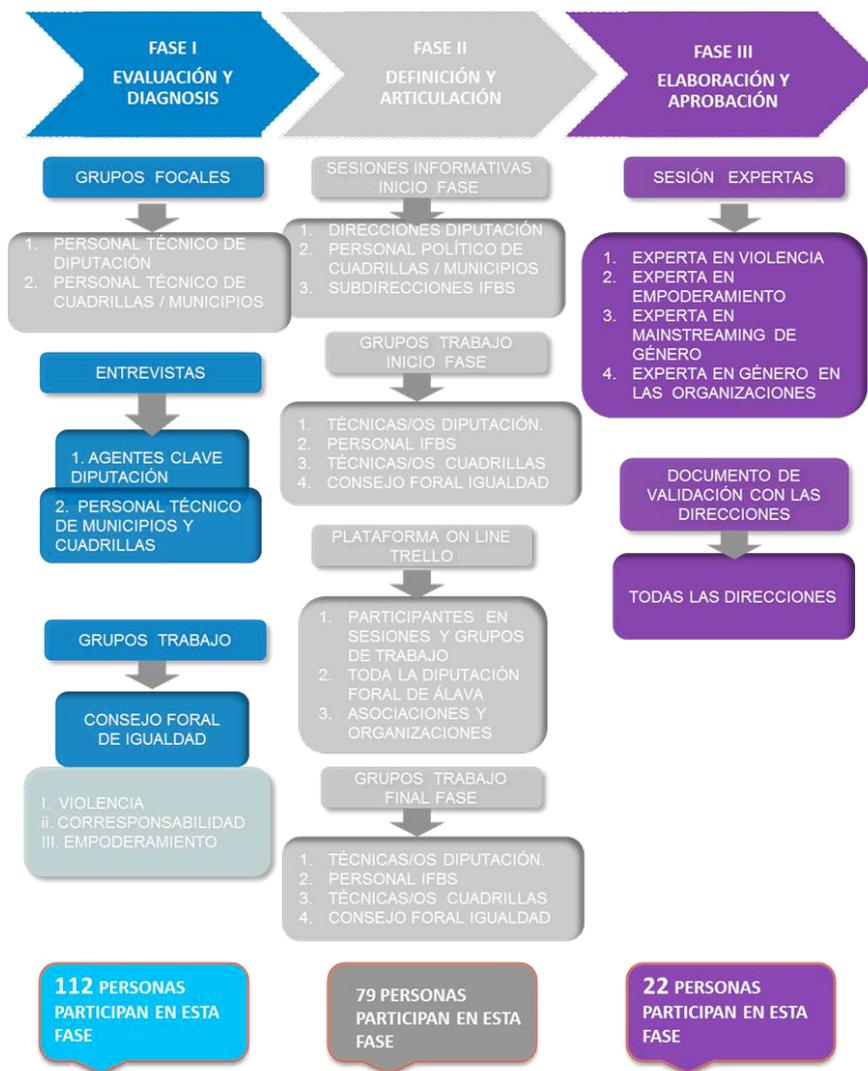
IV Plan Foral para la  
**IGUALDAD**  
de mujeres y hombres en Alava

## ANEXO

- I. DETALLE DEL PROCESO PARTICIPATIVO DE ELABORACIÓN DEL IV PLAN FORAL DE IGUALDAD
- II. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO EN SÍNTESIS
- III. ESTRIIUCTURA VIGENTE DE LOS DEPARTAMENTOS DE LA DFA
- IV. INDICADORES ESTRATÉGICOS

