



III. Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Álava.



▶ Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava
▶

www.alava.net





Este Plan es el resultado de dos procesos participativos y complementarios.

Uno interno en el que han tomado parte todos los departamentos, institutos y sociedades forales de la Diputación Foral de Alava y en el que ha tenido un papel fundamental la Comisión Interdepartamental para la Igualdad.

Otro externo, resultado de la participación del movimiento asociativo, en especial de las asociaciones de mujeres y feministas del territorio alavés.

El éxito de su desarrollo necesita además contar con nuevas estructuras y sumar nuevos agentes sociales, económicos y políticos con el fin de tejer redes, creando complicidades y sinergias a favor de la igualdad de mujeres y hombres en nuestro territorio.



Uno de nuestros primeros compromisos al llegar a la Diputación Foral de Álava fue colocar la Igualdad como una de las líneas estratégicas de nuestra acción de gobierno, teniendo en cuenta la complejidad y diversidad que ello implica.

Desde entonces hemos venido trabajando, en la propia Diputación con colectivos y asociaciones, con este objetivo de que la Igualdad sea clave en las políticas públicas.

Para ello, es un instrumento básico y de referencia este III Plan Foral de Igualdad de Mujeres y Hombres; una herramienta para intentar conseguir un nuevo modelo de sociedad más justa e igualitaria para mujeres y hombres.

Este documento recoge las líneas de actuación para superar las desigualdades existentes en nuestro territorio y saltar las barreras de discriminación que durante siglos se han instalado en nuestra sociedad. Plantea las diferentes estrategias e instrumentos para conseguir que se incorpore la igualdad de mujeres y hombres de un modo efectivo en todas las áreas de competencia foral.

Este Plan se entiende como una actuación planificada, no finalista, que permita la implementación sostenible y mantenida de las políticas de igualdad con criterios de calidad y eficacia. Es igualmente el resultado de un proceso en marcha que busca la sistematización y la permanencia de las actuaciones para el logro de la igualdad real de mujeres y hombres.

La participación tanto interna – departamentos de la DFA, Sociedades Forales, Institutos y Organismos Autónomos –, como externa – asociaciones de mujeres y feministas, organizaciones a favor de la igualdad – es una apuesta de continuidad que deberá ser constante en todas las fases del plan: definición, implementación y evaluación.

Entendemos este III Plan Para la Igualdad como un proceso continuado y participativo para la igualdad de mujeres y hombres en el que todas y todos tenemos algo que ganar. En nombre de la Institución que represento os invito a participar activamente de este proceso.

Xabier Agirre
Diputado General de Álava



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	9
2. CONTEXTO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	14
3. TRAYECTORIA EN LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA: DE LOS DERECHOS A LOS HECHOS	21
3.1. LOS PRIMEROS PASOS.....	21
3.2. LA IGUALDAD: CLAVE DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	22
3.2.1. Estudios	23
3.2.2. Estructuras.....	27
3.2.3. Formación	32
4. LA DIPUTACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DEL III PLAN	37
4.1. OBJETIVO GENERAL Y DIRECTRICES.....	37
4.2. LOS EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL III PLAN. LAS ACCIONES COMUNES.....	39
4.3. PROCESO PARA LA DEFINICIÓN DE LAS ACCIONES	41
5. AREAS DE INTERVENCIÓN: EN MARCHA POR LA IGUALDAD.....	45
5.1. MODELO DE GESTIÓN DEL III PLAN.....	45
5.2. CLAVES DE LECTURA	51
5.3. LA GOBERNANZA	54
5.3.1. Acciones comunes.....	54
5.3.2. Acciones específicas	59
5.4. EJES DEL PLAN.....	65



5.4.1. Empoderamiento.....	65
5.4.2. Organización Social corresponsable.....	70
5.4.3. Violencia contra las mujeres	73
6. GLOSARIO	77
7. ANEXOS.....	



» **Anexo I:** Diagnóstico del personal de la Diputación Foral de Araba con perspectiva de género. Oportunidades y dificultades para la implementación de las políticas de igualdad. Consta de 2 documentos:

- Estudio Diagnóstico del personal de la D.F.A. con perspectiva de género.
- Presentación Diagnóstico del personal de la D.F.A, con perspectiva de género

» **Anexo II:** Informe diagnóstico de la situación de Álava en relación a la igualdad de mujeres y hombres, 2009. Consta de 3 documentos:

- Informe Diagnóstico de la situación de Álava en relación a la igualdad de mujeres y hombres.
- Informe Diagnóstico por Cuadrillas de la situación de Álava en relación a la igualdad de mujeres y hombres.
- Presentación del Diagnóstico de la situación de Álava en relación a la igualdad de mujeres y hombres.

» **Anexo III:** Recorrido histórico de la Diputación Foral de Álava en relación a las políticas de igualdad. Consta de 1 documento:

- Recorrido histórico de la D.F.A, en relación a las políticas de igualdad.

» **Anexo IV:** Estructuras internas de coordinación. Consta de 2 documentos:

- o Decreto Foral 74/2008 del Consejo de Diputados de 15 de julio, que aprueba el Reglamento de constitución, organización y funcionamiento de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- o Propuesta de constitución de la Comisiones de Area para la Igualdad de Mujeres y Hombres: Documento base para la creación la Comisiones de Area para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la diputación foral de Álava

» **Anexo V:** Espacio asociativo. Consta de 2 documentos:

- O Informe "Buenas prácticas de las asociaciones y organizaciones a favor de la igualdad en el marco de la cooperación con la administración pública para identificar formas organizativas óptimas para Alava".
- O Propuesta de funcionamiento del Foro por la Igualdad de Alava





1. INTRODUCCIÓN

La igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es un elemento fundamental de construcción política, social y económica de nuestra sociedad. Identifica además un objetivo compartido por muchas personas, organizaciones e instituciones que en una dimensión universal reivindican y trabajan para erradicar las discriminaciones que las mujeres todavía soportan en todo el mundo.

El papel que han desempeñado mujeres y hombres tanto en el ámbito público como privado está viviendo una gran transformación, de manera especial en nuestra sociedad y en nuestro entorno. La participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a la cultura, a la formación y a nuevos niveles de toma de decisión, los nuevos comportamientos y modos de relación de los hombres, así como un avance importante en la sensibilización social, son algunos de los aspectos que están produciendo los cambios necesarios hacia una sociedad que responda a valores de respeto, justicia e igualdad.

En este recorrido, los movimientos feministas y el esfuerzo conjunto de todas aquellas mujeres que han luchado a favor de los derechos de las mujeres, han tenido un papel imprescindible como elemento impulsor y tractor de reivindicación, de sensibilización social y de apoyo al establecimiento de las políticas públicas de igualdad.

Garantizar a través de los marcos legales necesarios el impulso y desarrollo de actuaciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres es clave para el avance de la misma. Sin embargo esta igualdad reclama una práctica política de manera especial por parte de las administraciones públicas, que recorra el tramo que existe entre los hechos legales y el ejercicio de los derechos que ellos contemplan.

Este III Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Territorio Histórico de Álava es la expresión de las políticas públicas de igualdad de la Diputación Foral de Álava para los próximos cuatro años y contempla las estrategias y medidas dirigidas a la erradicación de toda discriminación y la consecución real y efectiva de la igualdad de mujeres y hombres.

Para conseguir su objetivo, se nutre de las estrategias y pilares rectores definidos y consensuados por la Comunidad Internacional y por sus mecanismos de impulso de



las políticas de igualdad, y se centra de manera especial en dos aspectos fundamentales:

- **La adopción del mainstreaming de género**, como estrategia de intervención o método de trabajo de las organizaciones.
- **La adopción de la perspectiva de género**, como enfoque de análisis y de reflexión sobre la realidad.

MAINSTREAMING DE GÉNERO. Traducido por "**Transversalidad de género**", es adoptado en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en 1995. Hace referencia a la necesidad de que el género se instale en las organizaciones y algo más... El Consejo de Europa lo define en 1998 como *"La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas"*.

Este enfoque, sitúa la igualdad entre los sexos, en el centro del desarrollo del conjunto de las políticas generales, de manera transversal, esto es, como señala el Diccionario de la Real Academia (D.R.A.E), *"que se halla o se extiende de un lado a otro"*; de forma que la dimensión de género ha de estar contemplada en todas las acciones y decisiones, tanto de carácter técnico como político.

Por tanto, para su implantación y desarrollo, el mainstreaming de género, requiere de todas y todos: agentes, políticas y políticos, personal técnico, sociedad civil, etc. De manera que la coordinación y la capacitación en género, son elementos claves para poder llevar adelante una estrategia de mainstreaming de género en las organizaciones.

La Unión Europea ha identificado cuatro elementos claves para la puesta en marcha del mainstreaming de género: comunicación igualitaria, recogida de datos desagregados por sexo, capacitación en materia de igualdad y participación paritaria.

PERSPECTIVA DE GÉNERO. En los trabajos preparatorios de la IV Conferencia Mundial, la ONU adoptó oficialmente la definición de género como: *"herramienta de análisis de la realidad de todas las mujeres" (...) como "la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que*



conciernen al hombre y a la mujer. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad”.

Siguiendo las recomendaciones de la Plataforma de Acción de la Conferencia de Pekín, y a partir de la elaboración de su IV Programa de Acción a medio plazo (1996-2000), la Unión Europea se apoya en el concepto de género para explicar la situación de mujeres y hombres en la sociedad, recomendando la utilización del género como herramienta de la práctica de las políticas sociales.

La perspectiva de género o la adopción del enfoque de género implica, por tanto, tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito, analizando las relaciones entre los sexos.

La integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones, supone, como indica la Unión Europea, tener en cuenta el impacto diferencial que una misma política puede tener para mujeres y hombres con el objetivo de reconducir dicha política si resultase necesario. En efecto, las decisiones políticas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aún cuando esta consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara. El enfoque de género puede contribuir a corregir esas desigualdades y mejorar la calidad y la eficiencia de las políticas.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma Vasca, entiende la integración de la perspectiva de género como *“la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres; incorporando objetivos y actuaciones dirigidos a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases: planificación, ejecución y evaluación”.*

Por otro lado, ya no se puede hablar de igualdad sin atender a la diversidad, tal y como se contempla en este III Plan. La diversidad, propia de los seres humanos, se da entre todas las mujeres y hombres y se manifiesta a través de múltiples factores: raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tal y como se recoge en la Carta Europea de los Derechos Humanos

En este sentido, es importante tener en cuenta que, si bien esta diversidad supone una fuente de potencialidad y riqueza; en nuestra sociedad se vive, a menudo, de



forma muy conflictiva convirtiéndose en una importante fuente de discriminación y exclusión que, unida a la discriminación por género, produce una múltiple discriminación y situaciones de fuerte exclusión social que se consideran en buena parte de las acciones a impulsar a través de este III Plan.

Por último, y en coherencia con los compromisos adquiridos a nivel internacional, se contemplan actuaciones dirigidas a implicar a los hombres, en el logro de la igualdad y en la erradicación del fenómeno de la dominación masculina y sus consecuencias: la dominación y violencia sobre las mujeres; la homofobia; y todos los tipos de violencia que esta provoca.

El Plan se vertebra a través de los siguientes capítulos:

- **1.** Ofrece esta introducción, poniendo de manifiesto los conceptos clave, avanzando los contenidos del Plan.
- **2.** Nos acerca al amplio marco normativo y programático que ha favorecido la definición y desarrollo de múltiples propuestas e iniciativas en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, a nivel internacional, de la Unión Europea, del Estado Español y del Comunidad Autónoma Vasca, como referentes para nuestro Plan.
- **3.** Informa de desde el servicio de igualdad para la definición del III Plan, deteniéndose en los estudios y/o diagnósticos, las estructuras definidas y los procesos de formación llevados a cabo.
- **4.** Identifica los objetivos y directrices que inspiran y sustentan la definición del III Plan Foral y avanza las dos tipologías de acciones previstas, las comunes para el conjunto de la Diputación y las específicas de cada departamento. Detalla también el proceso participativo abierto para la definición de las acciones.
- **5.** Detalla las claves para la gestión del III Plan, su planificación, presupuesto, implantación y evaluación; recogiendo el conjunto de actuaciones, en el ámbito de la Gobernanza y de los ejes de intervención, de acuerdo con los objetivos estratégicos adoptados. Dispone de indicadores de seguimiento y cada acción se asocia al departamento responsable,
- **6.** Ofrece un glosario que facilita la comprensión de distintos conceptos utilizados en el Plan.



- **7.** Anexo. Incluye la síntesis de los documentos que se consideran de interés para conocer en profundidad el proceso de elaboración del III Plan.



