



## DIAGNOSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Marzo 2013

 **BULTZ-LAN**  
Consulting  
Asistencia Técnica

 Arabako Foru  
Aldundia  
Diputación  
Foral de Alava

Con el apoyo financiero de

1. Compromiso.
2. Agradecimientos personas y entidades participantes.
3. Marco normativo.
4. Situación geográfica y demográfica.
5. Metodología:
  1. Orientaciones generales.
  2. Análisis documental y estadístico.
  3. Análisis descriptivo entrevistas.
6. Análisis situación de los principales aspectos:
  1. Gobernanza, Comunicación e imagen.
  2. Educación.
  3. Participación y Empoderamiento.
  4. Empleo.
  5. Servicios Sociales.
  6. Salud y calidad de vida.
  7. Violencia de Género.
  8. Corresponsabilidad y Conciliación.
  9. Cultura.
  10. Euskera, Deporte y Juventud
  11. Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente.
7. Análisis de puntos fuertes y áreas de mejora.
8. Líneas estratégicas para el Plan de Igualdad:
  1. Claves de éxito.
  2. Líneas estratégicas..
9. Anexos : Guión entrevistas.

# 1. Compromiso

Situación de partida

## 1. Compromiso

El Ayuntamiento de Zigoitia (Álava) ha iniciado un proceso participativo para elaborar el Primer Plan de Igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género del municipio, que se plantea como una intervención "integral, coordinada y transversal" y como un cauce de participación efectiva en la lucha por la equidad entre sexos.

En el año 2011, Zigoitia auspició la celebración del acto "Estrategias para impulsar el Consejo para la igualdad de Mujeres y Hombres de Álava como instrumento de influencia y empoderamiento". En 2012 se solicitó ayuda financiera a Emakunde para abordar acciones tendentes al plan de igualdad, cuya desestimación supuso un revés importante para el avance en esta materia.

Ya en el acta de la Comisión informativa de preparación de los asuntos del Pleno del 15 de noviembre de 2102, se expreso su compromiso contra la violencia de género. Y previamente se han realizado acercamientos a Berdinbidean, para el apoyo a la implantación de un plan de igualdad. Se adjunta un extracto de declaración de compromisos en la página siguiente.

Como primer paso se contempla la elaboración de un diagnóstico para elaborar una foto de la situación actual de la igualdad de mujeres y hombres en el Municipio, apoyándose tanto en el análisis de datos objetivos disponibles como en el análisis de la opinión y percepción sobre este ámbito, por parte del tejido asociativo más representativo de la zona; proyecto que cuenta con el apoyo financiero de la Diputación Foral de Álava.

Las orientaciones estratégicas derivadas del diagnóstico servirán de base para el próximo abordaje del Plan de Igualdad.



# 1. Compromiso

*Extracto del Acuerdo del Pleno de 29 de noviembre de 2012:*

*“... Consciente de todo ello, este ayuntamiento:*

*QUIERE ADOPTAR UN COMPROMISO con los contenidos del programa Beldur Barik, como herramienta para trabajar en la sensibilización y prevención de la violencia machista con la juventud.*

*QUIERE ADOPTAR UN COMPROMISO para la aplicación de una política integral de lucha contra la violencia, considerando medidas de todo tipo, entre otras, medidas preventivas basadas en la educación, medidas asistenciales tras los ataques, y otra serie de medidas encaminadas a la articulación de una respuesta social, que se recogerán en el Plan de Igualdad del municipio de Zigoitia.*

*QUIERE ADOPTAR UN COMPROMISO, dentro de sus competencias y en aplicación de las leyes vigentes, para el desarrollo de una política municipal activa, integral y coordinada contra la violencia hacia las mujeres, pasando de las palabras a los hechos. Para lo cual mantendremos los presupuestos una partida presupuestaria para poder llevar a cabo las acciones contempladas en el Plan de Igualdad del municipio de Zigoitia.*

*QUIERE ADOPTAR UN COMPROMISO para la transmisión de la necesidad de una autodefensa feminista y animar a las mujeres a implicarse especialmente en su elaboración, por medio del Plan de Igualdad, poniendo los medios oportunos para ello....”.*

*Extracto del Acta del Pleno de 13 de marzo de 2013:*

*“...Por todo ello esta corporación se compromete:*

- A adquirir como propios los objetivos y compromisos de Berdinsarea.*
- A hacer un uso del lenguaje en bandos, plenos, carteles, etc igualitario. Por ejemplo, se retirará del edificio municipal el cartel “Atención al ciudadano” por otro que diga “Atención a la ciudadanía”.*
- A iniciar un programa de concienciación sobre comportamientos en relación a la igualdad entre niños, niñas y jóvenes del municipio entre 10 y 18 años. Se puede utilizar para ello recursos que ofrecen otras instituciones y entidades. Un ejemplo son las unidades didácticas que Berdinsarea elaboro en la campaña de Beldur barik o programas de Igualdad que ofrece la Diputación Foral de ÁLAVA y que se están desarrollando entre la población escolar de diferentes municipios de ÁLAVA. Este punto trata de responder a la preocupación que hemos mostrado en varias comisiones y plenos sobre el retroceso que esta sufriendo nuestra juventud en la eliminación de estereotipos y comportamientos sexistas...”.*

The slide features a dark blue horizontal bar at the top. On the left side, there is a vertical bar with a white-to-blue gradient. A thin, light-colored horizontal line intersects this vertical bar, with a small dark blue square and a red-to-white gradient square positioned below it. The main text is centered horizontally and positioned below the intersection of these lines.

## **2. Agradecimientos: personas y entidades participantes**

## 2. Agradecimientos

Para la elaboración de diagnósticos locales en materia de igualdad de oportunidades es necesaria la participación de los y las protagonistas del municipio. En su opinión y percepción de la realidad social en la que viven, abundan reflexiones sobre cómo se hacen las cosas y cómo se podrían organizar, de manera más apropiada para garantizar el principio de igualdad en toda su amplitud. Mas aún, en casos como éste, el de un pequeño municipio, con menos de 5.000 habitantes, en el que es difícil encontrar datos objetivos, pertinentes y actuales.

Vaya por tanto el agradecimiento a todas las personas y entidades participantes; y también a aquellas a las que no ha sido posible abordar en este momento, en la esperanza de recuperarlas para el proceso posterior de elaboración del plan de igualdad.

Las personas, verdaderos motores de cambio social. Gracias por compartir vuestro tiempo, vuestra dedicación y vuestras ideas. Y que se concreten en acciones.

The slide features a dark blue horizontal bar at the top. On the left side, there is a vertical bar with a blue-to-white gradient. A thin, light-colored horizontal line extends from the left side across the page, intersecting the text. A small dark blue square is positioned to the left of the text, and a red-to-white gradient rectangle is located below it.

### **3. Marco Normativo**



### 3. Marco Normativo

Para llevar a cabo este diagnóstico, se asumen como principales marcos de referencia en este sentido:

- ❑ La **Ley 4/2005, de 18 de febrero**, para la igualdad de mujeres y hombres.
- ❑ La **Ley ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ❑ El **V Plan** para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices para la IX Legislatura.
- ❑ El **III Plan Foral** para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Alava. DFA.
- ❑ **Carta Europea** para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

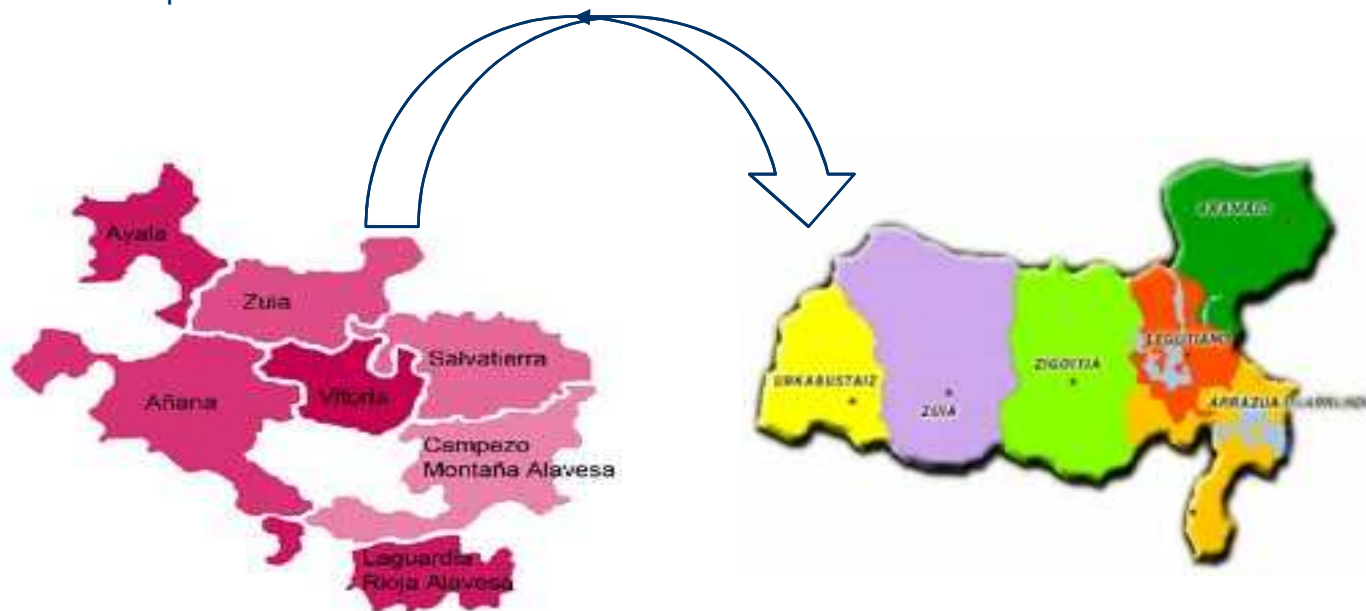
The slide features a dark blue horizontal bar at the top. On the left side, there is a vertical bar with a gradient from light to dark blue. A thin, light-colored horizontal line extends from the left side across the page, intersecting the text. A small dark blue square is positioned to the left of the text, and a red-to-white gradient rectangle is located below it.

## 4. Situación geográfica y demográfica

## 4. Situación geográfica

Zigoitia (102 Km<sup>2</sup>) está situado al norte del territorio histórico de Álava, dentro de la Cuadrilla de Zuia. Esta formada por 16 juntas administrativas más otro núcleo dependiente directamente del Ayuntamiento. La localidad con mayor número de habitantes es Etxabarri Ibiña, aunque el conjunto de los núcleos de Gopeti y Ondategi, que son colindantes, concentran más población, siendo éste último la capital de municipio. Presenta una fuerte diseminación física.

Zigoitia es el segundo municipio en superficie de la comarca y, además, parte de esas tierras pertenecen al Parque Natural de Gorbeia, excepcional entorno que alberga una gran riqueza paisajística y ecológica. El ascenso a la mítica cumbre del Gorbeia (1.481 m), tradicional punto de referencia del montañismo vasco, se realiza desde el pueblo de Murua.