**ANEXO I. DETALLE DEL PROCESO PARTICIPATIVO DE ELABORACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD**

**FASES Y CONTENIDOS DEL PROCESO**



**ORGANIZACIONES PARTICIPANTES (POR ORDEN ALFABÉTICO):**

1. ACOVI (Asociación de Concejos de Vitoria)
2. ADAP (Asociación de Ayuda a Personas Presas)
3. AGLE
4. AMPA IES Francisco de Vitoria
5. AMPEA
6. ARASKI (Arabako Emakumeen Saskibaloia)
7. ASASAM (Asociación Ayalesa de Familiares y Personas con Enfermedad Mental)
8. ASMMA (Asociación Alavesa de Mujeres con Cáncer de Mama y Ginecológico)
9. Asociación AMA
10. Asociación Banco del Tiempo
11. Asociación C. El Pilagar
12. Asociación Clara Campoamor
13. Asociación Cultural de la Mujer Campeza
14. Asociación Cultural de Promoción de la Mujer Solastiar
15. Asociación Cultural ZINHEZBA
16. Asociación Kuéntame
17. Asociación para la Igualdad Guere Puentelarra
18. ASVE
19. Barrundiako Emakumeak - Mujeres de Barrundia
20. Cáritas Diocesana
21. Casa del Amor
22. Comisión Ciudadana Anti Sida
23. Corazón sin Fronteras
24. Cruz Roja (Álava)
25. Eginaren Eginez
26. EMACОВI (Red de Mujeres de los Concejos de Vitoria)
27. Emaize Sexología Zentroa
28. Emakume Langilearen Defentsan
29. Ez Berdin Zentroa
30. Federación de Cooperativas Agro-alimentarias de Euskadi
31. Fundación ADRA
32. Fundación Beti-gizartean
33. Fundación Mundubat
34. Gasteiz On
35. Gizarterako
36. Gure Soroa
37. IRSE Espacios de Inclusión
38. Menagaraiko Emakume Taldea
39. ONGIZ
40. Red de Mujeres Rurales
41. Sartu Alava
42. Sexagerian

39

**COLABORACIÓN:**

Ana Agirre Sáez de Egilaz – Elo Mayo Cabrero – Soledad Murillo De la Vega – Norma Vázquez García.

**ASISTENCIA TÉCNICA:**

Sara Ibarrola Intxusta – Victoria Jiménez Zozaya – Rocío Rodríguez Prieto – Josetxu Riviere Aranda

**ANEXO II. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO EN SÍNTESIS**

**LA ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU)**

- En 1948 aprueba la Declaración de los Derechos Humanos. En ella se explicita, por primera vez, “la igualdad de derechos de mujeres y hombres”.
- En 1979 adopta la “Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres” (CEDAW), ratificada por el Estado en 1984, supone el compromiso de los Estados para tomar medidas para acabar contra todo tipo de discriminación contra las mujeres: incorporando el principio de igualdad de mujeres y hombres en la normativa, disponiendo de instituciones públicas que aseguren la no discriminación y garantizando la eliminación de todos los actos de discriminación contra las mujeres de personas, organizaciones y empresas.
- 1975 Se declara Año Internacional de la Mujer, marca un hito en las políticas de igualdad, supone el inicio de las Conferencias Mundiales, que han tenido una clara influencia en el ámbito de las políticas de igualdad en una buena parte del planeta. Las conferencias han supuesto el impulso y desarrollo de actuaciones y planes a implementar por los gobiernos, que se someten a examen de la ONU para valorar la aplicación de los mismos.

Después de la IV y última Conferencia Mundial celebrada ya hace más de 20 años se han conmemorado en New York, Pekín +5 en 2000, Pekín +10 en 2005, Pekín +15 en 2010 y la última el pasado año Pekín + 20-, como los últimos hitos más significativos, impulsados desde la ONU, en los que se ha valorado el avance y retos pendientes, en el ámbito de las políticas de igualdad de oportunidades, con carácter universal.