2. CONTEXTO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Unión Europea han sido pioneras en el impulso y desarrollo de normativas y programas destinados a favorecer las políticas de igualdad de mujeres y hombres, de manera que sus iniciativas se han constituido en referentes para los estados y las distintas administraciones e instituciones de los diferentes territorios, tal y como se expresa en el siguiente esquema:

ESQUEMA DEL MARCO NORMATIVO Y PROGRAMATICO MÁS RELEVANTE

	MARCO NORMATIVO	MARCO PROGRAMÁTICO
ONU	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres – 1979	1975. I Conferencia Mundial 1980. II Conferencia Mundial 1985. III Conferencia Mundial 1995. IV Conferencia Mundial 2000. Pekín + 5. 2005. Pekín +10. 2010. Pekín + 15.
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



Eº.E.	. 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. . Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. . Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. . 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. Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.	4 *Planes a nivel estatal y planes de las distintas comunidades autónomas
-------	--	---

CAE	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	1991-1994 PAPME ** 1995-1998 II PAPME ** 1999-2005 III PAPME** 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 para la IX Legislatura.
-----	---	---

* Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

** Plan de Acción Positiva para las Mujeres de Euskadi



La ONU. Aprueba la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, en la que 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 España, que 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 es declarado Año Internacional de la Mujer, marcando un hito en las políticas de igualdad, pues supuso el inicio de las Conferencias Mundiales, -México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995, 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, hay que destacar-Pekín +5 en 2000, Pekín +10 en 2005- y Pekín +15 en 2010-, realizados en New York, 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.

La Unión Europea. Ha aprobado un número notable de normas y programas de acción. El IV Programa 2006-2010, define seis áreas estratégicas de actuación: la misma independencia económica para mujeres y hombres, la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, la representación paritaria en la toma de decisiones, la erradicación de todas las formas de violencia de género, la eliminación de los estereotipos sexistas y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

Para la implementación de estas líneas estratégicas, además de medidas específicas de acción positiva, recoge el testigo de la IV Conferencia Mundial de Beijing 1995 y apuesta por la adopción del mainstreaming de género.

El Estado Español. Cabe destacar 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. En el ámbito de la violencia de género, 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. Así mismo, la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, supone un hito en la equiparación de los derechos de las parejas del mismo sexo.

Es importante también la 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, así como la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Así mismo, desde 1988 se han puesto en marcha cuatro planes destinados a alcanzar la igualdad de mujeres y hombres.

También es necesario destacar que las diferentes Comunidades Autónomas del Estado Español, en desarrollo de sus competencias, disponen de diversa legislación referida a la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo un marco normativo que permite la puesta en marcha de diferentes políticas públicas de igualdad.

La Comunidad Autónoma Vasca. La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, 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”.

Se constituye en un instrumento eficaz para la consecución de una sociedad en cuyo seno las personas puedan desarrollar sus capacidades tanto en el ámbito público como en el privado, alejadas de las limitaciones marcadas por los estereotipos de género.

Cuenta con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, que plantea las nuevas necesidades de actuación impulsando la igualdad en nuestra Comunidad. 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.



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):

ARTÍCULO 6	ARTÍCULO 10
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	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.



consecución de la igualdad 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.

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.

Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.

Detección de las posibles situaciones de discriminación y diseño e impulso de medidas para su erradicación.

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.

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

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

Por su parte, el marco director del **V Plan** general de igualdad, establece que:

- Las actuaciones se enmarquen en **tres ejes estratégicos:**
Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores,
Organización social corresponsable y Violencia contra las



mujeres. Contempla así mismo, un área de carácter transversal, dirigida a la mejora de la **Gobernanza para la igualdad.**

- Y para el desarrollo de las actuaciones propone la realización de medidas de **acción positiva y la integración de la perspectiva de género** en todas las actuaciones.



3. TRAYECTORIA EN LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA: DE LOS DERECHOS A LOS HECHOS

3.1. LOS PRIMEROS PASOS. PASOS HACIA LA IGUALDAD.

Las políticas de igualdad en la Diputación se inician en la década de los 90. La definición y realización de un estudio sobre la situación de la mujer en Alava y la constitución de una primera estructura de igualdad, "la Asesoría para la igualdad", representan el inicio formal de la puesta en marcha de las políticas de igualdad en la Diputación que ha dado lugar al siguiente recorrido:

1991. Creación de la "**Asesoría para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer**", dependiente del Instituto Foral de Bienestar social con la función de implementar el I Plan de Acción Positiva para las Mujeres 1991-1994, elaborado por Emakunde y aprobado por el Gobierno Vasco.

1996. Realización del "**Estudio sobre la situación de la mujer en Álava: Género y Desigualdad Social**", por el Instituto Foral de Bienestar Social. Recoge entre sus recomendaciones la necesidad de desarrollar un plan para la consecución de la igualdad para mujeres y hombres en el territorio.

1997. Acuerdo 975/1997 del Consejo de la Diputación Foral de Álava, en el que se decide impulsar la elaboración de un plan de acción positiva para las mujeres de Álava.

1997. Aprobación por las Juntas Generales de Álava de la **moción 2/1997**, para la implementación de acciones para promover la igualdad de hombres y mujeres y el reconocimiento de dicha igualdad.

1999. Publicación en mayo en el BOTHA, del "**I Plan Foral** para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Álava". Para su elaboración se constituye un equipo impulsor, una comisión técnica interdepartamental, grupos de trabajo por departamento, una comisión del tejido asociativo femenino y una ponencia en las Juntas Generales. El Plan se prorrogó en dos ocasiones, declarándose concluido en septiembre de **2003** por el Consejo de la Diputación. En el mismo Consejo se acordó la continuidad de las políticas de igualdad y la redacción de un nuevo plan.



2005. Aprobación en noviembre del “**II Plan** Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Álava **2006-2008**”. En su desarrollo hubo un número elevado de comparecencias en Juntas Generales, dada la ralentización de la implementación del Plan, la desaparición de la “Asesoría de Igualdad” y la paralización de las diferentes estructuras constituidas en el ámbito de la igualdad.

3.2. LA IGUALDAD: CLAVE DE LAS POLITICAS PUBLICAS

En la presente legislatura 2007-2011, con el nuevo gobierno liderado por el Diputado General Xabier Agirre,, la competencia de igualdad se traslada a la Dirección de Promoción Social, responsable de las políticas de Igualdad, Cooperación e Inmigración. Se decide impulsar y consolidar las políticas de igualdad en la Diputación Foral de Álava a través de la creación de una nueva estructura que se convierte en el mecanismo coordinador de las políticas públicas de igualdad: el Servicio de Igualdad, Cooperación e Inmigración-, dependiente del entonces Departamento de Juventud y Promoción Social, y en la actualidad del Departamento de Política Social y Servicios Sociales .

Desde el primer momento se ha puesto en marcha un proceso integral, de carácter participativo, que permita la definición y elaboración del III Plan Foral, a partir de tres elementos claves, tal y como se expresa en el gráfico.





Específicamente:

- **Estudios.** Para disponer del conocimiento necesario del territorio y de la institución, desde una perspectiva de género.
- **Estructuras.** Constituidas en los distintos departamentos e institutos forales y sociedades forales, así como en las entidades locales y agentes sociales y asociaciones de mujeres, para garantizar el buen desarrollo del Plan.
- **Formación.** Entendida como reflexión y acción, con el objeto de capacitar al personal en los aspectos claves que les permita avanzar adecuadamente en la elaboración y desarrollo del Plan.

3.2.1. Estudios

Se ha realizado un conjunto de cinco documentos, a modo de investigaciones e informes, que nos ofrecen: dos diagnósticos, uno interno, relativo a la propia Diputación y el segundo relativo al territorio de Alava y tres informes que, de forma complementaria, nos aproximan a la realidad de la igualdad en todo el territorio, tal y como se expresa en el esquema siguiente.

SÍNTESIS DE LOS DIAGNÓSTICOS E INFORMES





Diagnósticos

Los dos diagnósticos sitúan la realidad en relación a la igualdad e identifican brechas de género y oportunidades de intervención en el abordaje del III Plan.

1. Diagnóstico del personal de la Diputación Foral de Alava con perspectiva de género: Oportunidades y dificultades para la implementación de las políticas de igualdad

Ofrece, de forma sintética, la siguiente información:

♦ **Una gran empresa.** Más de 2.000 personas empleadas, con diversidad de formas organizativas: 9 departamentos, 2 Institutos, 1 organismo autónomo y 6 sociedades forales. Con diferentes competencias que van desde servicios sociales, recaudación y norma tributaria, relación con entidades locales hasta agricultura, ganadería y montes, planeamiento obras públicas y transporte, entre otras.

♦ **Representación política.** Paridad en la representación en el Consejo de Diputadas y Diputados-40% de mujeres- y no paritaria en Juntas Generales -37,3% de mujeres (datos diciembre 2009).

♦ **Plantilla.** 61,1% mujeres, 38,9% hombres. Con gran variabilidad según departamentos: plantillas altamente feminizadas o masculinizadas en algunos casos y equilibradas en otros. Fuerte sobrerrepresentación de los hombres en los puestos de dirección, -70% de las direcciones departamentales-, 64% teniendo en cuenta los organismos autónomos y sociedades forales. El 73% de los puestos de jefatura de servicio y sección también ocupados por hombres. Con diferencias de "grado": dentro de un mismo grupo profesional -los grupos se definen según la titulación requerida (A,B.)- se perciben diferencias de grado (los grados marcan también los ingresos) ;las mujeres ocupan en mayor medida los grados inferiores y los hombres los superiores.

♦ **Opiniones y percepciones de la plantilla en relación con la igualdad.** No hay homogeneidad en las respuestas sobre si la igualdad es un objetivo prioritario en Diputación. Un tercio considera que sí lo es y un 40% opina que no; destaca también - un 27%- que no sabe si la igualdad es o no un objetivo prioritario en la organización. En torno a la discriminación por sexo, casi una de cada cuatro personas opina que existe discriminación por razón de sexo, el porcentaje es más alto en las mujeres. Tanto hombres como mujeres señalan como la discriminación más frecuente la producida "en el trato". Las mujeres señalan en segundo y tercer lugar, las posibilidades de promoción y la categoría profesional. Un 21,7% de las mujeres dice haber sufrido en alguna ocasión discriminación por razón de sexo frente al 3,9% de los hombres.

♦ **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Existe cierto desconocimiento acerca de las medidas existentes. Alrededor del 50% afirma conocerlas y el 25% las utiliza o ha utilizado, siendo las más utilizadas la flexibilidad horaria y la reducción de



jornada y la excedencia. Las mujeres las conocen y las utilizan más –el 32% de las mujeres manifiesta haberlas utilizado y sólo un 13% de los hombres–.

Según datos de Función Pública de la DFA, en junio de 2010 95 personas, esto es el 9%, utiliza alguna de estas tres medidas de conciliación: flexibilidad horaria (25 mujeres y 2 hombres), reducciones de jornada (44 mujeres y 6 hombres) o excedencia por maternidad (3 mujeres). Entre quienes las utilizan, el 76% son mujeres y la medida más utilizada es la reducción de jornada, seguida de la flexibilidad horaria.

♦ **Las opiniones y percepciones recogidas en los grupos y entrevistas en profundidad.** Existe un conocimiento desigual sobre la implementación de las políticas de igualdad en la Diputación. Se manifiesta la necesidad de profundizar en las condiciones que podrían contribuir a la implementación de políticas de igualdad, indicándose la participación como condición necesaria y la necesidad de experticia en igualdad.

Es destacable, por último, la alta participación en el diagnóstico por parte del personal, así como la comunicación posterior de los resultados, lo que es un elemento positivo a la hora de continuar con el abordaje de las políticas de igualdad en la organización.

2. Informe diagnóstico de la situación de Álava en relación a la igualdad de mujeres y hombres. Indica que las mujeres son la mitad de la población alavesa: de las 313.819 personas residentes a 1 de enero de 2010, 157.401 son mujeres. La capital, Vitoria-Gasteiz concentra 239.261 personas –el 76%–. Con carácter resumido, arroja la siguiente información:

♦ **Grandes cambios demográficos.** Caída de la natalidad, retraso de la maternidad, descenso en el número de hijas e hijos por mujer, cambios en la nupcialidad, aumento de la esperanza de vida y, en consecuencia, el incremento de la tasa de envejecimiento y de la proporción de personas mayores de 70 años; mayor representación en este colectivo de las mujeres por la esperanza de vida también mayor. Indican cambios sociales y profundos, en la vida de las mujeres, cambios que con frecuencia reciben lecturas estrictamente demográficas y no de género.

♦ **Escasa visibilización social de las mujeres procedentes de otros países,** de sus proyectos migratorios, de sus mercados de empleo y condiciones de vida y trabajo. 11.621 mujeres de nacionalidad extranjera residen en Alava; casi la mitad (44,5%) procedentes de América del Sur.

♦ **Peor situación en el mercado de trabajo.** Menores ingresos por trabajo, mayor riesgo de desempleo, fuerte segregación ocupacional y sectorial, mayores dificultades de inserción para las mujeres con discapacidad. Importante presencia de las mujeres en el sector público. Nivel de ingresos por trabajo que se sitúa en el 74,5% del de los hombres. Mayor temporalidad en el empleo: 27,6% ellas y 19,3% ellos. Un 2,1% de



empleo sin contrato en las mujeres: por cada 100 hombres sin contrato hay 1.223 mujeres. El 82,8% de las mujeres con empleo están en el sector servicios: 137,8 mujeres por cada 100 hombres.

♦ **Importantes diferencias en el nivel de renta media.** Mayor pobreza y mayor riesgo de pobreza en hogares encabezados por mujeres. La renta mensual media de las mujeres alavesas se sitúa en 912€ frente a 1579€ en los hombres. –1419 mujeres encabezan hogares pobres- y 5.014 mujeres encabezan hogares que no pueden conseguir el nivel medio de bienestar. Por cada 100 hombres que no alcanzan el nivel medio de bienestar hay 136 mujeres en esa situación.