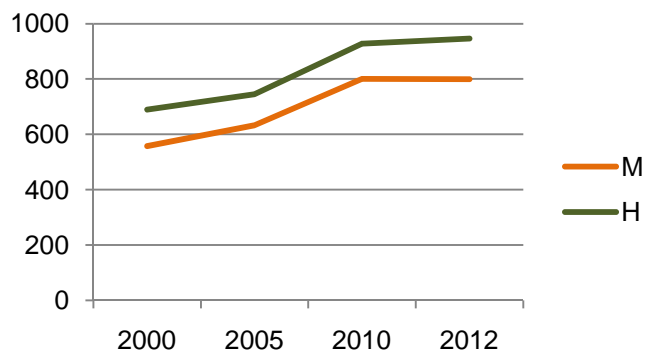


*Mapa de Las Cuadrillas de Alava*

*Mapa de La Cuadrilla de Zuia*



## 4. Situación demográfica

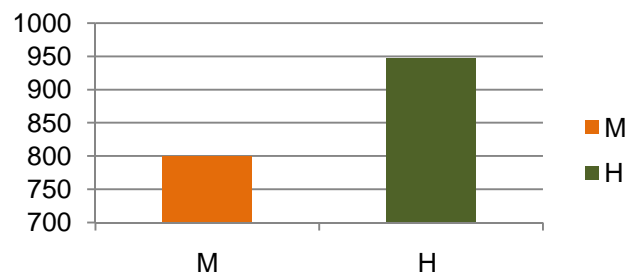


Zigoitia es uno de los municipios de La Cuadrilla que ha experimentado un mayor crecimiento demográfico en la última década.

En 2012, según el INE, la población total de Zigoitia es de 1.747 personas, 800 Mujeres y 947 Hombres, de renta media alta.

En la última década, la población general ha aumentado un 40 %, de la siguiente forma:  
45 % las Mujeres  
37 % los Hombres.

2012



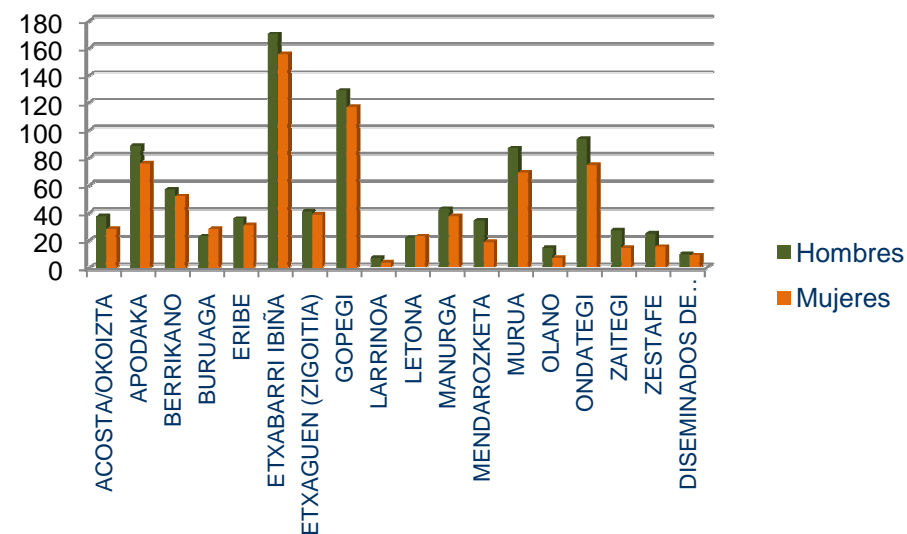
El incremento anual por sexo, sin ser muy diferente, es más regular entre los hombres que entre las mujeres, produciéndose un pico hacía 2007.

	H	M	
			2000
	3%	5%	2001
	2%	2%	2002
	2%	0%	2003
	-1%	1%	2004
	2%	6%	2005
	2%	2%	2006
	5%	10%	2007
	5%	5%	2008
	3%	4%	2009
	4%	1%	2010
	3%	1%	2011
	2%	0%	2012

## 4. Situación demográfica

Por unidades poblacionales (INE, 2012) nos encontramos la siguiente distribución:

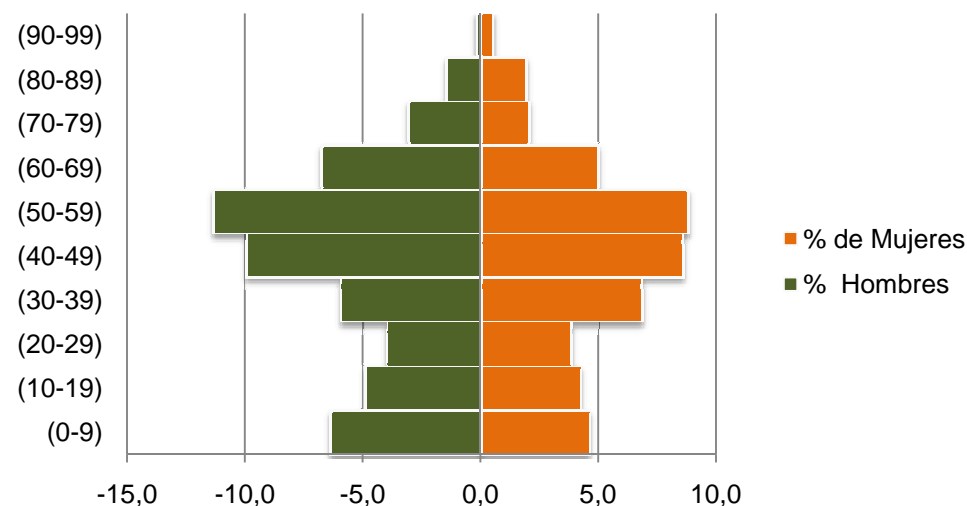
	Hombres	Mujeres	Población T
ACOSTA/OKOIZTA	38	28	66
APODAKA	89	77	166
BERRIKANO	57	52	109
BURUAGA	23	28	51
ERIBE	36	31	67
ETXABARRI IBIÑA	170	155	325
ETXAGUEN (ZIGOITIA)	41	39	80
GOPEGI	129	117	246
LARRINOA	7	4	11
LETONA	22	23	45
MANURGA	43	38	81
MENDAROKKETA	34	19	53
MURUA	87	69	156
OLANO	14	7	21
ONDATEGI	95	75	170
ZAITEGI	27	14	41
ZESTAFE	25	15	40
P. DISEMINADA	10	9	19
	<b>947</b>	<b>800</b>	<b>1747</b>



## 4. Situación demográfica

La pirámide de población actual de Zigoitia es la siguiente:

**Pirámide de Población de Zigoitia 2012**



Muestra una proporcionalidad entre sexos, mayor hacia el subgrupo de hombres. El grueso de personas se sitúa en la franja de los 30 a los 70 años, especialmente de los 40 a los 60. Se estrecha en la franja de los 20 a 30 para volver a ensancharse en las edades más tempranas.

La franja de edad infantil (0-9) presenta un valor similar, un poco inferior, a la edad 60-69. Las mujeres presentan un mayor número, con respecto a los hombres, únicamente en la franja de 30-39, y más de 80 años. En todos los demás, la presencia de los hombres es mayor.

Se presenta un mayor porcentaje de población en edad de cuidado familiar (30-60), lo que pudiera representar una situación excelente para fomentar medidas de corresponsabilidad y conciliación, teniendo en cuenta, además, que la pirámide se ensancha en edades más tempranas.

## 4. Situación demográfica

Algunos datos adicionales, desde un punto de vista demográfico serían:

- ❑ En 2012, la **variación interanual de la población** es de 1,04%, en sintonía con la de Alava, superior a la de la Comunidad Autónoma. EN 2011 era del 2,07 y en los años anteriores, nos tenemos que remontar hasta 2004 para encontrar una tasa inferior a la actual. La variación de la población en la última década es de 32,75, en 2012.
- ❑ El **índice de masculinidad** es aproximadamente de 1%, con lo cual, la población se encuentra en equilibrio.
- ❑ El **índice de infancia** es de 15,34% en 2012, y el de envejecimiento es del 13,51%, ambos creciendo en la última década. En el de envejecimiento no se presentan grandes diferencias entre mujeres y hombres (situándose ambas en torno al 15%). En el caso de la infancia se presenta un valor un poco superior en el caso de los hombres, 16,3% frente a un 14,6% de las mujeres. El índice de sobre envejecimiento (mayor de 75 años) de las mujeres (8%) es superior al de los hombres (5,5%), en 2012.
- ❑ Aún no disponiéndose de datos actualizados, referidos al municipio de Zigoitia, la mayoría de los **hogares** están formados por dos personas adultos e infancia, siendo pequeño el número de hogares monoparentales.
- ❑ El índice de **población extranjera** se distribuye un 41% para mujeres y un 59% para hombres, en 2012. Siendo, en general, pequeña y cercana al 3%.
- ❑ En 2012, el número de **establecimientos** es de 191, de los cuales, 31 son de agricultura, ganadería y pesca; 92 de comercio, transporte y hostelería; y 17 de actividades profesionales y auxiliares. El número de empleos generados es de 1.043.
- ❑ En 2010, el parque de **turismos** es de 955, lo que apoya la idea de que en toda casa hay un par de coches, mínimo, dado que el transporte es básicamente privado. Y la mayoría de la población se desplaza tanto dentro del municipio como a Vitoria, por motivos de trabajo y estudios.
- ❑ Se percibe una **barrera de edad**, entre las personas de más de 65 años y las de menos de 20 años. Las personas mayores funcionan como antes, en los mismos roles, por costumbre y educación. En el medio se percibe mas igualdad, más corresponsabilidad. En las personas más jóvenes, se percibe una cierta involución en materia de igualdad entre mujeres y hombres. No se dispone de datos objetivos de soporte.



## 5. Metodología

---

Orientaciones generales

Análisis documental y estadístico

Análisis descriptivo entrevistas

## 5. Metodología: orientaciones generales.

A la hora de abordar el presente trabajo, y de cara a conseguir el objetivo de una manera **eficiente**, se han tenido en cuenta las siguientes orientaciones, de acuerdo con la “*Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*”:

- Realizar un diagnóstico dimensionado con relación al posterior Plan de Igualdad.
- Realizar un diagnóstico de forma participativa, tanto interna como externamente.
- Realizar un diagnóstico combinando un abordaje cuantitativo y cualitativo.
- Realizar un diagnóstico que contemple tanto el ámbito interno del Ayuntamiento como el externo en la gestión del municipio
- Realizar un diagnóstico con el foco acentuado en la necesaria reflexión estratégica para lograr la coherencia entre áreas.
- Abogar por la sencillez, considerando el diagnóstico un punto de partida de un proceso donde el protagonismo está centrado en la implantación del Plan y su posterior evaluación. Tiene sentido en tanto en cuanto, sirve para la acción. Se marcan ámbitos y líneas estratégicas el plan de igualdad.

En el **abordaje cuantitativo** se ha analizado la documentación y las estadísticas de las que se ha podido disponer en el momento del estudio, se ha priorizado la información de partida siguiendo dos criterios: utilidad y accesibilidad.

En el **abordaje cualitativo** se ha analizado el material de las entrevistas personales mantenidas tanto con personal de Ayuntamiento como con personas representantes del principal tejido asociativo de la zona, intentando ser exhaustivas. Así mismo, se han mantenido varias reuniones con el equipo responsable.

De esta forma, se ha generado un caldo de cultivo muy apropiado para el trabajo participado y participativo que exigirá la elaboración del futuro Plan de Igualdad (que será defendido y aprobado en Pleno Municipal) conforme a los principios y líneas de intervención del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

## 5. Metodología: análisis documental y estadístico.

Cabe mencionar la **dificultad** para detectar **datos concretos** sobre el Municipio de Zigoitia, **actualizados** y **desagregados por sexo**, aún recurriendo a una variedad amplia de fuentes. Esta situación sugiere dos consecuencias:

1. La primera, es la relevancia del abordaje cualitativo en este diagnóstico (más que nunca, si cabe, es importante escuchar la percepción de igualdad de las personas); y
2. La segunda, es la pertinencia de incluir la toma desagregada por sexo en una línea clave del posterior Plan de Igualdad.

Las principales **fuentes** consultadas de información **estadística** han sido:

- Instituto Vasco de Estadística / Eustat.
- Sistema de Información Municipal, Udalmap.
- Instituto Nacional de Estadística / INE.
- INE: EPA (encuesta de población activa).
- Diputación foral de Álava: AlavaNet.
- LANBIDE.
- Datos aportados por la Cuadrilla de Zuia, en lo referente a servicios de Zigoitia.
- Datos aportados por el Ayuntamiento de Zigoitia.