40

INSTITUCIÓN	MARCO NORMATIVO	MARCO PROGRAMÁTICO
ONU	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres 1979 (CEDAW en sus siglas en inglés). Ratificada por España en 1984.	1975. I Conferencia Mundial. México
		1980. II Conferencia Mundial- Copenhague
		1985. III Conferencia Mundial Nairobi
		1995. IV Conferencia Mundial y Pekín – Plataforma de Acción
		2000. Pekín + 5.
		2005. Pekín +10.
		2010. Pekín + 15.
		2015 Pekín + 20
		2016 Estrategias fundamentales para la aplicación de la Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible con perspectiva de género

Compromete a crear y seguir por todos los medios políticas encaminadas a eliminar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres. La Convención comprende 25 artículos cuyo cumplimiento se evalúa cada 4 años por el Comité CEDAW

Orienta la intervención de los países desde una perspectiva de género, señalando las dificultades y desiguales logros conseguidos para el empoderamiento de la mujer en el marco del desarrollo sostenible.



**LA UNIÓN EUROPEA**

Al igual que la ONU, ha sido pionera en el impulso y desarrollo de normativas y programas destinados a favorecer las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, constituyéndose sus iniciativas en referentes para los estados y las distintas administraciones e instituciones.

- El principio de igual retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957.
- En la actualidad, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión que queda recogida en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Un número importante de Directivas se ha aprobado desde 1978, en materia de seguridad social, permisos parentales, actividad económica y empleo, prevención y lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, etc.

En el ámbito programático, la Unión Europea ha aprobado:

- Un número notable de programas de acción o propuestas prácticas de intervención.
- Otras iniciativas destinadas a reconocer y comprometerse con la igualdad entre mujeres y hombres como valor fundamental de la Unión Europea, y a reconocer que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la competitividad y el desarrollo sostenible.

41

INSTITUCIÓN	MARCO NORMATIVO	MARCO PROGRAMÁTICO	
		PROGRAMAS ACCIÓN	OTRAS INICIATIVAS
UE	Directivas, Recomendaciones, Resoluciones. 1975 – actualidad	1982-1985 I Programa acción	
		1986 – 1990 II Programa acción	
		1991- 1995 III Programa acción	
		1996-2000 IV Programa acción	
		2001-2005 V Programa acción	
		2006-2010 VI Programa acción	2006. I Pacto Europeo por la Igualdad de Género
			2010 Carta de la Mujer, adoptada por la Comisión Europea el 5 de marzo de 2010
		2010-2015 Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres	2011-2020 II Pacto Europeo por la Igualdad de Género
		2016-2019 COMPROMISO ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO: más de 30 acciones en 5 ejes.	2016-2020. PLAN DE ACCIÓN DE LA UE EN MATERIA DE GÉNERO: nuevo marco legal para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las relaciones exteriores de la UE

1. Aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral e igual independencia económica
2. Reducción de la brecha y las desigualdades salariales y de las pensiones, lucha contra la pobreza entre las mujeres
3. Promoción de la Igualdad en la toma de decisiones
4. Lucha contra la violencia contra las mujeres y protección y apoyo a las víctimas
5. Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el mundo

Destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, y la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas



**EL ESTADO ESPAÑOL**

Ha llevado a cabo una importante actividad legislativa en los años centrales de la pasada década. Destacan dos leyes orgánicas:

- En el ámbito de la violencia contra las mujeres, se cuenta con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que implica a las administraciones públicas y las empresas.

Así mismo, en el ámbito programático, desde 1988 se han puesto en marcha cinco planes destinados a alcanzar la igualdad de mujeres y hombres, los dos últimos definidos como planes estratégicos. También se han elaborado planes contra la violencia y un plan específico dirigido a mujeres rurales. En este último caso se trata de una acción del V Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

INSTITUCIÓN	MARCO NORMATIVO	MARCO PROGRAMÁTICO
E.E.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.</li> <li>• Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.</li> <li>• Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</li> <li>• Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de Protección Integral contra la Violencia de Género.</li> <li>• Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.</li> <li>• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.</li> </ul>	1988-1990. I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres
		1993-1995. II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres
		1997-2000. III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres
		1998-2000 I Plan de Acción Contra la Violencia Doméstica
		2001-2004 II Plan Integral contra la violencia doméstica
		2003-2006. IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
		2008-2011 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (IV)
		2013-2016 Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer
		2014-2016 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (V)
		2015-2018 Primer Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural

42

1. Igualdad de oportunidades en el empleo y el emprendimiento
2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad
3. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo
4. Mejorar la participación mujeres en los ámbitos político, social y económico
5. Impulsar la igualdad de oportunidades a través del sistema educativo
6. Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas

1. Visibilizar el papel de las mujeres en el medio rural
2. Superar la brecha de género en materia de empleo y emprendimiento
3. Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad
4. Promoverla puestos de decisión
5. Apoyar las asociaciones de mujeres
6. Incorporar el principio igualdad oportunidades en el diseño políticas fomento del medio rural
7. Mejorar y actualizar el conocimiento sobre la situación mujeres rurales



**LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI (CAE)**

En la CAE la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres**, determina y sustenta el andamiaje de la arquitectura de género en la Comunidad.

- Tiene por objeto, como dice en su artículo 1 *“establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y en particular a promover la autonomía y fortalecer la posición social, económica y política de aquellas”*.
- Establece ocho principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos: igualdad de trato, igualdad de mujeres y hombres, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, representación equilibrada en los órganos de administración pluripersonales, y la colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones y entidades.

Además de la Ley de Igualdad, ha desarrollado un notable marco programático que se recoge en la tabla contigua.

INSTITUCIÓN	MARCO NORMATIVO	MARCO PROGRAMÁTICO
CAE	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres	1991-1994 I Plan de Acción Positiva para las mujeres de Euskadi
		1995-1998 II Plan de Acción Positiva para las mujeres de Euskadi
		1999-2005 III Plan de Acción Positiva para las mujeres de Euskadi
		2006-2009 IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices para la VIII Legislatura
		2010-2013 V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres Directrices para la IX Legislatura.
		I Plan de actuación del gobierno contra la violencia de género (2010)
		2014-2016 VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE Directrices para la X Legislatura
		Plan Estratégico para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Educativo. Curso 2013-2014

43

El marco director del VI Plan establece que las actuaciones se enmarquen en tres ejes:

1. Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores
2. Organización social corresponsable y
3. Violencia contra las mujeres.

Contemplando un área específica inicial para la mejora de la gobernanza para la igualdad.

El mandato de la Ley 4/2005, establece las siguientes funciones a las administraciones forales (art.6) y especifica las funciones de los organismos de igualdad de las diputaciones (art. 10):

#### MANDATO DE LA LEY 4/2005

ARTICULO 6	ARTICULO 10
<b>FUNCIONES ADMINISTRACIONES FORALES</b>	<b>FUNCIONES ORGANISMOS IGUALDAD DIPUTACIONES</b>
Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.	Al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad
Medidas de acción positiva	Programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
Programación dentro del marco de la planificación general del Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco.	Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres.	Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones a todos los niveles y en todas sus fases.
Estudios e investigaciones	Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes.
Actividades de sensibilización	Sensibilización a la ciudadanía
Seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.	Impulso y propuesta de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
Medidas de fomento a fin de dotar a los ayuntamientos y demás entidades locales de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.	Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
Programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.	Detección de las posibles situaciones de discriminación y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
Recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.	Relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas.
Relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas.	Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso.
Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.	Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde
Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar	

44

Además, el artículo 15.3, obliga a Diputaciones y Ayuntamientos a que pongan en marcha planes o programas para la igualdad, siguiendo las directrices del Gobierno Vasco, y el 15.4., indica que los planes tienen que ser informados por Emakunde antes de su aprobación, en relación con la adecuación de sus contenidos.