♦ **Violencia contra las mujeres.** En 2008 se presentaron 615 denuncias por victimización de mujeres, 492 por parte del cónyuge o análogo. El 72,1% de denuncias se producen en el ámbito de la familia, donde en el 80% de los casos la violencia se ha ejercido por parte del cónyuge o pareja. Las denuncias se incrementan entre 2002 y 2008 en un 78,3% y el 81,5% en denuncias al cónyuge o pareja.¹

♦ **Desigualdades en el uso del tiempo.** Las mujeres dedican más tiempo al trabajo: 39 minutos/día por término medio, y menos al ocio, una hora y seis minutos menos por término medio. En días laborables las mujeres dedican casi dos horas más a trabajos domésticos y una hora más al cuidado de personas.

♦ **Movilidad.** Las mujeres se trasladan menos en auto y utilizan más el transporte público que los hombres. El 22% de las mujeres alavesas (excluido Vitoria-Gasteiz) no se desplaza en un día laborable (traslados de más de 5'). Por cada cien desplazamientos de los hombres en transporte público se producen 162,7 de mujeres.

♦ **Escasa representación de las mujeres en las Corporaciones municipales y Concejos.** El 26,9% de ediles de los Aytos. de Alava, excluida la capital, son mujeres. Por Cuadrillas: el 14% en Añana, el 33,9% en Aiala, el 33% en la Montaña el 18% en Rioja, el 26,6% en Salvatierra-Agurain y el 29,6% en Zuia. Las mujeres representan únicamente el 20% del conjunto de vocales, regidores y regidoras.

♦ **Escasa presencia de programas y acciones sostenibles de igualdad en los municipios y cuadrillas.** 4 Municipios y una cuadrilla disponen de personal técnico y plan de igualdad. Alrededor de un 36% de ayuntamientos realizan programas y/o acciones puntuales de igualdad a través de la línea de subvenciones existente para ello desde Diputación.

¹ Según datos actualizados a 2009, el número de denuncias fue de 691.



Es importante actualizar estos estudios periódicamente y completarlos con datos de los que no se dispone, necesarios para acercarnos a conocer la realidad de mujeres y hombres en el Territorio Histórico

Informes

Recorrido histórico de las políticas de igualdad en la Diputación Foral de Álava en relación. Ha permitido visibilizar y valorar la trayectoria en materia de igualdad en la Diputación Foral, identificando los retos y logros.

Análisis del II Plan Foral de Igualdad y de las actuaciones en materia de igualdad. Ha facilitado la valoración de las actuaciones desarrolladas y el análisis de aquellas con mayores dificultades para su implementación.

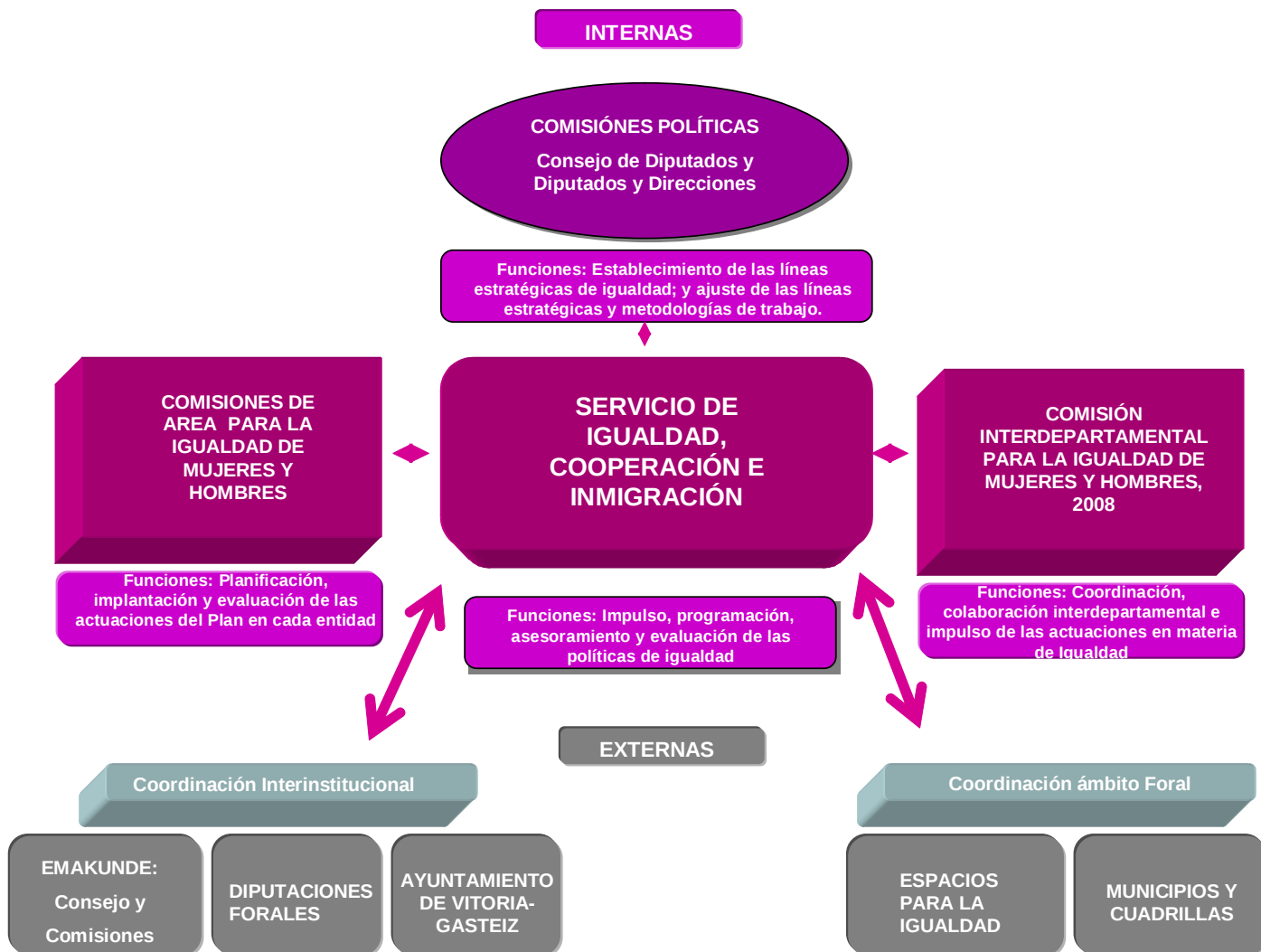
Buenas prácticas de las asociaciones y organizaciones a favor de la igualdad en el marco de la cooperación con la administración pública para identificar formas organizativas óptimas para Alava. El análisis de buenas prácticas ha posibilitado el intercambio con las asociaciones de modelos de relación que puedan servir de germen para la construcción de una estructura de participación entre el movimiento asociativo alavés y la Diputación Foral en el Territorio Histórico de Álava.

3.2.2. Estructuras

Se contemplan estructuras de naturaleza **interna y externa**, de acuerdo con el siguiente esquema:



ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES





Estructuras Internas

En el inicio de la legislatura se crea el **Servicio de Igualdad**, Cooperación e Inmigración vinculado a la Dirección de Promoción Social del Departamento de Juventud y Promoción Social, actualmente dependiente del Departamento de Política Social y Servicios Sociales, con dotación de recursos personales, económicos y técnicos, como unidad administrativa responsable del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad.

Dicho Servicio cuenta con una Dirección y Jefatura de Servicio, con experiencia en materia de igualdad, al cual están adscritas dos funcionarias, técnicas de Igualdad con formación y experiencia en materia de igualdad y con dedicación al 100% de la jornada.

Así mismo, se identifican otras estructuras existentes esenciales para el fomento y la sostenibilidad de las políticas de igualdad. En el caso de nuestra Diputación, el proceso se ha manifestado a través del **compromiso político** del **Consejo de Diputadas y Diputados** y de las **Direcciones**. Por otro lado, se regula la creación de la **Comisión Interdepartamental para la Igualdad**² donde participan personas de todos los departamentos, institutos y sociedades forales y se inicia en 2010, el proceso de creación de "**Comisiones de Área para la Igualdad de Mujeres y Hombres**", para la planificación, implementación y evaluación de las acciones del III Plan Foral.

Estructuras políticas

- **El Consejo de Diputadas y Diputados de la Diputación.** Es el órgano de decisión de la Diputación Foral de Álava. Establece las líneas estratégicas en materia de igualdad.
- **Las Direcciones.** Constituyen el órgano máximo de dirección de las políticas de la institución. Esta estructura, ajustará las metodologías de trabajo a las líneas estratégicas marcadas por el Consejo de Diputadas y Diputados de la Diputación. Se reúne mensualmente.

Estructuras técnicas

- **Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.** Regulada por el Decreto Foral 74/2008, constituye un órgano de trabajo, consulta y participación de los distintos Departamentos, Organismos Autónomos y



Sociedades Públicas Forales. Tiene por finalidad el establecimiento de los cauces de colaboración para realizar actuaciones coordinadas para lograr la igualdad de mujeres y hombres e implementar las políticas de género en el sector público foral alavés.

En estos momentos para la Comisión están designadas personas titulares y suplentes por cada uno de los diez departamentos, dos institutos, cinco sociedades forales y el organismo autónomo Centro de Cálculo. *(Ver detalle en cap. 5)*

- **Comisiones de Area para la Igualdad de Mujeres y Hombres.** Participan los diferentes servicios de cada Departamento, Instituto o Sociedad Foral. Tienen un carácter funcional, según las características de cada departamento. Constituyen un órgano de trabajo, de coordinación y participación para el avance en la integración de la perspectiva de género en las políticas en cada área de actividad de la administración foral.

Sus funciones son: la planificación, la implementación y evaluación de las actuaciones del plan anual de cada departamento. *(Ver detalle en cap. 5)*

Estructuras Externas

- **Espacio por la Igualdad de Mujeres y Hombres del Territorio Histórico de Álava.** Nace tras un proceso de tres años de trabajo conjunto iniciado en 2007, para establecer cauces de participación, entre el Área de Igualdad de la Diputación Foral y los colectivos que trabajan a favor de la igualdad, fundamentalmente grupos de mujeres, en las diferentes cuadrillas alavesas. En este espacio se ha ido reflexionando sobre las diversas estrategias a poner en marcha para conseguir un espacio de participación como instrumento de diálogo, abierto y flexible, para la participación de las mujeres y del movimiento asociativo del Territorio Histórico de Alava.
- **Municipios y cuadrillas.** En la Comunidad Autónoma Vasca se dispone de una Red de municipios por la Igualdad: Berdinsarea, coordinada por Eudel en la cual participan, debido a los requisitos de acceso, tres municipios de Alava: Vitoria-Gasteiz, Laudio y Amurrio, que representan el 84% de la población alavesa. En este contexto, constituye una prioridad del III Plan generar redes

² La Comisión Interdepartamental para la Igualdad se regula por el Decreto Foral 74/2008, del Consejo de Diputados de 15 de julio, que aprueba el Reglamento de constitución, organización y funcionamiento de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.



para el impulso de las políticas de igualdad en los municipios pequeños de Alava. Para ello la Diputación Foral de Alava junto con Eudel, pone en marcha un programa de dinamización y asesoramiento a municipios de menor tamaño, con el objetivo de impulsar el establecimiento de procesos, herramientas y programas que favorezcan y propicien la puesta en marcha de actuaciones sostenibles para avanzar en la Igualdad de Mujeres y Hombres en los municipios menores de 5.000 habitantes y en las Cuadrillas de Álava

Coordinación Interinstitucional

Emakunde -Instituto Vasco de la Mujer-

- **El Consejo de Dirección de Emakunde.** Es el órgano de gobierno de Emakunde, responsable de la tutela y control de la actividad del Instituto Vasco. Es miembro de este Consejo la Diputada responsable de las políticas de Igualdad de la DFA.
- **La Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres.** Es el órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que en materia de igualdad se desarrollan en la Comunidad Autónoma Vasca. La Diputación Foral de Alava participa en dicha comisión con dos representantes: El Diputado General y la Diputada responsable de las políticas de Igualdad de la DFA.
- **La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Institucional para la mejora en la atención a las víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual,** es el órgano encargado de la coordinación de las políticas de atención a mujeres víctimas de violencia machista, donde participa la Diputada responsable de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia
- **Comisión Técnica Interinstitucional.** Operativiza la Comisión Interinstitucional, coordinando las políticas públicas y estableciendo estrategias y actuaciones comunes entre los distintos ámbitos de la administración vasca.

Diputaciones Forales de Gipuzkoa y Bizkaia

Coordinación con las otras dos Diputaciones Forales de la Comunidad Autónoma, para el intercambio de experiencias y el establecimiento de líneas de trabajo comunes en materia de igualdad de mujeres y hombres. Dicha coordinación se estructura a través de reuniones presenciales y vía *on-line*.



Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Convenio de colaboración para el desarrollo de las políticas para la Igualdad de Mujeres y Hombres entre las dos instituciones. (Acuerdo 30/10/2007).

3.2.3. Formación

La formación es una herramienta clave en la construcción de la igualdad y en el engranaje para la elaboración del Plan. La Diputación ha llevado a cabo un programa de capacitación en el ámbito de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, adaptado a los diferentes “públicos objetivo”, en cuanto a contenido, metodología y formatos, que han contribuido a abrir oportunidades de mejora en el proceso.