## 5. Metodología: análisis documental y estadístico.

Las principales **fuentes** consultadas de información **documental** han sido:

- Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad* (2008): Ed. Eudel y Emakunde.
- Plan de Empleo Comarcal Zuiako Koadrila – Otxandioko Udala* (2012), Fondo Formación.
- Agenda local 21. Diagnóstico* (2010). Pasaia, Gestión y Ordenación del Paisaje, SL., DFA, Ihobe, Udal Talde 21.
- Comisión informativa de preparación de los asuntos del Pleno de 15 de noviembre de 2012.*
- Documentación relativa a la solicitud de programas Erein y Leader.*
- Ejemplares de la revista Hamazazpi* (primavera 11 e invierno 13) y Zuiakalaria (Junio y Diciembre, 2012).
- Mapa Diagnóstico de Género: Cuadrillas de Álava* (2009): DFA.
- Informe Diagnóstico de la situación de Álava en relación a la Igualdad de Mujeres y Hombres* (2009): DFA.
- Estudio sobre necesidades de vivienda del municipio de Zigoitia* (2010): Conclusiones.
- Programa de desarrollo rural comarcal (2007-13)*: ADR Mairulegorreta y IMK Itsasmendikoi. (y *Planes de gestión* 2012 y 2013).
- Cifras sobre la situación de las mujeres y hombres en Euskadi* (2011): Emakunde.
- Diagnóstico Igualdad de Género en el Medio Rural* (2011): MARM.
- Condiciones de vida y posición social de las Mujeres en el Medio Rural* (2009): MMAMRM.
- La evaluación de Impacto en función de Género en Desarrollo Rural y Agricultura* (2012): Emakunde.
- Informe de actividades del Centro Socio Cultural 2011-2013.* (Xenda).
- Blog proyecto Igualar.*
- Documentación sobre actividades culturales recientes y conmemoración días 8 de marzo, 15 de octubre y 25 de noviembre.*
- Folleto*s disponibles en dependencias del Ayuntamiento, Centro Socio-cultural y Centro de Salud.
- WEB* Ayuntamiento de Zigoitia y Cuadrilla de Zuia.

## 5. Metodología: análisis descriptivo entrevistas.



Se ha considera esencial, para la elaboración del presente diagnóstico, la participación de las personas del municipio de Zigoitia, y para ello, se han realizado entrevistas a varias personas del propio Ayuntamiento y a varias personas representativas del tejido asociativo. La intención, que ha estado dimensionada con los recursos disponibles, ha tenido vocación de ser exhaustiva. Aún así, ha resultado imposible recoger la opinión de algunas personas y entidades en este momento, siendo éste un asunto pendiente, recuperable en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

Se han realizado entrevistas a personas vinculadas con el Ayuntamiento, La Cuadrilla de Zuia, y otros servicios a la comunidad. Y se han realizado entrevistas a entidades representativas del tejido asociativo como ilustra el siguiente cuadro:

Entidad	Mujeres	Hombres	Total
Ayuntamiento	5	5	10
Servicio soporte Cuadrilla Zuia	4	-	4
Centro Salud	1	1	2
Tejido Asociativo	7	3	10
	17	9	26

El índice de respuesta a la convocatoria es muy amplio, del 81,25%. La muestra esta formada por un 65% de Mujeres y un 35% de Hombres. Se ha combinado el método presencial (92 %) con el telemático, y el individual (82%) con el grupal, con el ánimo de alcanzar la mayor participación posible.

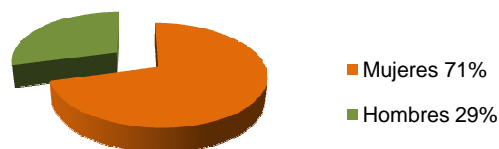
De las personas, con las que no ha sido posible conversar para incluir su opinión en el presente estudio, el 17% eran mujeres y el 83% hombres. Se espera recuperar estas aportaciones en el proceso de elaboración del Plan.

## 5. Metodología: análisis descriptivo entrevistas.

A continuación se presenta un listado de las personas participantes:

Fecha	Entidad	Nombre	Cargo
20.2.2013	Ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nuria López de Letona</li> <li>▪ Hodei López de Arkaute</li> <li>▪ Amaia Sáez de Cámara</li> <li>▪ Mikel de las Heras</li> <li>▪ Ziortza Guinea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asociación Electores Sarragoa. Anterior persona en Alcaldía.</li> <li>▪ Concejalía de Euskera, Deporte y Juventud.</li> <li>▪ Concejalía de Cultura y Montes.</li> <li>▪ Alcaldía, Hacienda y Urbanismo.</li> <li>▪ Secretaría – Interventora.</li> </ul>
28.2.13		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manuel Vigo García</li> <li>▪ Raúl Aceves</li> <li>▪ Francisco Javier Salas</li> <li>▪ Silvia García</li> <li>▪ Mariló Suarez</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Concejalía Bienestar social. Persona integrante Comisión Área.</li> <li>▪ Persona integrante Comisión Bienestar Social.</li> <li>▪ Persona integrante Comisión Bienestar Social.</li> <li>▪ Persona integrante Comisión Bienestar Social.</li> <li>▪ Técnica Administración General.</li> </ul>
20.2.2013 04.3.2013 05.3.2013 06.3.2013	Cuadrilla Zuia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estibaliz Bolinaga</li> <li>▪ Ohiana Martínez</li> <li>▪ Zuriñe Zabala</li> <li>▪ Leticia Ruiz de Gauna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Servicio Social de Base. Trabajadora Social.</li> <li>▪ Asociación Desarrollo Rural. Promoción Económica y Empleo.</li> <li>▪ Técnica de Cultura.</li> <li>▪ HAZI. Área de Proyectos y Servicios. Comisión Mujeres Rurales de la CAPV.</li> </ul>
22.2.2013	Centro Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beatriz Fernández</li> <li>▪ Alejandro Orbe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Centro de salud. Enfermería.</li> <li>▪ Centro de salud. Medicina.</li> </ul>
20.2.2013 21.2.2013 04.3.2013 05.3.2013	Tejido Asociativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dolores Cadiñanos</li> <li>▪ Laura Alonso y M<sup>a</sup> Asún Iturralde</li> <li>▪ Almudena Arrastio</li> <li>▪ Rosa Beitia.</li> <li>▪ Lucia San Vicente</li> <li>▪ Felicitas López de Robles</li> <li>▪ Jose Ignacio Saez de Cámara</li> <li>▪ Jose Luis Otxoa de Eribe</li> <li>▪ Juan Carlos González de Garbai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidencia Zigoitiko Ekonomatoa Elkartea (63 familias, 50% M)</li> <li>• Presidencia y Secretaría Asociación de mujeres Zubialde.</li> <li>• Presidencia AMPA (en funciones). (65 familias, 95% M)</li> <li>• Club Jubilados Gorbea. Junta Directiva. (110 personas, 60% M).</li> <li>• Club Jubilados Gorbea. Junta Directiva.</li> <li>• Club Jubilados Gorbea. Junta Directiva.</li> <li>• Club Jubilados Gorbea. Junta Directiva.</li> <li>• Club Jubilados Gorbea. Junta Directiva.</li> <li>• Oketa S.D.C.R. Tesorero.</li> </ul>

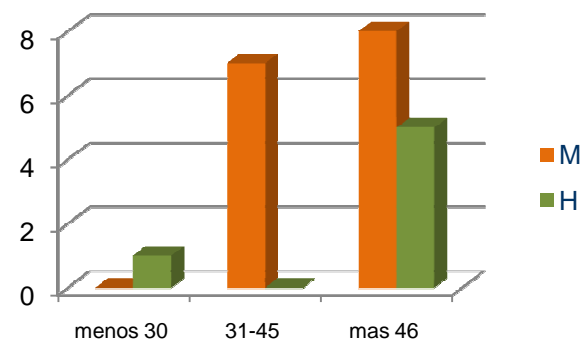
## 5. Metodología: análisis descriptivo entrevistas.



El análisis de las entrevistas válidas (aquellas dotadas de un número suficiente de respuestas y con coherencia entre ellas) muestra que se ha recogido la opinión de una muestra (representativa del principal tejido asociativo de la zona) compuesta en un 71% por mujeres y un 29% por hombres.

En este diagnóstico, en que ha sido muy complicado disponer de datos veraces, pertinentes y actualizados de las variables clave en estudio, referentes a la realidad de Zigoitia, cobra mucha importancia el análisis perceptivo allí donde no ha sido fácil apuntar un dato cuantitativo. Se considera que un análisis de sus principales ideas fuerza, tiene la potencia de orientar la estrategia para la realización participada y participativa del futuro plan de igualdad del municipio.

El siguiente cuadro indica los tramos de edad de las personas participantes por sexo. Se aprecia que las mujeres se distribuyen en los tramos de más de 31 años y los hombres se sitúan en los tramos de más de 46 y menos de 30. En la selección de la muestra, se ha producido un 18% de bajas, personas que no han podido participar en este estudio en estos momentos y que hubieran equilibrado un poco más el tramo de edad medio.

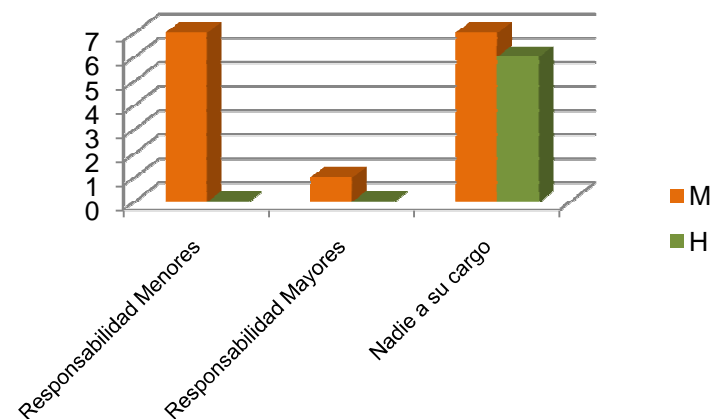
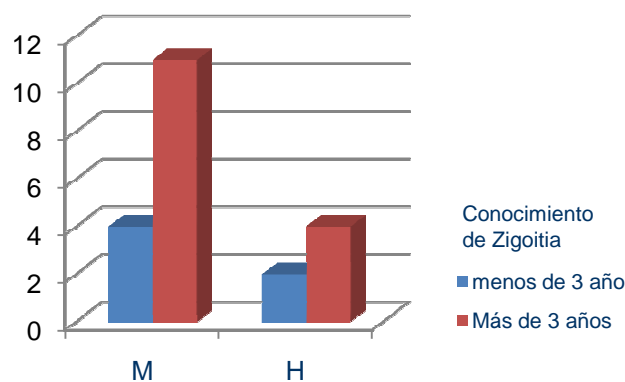


## 5. Metodología: análisis descriptivo entrevistas.

En la selección de la muestra también se ha intentado cruzar las variables “tener personas a su cargo” y “ el conocimiento exhaustivo de la zona de Zigoitia”.

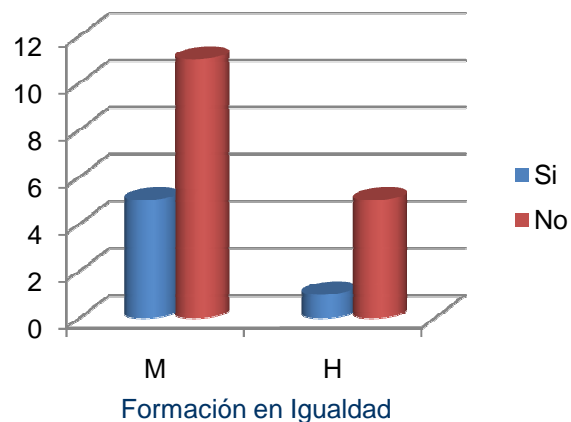
El subgrupo de mujeres se encuentra más equilibrado en la variable “tener o no personas a su cargo”. En el subgrupo de hombres prevalece la situación de “nadie a su cargo”.