## SINTESIS PLAN ESTRATÉGICO DE LEGISLATURA

**Objetivo estratégico 10.3. Fomento de la igualdad entre mujeres y hombres: Alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles y todas las capas de la ciudadanía**

LINEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
GOBERNANZA Y MAINSTREAMING DE GÉNERO: En la Diputación Foral de Álava, la implantación del mainstreaming en las Cuadrillas y Ayuntamientos del Territorio; la elaboración, puesta en marcha y seguimiento del nuevo IV Plan Foral para la Igualdad y diseño y mejora de las estructuras de gestión en el sector público foral	1. Transversalización de la perspectiva de género en la DFA.
	2. Fomento de las políticas de igualdad en las Cuadrillas y Ayuntamientos de T.H.A.
	3. Elaboración, puesta en marcha y seguimiento del IV Plan Foral para la Igualdad.
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES: Creación de una escuela de empoderamiento de Álava, colaboración con el sector empresarial y organizaciones sindicales en materia de empoderamiento de las mujeres, lanzamiento de campañas de sensibilización, reactivación del Consejo para la igualdad entre mujeres y hombres y sensibilización destinada al colectivo de gays, lesbianas, transexuales y bisexuales.	4. Fortalecimiento de la colaboración público-privada en materia de igualdad.
	5. Escuela de empoderamiento de Álava.
	6. Colaboración con el sector empresarial y organizaciones sindicales en materia de empoderamiento de las mujeres.
	7. Campañas de sensibilización.
LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: Elaboración de un diagnóstico de violencia de género en Álava en colaboración con otras instituciones, elaboración de un programa de sensibilización y prevención en municipios, la elaboración de protocolos de atención a víctimas de género, campañas de sensibilización con motivo del Día Internacional de la violencia de género (25 de noviembre) y labores de prevención de la violencia de género entre la juventud.	8. LGTB. Sensibilización
	9. Diagnóstico de violencia de género en el Territorio Histórico de Álava. Colaboración institucional.
	10. Elaboración de un programa de sensibilización y prevención en municipios del T.H.A.
	11. Elaboración de protocolos de atención a víctimas de género.
	12. Campañas de sensibilización con motivo del Día Internacional de la Violencia de Género del 25 de noviembre.
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE: Mejora de la corresponsabilidad en las ocupaciones diarias entre sexos, basado inicialmente en la elaboración de un programa de organización social corresponsable, para centrar los trabajos previstos en la colaboración con el sector empresarial y organizaciones sindicales en materia de corresponsabilidad.	13. Prevención de la violencia de género entre la juventud
	14. Elaboración de un programa de organización social corresponsable.
APOYO A ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS dos líneas de subvenciones: 1. Subvenciones a asociaciones sin ánimo de lucro y 2. A Entidades Locales y Cuadrillas, destinadas en ambos casos a proyectos de incorporación de la perspectiva de género en la sociedad.	15. Colaboración con el sector empresarial y organizaciones sindicales en materia de corresponsabilidad

## EJE 10. GOBERNANZA IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

Además se contemplan dos acciones más fuera del eje 10:

5.2.1. **PLAN DE APOYO A LA INCORPORACIÓN DE JÓVENES Y MUJERES A LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA:** Comprende un rango de medidas planificadas con el propósito de motivar a colectivos poblaciones como los jóvenes y las mujeres a iniciar actividades agrarias. Incluye medidas de acompañamiento a las primeras instalaciones, el impulso a la realización de prácticas agrarias como primeras experiencias y la realización de acuerdos interinstitucionales para la movilización de la tierra agraria a disposición de los jóvenes agricultores.

6.5.4. **FOMENTO DE LA PRÁCTICA DEL DEPORTE FEMENINO:** Línea estratégica enfocada al fomento especial de la práctica deportiva de la mujer a todos los niveles y edades. Se impulsarán líneas de colaboración con clubes, federaciones y asociaciones para el patrocinio de actividades organizadas y participadas por mujeres con especial impulso del mecenazgo