El aprendizaje en la acción ha supuesto una capacitación teórico-práctica, mediante sesiones generalistas y específicas.

La formación impartida ha consistido en:

- **Sesiones monográficas dirigidas al personal político: Diputadas y diputados y direcciones.** Encuentros con personas expertas en diferentes materias, con el objetivo de reflexionar sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y los beneficios que las políticas de igualdad aportan a las mismas.
- **Talleres teórico-prácticos.** Sesiones destinadas a avanzar en la reflexión de género y en su aplicación práctica en la Diputación Foral de Alava. Se han realizado talleres introductorios en cada departamento sobre las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en cada área.
- **Capacitación específica para la Comisión Interdepartamental.**
- **Experiencias de buenas prácticas.** Espacios para acercar experiencias y buenas prácticas de otras instituciones que sirvan para modelizar nuevas actuaciones y servir de referencia en la Diputación.
- **Capacitación en las Cuadrillas de Álava,** dirigidas al personal político y técnico, y a las asociaciones del territorio

Especial importancia ha tenido en este proceso el inicio de la formación del personal político, Diputados y Diputadas y Direcciones de la Diputación Foral de Alava.



Además, en el proceso de construcción y socialización del III Plan de Igualdad, se inicia un trabajo conjunto a iniciativa de la Mesa de Juntas Generales y dentro del Convenio para la colaboración y coordinación de la actividad de los órganos forales de Álava, suscrito entre las Juntas Generales y la Diputación Foral.

Los procesos de formación se han pensado, fundamentalmente en el ámbito de la Diputación; no obstante, también se ha definido un proceso formativo de carácter externo. Ambos procesos se detallan en el cuadro siguiente.



PROCESOS FORMATIVOS REALIZADOS

PÚBLICO OBJETIVO	MODALIDADES		
	SESIONES MONOGRÁFICAS	TALLERES TEÓRICO-PRÁCTICOS	EXPERIENCIAS DE BUENAS PRÁCTICAS
CONSEJO DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS	Todas las diputadas y diputados. Sobre la incorporación de género en las políticas. Soledad Murillo. Junio 2009		
JUNTAS GENERALES	“Incorporación de las políticas de igualdad en las políticas públicas”. Todos los grupos Junteros de Juntas Generales de Alava. Marina Subirats (setiembre-2010). Soledad Murillo (noviembre-2010)		
DIRECCIONES DE LOS DEPARTAMENTOS, JEFATURAS, COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL Y PERSONAL POLÍTICO DE JUNTAS GENERALES	“Incorporación de las políticas de igualdad en las políticas públicas”. Soledad Murillo (junio-2009)	Las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en sus áreas de trabajo. Garbiñe Mendizabal	Elementos clave para la sistematización de la perspectiva de de género. Pilar Dosal (diputación de bizkaia) Marzo 2010

**Las políticas de igualdad y la incorporación de perspectiva de género en su área. Garbiñe Mendizabal



**COMISIÓN
INTERDEPARTAME
NTAL**

**DIRECCIONES DE
LOS
DEPARTAMENTOS,
JEFATURAS,
COMISIÓN
INTERDEPARTAME
NTAL**

**PERSONAL DE
COMUNICACIÓN,
PROTOCOLO Y
RESPONSABLE DE
PÁGINA WEB.**

**PERSONAL DE
HACIENDA:**

**PERSONAL
INNOVACIÓN Y
PROMOCIÓN
ECONÓMICA:
BUENAS
PRÁCTICAS.**

**FUNCIÓN
PUBLICA**

**SINDICATOS Y
COMISIÓN**

El lenguaje desde la
perspectiva de género.
Mercedes Bengoetxea.
Diciembre 2009

El lenguaje desde la
perspectiva de género.
Mercedes Bengoetxea***.
Diciembre 2009

El presupuesto público y la
igualdad. María Pazos.
Marzo 2010.

La experiencia de la
Diputación de Bizkaia (Pilar
Dosal)

Presentación de una
"buena práctica" Estudio
para promover la
conciliación de la vida
profesional y personal de
las personas trabajadoras
Dip. de Córdoba .

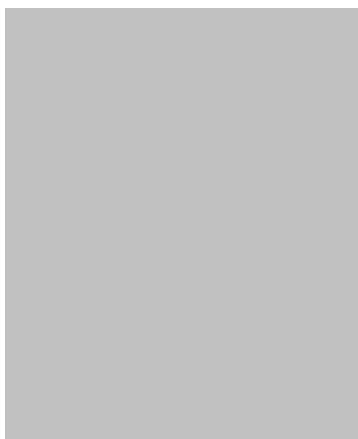


INTERDEPARTAME
NTAL



DE CARÁCTER EXTERNO

ASOCIACIONES Y
PERSONAL
POLÍTICO
TÉCNICO Y
TEJIDO
ASOCIATIVO DE
ALAVA



Las políticas de Igualdad
de mujeres y hombres

Reflexión sobre el papel
de los hombres y las
nuevas masculinidades

Formación a las
asociaciones para la
elaboración de proyectos

(3 sesiones). Octubre-
noviembre 2009



4. LA DIPUTACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DEL III PLAN FORAL

4.1. OBJETIVO GENERAL Y DIRECTRICES

La definición primera del Plan se realiza a partir del siguiente objetivo general:

**MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES
EN EL CORTO Y MEDIO PLAZO.**

La gobernanza representa hoy el movimiento o transición hacia un nuevo modo de gobierno, basado en el desarrollo sostenible (humano, ambiental, social y económico) y por lo tanto en el compromiso con la igualdad de género como garantía de calidad que ha de orientar la política hacia la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía, mujeres y hombres.

La gobernanza se refiere también a la necesidad de incorporar la estrategia de calidad apoyando la igualdad con mecanismos institucionales efectivos y procesos de participación y consulta abiertos a la ciudadanía y grupos de interés.

La transversalidad y buena gobernanza están íntimamente unidas, no puede hablarse de buena gobernanza en ausencia de transversalidad.

Este Plan constituye una apuesta estratégica de la Diputación Foral de Álava; una apuesta comprometida y firme a favor de inaugurar procesos de cambio sostenidos, actuaciones ancladas a la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las actuaciones de la Diputación.



Su proceso de construcción ha contado, y deberá seguir contando, con el compromiso de los departamentos, institutos y sociedades forales, y agentes sociales diversos, fundamentalmente las asociaciones de mujeres y feministas de nuestro territorio, así como el entramado institucional de todo el territorio alavés.

En este sentido el Plan se plantea:

- Establecer el programa de trabajo (Hoja de Ruta) de la Diputación Foral de Álava en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.
- Disponer de un instrumento que orienta y establece las actuaciones, en el ámbito de la igualdad en Alava, desde la sistematización y la sostenibilidad de las intervenciones.
- Convertirse en referente de la Diputación Foral en el ámbito interno y en su campo propio de actuación en el Territorio Histórico de Alava, para el desarrollo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Todo ello implica un proceso de cambio, de profundo calado, donde la Diputación abre sus puertas a los procesos de reflexión y análisis, que permitan instalar en la Diputación, una nueva forma de hacer políticas de igualdad.

Directrices

La definición del Plan se ha realizado también a partir de las siguientes directrices:

1. **El mandato legal.** La Ley Vasca 4/2005 establece que las Administraciones Forales deberán desarrollar planes o programas, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco (art. 15).
2. **La integración de la perspectiva de género.** El proceso de elaboración y desarrollo del Plan debe contemplar la integración de la perspectiva de género, en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación.
3. **La participación.** Realizar un plan sostenible supone tomar en consideración las experiencias y argumentos de todas las partes implicadas, tanto internas como externas para la revalidación continua del compromiso.
4. **La actualización.** El Plan se debe entender como un documento vivo, esto es de



carácter flexible y abierto, que permita la adecuación del mismo a los recursos, necesidades y situaciones; mediante una planificación anual operativa.

5. **La evaluación.** El Plan tiene que someterse a una evaluación continua para poder pulsar su desarrollo en términos de coherencia, proceso, resultados e impacto; corregir posibles desviaciones y adaptarse a las nuevas realidades que vayan surgiendo. Evaluación interna y externa que asegure la información adecuada y la objetividad necesaria.

4.2. LOS EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL III PLAN. LAS ACCIONES COMUNES

Los Ejes de este III Plan están marcados por el “V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, Directrices de la IX legislatura”, del Gobierno Vasco, así como la Gobernanza planteada como una dimensión transversal, de carácter estratégico para todos los planes.

La Diputación Foral de Alava ha optado por los siguientes objetivos estratégicos:

Área transversal de **GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD** de mujeres y hombres.

Objetivos estratégicos

1. **DIFUNDIR EL PLAN FORAL Y SUS ACTUACIONES**
2. **DESARROLLAR, CREAR Y PARTICIPAR EN LAS ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN FORAL**
3. **FOMENTAR LA COMUNICACIÓN IGUALITARIA**
4. **ADECUAR LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**
5. **CAPACITAR AL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA EN MATERIA DE IGUALDAD**
6. **FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES**
7. **ADECUAR LA NORMATIVA FORAL A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**



8. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

Acciones comunes. De acuerdo con el objetivo general del Plan se apuesta por establecer **acciones comunes** para el conjunto de Departamentos, Institutos y Sociedades Forales que se definen en base al Mandato Legal de la Ley 4/2005 y Ley Orgánica 3/2007, Directrices de la V legislatura de Emakunde, Recomendaciones de la UE para la transversalización de género en las políticas de igualdad y otras recomendaciones internacionales. Acciones que han sido validadas por el Consejo de Gobierno de la Diputación.

Se trata de acciones relacionadas con los objetivos estratégicos de la Gobernanza, que favorecen las sinergias, permitiendo un mayor impacto en términos de eficiencia y eficacia de los recursos.

En cuanto a los ejes, los objetivos adoptados son:

EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

Objetivos estratégicos

1. Favorecer el desarrollo de la autonomía de las mujeres y la toma de conciencia de género, promoviendo el cambio de valores, eliminando prejuicios respecto a la diversidad y las identidades de género.
2. Promover el cambio de valores eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo.
- 3.- Mejorar el acceso y las condiciones de empleo de las mujeres, especialmente la de aquellas en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social
4. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y su participación en el movimiento asociativo en general.
5. Incrementar el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia.
6. Involucrar a los hombres en la construcción de la igualdad de mujeres y hombres



EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

Objetivos estratégicos

1. Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
2. Modificar la cultura empresarial hacia la conciliación corresponsable.

EJE III. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Objetivos estratégicos

1. Fomentar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos.
2. Aumentar la detección precoz de conductas violentas y la información.
3. Garantizar la protección y atención integral a las mujeres víctimas.

4.3. PROCESO PARA LA DEFINICIÓN DE LAS ACCIONES

Definido el planteamiento político y el marco formal en el que llevar adelante el Plan, la siguiente tarea a acometer era la concreción de las acciones.

El proceso establecido ha sido determinante para la construcción del plan. Esta etapa del Plan ha tenido lugar de enero a junio de 2010 y ha supuesto la realización de aproximadamente sesenta reuniones de trabajo, de acuerdo con el esquema siguiente:

Momento 1. Elaboración de un **documento base** y presentación a:

- Consejo de diputadas y diputados
- Direcciones de departamentos, institutos y sociedades forales.
- Comisión interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres
- Juntas de personal

Momento 2. Revisión documental al objeto de conocer las competencias, actuaciones, funciones, público objetivo y objeto social de cada departamento, instituto y sociedad e



identificar posibles acciones estratégicas específicas. Se analizaron tres tipos de documentos:

- Normativa legal
- Documentos internos de la DFA
- Estudios e informes realizados por la Dirección de Promoción Social.

Desarrollo del documento base específico para cada Departamento, Sociedad e Instituto.

Momento 3. Primera sesión de trabajo con todos los departamentos, institutos y sociedades forales, presentando un dossier por departamentos para identificar posibles acciones específicas:

- Presentación del proceso.
- Presentación de cada departamento, de su objeto social y público objetivo y reflexión conjunta sobre las acciones generales y posibles acciones específicas.

Primera sesión de trabajo con las Asociaciones de mujeres y asociaciones a favor de la igualdad:

- Presentación del proceso y recogida de propuestas de actuaciones.

Momento 4. Revisión de propuestas y elaboración de los documentos de propuestas de acciones de cada departamento y del documento base para la creación de las Comisiones de Area para la igualdad de mujeres y hombres (En Anexo) para el desarrollo de las actuaciones del Plan.

Momento 5. Segunda sesión de trabajo con:

Cada departamento, instituto y sociedad foral para la selección y validación de las propuestas de acciones y para la composición de las Comisiones de Area para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Segunda sesión de trabajo con asociaciones de mujeres y asociaciones a favor de la igualdad para informar sobre el proceso y debatir sobre la creación de un Foro o espacio para la igualdad en Alava.



Presentación del proceso a los grupos junteros de Juntas Generales de Alava.

Presentación del proceso a las Presidencias y Gerencias de las Cuadrillas.

Momento 6. Validación y revisión general de las acciones del Plan y desarrollo del documento general y de los específicos por departamentos.

Se ofrece en el gráfico siguiente una síntesis del proceso definido.



	DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN SOCIAL	COMIS. INTERDEP. DEPARTAMENTOS, SOCIEDADES E INSTITUTOS	ASOCIACIONES POR LA IGUALDAD	OTROS
Momento 1	Elaboración del Documento Base General	Preparación a nivel político y técnico		
Momento 2	Revisión documental Desarrollo documentos base específico.	Envío de información específica de cada departamento.		
Momento 3	Desarrollo del documento base específico para cada Departamento, Sociedades e Institutos Forales	Primera sesión de trabajo de presentación e identificación de acciones	Primera sesión para informar del proceso y recoger propuestas de acción	
Momento 4	Desarrollo del Documento Base general Desarrollo del Documento Bases Com. Área para la Igualdad	Validación documento acciones. Validación documento Comisión.		
Momento 5	Revisión y mejora del Documento acciones	Segunda sesión trabajo con Departamentos. Compromiso por las acciones comunes y mejora de las acciones específicas.	Segunda sesión trabajo con las asociaciones por la igualdad.	Presentación Plan Grupos Junteros. Presentación Plan Cuadrillas.
Momento 6	Revisión general de las acciones y desarrollo del documento del Plan	Validación acciones		



5. AREAS DE INTERVENCIÓN: EN MARCHA POR LA IGUALDAD

5.1. MODELO DE GESTIÓN DEL III PLAN

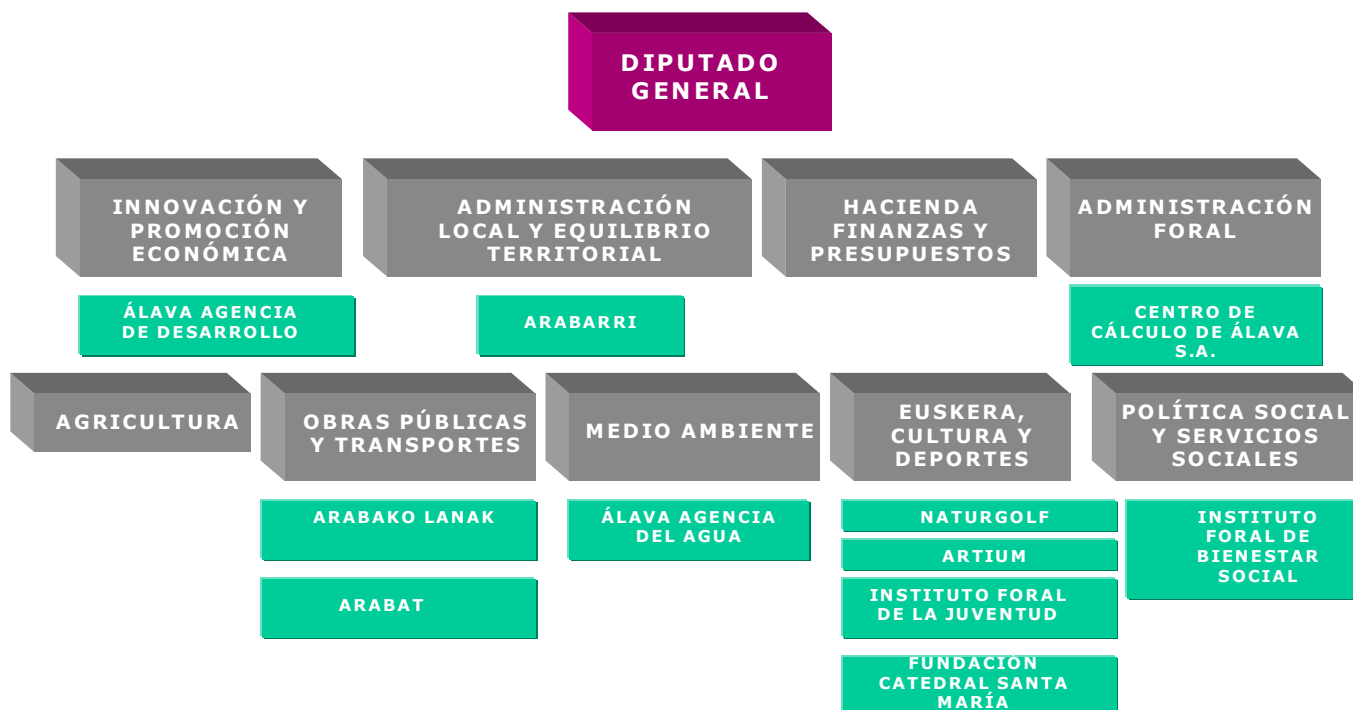
La gestión del Plan se ha definido en dos fases:

- **La planificación e implantación**
- **El seguimiento y la evaluación**

La planificación e implantación

Esta fase supone el desarrollo de las acciones comunes y específicas, por parte de los departamentos, direcciones, entidades e institutos forales; lo que requiere una actuación coordinada de las distintas áreas que conforman la Diputación, que se identifican en el siguiente organigrama de la institución:

DEPARTAMENTOS, INSTITUTOS Y SOCIEDADES DE LA D.F.A.

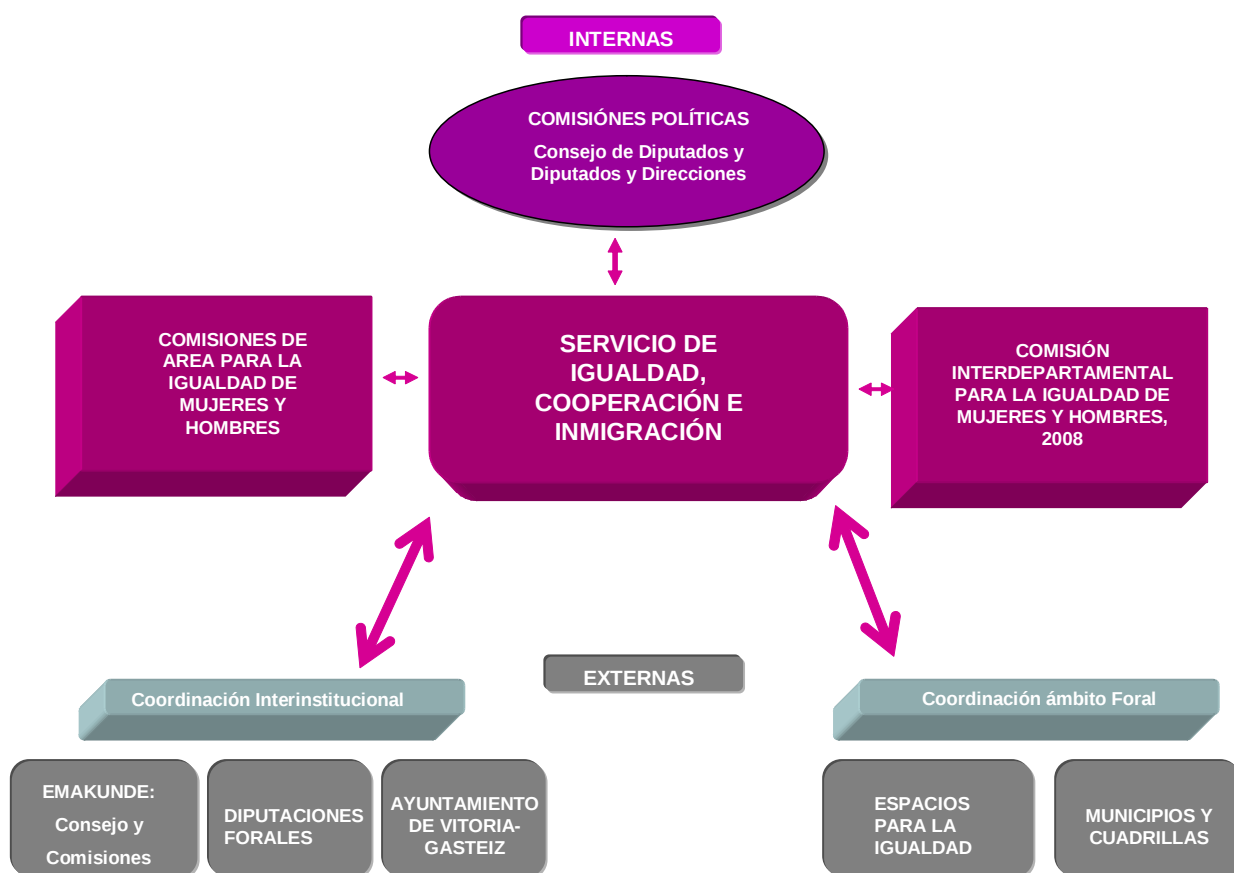




En este sentido, la interdepartamentalidad es un elemento clave para dar respuesta a la estrategia de transversalidad de género, planteada por la Diputación, inaugurando un nuevo modelo para la gestión de las políticas de igualdad en la institución.

Este modelo de gestión está pensado para dinamizar estructuras de colaboración y coordinación intra e interdepartamental, fundamentalmente de carácter interno, pero también de carácter externo, siguiendo el esquema ya avanzado en el capítulo

3. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES





Servicio de Igualdad³ El Servicio de Igualdad se constituye en responsable del impulso, coordinación y evaluación del Plan.

Corresponde a dicho Servicio la coordinación general del Plan para asegurar la puesta en marcha y realización de las acciones anuales, sumar sinergias e informar de su desarrollo. Así mismo, definirá los instrumentos adecuados para llevar adelante la evaluación continua.

La Dirección de Promoción Social, como responsable de igualdad de la institución, informará y reportará al Consejo y Direcciones, en las reuniones que se acuerden para ello.

La interlocución con los espacios de igualdad se llevará desde el Servicio de Igualdad, estableciéndose las estructuras formales correspondientes cuando el grado de maduración del espacio para la igualdad así lo aconseje.

Dos estructuras articulan internamente la interdepartamentalidad del III Plan:

- **La Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres 2008**, revitalizada en el proceso de elaboración del Plan. Constituye un órgano de trabajo, consulta y participación de los distintos Departamentos, Organismos Autónomos y Sociedades Públicas Forales que tiene por finalidad el establecimiento de los cauces de colaboración para realizar actuaciones coordinadas para lograr la igualdad de mujeres y hombres e implementar las políticas de género en el sector público foral alavés.

Corresponde a dicha Comisión el ejercicio de las siguientes funciones:

1. Servir de órgano de interlocución en materia de igualdad de mujeres y hombres entre los Departamentos, Organismos Autónomos y las Sociedades Públicas Forales, así como de espacio de puesta en común de experiencias y de propuestas al objeto de generar sinergias entre ellos, de forma que se optimice la gestión y los resultados de las políticas forales de igualdad.
2. Proponer las medidas necesarias para la coordinación y colaboración interdepartamental.

³ Oficialmente: Servicio de Igualdad, Cooperación e Inmigración



3. Impulsar la ejecución de acciones a favor de la igualdad, así como el Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres que esté vigente en cada una de las Direcciones de la Diputación, de los Organismos Autónomos y de las Sociedades Públicas Forales.
4. Realizar un informe de seguimiento anual de las acciones realizadas y de los medios y recursos utilizados.
5. Elaborar propuestas de mejora.
6. Elaborar propuestas de formación y trasladarlas a la Dirección de Función Pública.
7. Cualesquiera otras que le sean encomendadas.

En estos momentos para la Comisión están designadas personas titulares y suplentes por cada uno de los diez departamentos, dos institutos, cinco sociedades forales y el organismo autónomo Centro de Cálculo.

- **Las Comisiones de Area para la igualdad de mujeres y hombres.** Con un papel determinante en el impulso del Plan, se han ido constituyendo a lo largo del proceso del plan.

Se constituye una Comisión por Departamento, con carácter general, y en algunos casos dos comisiones, según la naturaleza de las distintas competencias de cada departamento. Entrarán en funcionamiento con la aprobación del Reglamento de constitución, organización y funcionamiento vía Decreto Foral.

Corresponde a estas Comisiones la realización de las siguientes tareas:

1. Planificar las actuaciones anuales en materia de igualdad para el departamento, organismo autónomo o sociedad pública foral, para su ratificación por las direcciones correspondientes.
2. Elaborar propuestas de mejora a la planificación del Plan Foral para la Igualdad.
3. Implementar las actuaciones recogidas en el Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como proponer a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres actuaciones estratégicas comunes para ser implementadas por el conjunto de los Departamentos.



4. Elaborar propuestas de formación en materia de igualdad.
5. Estimar el coste anual de las acciones en materia de igualdad para la aprobación por las direcciones correspondientes.
6. Evaluar las actuaciones en materia de igualdad realizadas anualmente, redactando un informe anual de lo realizado.

Presupuesto

En la medida que el modelo de gestión del III Plan Foral tiene un carácter interdepartamental, la concreción del presupuesto se realiza desde las Comisiones de Area, en el marco del Plan Operativo anual que aprueba cada Departamento Foral.

Provisionalmente, se ha realizado una previsión general del presupuesto:

1. **Previsión Area Igualdad de la Dirección Promoción Social:** 590.000 €
2. **Previsión Formación en Igualdad:** 100.000 €
3. **Previsión Comunicación:** 100.000 €

Valor tiempo dedicación al III Plan de Igualdad. Independientemente del coste de cada acción, es necesario estimar el coste del número de horas dedicadas a la Comisión Interdepartamental de Area y al trabajo personal de cada trabajador o trabajadora de esta institución.

El coste estimado de planificación de la acción es orientativo, se ha calculado el número de horas presenciales dedicadas a la Comisión Interdepartamental, Departamental y trabajo personal, resultando un importe medio para cada acción de 600 Euros por departamento y año.