En cuanto al conocimiento de Zigoitia, la mayoría de las personas llevan más de 3 años en la zona, lo que puede aportar un conocimiento fundado del entramado social y las relaciones de género en el mismo. A su vez, la presencia de personas con un conocimiento menor aporta un punto de frescura y contraste, posiblemente libre de “vicios” en la mirada, en la contemplación de la realidad social, allí donde se ha podido producir alguna reflexión.



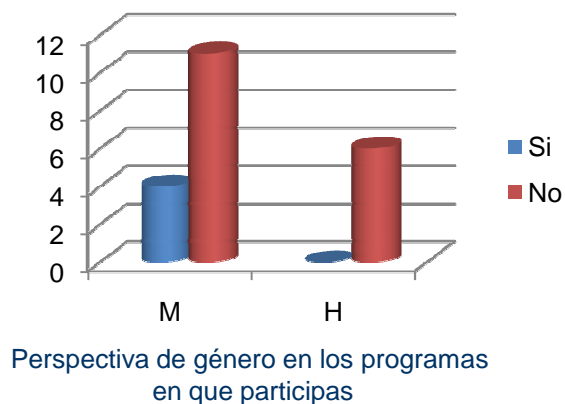


## 5. Metodología: análisis descriptivo entrevistas.



La muestra de personas entrevistadas se muestra dividida en cuanto a la formación previa en igualdad, aunque la mayoría de los hombres no ha recibido formación alguna en esta materia y un grupo importante de mujeres tampoco.

En este sentido, se alude a formaciones esporádicas, ocasionales en su mayoría, sin continuidad en el tiempo ni encaje en planteamientos estratégicos. La rotación política en la alcaldía puede afectar a la continuidad de los planteamientos.



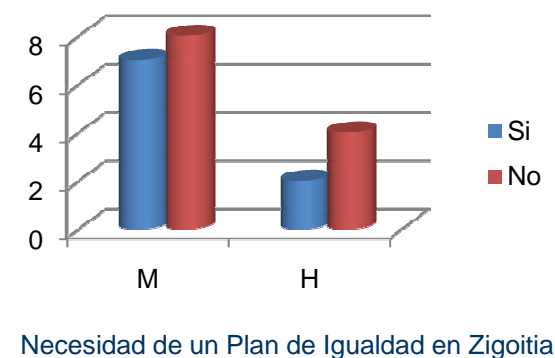
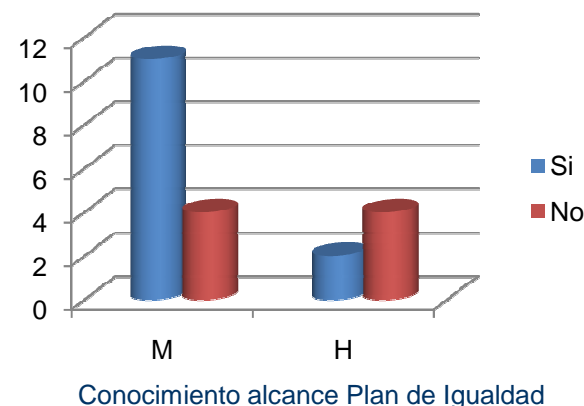
Ningún hombre de la muestra entrevistada ha observado perspectiva de género consciente en los programas en los que participa, al igual que una mayoría de las mujeres.

## 5. Metodología: análisis descriptivo entrevistas.

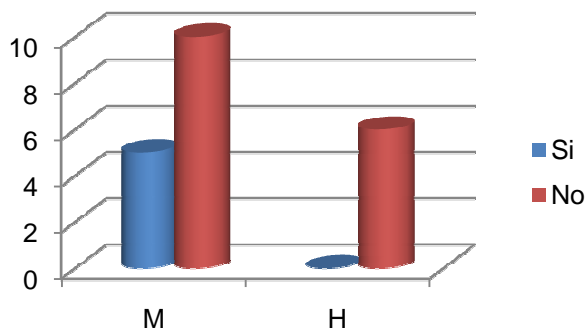
Cuando a las personas se las ha preguntado sobre el conocimiento del alcance de un plan de igualdad y sobre la necesidad de realizar uno para Zigoitia, las respuestas han sido diversas.

En líneas generales las mujeres tienen una mayor conocimiento de lo que es un plan de igualdad, “situando” el asunto en terreno de donde es aconsejable salir: la igualdad no es un asunto de mujeres. Sería muy aconsejable la sensibilización en esta materia.

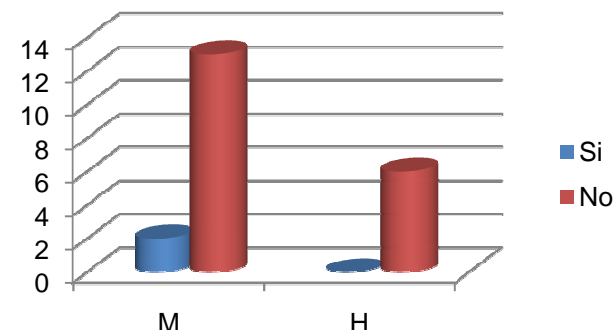
En cuanto a la necesidad de un plan, para un número importante de mujeres y para la mayoría de los hombres, se tiene dudas porque se cree “que las cosas van bien”, “que no hace falta”, “claro, si se detecta alguna desigualdad, pues estupendo”. El plan de igualdad no sólo tiene el deber de corregir desigualdades, sino la potencialidad de conseguir un entorno más igualitario, incidiendo en una construcción social equilibrada, donde a veces, funcionan cierta manera de actuar simplemente “por inercia”.



## 5. Metodología: análisis descriptivo entrevistas.



Disponición de datos desagregados por sexo

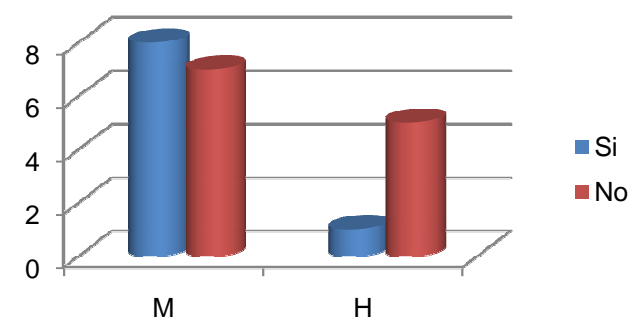


Perspectiva de género en el diseño de programas

No se dispone de datos desagregados por sexo, en general y, cuando se dispone de ellos, no se realizan análisis sistemáticos con este enfoque. Esta es una debilidad fuerte, porque contribuye a invisibilizar la realidad de las mujeres.

En general no se tiene en cuenta la perspectiva de género en el diseño de programas, la mayoría de las veces por desconocimiento.

Las actividades previas realizadas en materia de igualdad, no son sistemáticas, ni con espíritu continuista, más allá de la celebración de encuentros anuales (bien valorados e inspiradores para el futuro), y conmemoraciones más o menos tímidas relativas al 8 de marzo, 15 de octubre y 25 de noviembre. No se dispone de datos de asistencia, en general.



Actividades previas realizadas en materia de igualdad

## 6. Análisis situación de los principales aspectos

---

Gobernanza Comunicación e Imagen  
Educación  
Participación y Empoderamiento  
Empleo  
Servicios Sociales  
Salud y Calidad de Vida  
Violencia de Género  
Corresponsabilidad y Conciliación  
Cultura  
Euskera, Deporte y juventud  
Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente

## 6. Gobernanza, Comunicación e Imagen



La representación de las mujeres en la Corporación Política actual es de un 33%, cercana al equilibrio. Pero la representación en el Consejo Asesor del Planeamiento Municipal no supera el 10%.

La administración del Ayuntamiento esta feminizada. En la anterior legislatura, alguna persona se planteó el abordaje deseoso de la cuestión de equilibrar perfiles, pero sin ningún efecto en el proceso de contratación por oposición. El 75% del personal del Ayuntamiento son mujeres y el 25% son hombres, éstos últimos con tareas dedicadas al mantenimiento, obras y trabajo en monte, principalmente. El personal de La Cuadrilla o contratado se encuentra en equilibrio, en cuanto a hombres (40%) y mujeres (60%).

Se necesita formación en igualdad en el personal del propio ayuntamiento, para incorporarlo en sus relaciones de trabajo, en los programas que se diseñan, en la generación y medición de datos desagregados por sexo e indicadores de género, y en la utilización de un lenguaje inclusivo. Sin ese refuerzo, se vería comprometido el devenir del Plan, por mucho que la población lo apoyase. En gran medida, uno de los motores del Ayuntamiento es el personal, lo mismo que en la zona lo es el asociacionismo, y en concreto: el centro sociocultural.

También parece necesaria la formación en materia de igualdad al personal político; sin su apoyo tampoco es posible el fomento de relaciones de igualdad en el municipio, cabría incorporar, de manera decidida, la igualdad a la agenda política.

Es necesario crear un espacio y tiempo para el proyecto de igualdad. Parece conveniente disponer de una persona técnica en igualdad y quizá un consejo asesor formado además con la participación de los distintos agentes sociales, al estilo del que ya existe en Cultura. Que la persona que está en la Concejalía impulse las convocatorias, con orden del día, se definan acciones y se evalúe el seguimiento. Este tejido asociativo se encarga del despliegue hacia el resto de la población.

En este momento están abordando la creación de un Manual de Procedimientos administrativos frecuentes, sería interesante abordarlo con perspectiva de género, al igual que los presupuestos.

En cuanto a lenguaje, habría que fomentar el uso inclusivo sobre todo en las expresiones en castellano, las comunicaciones escritas, la señalización de dependencias del propio Ayuntamiento y la WEB. El uso de las imágenes, por el contrario, parece bien cuidado. Se ha destacado una excepción en este sentido, y es la experiencia que proporciona la figura de “bibliotecario”, un hombre que si está sensibilizado e incluso escribe en femenino para provocar reflexión.

Hay importantes opciones de mejora en el ámbito de la Gobernanza a favor de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## 6. Educación

En 2011, el sistema educativo comprendía educación infantil (72 plazas) y educación primaria (74 plazas). Aspecto muy valorado por la dinamización que ha propiciado el centro educativo en Zigoitia.

Según el último padrón realizado, se podría comentar, a título orientativo, los siguientes datos comparativos, que apoyan la tendencia general en cuanto a sexo y nivel (y tipo) de estudios realizados:

Estudios	Mujeres	Hombres
TITULACIONES SUPERIORES	54%	46%
DIPLOMATURAS	71%	29%
ARQUITECTURA /INGENIERIA TÉCNICA	11%	89%
FP II 2º GRADO	42%	58%
BUP	57%	43%

En el Plan de Acción de la Agenda 21 (2010), en la priorización de acciones, la única referida a “1.2.3. sensibilizar sobre la igualdad dirigida a la infancia y juventud, obtuvo una clasificación de prioridad media-baja”. Sin embargo, en este diagnóstico, casi con unanimidad se considera importante sensibilizar en este ámbito a la juventud, dada la involución que parece percibirse. En acercamientos diagnósticos previos se ha atisbado la importancia de la educación en igualdad, pero no se han producido esfuerzos continuados en este sentido

La impresión es que es un ámbito muy feminizado, tanto en la presencia de mujeres entre el profesorado (sobre todo en niveles de primaria e infantil) como en la AMPA. Si se observa la asistencia al servicio de Ludoteca (con un alto grado de utilización por la población), la participación de las mujeres es abrumadora.