ANEXO III. ESTRUCTURA VIGENTE DE LOS DEPARTAMENTOS DE LA DFA		
DEPARTAMENTO DIPUTADO GENERAL		
DIRECCION/ES	SERVICIOS	ORGANO/S ADSCRITO/S
Gabinete	1.Servicio de Miñones	
	2. Secretaría General de la Diputación	
	3.Asesoría Jurídica	
	4.Desarrollo Normativo y Relaciones con las Juntas Generales	
	5. Organismo Jurídico Administrativo de Álava	
	6. Secretaría Técnica y Atención Ciudadana	
	7. Igualdad, Cooperación e Interculturalidad	
Comunicación	1.Relaciones Sociales e Institucionales	
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y EQUILIBRIO TERRITORIAL		
Desarrollo Económico	1.Desarrollo Económico	Álava Agencia de Desarrollo, SA Naturgolf, S.A. Fernando Buesa Arena, SA
Equilibrio Territorial	1.Financiación Local y Gestión Administrativa	Arabarri Comisión de Protección Civil Organismo Autónomo de Bomberos y Bomberas de Álava
	2. Administración Local	
	3.Promoción y Financiación de Infraestructuras Locales y Supramunicipales	
DEPARTAMENTO DE HACIENDA, FINANZAS Y PRESUPUESTOS		
Hacienda	1. Relación con los Contribuyentes	
	2. Inspección de Tributos	
	3. Normativa Tributaria	
	4. Gestión de Ingresos Fiscales	
	5. Tributos Directos	
	6. Tributos Indirectos	
	7. Tributos Locales y Catastro	
	8. Servicio de Recaudación	
Finanzas y Presupuestos	1. Intervención y Control	
	2. Contabilidad	
	3. Presupuestos y Compromisos Institucionales	
	4. Gestión Financiera	
	5. Patrimonio	
	6.Secretaría Técnica de Hacienda, Finanzas y Presupuestos	
	7. Asuntos Europeos	
DEPARTAMENTO DE FOMENTO DEL EMPLEO, COMERCIO Y TURISMO Y DE ADMINISTRACIÓN FORAL		
Fomento de Empleo, Comercio y Turismo	1.Fomento de Empleo, Comercio y Turismo	Comisión de uso y disposición de bienes inmuebles Comisión foral de turismo Comisión de evaluación y selección de documentación de la Administración Foral Alavesa Centro de Cálculo de Álava, SA
Función Pública	1.Recursos Humanos	
	2.Prevenición de Riesgos Laborales	
	3.Euskera	
Servicios Generales	1.Organización	
	2.Informática	
	3.Laboratorio General	
	4.Parque Móvil	
	5.Mantenimiento	

46

	6. Imprenta	
	7. Secretaría Técnica de Servicios Generales	
	8. Personal Auxiliar	
	9. Arquitectura	
	10. Secretaría Técnica de Arquitectura	
<b>DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA</b>		
Agricultura	1. Desarrollo Agrario	Aldalur Araba
	2. Ganadería	
	3. Ayudas Directas	
	4. Comarcas Agrarias	
	5. Viticultura y Enología	
	6. Secretaría Técnica de Agricultura	
	7. Montes	
<b>DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y MOVILIDAD</b>		
Infraestructuras Viarias y Movilidad	1. Carreteras	ARABAT-Vías de Álava Junta Arbitral de Transportes de Álava
	2. Secretaría Técnica de Infraestructuras Viarias y Movilidad	
	3. Jurídico Administrativo	
	4. Movilidad y Transportes	
<b>DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO</b>		
Medio Ambiente y Urbanismo	1. Secretaría Técnica de Medio Ambiente y Urbanismo	
	2. Patrimonio Natural	
	3. Sostenibilidad Ambiental	
	4. Calidad Ambiental	
	5. Ordenación del Territorio y Urbanismo	
<b>DEPARTAMENTO DE EUSKERA, CULTURA Y DEPORTE</b>		
Euskera, Cultura y Deporte	1. Euskera	<b>Instituto Foral de la Juventud<sup>5</sup>:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaría técnica</li> <li>• Personal técnico de juventud</li> <li>• Dirección de albergues</li> </ul>
	2. Archivos	
	3. Museos y Arqueología	
	4. Restauración	
	5. Casa de Cultura	
	6. Acción Cultural	
	7. Patrimonio Histórico-Arquitectónico	
	8. Deporte	
	9. Secretaría Técnica de Euskera, Cultura y Deporte	
<b>DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES</b>		
Servicios Sociales	1. Secretaría de Servicios Sociales	<b>1. Instituto Foral de Bienestar Social:</b> <i>Servicios especializados (Subdirecciones técnicas de área):</i> Personas mayores, Personas con discapacidad, Menor y familia r Intervención social <i>Servicios generales (Áreas):</i> Económica y presupuestaria, Organización e Informática, Personal y Contratación y Régimen jurídico <b>2. INDESA 2010</b>
	2. Registro e Inspección de Servicios Sociales	