La ejecución del Plan queda condicionada a la disponibilidad presupuestaria.

El seguimiento y evaluación

La evaluación se plantea desde una estrategia dual:

- 1. Evaluación del grado de cumplimiento, que será remitido a Emakunde, en cumplimiento de la Ley 2/1988, con los criterios y metodología que marque la institución.



- 2. Una evaluación propia sobre los procesos de gestión de calidad de los resultados y ámbitos de mejora. En este sentido la evaluación se debe definir como:
 - Un instrumento para la identificación de las fortalezas y debilidades del desarrollo del Plan, contribuyendo, en su caso, a reorientar las actuaciones.
 - Un instrumento de reflexión sobre los procesos de *transversalidad de género* y de aprendizaje de la experiencia.

Por tanto, los objetivos de la evaluación son:

- Conocer e informar del grado de cumplimiento del III Plan
- Conocer la gestión y funcionamiento del Plan.
- Favorecer un proceso de reflexión para la mejora de las programaciones anuales.

En todo caso habrá de tomarse en consideración los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de las acciones con respecto a lo planificado.
- Nivel de calidad.
- Funcionamiento del equipo de trabajo.
- Implicación de las personas responsables, tanto a nivel político como técnico.
- Comunicación: intra-institución y extra-institución -hacia la población usuaria y la ciudadanía-.
- Los tiempos de maduración para el desarrollo de las acciones.

Este planteamiento requiere:

- Una evaluación continua, de forma interna a partir de los instrumentos de seguimiento del Plan (indicadores) y otros instrumentos que darán lugar a los informes anuales anteriormente señalados, de tal forma que permita su ajuste en función de los resultados de las evaluaciones periódicas que se realicen.
- Una evaluación final, **de carácter externo**.



5.2. CLAVES DE LECTURA

El Plan desarrolla en el apartado 5.3. La Gobernanza, identificando acciones comunes o transversales para el conjunto de la Diputación Foral de Álava y acciones específicas, por cada departamento. En el apartado 5.4., los Ejes, sólo cuentan con acciones específicas.

En la tabla siguiente se recoge la estructura dada a la Gobernanza y los Ejes para orientar su lectura e interpretación.

GUION DE CONTENIDOS DE LA GOBERNANZA Y LOS EJES

GOBERNANZA		
ACCIONES COMUNES	ACCIONES Y ESPECÍFICAS	
	Ejes: determinan los ámbitos prioritarios de intervención en materia de igualdad de mujeres y hombres. Cada eje se divide en uno o varios programas Objetivos estratégicos. Las líneas claves de intervención según los ejes. Los objetivos se agrupan en programas. Acciones. Expresan las propuestas prácticas para alcanzar los objetivos estratégicos adoptados. Asociada a cada acción figura la sigla del programa al que pertenece. Así mismo, se identifica el área o departamento responsable, el que colabora y los indicadores definidos.	
Objetivos estratégicos. Las líneas claves de intervención en el ámbito de la Gobernanza. Acciones. Expresan las propuestas prácticas para alcanzar los objetivos estratégicos adoptados. Asociada a cada acción figuran los indicadores. El ámbito funcional de intervención es el departamento. En el caso de la Gobernanza están todos incluidos		E J E S



***Contenido.** A. Planes para la igualdad realizados en administraciones de ámbito municipal y en empresas mayoritariamente capital público; B. Unidades administrativas para la igualdad; C. Estructuras de coordinación; D. Estadísticas y estudios con perspectiva de género; E. Actividades formativas de las administraciones con perspectiva de género y actividades formativas específicas en materia de igualdad; F. Contenidos en materia de igualdad en los procesos selectivos en el empleo público y formación especializada en igualdad; G. Boletines oficiales y páginas web que realizan un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos; H. Normas con evaluación previa de impacto en función del género; I. Normas y programas presupuestarios con perspectiva de género y presupuestos específicos para la igualdad; J. Planes sectoriales y transversales con perspectiva de género; **K.** Criterios de igualdad en la contratación, en las subvenciones y en los convenios; **L.** Jurados y tribunales con participación equilibrada de mujeres y hombres; **M.** Órganos de participación para la igualdad y representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y procesos consultivos y participativos.

* Según el esquema del V Plan de Emakunde, cada sigla identifica una temática.

Por otro lado los ejes se estructuran en base a programas y objetivos, tal y como muestra el gráfico siguiente:



ESTRUCTURA EJES Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL PLAN

EJE I		EJE II	EJE III
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES		ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
1: Favorecer el desarrollo de la autonomía de las mujeres y la toma de conciencia de género, promoviendo el cambio de valores, eliminando prejuicios respecto a la diversidad y a las identidades de género	4 Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y su participación en el movimiento asociativo en general	1: Fomentar la corresponsabilidad y la ética del ciudadano	2 Aumentar la detección precoz y la información
	3. Mejorar el acceso y las condiciones de las mujeres, especialmente la de aquellas en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social		
	5 Incrementar el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia		
2: Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo	6. Involucrar a los hombres en la construcción de la igualdad de mujeres y hombres.	2: Modificar la cultura empresarial hacia la conciliación corresponsable	1: Fomentar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos
			3 Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas



5.3. LA GOBERNANZA

Es la columna vertebral del III Plan, fundamentada en la transversalidad y la incorporación de la perspectiva de género y se articula a través de acciones comunes y acciones específicas.

5.3.1. Acciones comunes

Son aquellas que competen a toda la organización, es decir aquellas en las que están implicadas todos los departamentos que aseguran y consolidan la aplicación de la perspectiva de género y que, a medio plazo, van a representar un salto cualitativo en la mejora de la calidad de las políticas públicas.

Responden a los siguientes presupuestos:

- Creación y consolidación de **estructuras** de impulso del Plan y de políticas de igualdad.
- Adecuación de la **normativa foral a la Ley de Igualdad**, incorporando la perspectiva de género en las subvenciones, contratos, convenios, y demás normativa foral, atendiendo a los diferentes factores de discriminación múltiple.
- **Formación.** La igualdad requiere de la capacitación del conjunto de la organización y, especialmente, de las personas con responsabilidad política y técnica.
- **Datos desagregados por sexo.** Condición necesaria para conocer y analizar la situación de mujeres y hombres e impulsar políticas públicas desde la perspectiva de género.
- **Comunicación igualitaria.** Las administraciones deben contribuir a visibilizar, respetar y reconocer la aportación tanto de mujeres y hombres en la sociedad, para ello, se revisarán los soportes de información y comunicación de la Diputación para adecuarlos a una comunicación igualitaria y no sexista.

En concreto las acciones comunes a desarrollar en el ámbito de la Gobernanza son, en función de los objetivos estratégicos, las siguientes:



GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Acciones comunes

OBJETIVOS Y ACCIONES	INDICADORES
OBJETIVO G.1. DIFUNDIR EL PLAN FORAL Y SUS ACTUACIONES⁴	
Acciones	
G1.1: Difundir el compromiso en relación al III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava 2010-2014	Nº actuaciones identificadas Nº realizadas Tipología de canales
G1.2: Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla	Nº difusiones programadas Nº realizadas Tipología de canales
G1.3: Adoptar o mejorar las medidas de conciliación corresponsable, en relación a las establecidas en la Diputación, para las plantillas de las Sociedades e Institutos Forales, adecuando las medidas a las nuevas realidades familiares y de convivencia.	Nº mejoras identificadas Nº adoptadas
G1.4: Difundir el protocolo de acoso moral y psicológico entre la plantilla	Nº de difusiones programadas Nº realizadas
G1.5: Desarrollar o mejorar un protocolo de acoso moral, sexual y psicológico en relación al protocolo de la Diputación, para las plantillas de las Sociedades e Institutos Forales	Nº de acciones programadas Nº. realizadas

⁴ Las acciones de este objetivo, si bien también coinciden con otros ejes (empoderamiento, corresponsabilidad y violencia), se ha considerado pertinente incluirlas en el bloque de acciones de gobernanza .comunes para el conjunto de la Diputación Foral de Álava, sus Institutos y Sociedades Forales.



OBJETIVO G.2. DESARROLLAR, CREAR Y PARTICIPAR EN LAS ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN FORAL

Acciones

G2.1: Consolidar el Consejo de Diputadas y Diputados y las reuniones de las Direcciones de la Diputación Foral de Álava como espacios para la dirección y evaluación del III Plan Foral	Nº reuniones/año dedicadas al tema
G2.2: Participar en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, teniendo en cuenta las recomendaciones del Servicio de Igualdad	Nº participantes / entidad Nº reuniones/año
G2.3: Crear y desarrollar la Comisión de Area para la Igualdad de Mujeres y Hombres para el desarrollo de las actuaciones del plan, teniendo en cuenta las recomendaciones del Servicio de Igualdad	Nº comisiones Nº reuniones

OBJETIVO G.3. FOMENTAR LA COMUNICACIÓN IGUALITARIA

Acciones

G3.1: Revisar, adecuar y sistematizar la utilización del lenguaje e imágenes no sexistas y que atiendan a la diversidad, en la normativa foral, página web, BOTHA, documentos, publicaciones y cualquier otro documento comunicativo.	Nº revisiones Nº adecuaciones
G3.2: Establecer glosarios de términos no sexistas específicos y que respondan a la diversidad de las personas.	Nº glosarios realizados



OBJETIVO G.4. ADECUAR LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Acciones

G4.1: Incluir y tratar de manera sistemática la variable sexo en los registros administrativos, actividades, memorias y estadísticas que se realicen directa o indirectamente a través de subvenciones, convenios u otras fórmulas, tanto en el ámbito interno como externo.

Nº soportes revisados

Nº soportes actualizados

Nº estadísticas realizadas

G4.2: Incluir la perspectiva de género en los estudios e investigaciones que se realicen,

Nº estudios/*planes*

investigaciones realizados

Nº adecuados

OBJETIVO G.5. CAPACITAR AL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA EN MATERIA DE IGUALDAD

Acciones

G5.1. Identificar las necesidades formativas específicas en materia de igualdad

Nº análisis realizados

Nº propuestas realizadas

G5.2. Divulgar y participar en cursos y talleres en materia de igualdad y de género y diversidad que se establezcan desde la Diputación

Nº actividades ofertadas

Nº realizadas

Nº participantes

Tipología participantes

G5.3. Establecer y participar en *intercambios de buenas prácticas en género* con con otras instituciones y entidades.

Nº identificadas

Nº realizadas



OBJETIVO G.6. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES

Acciones

G6.1. Fomentar la participación paritaria (representación de no más de un 60%, ni menos de un 40% de cada sexo) en las comisiones, tribunales, consejos y otros órganos de participación	Nº brechas identificadas
	Nº mejorado

OBJETIVO G.7. ADECUAR LA NORMATIVA FORAL A LA LEY DE IGUALDAD Y A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Acciones

G7.1. Diagnosticar e incorporar medidas para la adecuación de la normativa a la Ley de Igualdad y a la perspectiva de género en las subvenciones, contratos, convenios, y demás normativa foral.	Nº normativas analizadas
	Nº normativas adecuadas
	Tipología de las adecuaciones

OBJETIVO G.8. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

Acciones

G8.1. Incorporar progresivamente la perspectiva de género en los diferentes procesos y programas de la Diputación Foral de Alava	Nº acciones
	Tipología
	Resultados
	Nº planes realizados
G8.2. Incluir la perspectiva de género en los planes sectoriales que se realicen.	Nº adecuados

Las acciones que se describen en este plan tienen una concreción detallada dentro de los planes departamentales que se trabajarán posteriormente en cada Comisión de Área y se presentarán anualmente para su aprobación.



5.3.2. Acciones específicas

Además de las acciones comunes a toda la Administración Foral en el proceso de trabajo con los diferentes departamentos, sociedades e institutos se han identificado una serie de acciones que son también propias de la Gobernanza, pero específicas de cada departamento, en función del objeto social y del público objetivo de cada uno de los distintos departamentos que conforman la Diputación.

Constituyen un conjunto de 30 acciones, tal y como se detalla en la tabla siguiente.