## 6. Participación y Empoderamiento

Zigoitia se organiza en 16 Juntas Administrativas con la siguiente distribución según sexo:

JUNTA	PRESIDENCIA		VOCALÍAS		FIEL DE F.		ASAMBLEA	
	H	M	H	M	H	M	H	M
ACOSTA	1	0	1	1				
APODAKA	0	1	2	0	0	1	17	6
BERRIKANO	1	0	1	1				
BURUAGA	1	0	2	0	1	0	6	2
ERIBE	1	0	1	1				
ETXABARRI IBIÑA	1	0	2	0	1	0	22	1
ETXAGUEN	0	1	2	0	0	1	4	8
GOPEGI	1	0	2	0				
LETONA	1	0	2	0				
MANURGA	1	0	2	0				
MENDAROKETA	0	1	1	1	1	0	7	3
MURUA	1	0	0	2	0	1		
ONDATEGI	1	0	2	0				
OLANO	0	1	2	0				
ZAITEGI	1	0	1	1	0	1		
ZESTAFE	1	0	1	1	0	1		
	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>56</b>	<b>20</b>

Fuente: Ayuntamiento Zigoitia

Y las asambleas vecinales se constituyen en verdadero órganos de decisión. Los datos de participación en las mismas son mayoritariamente masculinas, por tradición familiar. El cabeza de familia era un varón y este derecho se heredaba de padres a hijos. En algunas de las asambleas se observa la irrupción tímida de mujeres, bien porque son viudas, bien porque son incorporaciones nuevas.

En cualquier caso, cualquier iniciativa del Ayuntamiento (en esta materia como en todas) se limitaría a la sugerencia, dado que la gestión de las Juntas Administrativas no es competencia del mismo, situándose, más bien, en el ámbito Foral.

## 6. Participación y Empoderamiento

El Ayuntamiento de Zigoitia dispone de varios canales de comunicación con la ciudadanía:

- Revista Hamazazpi (información de utilidad y sensibilización en diversos temas), de reparto en todos los domicilios, de forma trimestral.
- [www.zigoitikoudala.com](http://www.zigoitikoudala.com). Donde consultar información de interés.
- Casa concejo de cada pueblo con tablón de información.
- Bandos vecinales.
- Panel luminoso entre Gopegi -Ondategi, y en Etxabarri Ibiña, con información relevante.
- Revista Zuiakaria, con información en el ámbito de La Cuadrilla.
- Buzoneo.

Existe, por lo general, un fuerte sentimiento de pertenencia al municipio, que junto con la renta media alta contribuyen a generar un bajo nivel de conflictividad social.

Las mujeres muestran interés por desarrollar espacios de encuentro y aprendizaje. Han fomentado inicialmente, y/o con una mayor presencia cotidiana, varias de las asociaciones emblemáticas de la zona como son la Asociación de Mujeres Zubialde, el Ekonomato y la AMPA (aunque estas dos últimas están formadas por familias), aunque se percibe que son el núcleo de muchas otras, exceptuando las exclusivamente deportivas, donde es más complicado delimitar la influencia de las mujeres.

Pero se dispone de escasos registros de datos de participación desagregados por sexo.

Parece que el Ayuntamiento se ha encargado de campañas de sensibilización pero no hay datos sobre los mismos y no parece haber abordado un proyecto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Existen dos consejos en funcionamiento: el Consejo de Cultura y el Consejo Asesor del Planeamiento Municipal. Existe un tejido asociativo denso y nutrido, aunque con desigual nivel de participación, Existen las veredas, como instrumento desde las Juntas Administrativas. Todo lo cual, podría indicar una población con tendencia a participar, pero la valoración de la cultura participativa es desigual y da la impresión de que hay demasiadas cosas, y /o que las mismas personas están en muchos foros, además coincidiendo con el desarrollo de su etapa productiva, en términos laborales.



## 6. Participación y Empoderamiento



Cada año se celebran varios encuentros de mujeres, entre los que destaca el día de la mujer rural (15 de octubre), y las conmemoraciones de los días 8 de marzo y 25 de noviembre. Así mismo se realiza un encuentro anual fomentado por los Servicios Sociales de Base.

Por otra parte, la Asociación Red de Mujeres de Alava fomenta una oferta formativa, que para este año se centra en incorporar la perspectiva de género a los conceptos de desarrollo rural, fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos local, comarcal, autonómico y estatal.(Hazi, 2013). Y también es conocida la iniciativa Igualar, proyecto de cooperación interterritorial que promueve la participación igualitaria de hombres y mujeres en el desarrollo rural.

Las mujeres mayores están agrupadas en la Asociación Zubialde (cuyas actividades son básicamente de ocio, ejercicio y culturales), y las mujeres de mediana edad están agrupadas en la AMPA (cuyas actividades se centran en el acompañamiento al proceso educativo de los hijos e hijas).

La situación parece haber cambiado mucho en las tres últimas décadas, pero casi nada en la última. El nivel medio-alto del municipio probablemente haya contribuido a cierto acomodo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## 6. Empleo

Como referencias para analizar los datos relativos a empleo en Zigoitia, partiremos de un marco más amplio, para ir concretando en cifras locales, en la medida en la que se encuentran disponibles, desagregadas por sexo.

A finales de 2012, el desempleo se incrementa en Euskadi, un 11,72%, convirtiéndose en la tercera comunidad con peor evolución. Ha evolucionado peor entre los hombres (13,14%) que entre las mujeres (10,38%). Y evoluciona peor de los 45 a 54 años y mejor entre los 16 y 24 años.

En Zigoitia, la tasa de paro podría considerarse baja.

2012 (Lanbide)	Ámbito	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	País Vasco	48,5	60,1
Tasa de paro	País Vasco	12,4	13,2
Tasa de actividad	Álava	48	61,2
Tasa de paro	Álava	11,5	11,9
Índice de paro	Zuia	6,5	7,1

Los datos de dinamismo económico disponibles se refieren, en su mayoría, al periodo de 2010, sobre todo aquellos relacionados con la situación contractual de mujeres y hombres. Con lo que ha variado la situación en estos dos años, se considera que dichos datos tienen un valor dudoso para el análisis de la realidad actual. Así como los relativos a las unidades convivenciales perceptoras de ayudas. Se ha detectado una dificultad importante para concretar datos de desarrollo económico exclusivamente de Zigoitia.

## 6. Empleo

Su cercanía de Vitoria fomenta que la mayoría de la población realice sus estudios y trabaje en la misma, convirtiendo a Zigoitia en un núcleo “dormitorio” en cierto sentido. Según datos del Eustat, de 2001, el 82% de la población ocupada trabaja fuera del municipio, y la sensación es que esa cifra va en aumento.

La renta personal disponible de hombres y mujeres arroja estos datos en 2009: 16.410 para las mujeres y 25.230 para los hombres. La percepción de las personas entrevistadas apoya esta línea, comentando que los ingresos los tienen, en gran medida los hombres, y muchas mujeres se quedan al cuidado de la familia, se observan los mismos roles, aunque en muchos casos trabajen los dos.

En cuanto al tejido productivo, parece observarse que la gestión de las explotaciones ganaderas de la zona la ostentan, en un 65% aproximadamente, los hombres, y son las explotaciones grandes. No existe un registro exhaustivo de explotaciones (solamente de aquellas que solicitan aprovechamientos comunales del municipio). A esto se suma el desconocimiento de la composición de sociedad, gestora (caso frecuente). Las mujeres, en cambio, parecen ser mayoría en la titularidad de pequeñas empresas, casi autoempleos, vinculados con el ejercicio de profesiones liberales, en gran medida.

La Cuadrilla de Zuia realiza actividades de fomento de empleo, en el marco del Programa de Desarrollo Rural Comarcal (2007-2013). Esta programación se ve muy afectada por la escasez de fondos para este período. Los diferentes Planes de Gestión Anuales derivados del mismo, prevén la incorporación de la variable sexo únicamente en el nº de empleos creados, ligados a los sectores de actividad. Pero no ha sido posible disponer de datos de cierre. Se podría añadir lo siguiente:

- ❑ La gestión de una bolsa de trabajo, con escaso movimiento durante 2012. En esta base se encuentran 61 personas, el 54% son mujeres y el 46 % son hombres.
- ❑ Acciones previas realizadas:
  - ❑ 2010. Curso operario de servicio. Asistentes: 1 mujer y 13 hombres.
  - ❑ 2011. Curso auxiliar ayuda a domicilio. Asistentes: 1 hombre y 11 mujeres.
  - ❑ 2012. Sin actividad por falta de financiación.

Recientemente (2012) se ha realizado el Plan de Empleo Comarcal (Zuiako Koadrila – Otxandioko Udala) que puede aportar pistas interesantes para la dinamización de la zona de Zigoitia, pero no presenta conclusiones con perspectiva de género.

A continuación se presentan datos de personas demandantes de empleo de Zigoitia, cruzando diversas variables, donde se aprecian las diferencias entre mujeres y hombres.