47

<sup>5</sup> En el caso del IFJ y del IFBS se han incluido sus respectivas estructuras debido a la implicación de ambos en el desarrollo de actuaciones finalistas en el marco del Plan

ANEXO IV. INDICADORES ESTRATÉGICOS	
EJE / LÍNEA / OBJETIVOS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
<b>EJE I BUEN GOBIERNO - BG</b>	
<b>BG 1 ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b>	
O1. Continuar incrementando el compromiso de la Diputación Foral de Álava con la igualdad de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Grado de extensión del análisis y la perspectiva de género en el funcionamiento de la DFA.</li> <li>➔ Grado de implementación de las estructuras de igualdad en la DFA y en las Cuadrillas.</li> </ul>
O2. Generar y reforzar estructuras para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la DFA y en las Cuadrillas.	
O3. Establecer mecanismos de coordinación para la implementación eficaz y progresiva del enfoque de género.	
O4. Apoyar la consolidación de las políticas locales de igualdad teniendo en cuenta la diversidad del territorio y su ruralidad.	
<b>BG 2 FORMACIÓN PARA LA CAPACITACION EN IGUALDAD</b>	
O1. Garantizar que el personal político y técnico de la DFA, de sus Organismos Autónomos y de sus Sociedades Forales, tiene la capacitación suficiente en materia de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Cambios en la percepción de la necesidad de la formación en género entre el personal de la DFA.</li> <li>➔ Personas formadas en materia de igualdad de género en la DFA.</li> </ul>
O2. Impulsar y apoyar espacios para la formación del personal político y técnico del THA en igualdad.	
<b>BG 3. GESTION INTERNA Y PROCEDIMIENTOS COMUNES DE TRABAJO</b>	
O1. Alinear la cultura organizacional de la DFA con la igualdad de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Grado de integración de la perspectiva de género en procedimientos y actos administrativos</li> </ul>
O2. Garantizar que los actos y procedimientos administrativos tienen un impacto positivo en la igualdad.	
<b>BG 4. PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS</b>	
O1. Promover la participación ciudadana, desde un enfoque de género y feminista, en el diseño, gestión y evaluación de las políticas públicas para la igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Avances cuantitativos (número de propuestas) y cualitativos (proactividad) del movimiento asociativo en las actuaciones del IV Plan</li> </ul>
O2. Visibilizar hitos que supongan un avance en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres y que inviten a la participación y movilización en torno a la igualdad	
<b>EJE II EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES - EM</b>	
<b>EM 1 APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL DE LAS MUJERES</b>	
O1. Contribuir a la reparación y desarrollo de la autoestima, la autonomía y el autocuidado para el bienestar personal de las mujeres y niñas del THA, a través del aprendizaje y el autoconocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Incidencia de los programas de la DFA en los procesos de empoderamiento personal de las mujeres del THA.</li> </ul>
O2. Reforzar el desarrollo de la conciencia de género de las mujeres.	
O3. Generar las condiciones para que la ruralidad no sea una fuente de discriminación y desigualdad para las mujeres de Álava	
<b>EM 2 APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO DE LAS MUJERES</b>	
O1. Visibilizar a las asociaciones de mujeres del THA como espacios desde donde se contribuye al empoderamiento de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Generación de estructuras y/o espacios para la interlocución del movimiento asociativo.</li> <li>➔ Mejoras en el empleo de las mujeres del THA.</li> </ul>
O2. Apoyar a los movimientos de mujeres del THA y de otros países, impulsando la creación de redes y alianzas entre asociaciones.	
O3. Impulsar la generación de empleo de calidad para las mujeres y disminuir la brecha salarial de género.	
O4. Desmontar la imagen social estereotipada y machista que existe sobre las mujeres y sus cuerpos.	
<b>EM 3 APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES</b>	
O1. Lograr una mayor incidencia de los movimientos de mujeres y de la teoría y práctica feministas en el desarrollo de las políticas públicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Incidencia de las mujeres y de sus movimientos en las políticas públicas.</li> </ul>
O2. Incrementar y apoyar la participación social y política de las mujeres.	
O3. Visibilizar nuevos referentes de liderazgo femenino y contribuir a que se conozca la incidencia del feminismo en la construcción de los derechos de las mujeres.	