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES				
Acciones específicas				
OBJETIVO G.1. IMPULSAR Y DIFUNDIR EL PLAN FORAL Y SUS ACTUACIONES				
Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES	
G1.1.(es) Identificar las actuaciones de igualdad que se están desarrollando. (J)	Toda la Administración.		Nº actuaciones identificadas	
			Nº actuaciones incluidas en el plan	
G1.2.(es) Diseñar los mecanismos de implementación, evaluación y seguimiento de las políticas de igualdad y coordinar la planificación anual. (A)	Dir. Promoción Social	Comisiones de área e interdepartamentales	Nº mecanismos diseñados	
			Nº mecanismos establecidos	
G1.3.(es) Asesorar y colaborar en materia de igualdad con los departamentos y demás entes y órganos forales vinculados, así como con las entidades sociales que actúan en el territorio. (A)	Dir. Promoción Social		Nº actuaciones previstas	
			Nº actuaciones desarrolladas	
G1.4.(es) Diseño de las estrategias, herramientas y soportes de comunicación del Plan y sus actuaciones. (A)	Comunicación CAU		Nº actuaciones	
			Nº soportes	



OBJETIVO G.2. DESARROLLAR, CREAR Y PARTICIPAR EN LAS ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN FORAL

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
G2.1.(es) Impulsar la implementación de las políticas de igualdad en los ayuntamientos y cuadrillas, especialmente en los menores de 5.000 habitantes. (A)	Admón. Local y Equilibrio Territorial Dirección Promoción Social		Nº actuaciones previstas Nº actuaciones realizadas

OBJETIVO G.3. FOMENTAR LA COMUNICACIÓN IGUALITARIA

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
G3.1.(es) Analizar los usos del lenguaje tanto en castellano como en euskera, para diseñar un protocolo y una herramienta de sistematización de la utilización de lenguaje, imágenes y publicidad no sexistas y basadas en la diversidad, de situaciones en todo el material de la Diputación, tanto interno como externo. (G)	Diputado Gral. Dir. Comunicación F. Pública S. Euskera		Diseño de herramienta Nº actuaciones sistematizadas

OBJETIVO G.4. ADECUAR LAS ESTADÍSTICAS Y REALIZAR ESTUDIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
G4.1.(es) Recoger y sistematizar las variables para los estudios internos y externos que se realicen, incorporando la perspectiva de género. Colaborar en la realización de estudios sobre las diferencias de género (IRPF, Brecha Salarial, Rentas de Trabajo, Orígenes de rentas...) (D)	D. Función Pública Promoción Social Servicios Generales Finanzas y Presupuestos II.FF SS.FF		Recogida: Sí/No Análisis: Sí/No Nº de actuaciones previstas y realizadas
G4.2.(es) Diseñar y poner en marcha una herramienta de observación y actualización de la realidad de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Álava. Adecuar las estadísticas del Observatorio Social de Álava a la perspectiva de género (D)	IFBS Promoción Social		Nº estadísticas identificadas Nº estadísticas adecuadas Diseño del sistema Implementación



G4.3.(es)Visibilizar la inmigración femenina y conocer y profundizar en sus diferentes proyectos migratorios (D)	Dirección Promoción Social		Nº de actuaciones previstas e implementadas
G4.4.(es) Analizar las diversas tipologías de unidad familiar del IRPF (situaciones de viudedad, monoparentalidad en general y maternidad transexual y lésbica) en relación con los principios de igualdad y capacidad económica. (E)	Hacienda Dirección	Dir. Promoción Social	Nº de actuaciones seleccionadas Nº realizadas
G4.5.(es) Incluir variables de género en el Sistema de Gestión de la Calidad (J)	Hacienda Dirección Finanzas y Presupuestos	Dir. Promoción Social	Nº variables identificadas Nº variables incorporadas
G4.6.(es) Realizar análisis e investigaciones sobre diferentes áreas, temáticas o problemáticas que desarrollen un mayor conocimiento de la realidad de las mujeres, introduciendo los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple: diversidad afectiva, sexual, origen, discapacidad... (D)	Dirección Promoción Social		Nº análisis e investigaciones programadas Nº análisis e investigaciones realizadas
G4.6.(es)Habilitar las herramientas informáticas para la recogida de datos desagregados por sexo. (D)	Centro de Cálculo	Dir. Promoción Social	Nº herramientas previstas y habilitadas

OBJETIVO G.5. CAPACITAR AL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA EN MATERIA DE IGUALDAD

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
			Nº actividades propuestas
G5.1.(es) En el ámbito del plan de formación general de la DFA tratar específicamente la materia de igualdad para la DFA, sistematizando dicha formación. (E)	Dirección Función Pública	Dir. Promoción Social	Tipología actividades Tipología públicos destinatarios Nº participación desglosadas



G5.2.(es) Establecer criterios y contenidos de género en la formación que se desarrolla tanto directamente como a través de convenios con otras entidades. (E)	Agricultura		
	Euskera, Cultura y Deportes	Dir. Promoción Social	Nº de criterios y contenidos establecidos Nº impartidos
G5.3.(es) Formar y asesorar en la elaboración de presupuestos en clave de género. (E)	Finanzas y Presupuestos		
	IFBS – Área Económica y Presupuestaria	Dir. Promoción Social	Nº cursos planificados / Nº cursos realizados
G5.4.(es) Promocionar la capacitación en materia de incorporación de la perspectiva de género en servicios sociales. (E)			
	IFBS		Nº cursos planificados / Nº cursos realizados
G5.5.(es) Incorporar módulos y contenidos de género y diversidad en los programas, talleres y actividades formativas. (E)	Arabarri	Dir. Prom. Social	Nº de módulos y contenidos seleccionados
	IFJ	Aytos Asociados Univ. CEU	Nº Desarrollados

OBJETIVO G.6. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
G6.1.(es) Trabajar junto con los partidos políticos la representación paritaria en los municipios alaveses. (D)	Promoción Social		Nº acciones Resultado electoral
	Función pública		
G6.2.(es) Analizar las pruebas de acceso a los puestos de trabajo desde una perspectiva de género. (D)	Agricultura-Montes-	Dir. Promoción Social	Nº de actuaciones de mejora detectadas e incorporadas



OBJETIVO G.7. ADECUAR LA NORMATIVA FORAL A LA LEY DE IGUALDAD Y A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
G7.1.(es) Desarrollar un plan concreto para incorporar la perspectiva de género en la normativa foral de subvenciones, convenios, contratos...	Diputado General – Dir. Régimen Jurídico + Dir. Hacienda	Dir. Promoción Social	Nº normativa identificada Nº normativa edecuada
Establecer un sistema de seguimiento y evaluación. (J)			
G7.2.(es) Diseñar y desarrollar una experiencia piloto de análisis de impacto de género en la normativa (J)	Diputado General – Dir. Régimen Jurídico + Dir. Hacienda	Dir. Promoción Social	Diseño experiencia piloto / Desarrollo de la experiencia piloto

OBJETIVO G.8. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
G8.1.(es) Incorporar la perspectiva de género en las actividades que realiza el departamento. (J)	Administración Local y Equilibrio Territorial Arabat Álava Agencia del Desarrollo	Dir. Promoción Social	Nº criterios identificados Nº incorporados
G8.2.(es) Analizar la pertinencia de una evaluación del impacto en función del género de los planes y actividades que desarrolla la entidad. (J)	Arabako Lanak Medio ambiente Promoción e Innovación económica	Dir. Promoción Social	Nº variables analizadas Nº variables seleccionadas
G8.3.(es) Desarrollar propuestas y normativas con perspectiva de género en la elaboración de presupuestos en materia financiera y presupuestaria. (J)	Dir. Hacienda, D. Finanzas y Presupuestos	Dir. Promoción Social	Nº identificadas Nº adecuadas
G8.4.(es) Diseñar y planificar desde la perspectiva de género las infraestructuras y equipamientos colectivos financiadas desde el departamento y entidades vinculadas. (J)	Administración Local y Equilibrio Territorial	Dir. Promoción Social	Nº de criterios identificados Nº incorporados



G8.5.(es) Incorporar la perspectiva de género en la movilidad, seguridad, accesibilidad y adaptabilidad del transporte público, analizando y adecuando las necesidades en el medio rural. (J)	Obras Públicas y Transportes . Dirección Transportes	Dir. Promoción Social	Nº variables seleccionadas Nº variables incorporadas
G8.6.(es) Establecer ayudas para facilitar la incorporación del enfoque de género en la planificación y formulación de los proyectos presentados a las diferentes convocatorias de la DFA. (J)	Dirección Promoción Social IFBS IFJ	Dir. Promoción Social	Nº ayudas ofertadas Nº ayudas concedidas
G8.7.(es) Incorporar la perspectiva de género en la gestión de los servicios y programas. (J)	IFBS Función Pública	Dir. Promoción Social	Nº variables identificadas y seleccionadas / Nº incorporadas
G8.8.(es) Proponer la elaboración y gestionar los instrumentos y proyectos dirigidos al diseño de las estrategias sobre la Evaluación de Políticas Públicas de género en la Diputación, según los indicadores establecidos por Promoción Social. (J)	Administraci ón Foral – Dir. Servicios Generales	Dir. Promoción Social	Nº indicadores seleccionados Nº implementados



5.4. EJES DEL PLAN

5.4.1. Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores

El concepto de empoderamiento (traducción literal del concepto inglés *empowerment* que significa "ganar poder") se introduce en la III Conferencia Mundial y constituye el objetivo central de la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia. Es producto de un proceso de toma de conciencia personal y colectiva por parte de las mujeres que plantea el acceso al poder y a la toma de decisiones de éstas, como condición necesaria para superar la desigualdad de género y transformar las sociedades actuales.

En las últimas décadas se han producido cambios profundos en relación con la emancipación de las mujeres, tanto individual como colectivamente, a nivel social y laboral, que han dado lugar a profundas transformaciones en las mentalidades de mujeres y hombres y, por tanto, en sus proyectos vitales y biografías; no obstante, se mantienen importantes limitaciones y obstáculos que dificultan los procesos de empoderamiento. Nos referimos a cuatro aspectos centrales: la falta de conciencia de las propias mujeres, la pervivencia de estereotipos y marcos de socialización diferenciados o segregados según sexo, la falta de autonomía – todavía- de muchas mujeres y la necesidad de una participación más activa por parte de los hombres en el logro de la igualdad.

En este sentido, este III Plan se propone impulsar y avanzar líneas de trabajo en las esferas política, laboral y sociocultural; por un lado a través de medidas destinadas a mejorar el acceso y las condiciones de empleo de las mujeres, especialmente de las que están en mayor riesgo o en situación de pobreza y/o exclusión social; por otro lado a través de medidas para el impulso de la participación sociopolítica de las mujeres,. La participación se entiende tanto a nivel asociativo: fortaleciendo el movimiento de mujeres, como a través de la consolidación y refuerzo de las políticas de igualdad en los diferentes ayuntamientos y cuadrillas de Álava y medidas también, para lograr una mayor representación política en las Cuadrillas y Municipios alaveses. Por último, se definen una batería de acciones dirigidas a fomentar la participación de los hombres.

En conjunto, este Eje se estructura en seis objetivos estratégicos que desarrollan un total de 21 acciones.



EJE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

OBJETIVO E.1. FAVORECER EL DESARROLLO DE LA AUTONOMIA DE LAS MUJERES Y LA TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO, PROMOVRIENDO EL CAMBIO DE VALORES, ELIMINANDO PREJUICIOS RESPECTO A LA DIVERSIDAD Y LAS IDENTIDADES DE GENERO.

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
			Nº actividades programadas
E1.1. Promover e impulsar programas de formación entre el tejido asociativo de mujeres.	Dirección Promoción Social		Nº actividades desarrolladas Nº participantes
			Tipología
E1.2. Incrementar la autonomía de las mujeres con discapacidad, mediante la asunción de sus derechos y responsabilidades.	IFBS – Área Personas con Discapacidad	Dir. Promoción Social	Nº de programas establecidos Nº desarrollados
E1.3 Incrementar la autonomía de las mujeres con múltiple discriminación (transexuales, lesbianas, gitanas, inmigrantes...), mediante la asunción de sus derechos y responsabilidades.	Dirección Promoción Social		
E1.4. Desarrollar programas de educación sexual y prevención de riesgos con especial atención a las mujeres con deficiencias cognitivas, enfermedad mental y mujeres con deficiencias de comunicación, dirigidos a promover el reconocimiento del derecho a la sexualidad de las mujeres con discapacidad	IFBS - Área Personas con Discapacidad	Dir. Promoción Social	Nº programas seleccionados Nº realizados
E1.5. Promover el reconocimiento del derecho a la sexualidad de las mujeres incidiendo en la posibilidad de elección y autonomía sexual.	Dirección Promoción Social		Nº acciones Nº realizados



E1.6. Diseñar y poner en marcha campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía que contribuyan al cambio de valores, roles y estereotipos y eliminación de prejuicios respecto a la diversidad sexual e identidades de género

Dirección
Promoción
Social

Nº campañas

Nº acciones

OBJETIVO E.2. DESARROLLAR, CREAR Y PARTICIPAR EN LAS ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN FORAL

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
E2.1. Impulsar el desarrollo de actividades deportivas, ocio y tiempo libre con perspectiva de género.	Euskera, Cultura y Deportes		Nº actividades previstas Nº desarrolladas
E2.2. Apoyar la realización de actividades de igualdad en los núcleos rurales.	Agricultura Cultura, Euskara y Deportes. Prom.Social		Nº actividades previstas Nº actividades desarrolladas

OBJETIVO E.3. Mejorar el acceso y las condiciones de empleo de las mujeres, especialmente la de aquellas en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
E3.1. Analizar y conocer la situación de las mujeres y hombres en relación al acceso y condiciones de empleo.	Dir. Promoción Social		Nº actuaciones previstas Nº desarrolladas
E3.2. Impulsar medidas para favorecer el acceso y el empleo de las mujeres en condiciones de igualdad.	Dir. Promoción Social		Nº actuaciones previstas Nº desarrolladas
E3.3. Promover acciones dirigidas a mejorar la situación de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social, atendiendo especialmente a las situaciones de discriminación múltiple.	Dir. Promoción Social		Nº actuaciones previstas Nº desarrolladas



OBJETIVO E.4. FOMENTAR EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN GENERAL