## 6. Empleo

febrero-13		Total demandantes			Demandantes parados			Total demandantes			Demandantes parados		
		hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
Intervalo de edad	<20	0	1	1	0	0	0	0,0%	1,9%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	20 a 24	5	1	6	5	0	5	9,8%	1,9%	5,8%	13,9%	0,0%	6,9%
	25 a 29	6	4	10	5	3	8	11,8%	7,5%	9,6%	13,9%	8,3%	11,1%
	30 a 34	2	11	13	2	7	9	3,9%	20,8%	12,5%	5,6%	19,4%	12,5%
	35 a 39	8	5	13	6	3	9	15,7%	9,4%	12,5%	16,7%	8,3%	12,5%
	40 a 44	6	7	13	4	5	9	11,8%	13,2%	12,5%	11,1%	13,9%	12,5%
	45 a 49	5	2	7	3	2	5	9,8%	3,8%	6,7%	8,3%	5,6%	6,9%
	50 a 54	7	7	14	5	2	7	13,7%	13,2%	13,5%	13,9%	5,6%	9,7%
	55 a 59	8	9	17	4	9	13	15,7%	17,0%	16,3%	11,1%	25,0%	18,1%
>59	4	6	10	2	5	7	7,8%	11,3%	9,6%	5,6%	13,9%	9,7%	
Sector	Primario	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Construcción	10	0	10	8	0	8	19,6%	0,0%	9,6%	22,2%	0,0%	11,1%
	Industria	9	8	17	6	6	12	17,6%	15,1%	16,3%	16,7%	16,7%	16,7%
	Servicios	27	42	69	17	29	46	52,9%	79,2%	66,3%	47,2%	80,6%	63,9%
	Sin empleo anterior	5	3	8	5	1	6	9,8%	5,7%	7,7%	13,9%	2,8%	8,3%
Ocupaciones demandadas (*)	Directivos	2	4	6	1	2	3	3,9%	7,5%	5,8%	2,8%	5,6%	4,2%
	Técnicos y Científicos	13	11	24	8	9	17	25,5%	20,8%	23,1%	22,2%	25,0%	23,6%
	Técnicos de apoyo	15	20	35	12	15	27	29,4%	37,7%	33,7%	33,3%	41,7%	37,5%
	E. administrativos	3	23	26	3	14	17	5,9%	43,4%	25,0%	8,3%	38,9%	23,6%
	Otros cualif Servicios	11	28	39	8	17	25	21,6%	52,8%	37,5%	22,2%	47,2%	34,7%
	Agricultura y pesca	9	2	11	4	2	6	17,6%	3,8%	10,6%	11,1%	5,6%	8,3%
	Cualificados Industria	19	3	22	14	1	15	37,3%	5,7%	21,2%	38,9%	2,8%	20,8%
	Ope maquinaria	16	4	20	10	4	14	31,4%	7,5%	19,2%	27,8%	11,1%	19,4%
	No cualificados	30	20	50	19	13	32	58,8%	37,7%	48,1%	52,8%	36,1%	44,4%
	Farmadas	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
extranjero	Extranjero	5	3	8	4	1	5	9,8%	5,7%	7,7%	11,1%	2,8%	6,9%
	Estatal	46	50	96	32	35	67	90,2%	94,3%	92,3%	88,9%	97,2%	93,1%
Zona de procedencia extranjeros	EEE	2	0	2	1	0	1	3,9%	0,0%	1,9%	2,8%	0,0%	1,4%
	Otros Europa	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	África del Norte	1	1	2	1	0	1	2,0%	1,9%	1,9%	2,8%	0,0%	1,4%
	África Subsahariana	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	América centro y sur	2	2	4	2	1	3	3,9%	3,8%	3,8%	5,6%	2,8%	4,2%
	América del norte	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	China	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Resto Asia	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Resto Mundo	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Apátrida	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Duración del paro	Paro Larga Duración	12	18	30	7	13	20	23,5%	34,0%	28,8%	19,4%	36,1%	27,8%
	Paro Corta Duración	39	35	74	29	23	52	76,5%	66,0%	71,2%	80,6%	63,9%	72,2%
Cobro de prestaciones	Subsidio	7	9	16	4	8	12	15,7%	17,0%	15,4%	11,1%	22,2%	16,7%
	RAI	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nivel Académico	Prestaciones	15	12	27	12	10	22	29,4%	22,6%	26,0%	33,3%	27,8%	30,6%
	Hasta obligatorios	31	29	60	22	15	37	60,8%	54,7%	57,7%	61,1%	41,7%	51,4%
	Bachiller	5	4	9	4	3	7	9,8%	7,5%	8,7%	11,1%	8,3%	9,7%
	FP	7	12	19	4	10	14	13,7%	22,6%	18,3%	11,1%	27,8%	19,4%
Universitarios	8	8	16	6	8	14	15,7%	15,1%	15,4%	16,7%	22,2%	19,4%	
Ámbito de búsqueda	Indeterminado	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Municipio	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Entidad supramunicipal	15	20	35	10	11	21	29,4%	37,7%	33,7%	27,8%	30,6%	29,2%
	Isla	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Provincia	20	24	44	14	18	32	39,2%	45,3%	42,3%	38,9%	50,0%	44,4%
	Comunidad autónoma	7	2	9	6	2	8	13,7%	3,8%	8,7%	16,7%	5,6%	11,1%
	Ámbito estatal peninsular	1	0	1	1	0	1	2,0%	0,0%	1,0%	2,8%	0,0%	1,4%
	Ámbito estatal	2	0	2	1	0	1	3,9%	0,0%	1,9%	2,8%	0,0%	1,4%
	Unión europea/EEE	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Sólo fuera de la EEE	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Cualquiera excepto España	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Indiferente	3	1	4	2	1	3	5,9%	1,9%	3,8%	5,6%	2,8%	4,2%
	Ámbito restringido.	3	6	9	2	4	6	5,9%	11,3%	8,7%	5,6%	11,1%	8,3%
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>53</b>	<b>104</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Fichero estadístico SISPE

(\*) Un demandante puede solicitar hasta 6 ocupaciones, en este apartado se consideran todas

Elaboración: Servicio de análisis, estudios y estadísticas. LANBIDE

## 6. Servicios Sociales

En 2013 se constata la existencia de un Servicio Social de Base. Destaca un CRAD, para personas con autonomía y con un nivel de ocupación del 100% prácticamente, así como el CSC, con una amplia programación socio cultural.



Si hay personas mayores con discapacidad, hay 38 tarjetas de estacionamiento, que es un número importante en relación con el entorno. Pero a la vez, hay impresión de que hay pocas personas con discapacidad. En cuanto a la inmigración, el dato es pequeño, no alcanza el 3% (41% mujeres y 59% hombres).

No hay muchas peticiones de ayuda (escasa casuística, como muestra el cuadro anexo), probablemente porque la situación y renta del municipio. La impresión que ofrece es que se trata más bien de "familias solicitantes".

Se podría comentar que el número de unidades convivenciales perceptoras de RGI son 4, de las cuales 3 son mujeres. El porcentaje sugiere un 75%, pero su impacto se ve matizado por el número pequeño de casos.

Fuente: SSB

Servicio	H	M	H	M
SAD Servicio de Ayuda domiciliaria	5	5	50 %	50 %
CRAD Centro Rural de Atención Diurna	1 1	8	58 %	42 %
RSD Reconocimiento de Situación de Dependencia	2 9	31	48 %	52 %
RCM Reconocimiento Minusvalía (Discapacidad)	3 7	28	57 %	43 %
PECEF Prestación Económica por Cuidados en el Entorno Familiar	8	10	45 %	55 %
AES Ayudas de Emergencia Social	-	1	-	100 %
PNC Pensión No Contributiva	-	1	-	100 %
RGI Renta Garantía Ingresos	1	3	25 %	75 %
AIRE Prestación vinculada al Servicio (Ayuda económica a personas residenciadas).	4	5	44%	56 %
RESIDENCIA	1	2	33%	67%

## 6. Salud y Calidad de Vida



Existe un consultorio médico en Zigoitia, atendido por una enfermera y un médico. Si bien el servicio de ginecología esta en Vitoria y el de pediatría se encuentra en Murgia. Ya en el diagnóstico de la Agenda 21 se comentaba la idoneidad de acercar el servicio de pediatría al municipio, junto con Urkabustaiz. El municipio dispone de farmacia.

En el Centro de Salud, se ofrece una atención personal, no distinguiendo por sexo, excepto en los controles diferenciados de vigilancia de la salud, pautados por Osakidetza.

Se observa que algunas personas no disponen de tarjeta sanitaria en el municipio, sino en Vitoria, lo que dificulta la justificación de la necesidad de especialistas en el municipio. En unos casos parece ser por comodidad y en otros parece existir un cierto descontento con el trato médico de Zigoitia (AL21, 2010). Se declara un intento de “normalizar” el tratamiento, en cuanto a la variable sexo: se trata a la persona. La duda razonable es si no se invisibiliza una realidad en ese proceso, en el que no se contemplan las distintas necesidades y expectativas en la promoción de una vida saludable y en el cuidado de las enfermedades, que pueden afectar de distinta forma a mujeres y hombres.

Se organizan actividades, por el área técnica de prevención comunitaria de La Cuadrilla, sobre fomento de hábitos de vida saludables, como en el caso de prevención de la drogadicción, a las que se suman las organizadas por el servicio de enfermería sobre prevención del tabaquismo. No se disponen de datos, en el presente estudio, sobre asistencia y evaluación de impacto de las mismas, en función de la variable sexo.

El tiempo medio de desplazamiento a un hospital es de 15 a 20 minutos aproximadamente, algo mayor que la media de la CAPV (indicadores municipales de sostenibilidad, 2009).

## 6. Violencia de Género

No se conocen datos oficiales de violencia de género, pero existe cierta “preocupación” por la invisibilidad del fenómeno, para aquellas personas que están más en contacto con esta realidad.

Se producen interesantes reflexiones sobre la violencia de género y su cruce con la tercera edad, como víctimas.

Existe un protocolo claro de actuación en el servicio social de base, donde si se tiene conocimiento de la casuística de violencia (no tan claramente diagnosticada en todos los casos), en consonancia con los datos oficiales, que en Zigoitia se presentan en la misma proporción.

Se valora necesaria la sensibilización en esta materia entre la infancia y juventud.

Tabla 5. Estimación del número de personas en situación de desprotección, Álava 2010.

	Nº de personas afectadas	Tasa (por mil)
Personas menores de edad	2.135(1)	0,98
<b>Mujeres víctimas de la violencia de género</b>	<b>4.771(2)</b>	<b>2,19</b>
Personas adultas con discapacidad	445	0,20
Personas mayores	2.715	0,82
Total	10.066	4,62

	Población afectada	Población atendida	Eficacia horizontal
<b>Mujeres víctimas de la violencia de género</b>	4.771	857	18,0

Notas:

(1) Aproximadamente un 9% de estos casos se ponen en conocimiento de las entidades de protección;

(2) Aproximadamente un 10% de estas mujeres presentan denuncia contra sus agresores.

## 6. Corresponsabilidad y Conciliación

En varias de las entrevistas se comenta que se observa que cuando las mujeres alcanzan el ciclo vital de la reproducción, se “apartan” un poco de la vida laboral para el cuidado de hijos. Eso no se observa con los hombres. Se reproducen los estereotipos y roles de género.

Se observa cierta preocupación por la gestión del efecto que los permisos de maternidad puedan causar en el equipo técnico de trabajo del Ayuntamiento, compuesto íntegramente por mujeres, un subgrupo de las cuales alcanza la edad reproductiva.

En el diagnóstico de Agenda Local 21 se detecta lo siguiente:

“ Falta trabajo por hacer para lograr una adecuada conciliación laboral. Se está tratando de poner en marcha un servicio de custodia para los servicios educativos del municipio. Se pretende que sea un servicio municipal subvencionado en base a las rentas percibidas y en el que se trabajaría con los y las escolares a través de desayunos educativos”. En la evaluación se ha constatado que el servicio se desestimó por falta de demanda. En estos momentos está en fase de replanteamiento.

Se percibe cierta feminización de las labores domésticas y de cuidado. A la vez que se percibe cierto cambio en los roles de género, entre la población de 30 a 45 años. Y cierta involución en la población más joven.

Se valora muy positivamente el enclave en el municipio del centro escolar y de la ludoteca, en el CSC, que, en cierta forma, prolonga el servicio de custodia y fomenta la cohesión social.

No se dispone de datos objetivos desagregados por sexo.



## 6. Cultura



Zigoitia cuenta con un Centro Socio Cultural convertido en germen de actividad y cohesión para la localidad, junto con la escuela y el complejo de ocio de Bengolarra. Existe una oferta cultural valorada positivamente.

Además de la oferta cultural, centrada en la realización de cine forum (vinculada en general con un objetivo conmemorativo específico, por ejemplo, el 8 de marzo y el 25 de noviembre, en el ámbito que nos ocupa), y que pudiera considerarse mejorable, el CSC oferta un programa de actividades, gestionado por Xenda. Hasta el año 2012 organizaban también las actividades extraescolares, que en ese momento pasan a ser asumidas por la AMPA.

No existe un registro riguroso de las personas que acuden diariamente al CSC ni su desglose por sexo. Fruto de los datos observacionales, los y las menores que acuden a la ludoteca lo hacen en equilibrio de sexos. En cuanto a padres y madres, la proporción se estima en un 30-70%. Las personas usuarias del Centro son, en su mayoría, mujeres. Para la programación de actividades se tiene muy en cuenta las observaciones en la encuesta final del curso escolar, lo que, en cierta medida, puede producir cierta “endogamia” en cuanto a las actividades propuestas, priorizando las necesidades y expectativas de las personas asistentes (mujeres mayoritariamente) en detrimento de una oferta más plural.

El Consejo de Cultura se reúne cada dos meses y participan diferentes movimientos políticos y asociativos. Se constituye en un ejemplo, mencionado por algunas personas, a imitar para el funcionamiento del ámbito de igualdad en Zigoitia.