48

EJE III VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y OTRAS VIOLENCIAS MACHISTAS - VM	
<b>VM 1 MANIFESTACIONES DIRECTAS DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS</b>	
O1. Conocer la incidencia de las violencias contra las mujeres y otras formas de violencias machistas en el THA, especialmente en el medio rural, incorporando el enfoque interseccional y la mirada de las supervivientes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Cambios en la percepción de seguridad de las mujeres usuarias de los servicios y recursos</li> <li>➔ Diversidad de las personas atendidas (procedencia, condiciones socioeconómicas, orientación sexual, etc.)</li> </ul>
O2. Garantizar una atención integral y de calidad a todas las mujeres del THA que enfrentan violencias, reduciendo las diferencias territoriales y municipales e incorporando el empoderamiento como horizonte de dicha atención	
<b>VM 2. MANIFESTACIONES ESTRUCTURALES DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS</b>	
O1. Mejorar la eficiencia de los servicios públicos, evitando que se produzcan dobles o múltiples victimizaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Grado de cumplimiento de la normativa relacionada con la atención a las víctimas.</li> <li>➔ Avances en la coordinación interinstitucional (número y articulación de protocolos)</li> </ul>
O2. Impulsar la creación de mecanismos de coordinación y la mejora de los protocolos y procedimientos de actuación, en el marco del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas del maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual en la CAE.	
O3. Generar las condiciones para que a través de la capacitación, la intervención profesional tenga como horizonte el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.	
<b>VM 3. MANIFESTACIONES CULTURALES DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS</b>	
O1. Incrementar el rechazo social e institucional hacia todas las formas de violencias ejercidas por hombres contra las mujeres, así como a cualquier forma de violencia machista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Impacto de las actuaciones realizadas para promover la igualdad y el rechazo a las violencias en los discursos y en los hechos sociales.</li> </ul>
O2. Contribuir a la revisión de los modelos sociales y culturales a través de los que se mantienen y socializan las diferentes formas de violencias.	
O3. Promover otros modelos de masculinidad más igualitarios.	
<b>EJE IV UNA NUEVA CULTURA Y CORRESPONSABILIDAD DE LOS CUIDADOS - CC</b>	
<b>CC.1 EL VALOR SOCIAL DE LOS CUIDADOS</b>	
O1. Visibilizar los trabajos formales e informales de cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Incremento de las iniciativas relacionadas con la desnaturalización de los cuidados en torno a las mujeres y su realización en condiciones dignas.</li> </ul>
O2. Conocer cómo los roles y estereotipos basados en la división sexual del trabajo inciden en la feminización y precariedad de los trabajos de cuidados.	
O3. Impulsar el desarrollo de otro modelo de cuidados que garantice la autonomía, el bienestar y el derecho a un tiempo propio de todas las personas.	
<b>CC.2 UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE CON LOS CUIDADOS</b>	
O1. Poner en marcha iniciativas para avanzar en la gestión de los cuidados desde la corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Incremento de recursos públicos para el cuidado y autocuidado de las personas.</li> </ul>
O2. Mayor nivel de bienestar y calidad de vida de la ciudadanía	

49