## 6. Cultura

Un resumen de las actividades realizadas en el CSC son las siguientes:

CURSO 2011 - 2012		
ACTIVIDADES	% MUJERES	%HOMBRES
aerobic	100,0	0,0
gimnasia	27,3	72,7
yoga	63,6	36,4
pilates	97,7	2,3
pilates - mto físico	85,7	14,3
tai-chi	75,0	25,0
teatro	93,8	6,3
inglés	80,0	20,0
bailes latinos	68,8	31,3
manualidades	85,0	15,0
aerobic juvenil	100,0	0,0
psicomotricidad	34,8	65,2
judo	50,0	50,0
multideporte	52,9	47,1
teatro infantil	53,8	46,2
ritmo txiki	100,0	0,0
yoga infantil	64,0	36,0
pelota	0,0	100,0
Jardinería (MONOGR)	69,2	30,8

CURSO 2012 - 2013		
ACTIVIDADES	% MUJERES	%HOMBRES
aerobic	100,0	0,0
gimnasia	44,4	55,6
yoga	100,0	0,0
pilates	85,4	14,6
pilates - mto físico	15,4	84,6
tai-chi	33,3	66,7
teatro	83,3	16,7
costura	100,0	0,0
bailes latinos	42,1	57,9
manualidades	87,5	12,5
aerobic juvenil	100,0	0,0
judo	22,2	77,8
Reparaciones básicas en el hogar (MONOGR)	63,6	36,4

Las actividades en rojo son para personas adultas y las de azul para la infancia-juventud

Fuente: Xenda

En estos cuadros, se puede observar que varias actividades se encuentran bien feminizadas bien masculinizadas.

## 6. Euskera, Deporte y Juventud

En cuanto a equipamientos deportivos se cuenta con el área recreativa de Bengolarra (piscinas, frontón, bolera, campo de futbol,...). Existen también tres centros hípicos. En cada núcleo se puede encontrar una bolera, en varios se puede encontrar frontón, campo de futbol – futbito, canchas baloncesto, zona de petanca. Se demanda un polideportivo.

Se da cierta segregación percibida contra la que se está intentando luchar. (deporte de chicas y de chicos), los chicos acceden a determinado tipo de deporte y las chicas a otros. En el tema de deportes arraigados, también se presenta, excepto en cartas y bolos, que se encuentran más equilibrados, probablemente con personas de mayor edad.

La causa atribuida parece centrarse en el modelo masculinizado existente en la conciencia colectiva. Por ejemplo, desde Oketa, actualmente se fomenta:

- el equipo de futbito federado (hombres).
- herrikirolak (hombres).
- torneos populares (mujeres y hombres por igual).

En las Sociedades de los Concejos, los centros sociales, no parece darse la presencia equilibrada de mujeres y hombres, en todos los casos (en algunos si) ni en el uso equilibrado del espacio ni en las actividades que se realizan. En la cena semanal, parece darse una presencia mayoritaria ( incluso exclusiva) de hombres.

Se organizan exhibiciones deportivas, exposiciones, venta productos autóctonos, salidas al monte, charlas, proyecciones.

Pero no se dispone de datos desagregados por sexo en torno a las actividades deportivas realizadas, ni análisis intencionales y continuos con perspectiva de género.

## 6. Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente



Se ha realizado un estudio sobre las necesidades de vivienda del municipio, en el que se ha contemplado la perspectiva de género, y en cuyas conclusiones se puede leer que no se han encontrado diferencias significativas en relación con la variable sexo.

La vivienda de la zona es básicamente de compra, no hay parque de alquiler, lo que dificulta la instalación de personas inmigrantes.

Las personas inmigrantes que vienen a trabajar, pasan horas esperando al bus. (estas personas están empleadas en la limpieza doméstica, clases particulares,...) son mujeres en su mayoría y esto supone una cierta "precariedad". Aunque sobre este punto de la feminización de la inmigración no hay una percepción única.

Las dificultades de transporte perjudican sobre todo a las mujeres, que forman mayoritariamente el subgrupo de inmigrantes y sin carnet en edades avanzadas. Pero se trata de un grupo pequeño, con escaso impacto en la población.

La gente se ha acostumbrado al coche, al ser un municipio muy disperso geográficamente. El transporte privado parece estar en el imaginario de la población, la dependencia del coche privado es total. A esta situación se añade las dificultades para gestionar el transporte público, por parte del Ayuntamiento, debido a las competencias en las concesiones. En este sentido, la sensación con respecto al transporte público, parece ser la de "estar atascado", proporcionando un servicio deficiente al municipio. En estos momentos se encuentran valorando la idea del "coche compartido" y el establecimiento de puntos de encuentro.

En la encuesta AL21 (2010) se detectó que las mujeres se desplazan más por estudios (11% frente a 9%) y por compras (14% frente a 4%) que los hombres, mientras que éstos lo hacen más por ocio (8% frente a 16%). Y las mujeres utilizan menos el coche y más el autobús, a pie, o la combinación de distintos tipos de transporte.

El municipio dispone de servicios financieros ambulantes. Y en un futuro próximo esta prevista la colocación de un punto verde municipal de recogida de escombros, podas, voluminoso, etc. (este punto verde ya existe en el Concejo de Etxabarri Ibiña).

## **7. Análisis de puntos fuertes y áreas de mejora**

Detección de puntos fuertes y áreas de mejora como consecuencia del análisis cuantitativo y cualitativo realizado. Sirve de base para la definición de Orientaciones estratégicas y la posterior definición operativa del Plan de Igualdad.

## 7. Puntos Fuertes y Áreas de mejora

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Gobernanza y comunicación e imagen

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Experiencias previas en actividades para el fomento de la igualdad de oportunidades, ocasionales y relacionadas con la conmemoración del 8 de marzo y 25 de noviembre.</li><li>■ Personal técnico y político sensibilizado con una mejor gestión de la igualdad en el Ayuntamiento, actitud y deseo de mejora.</li><li>■ Experiencia en gestión de planes.</li><li>■ Disponer del apoyo de la Diputación Foral de Álava para la realización del diagnóstico.</li><li>■ Posibilidad de obtención de apoyos futuros para la elaboración del Plan de Igualdad.</li><li>■ Acercamiento al Servicio Berdinbidea.</li><li>■ Decisión de elaboración de un plan de igualdad.</li><li>■ Se da una representación cercana al equilibrio en la corporación municipal.</li><li>■ Se dispone de buenos medios para comunicarse con la ciudadanía.</li><li>■ Se dispone de una oficina de apoyo a la mujer rural (Hazi) con ganas de redefinir el espacio de igualdad.</li><li>■ Se encuentra un uso inclusivo de las imágenes, en general.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Mejorar la visibilización del compromiso con la igualdad.</li><li>■ Falta de formación y/o experiencia en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades.</li><li>■ No se dispone de ninguna persona con función de "Técnica de igualdad".</li><li>■ Escasez de información accesible de partida en algunas áreas. Muchos de los datos no se presentan desagregados por sexo. Crear un sistema de toma de datos e indicadores.</li><li>■ Cierta "inconsciencia" sobre el alcance real de las desigualdades entre mujeres y hombres, en la gestión interna.</li><li>■ Se presenta feminización de la plantilla del ayuntamiento en las áreas de soporte administrativo.</li><li>■ No se dispone de evaluaciones de impacto de género de los programas del Ayuntamiento.</li><li>■ Cuando la expresión utiliza el castellano, no se realiza, en general, un uso inclusivo del lenguaje (incluida la señalización de dependencias del propio Ayuntamiento o los cargos), presentado oportunidades de mejora.</li><li>■ Se podría mejorar la conmemoración de fechas relacionadas con el fomento de la igualdad, más allá del 8 de marzo y 25 de noviembre y de una manera menos reactiva.</li></ul> |
|--|---|

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Gobernanza y comunicación e imagen

- Si bien se dispone de un programa de desarrollo rural comarcal, con despliegue en planes de gestión anuales, las referencias a la gestión de la igualdad no van mas alla de la conmemoración del día de la mujer rural-.
- Fomentar la paridad en las listas de los partidos.
- Transversalizar la perspectiva de género, en los diferentes programas
- Fomentar la participación de hombres en las actuaciones.
- Inclusión de CC SS de género en los criterios de contratación pública.
- Organizar concursos municipales sobre relatos, pintura, fotos, cuentos, deportes, de mujeres.
- Utilizar los medios de comunicación del Ayuntamiento para transmitir una imagen de igualdad.
- Sensibilización a los distintos agentes en materia de igualdad.
- Aumentar su presencia en foros y redes de igualdad, acuerdos de colaboración (Berdinsarea, La Cuadrilla, Consejo por la Igualdad de mujeres y hombres de Alava)

## 7. Puntos Fuertes y Áreas de mejora

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Educación

- Se ha trabajado anteriormente el tema de la coeducación, aunque no de forma sistemática.
- La franja educativa infantil y primaria se encuentra cubierta en el municipio, y se cuenta con el soporte de la ludoteca, que tiene un gran éxito y poder de cohesión social.

- Implicar la participación de los hombres en el AMPA, básicamente representado por las madres, con alguna excepción.
- Realizar talleres para la sensibilización en la educación con perspectiva de género, en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Recoger datos desagregados por sexo, y gestión de indicadores.
- Promover actividades extraescolares con perspectiva de género.
- Trabajar el acceso a estudios con diversificación profesional: que las mujeres y los hombres puedan acudir a estudios en los que están infra representadas e infra representados.



## 7. Puntos Fuertes y Áreas de mejora

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Participación y Empoderamiento

- Existencia de un tejido asociativo participativo y receptivo, en general, y también en el ámbito de la igualdad.
- Existencia de una redefinición del espacio de igualdad, por parte de Hazi.

- Se observa cierta segregación en las presidencias del tejido asociativo del municipio: las del ámbito deportivo suelen estar ocupadas por hombres y las del ámbito educativo por mujeres.
- La mayoría de las Presidencias de las Juntas Administrativas están ocupadas por hombres.
- Así mismo, en las Asambleas Vecinales se observa una mayor presencia de hombres, sobre todo en los momentos de decisión.
- Visibilizar la aportación de las mujeres del municipio a la vida del mismo.
- Recoger datos de participación y evaluación desagregados por sexo.
- Realizar acciones dirigidas al fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en la vida social y municipal.
- Fomentar la participación de hombres en las diversas actuaciones.
- Profundizar en la necesidad de conseguir que las mujeres sean sujetos activos de la vida municipal, de su dinamización y su transformación.

## 7. Puntos Fuertes y Áreas de mejora

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Empleo

- La participación reciente en el Plan de Empleo Comarcal (Cuadrilla de Zuia y Ayuntamiento de Otxandio) como marco para el impulso de programas.
- La disposición de apoyo técnico desde La Cuadrilla de Zuia, en la figura de la Técnica de Promoción, con el despliegue de aquellos programas de aplicación y la gestión de una bolsa de empleo.
- La tasa de paro en el municipio no es muy elevada aunque superior para los hombres.

- Promover el emprendizaje de las mujeres: sensibilización, formación, asesoramiento, apoyos varios).
- Fomento del asociacionismo empresarial, desde hacer una cooperativa de mujeres sobre servicios a la comunidad (conciliación, ocio,..) hasta agrupar a empresas con posibilidades de sinergias.
- Fomento de actividad empresarial orientada a la creación de empresas conciliadoras.
- Realizar un estudio para ver cómo está el empleo de las mujeres, como mejorarlo.
- Recoger datos desagregados por sexo, de todas las fases del proceso no sólo los finalistas (nº empleos creados).
- Promover esquemas de colaboración con La Cuadrilla en programas de fomento de empleo.
- Campañas de sensibilización contra prejuicios a la contratación de mujeres.
- Fomento de talleres para fomentar habilidades directivas para mujeres.

## 7. Puntos Fuertes y Áreas de mejora

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Servicios Sociales

- | Servicios Sociales   |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Se dispone de datos desagregados por sexo en las principales variables.</li><li>■ Se tiene especial sensibilidad para la intervención con mujeres en situación de vulnerabilidad social.</li><li>■ Se dispone de recursos para la atención a las personas del municipio.</li><li>■ Las solicitudes de ayudas, en este ámbito, no son muy numerosas.</li><li>■ Existe un programa de comunicación de los derechos sociales y prestaciones para la ciudadanía (aunque sería conveniente revisarlo con perspectiva de género)..</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ No se produce un análisis sistematizado de los datos desagregados por sexo de los que se dispone.</li><li>■ Crear servicios de voluntariado / organizar redes de personas voluntarias. para el cuidado de personas dependientes. Coordinarlo con otros municipios.</li><li>■ Generar dinámicas de trabajo conjunto entre el Ayuntamiento y los SSB, para avanzar en la protección a las personas en situación de vulnerabilidad social.</li><li>■ Valorar la posibilidad de servicios residenciales para personas mayores.</li></ul> |

## 7. Puntos Fuertes y Áreas de mejora

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Salud y Calidad de Vida

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Se dispone de un centro de salud en el municipio, para la vigilancia de la salud y la promoción de hábitos de vida saludables.</li><li>■ Se dispone de farmacia en el municipio.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Ofrecer servicios sanitarios con enfoque de género.</li><li>■ Ofrecer servicios de ginecología y pediatría.</li><li>■ Realizar un estudio sobre la situación socio sanitaria de las mujeres en Zigoitia.</li><li>■ Fomentar el deporte en las mujeres.</li><li>■ Celebrar encuentros para la promoción de la salud activa de las mujeres.</li></ul> |
|--|---|

## 7. Puntos Fuertes y Áreas de mejora

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Violencia de Género

- Realización de actividades previas en materia de violencia física y psicológica, en jóvenes, en colaboración Ayuntamiento – AMPA.
- Atención a víctimas de violencia de género, desde los SSB.

- Sería conveniente planificar las actuaciones que se realizan en el ámbito de la violencia de género, comenzando por mejorar los sistemas de detección de violencia y la elaboración de un protocolo local contra la violencia de género.
- Crear base datos municipal para el registro de casos de violencia, poder profundizar y medir su evolución.
- Llevar la educación en la no violencia a los colegios.
- Fomentar la implicación de los hombres en las actividades de lucha contra la violencia de género.
- Utilizar los medios de comunicación del municipio para la sensibilización en esta materia.

## 7. Puntos Fuertes y Áreas de mejora

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Corresponsabilidad y Conciliación

- La presencia de la escuela y la cobertura de la franja de edad infantil ayuda a la conciliación de las familias.
  - Respuesta a las necesidades detectadas en el Municipio en forma de experiencia previa piloto (denominada “servicio de custodia” en la AL21), aunque la evaluación posterior sugiera repensar la iniciativa.
- Sensibilizar a la ciudadanía en el concepto de conciliación responsable, corresponsabilidad y recursos disponibles.
  - Aceptación del principio de corresponsabilidad para avanzar en igualdad: roles de género.
  - Elaborar un estudio-guía en materia de corresponsabilidad y conciliación, en clave de igualdad (incluyendo el cuidado de personas dependientes).
  - Elaborar un estudio de conciliación en lo referente a la plantilla del Ayuntamiento,
  - Trabajar con el empresariado (incluido centro comercial) propuestas de flexibilidad y conciliación.
  - Organizar talleres sobre autocuidado de la vida propia (cocina, limpieza, plancha, arreglos, economía) para la infancia, adolescentes, y familias.

## 7. Puntos Fuertes y Áreas de mejora

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Cultura, Euskera, Deporte y Juventud

- Existe una oferta cultural arraigada entre la ciudadanía, sobre todo, a partir de una cierta edad.
  - Se establecen colaboraciones con agentes externos para la gestión de una parte de ella, con buenos resultados.
  - La concejalía la representa una mujer, lo que parece ser un elemento facilitador. (a veces parece que hace falta ser mujer para promover espacios y contextos igualitarios).
  - Se dispone de una revista periódica sobre asuntos de interés para el municipio (*Hamazazpi*), de periodicidad trimestral.
  - Existe cierta organización de la Juventud en torno a un par de locales en el Municipio, aunque el equilibrio entre sexos se pierde a medida que avanza la edad, presentándose básicamente masculinizada en la franja de más edad. Permite un contacto directo con la Juventud. (Edificio Bengolarra, Gazteasanblada).
  - Desde el Área de euskera se realizan diversas actividades con perspectiva de género.
- Visibilizar la aportación histórica y cultural de las mujeres.
  - Fomentar la divulgación de valores de igualdad.
  - Mejorar la oferta deportiva, principalmente en la infancia y juventud, para desmitificar la dicotomía “deporte de chicas y deporte de chicos”.
  - Insistir en la sensibilización a la juventud en materia de igualdad y en la prevención de la violencia.
  - Obtener datos desagregados por sexo de todas las actividades que se organizan.
  - Organizar actividades de disfrute igualitario.

## 7. Puntos Fuertes y Áreas de mejora

### PUNTOS FUERTES

### ÁREAS DE MEJORA

#### Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Se dispone de la Agenda Local 21 con algunas referencias claras a la perspectiva de género.</li><li>■ Se considera un municipio seguro para las mujeres.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Mejorar el impacto negativo del mal transporte público que parece afectar más a mujeres que a hombres.</li><li>■ Recoger datos desagregados por sexo.</li><li>■ Fomentar la presencia de mujeres en el Consejo Asesor del Planeamiento Municipal.</li></ul> |
|--|---|



## 8. Líneas estratégicas para el Plan de Igualdad

---

Claves de éxito  
Líneas estratégicas

## 8. Líneas estratégicas: Claves de éxito.

Conviene recordar los siguientes aspectos como facilitadores en el avance del proceso de la elaboración e implantación de planes de igualdad basándonos en la *“Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad”*:

- Implicación e impulso político y generación de un equipo promotor.
- Existencia de personal con formación, experiencia y disponibilidad en igualdad, para incorporarse de manera responsable al cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Permeabilidad de las Áreas del Ayuntamiento para trabajar en temas de Igualdad.
- Participación del movimiento asociativo de la zona y de las mujeres.
- Contar con una previsión de tiempo y recursos necesarios.
- Tender a la sencillez y al dimensionamiento de los esfuerzos en las fases iniciales de diagnóstico y elaboración del Plan, para concentrarlos en la implementación y en la evaluación del Plan, aspectos críticos en el avance para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

## 8 Líneas estratégicas.

De acuerdo con el V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE y el III Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Álava, las principales orientaciones estratégicas, fruto del diagnóstico realizado, **sugieren** lo siguiente, de cara al abordaje del futuro plan de igualdad:

### **Objetivo: Gobernanza y medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad.**

- Elaborar un diagnóstico y orientaciones estratégicas para el Plan de Igualdad. Complementar el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.
- Establecer estructura (funcional, Consejo) para favorecer el impulso de la igualdad en el Municipio. Colaboración con estructuras existentes.
- Incorporación de la perspectiva de género:
  - en la sensibilización-formación política y en la capacitación técnica,
  - en la planificación de programas y servicios municipales,
  - en la guía de procedimientos administrativos frecuentes,
  - en la recogida de datos desagregada por sexo y elaboración de indicadores y estudios,
  - en la comunicación escrita (uso inclusivo de lenguaje), en los distintos medios utilizados, incluyendo la WEB,
  - en el fomento de participación igualitaria en Juntas Administrativas y Asambleas vecinales,
  - en la contratación pública (CC SS de género).

## 8 Orientaciones estratégicas.

### Ejes de Intervención:

#### Empoderamiento y Valores

- Difundir los valores de igualdad y cambio de asignación de roles sociales en función del sexo en diferentes contextos (infancia, juventud, familias, deporte)
- Fomentar una mayor conciencia de la participación en la toma de decisiones en el ámbito de las Juntas Administrativas).
- Fomentar la promoción económica de las mujeres y la creación de actividad empresarial.
- Apoyar el movimiento asociativo de las mujeres.

#### Organización Social Corresponsable

- Realizar un estudio para conocer la situación de las mujeres en el municipio.
- Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
- Fomentar la conciliación responsable en el propio Ayuntamiento y en las estructuras empresariales de la zona.

#### Violencia contra las mujeres.

- Sistematización del protocolo de atención en casos de violencia: sensibilización, detección precoz, atención y evolución tendencia.
- Garantizar la protección y atención integral a las mujeres víctimas.
- Fomentar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos en la resolución de las diferencias, en la infancia y juventud.
- Fomentar la implantación de protocolos de prevención de acoso sexista y sexual.

## 9. Anexo

### I. Guión entrevistas

## 9. Guión entrevistas

Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto desempeñado: \_\_\_\_\_

Marca con una X la casilla que corresponda

Fecha de realización \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Mujer 1  Hombre 2

Edad 1  Menor o igual de 30 años

Antigüedad 1  Menos de 3 años

2  Entre 31 y 45 años

2  Más de 3 años

3  Más de 46 años

Responsabilidades familiares (Indica el número en el recuadro en)

1  Menores a su cargo 2  Personas adultas dependientes 3  Nadie a su cargo

1. ¿Has recibido alguna vez algún tipo de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres?

SI  NO

En caso afirmativo especifica cuál, la duración y año aproximado

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Sabes lo que es un Plan para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local?

SI  NO

3. ¿Consideras necesario un Plan de Igualdad en Zigoitia?

SI  NO

4. ¿Se tiene en cuenta la perspectiva de género en los programas en los que participas?

SI  NO

\_\_\_\_\_

## 9. Guión entrevistas

1. ¿Están desagregados por sexo los datos en los sistemas de información (estadísticas, estudios municipales) que se realizan en tu comisión o servicio?

**SI**       **NO**

---

2. ¿Consideras que en los diferentes programas que se diseñan, se tienen en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y hombres de la zona?

**SI**       **NO**

---

3. ¿Conoces alguna actividad específica que se haya hecho, en los últimos años relacionada con la Igualdad?

**SI**       **NO**

En caso afirmativo especifica cuáles y que impacto crees que han tenido:

---

---

---

---

4. Coméntanos, por favor, si tienes alguna cuestión relevante en cuanto a este diagnóstico, que tengamos que tener en cuenta,.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gracias por tu participación

## 9. Guión entrevistas

### Preguntas clave

1. Cuál es la situación y la posición de las mujeres y hombres en todos los campos: económico, social, político, educativo,.... (relaciones de género en la población del territorio).
  - a. Condiciones y posiciones en la realidad de hombres y mujeres, y sus relaciones (analizar la relación entre la situación de hombres y de mujeres, no sólo la situación de las mujeres).
  - b. Detectar los factores de desigualdad, en qué ámbitos y raíces.
  - c. Analizar propuestas de actuaciones que tengan posibilidades reales de producir cambios en las estructuras materiales y simbólicas que mantienen desigualdades.
  - d. Tener en cuenta, además, la diversidad cultural, de movilidad y de comunicación.
  - e. Atender al ciclo vital de las mujeres (fecundidad y mercado de trabajo).
  
2. Con qué recursos se puede contar para favorecer la igualdad: institucionales, económicos, personales, infraestructuras, conocimientos,... (características que condicionaran las posibilidades de cambio).

### Ejemplos

3. ¿Cuál ha sido, en los últimos 30 / 10 años, el papel de mujeres y hombres en la historia de este pueblo? ¿qué actividades se han desarrollado?
4. ¿Qué cambios se han producido en las últimas generaciones en la actividad de las mujeres y hombres en el pueblo?
5. ¿Qué cambios valoran positiva o negativamente para la sociedad?
6. ¿cómo se puede mejorar este panorama? ¿Qué papeles deberían tener hombres y mujeres?
7. ¿Quién puede poner en marcha estos cambios? ¿Qué puedo hacer yo?