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
E4.1. Estudiar la posibilidad de impulso a planes de empleo local, a través de las entidades de formación en el ámbito agrario, para compensar el abandono de las mujeres jóvenes del ámbito rural y la atracción de mujeres inmigrantes.	Agricultura	Dir. Promoción Social	Nº actuaciones previstas Nº desarrolladas
E4.2. Buenas prácticas de Asociaciones: visibilizar y apoyar los proyectos de empoderamiento de las mujeres.	Dirección Promoción Social		Nº actividades programadas Nº actividades realizadas
E4.3. Promover formación para el empleo para mujeres en sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas.	Álava Agencia del Agua	Dir. Promoción Social	Nº actuaciones seleccionadas Nº desarrolladas
E4.4. Impulsar la creación de redes asociativas de mujeres con discapacidad que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses	IFBS - Área Personas con Discapacidad	Dir. Promoción Social	Nº redes identificadas Nº desarrolladas

OBJETIVO E.5. INCREMENTAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
E5.1. Promover e impulsar la creación de un "Espacio por la Igualdad" junto con asociaciones de mujeres y asociaciones que trabajan en el ámbito de la Igualdad atendiendo a la diversidad existente.	Dirección Promoción Social		Nº encuentros planificados Nº encuentros realizados
E5.2. Promover e impulsar acciones para incrementar el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia, especialmente en los órganos de representación de los municipios alaveses.	Administración Local y Equilibrio Territorial	Dirección Promoción Social	Nº acciones programadas Nº acciones desarrolladas



OBJETIVO E.6. INVOLUCRAR A LOS HOMBRES EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
E6.1. Implicar a niños y jóvenes en la igualdad de mujeres y hombres a través de espacios de reflexión donde tratar la existencia de desigualdades y discriminaciones.	Dirección Promoción Social		Nº espacios refl. Nº participantes
E6.2. Impulsar en los grupos de hombres y en los hombres en general su implicación en campañas y actuaciones dirigidas al logro de la igualdad de mujeres y hombres en diversos ámbitos.	Dirección Promoción Social		Grupos implicados Nº hombres implicados
E6.3. Apoyar investigaciones que ayuden a diseñar estrategias eficaces en la implicación de los hombres, jóvenes y niños en la igualdad, evaluando el impacto que dichas estrategias tienen sobre ellos mismos y sobre las relaciones de género.	Dirección Promoción Social		Nº investigaciones Resultados



5.4.2. Organización social corresponsable

La conciliación de la vida laboral y de la vida familiar se formula como objetivo prioritario en los Planes de Acción de la Unión Europea en la década de los 90 y se convierte en la segunda área prioritaria de actuación en el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 de la Comisión. En este sentido, la “conciliación” adquiere carta de naturaleza en la agenda política en la pasada década, tornándose en una de las bases de las políticas de igualdad de oportunidades de la Unión en la presente década.

La conceptualización de la conciliación de la vida laboral familiar y personal, da cuenta de las limitaciones del modelo de organización de sociedad del que nos hemos dotado, que separa las esferas pública y privada, adjudicando a los hombres el ámbito público y a las mujeres el doméstico; dificultando que ellas trabajen en el ámbito público y que ellos puedan atender sus responsabilidades familiares.

La conciliación del ámbito público y privado hace referencia a la necesidad de que ambos espacios se articulen de forma que hombres y mujeres puedan participar en ambos espacios en condiciones de igualdad. En este sentido, se propone una “nueva organización social corresponsable”, que dé cuenta de un nuevo modelo que considere la dimensión laboral y también la de los cuidados y el trabajo doméstico, esencial para el funcionamiento de nuestras sociedades.

La corresponsabilidad significa que la sociedad se compromete a organizar una sociedad más igualitaria, tanto en el ámbito doméstico como en el público, es decir, que las instituciones, empresas y las organizaciones y la sociedad en general, se comprometen a poner en marcha programas y actuaciones que permitan experimentar y avanzar hacia otros modelos de sociedad más igualitarios.

Esta Diputación apuesta por impulsar programas que cuestionen los roles tradicionales, que abran procesos de reflexión sobre los modelos organizativos imperantes y promuevan procesos de cambio personales y colectivos. A la vez es responsabilidad institucional reflexionar sobre el modelo de políticas públicas sociales, sobre los recursos sociocomunitarios existentes y sobre la repercusión y el impacto que los mismos tienen en la vida de mujeres y hombres.

En conjunto, este Eje se estructura en dos objetivos estratégicos que desarrollan un total de 8 acciones.



EJE ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

OBJETIVO O.1. FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD, EL CAMBIO DE VALORES Y LA ÉTICA DEL CUIDADO

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
O1.1. Promover actuaciones para la implicación de los hombres de la plantilla de la Diputación Foral de Álava en la corresponsabilidad	Dirección Promoción Social	Toda la institución	Nº actuaciones planificadas Nº actuaciones realizadas
O1.2. Realizar actuaciones de sensibilización entre la ciudadanía para el fomento de la corresponsabilidad, especialmente entre los hombres	Dirección Promoción Social	A concretar	Nº actuaciones planificadas Nº actuaciones realizadas
O1.3. Realizar un estudio sobre la utilización y satisfacción de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal en el IFBS desde la perspectiva de género	IFBS – Servicios Generales	Dir. Promoción Social	Nº medidas identificadas Nº adoptadas
O1.4. Seguir apoyando proyectos de reflexión, sensibilización y cambio de los roles tradicionales masculinos, incrementando la implicación de los hombres cuidadores.	Direc. Promoción Social		Proyectos Actividades apoyadas
O1.5. Singularizar las medidas de conciliación y divulgarlas entre la plantilla	Dir Función Pública	Dir. Promoción Social	Realización singularización medidas Divulgación



OBJETIVO O.2. MODIFICAR LA CULTURA EMPRESARIAL HACIA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
O2.1.Flexibilizar los horarios en los centros, acomodándolos a las necesidades y al bienestar de las personas usuarias y contando con la colaboración de las personas cuidadoras y del personal voluntario o contratado	IFBS – Servicios Generales	Dir. Promoción Social	Nº de flexibilizaciones Identificadas Nº adoptadas
O2.2. Desarrollar o adecuar las infraestructuras necesarias a nivel local para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (centros de día, residencias, escuelas...)	Administración Local y Equilibrio Territorial	Dir. Promoción Social	Nº actuaciones previstas Nº desarrolladas
O2.3.Reflexionar sobre la conciliación y la corresponsabilidad desde la diversidad.	Direc. Promoción Social		Iniciativas realizadas Conclusiones iniciativas



5.4.3. Violencia contra las mujeres

En la Declaración de la ONU, aprobada el 20 de diciembre de 1993, sobre eliminación de la "Violencia contra las Mujeres", se la define como: *"todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada"*.

Es un tipo de violencia que remite a aquella que ejercen hombres contra mujeres tanto en el ámbito privado como público, y hace referencia a agresiones sexuales, violaciones y otros abusos de carácter sexista; que se sustenta en una relación de poder basada en la asimetría entre ambos sexos que discrimina al sexo femenino y valora más al masculino.

Trabajar en contra de la violencia hacia las mujeres implica, entre otros aspectos, incidir sobre las causas que provocan la desigualdad entre mujeres y hombres así como desarrollar mecanismos de prevención; al tiempo que se dotan los medios necesarios que aseguran el acceso a los distintos recursos –económicos, sociales, jurídicos, etc.-, a todas aquellas mujeres que lo demanden o lo necesiten.

En este sentido, las intervenciones públicas que se proponen en este III Plan se centran, fundamentalmente, en impulsar políticas dirigidas a fortalecer la autonomía personal y material de las mujeres, así como deconstruir el rol tradicional masculino trabajando en mecanismos de desactivación de los conflictos de forma pacífica; al tiempo que se propone consolidar y aumentar el abanico de recursos con los que se cuenta para atender la diversidad de circunstancias y casos de maltrato que tienen lugar.

Tienen también una presencia importante en este Plan, aquellas actuaciones destinadas a implicar activamente a los hombres en la denuncia de la violencia y en la denuncia de las conductas sexistas, mostrando las ventajas de unas relaciones igualitarias entre mujeres y hombres para el conjunto de la ciudadanía.

En conjunto, este Eje se estructura en tres objetivos estratégicos que desarrollan un total de 14 acciones.



EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO V.1. FOMENTAR EL DESARROLLO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
V1.1. Desarrollar campañas de sensibilización y formación para la prevención de la violencia contra las mujeres a distintos públicos objetivos.	Dirección Promoción Social IFBS		Nº acciones programadas Nº acciones realizadas
V1.2. Seguir apoyando proyectos de reflexión, sensibilización y cambio de los roles tradicionales masculinos	Promoción Social		Proyectos Actividades apoyadas
V1.3. Trabajar con los hombres (grupos de sensibilización y concientización) para que se impliquen en la prevención de la violencia contra otros hombres y, a su vez, contra las mujeres.	Dirección Promoción Social		Nº grupos implicados Nº iniciativas
V1.4. Trabajar la deconstrucción de las masculinidades dominantes y el desarrollo de nuevas masculinidades.	Dirección Promoción Social		Iniciativas desarrolladas
V1.5. Realizar campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la homofobia y transfobia, haciendo especial hincapié en la juventud.	Dirección Promoción Social		Nº campañas Nº jóvenes participantes



OBJETIVO V.2. AUMENTAR LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN PRECOZ DE CONDUCTAS VIOLENTAS Y LA INFORMACIÓN

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
V2.1. Realizar un proyecto de actuación para la prevención de las mutilaciones genitales femeninas en Alava.	Dirección Promoción Social		Realización Sí/No
V2.2. Mejorar los procedimientos de recogida de la información sobre la incidencia de la violencia de género.	IFBS		Nº de acciones de mejora identificadas Nº incorporadas
V2.3. Definir un protocolo de actuación de los servicios sociales forales en materia de violencia de género, que incluya criterios de detección de riesgo para todas las áreas de intervención del IFBS, así como pautas específicas de actuación atendiendo a los colectivos de: dependientes, menores, discapacidad, exclusión social..., etc.	IFBS		Desarrollo de un protocolo Establecimiento protocolo
V2.4. Visibilizar a los hombres como agentes de cambio y prevención en la erradicación de la violencia.	Dirección Promoción Social		Campañas realizadas



OBJETIVO V.3. GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS

Acciones	RESPONSABLE	COLABORA	INDICADORES
V3.1. Continuar con la prestación de la orientación jurídica y atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género	IFBS		Continuación de la prestación
V3.2. Continuar con la prestación del programa socioeducativo y de acompañamiento a víctimas de violencia de género	IFBS		Continuación de la prestación
V3.3. Continuar con el funcionamiento del servicio de pisos de acogida a mujeres víctimas de violencia de género y mantenimiento de los mismos en colaboración con los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes del territorio	IFBS		Continuación de la prestación
V3.4. Establecer criterios de género en la promoción de viviendas de alquiler, favoreciendo la adjudicación a mujeres víctimas de violencia de género y/o con discriminación múltiple	Arabarri		Nº criterios identificados Nº criterios incorporados
V3.5. Poner en marcha plazas de acogida inmediata de corta estancia para acoger a las mujeres víctimas de maltrato.	IFBS		Nº plazas necesitadas Nº creadas



6. GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

ACOSO SEXUAL Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (*Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, DO C 157, de 27.6.1990*).

ACOSO MORAL Aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo. Tres características están siempre presentes: la sistematicidad y persistencia de la acción; los efectos devastadores, a nivel físico y psicológico que sufren las personas que son sometidas a estos ataques, además de los daños sociales y económicas para las organizaciones; y, la diferencia de poder (informal o formal).

ANÁLISIS DE GÉNERO Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles sexuales tradicionalmente asignados. Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR: Conlleva el fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras de empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales.

CORRESPONSABILIDAD: Significa que tanto hombres como mujeres se responsabilizan de los ámbitos públicos y privados y hace hincapié en la participación de los hombres en el espacio doméstico y de cuidados. Supone también la corresponsabilidad del Estado, la del mercado y la sociedad en general. A fin de conseguir una organización social corresponsable.



DATOS DESAGREGADOS POR SEXO Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, teniendo en cuenta las especificidades del "género".

DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES Derechos de las mujeres y de las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. La existencia de estos derechos significa que los DDHH en sus contextos de igualdad, autonomía, libertad y dignidad garantizan que entre mujeres y hombres no existen diferencias algunas, ya que nadie es más o menos que la otra persona. Estos derechos incluyen los sexuales y reproductivos de las mujeres.

DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios. Esta diferencia es debida a una situación de marginación sistemática, histórica y profundamente arraigada en nuestra sociedad.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZON DE SEXO Cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZON DE SEXO cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: Situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que puede dar lugar a discriminación. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, se refiere a mujeres o grupos de mujeres que, además de la discriminación por razón de su sexo, sufren otras discriminaciones por motivo de su raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Basado en los



Principios Generales del artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

DIVERSIDAD: La diversidad se entiende como variedad, abundancia. La palabra diversidad conlleva socialmente un sentido positivo: algo diverso es bueno. Socialmente, la diversidad forma parte, antropológicamente, de formas distintas de ser y vivir los seres humanos. Las personas somos más parecidas que distintas y más diversas que diferentes. La búsqueda de diferencias naturales entre los seres humanos ha legitimado la desigualdad social. Lo humano es diverso y plural y hay que lograr que de ello no se derive desigualdad. La defensa de la diversidad resulta básica.

ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social (Ley 4/2005).

EMPODERAMIENTO: El término empoderamiento es una traducción literal del concepto inglés empowerment y significa "ganar poder" como persona o grupo, fortalecerse, en la posición social, económica y política. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, alude al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

ESTEREOTIPOS: características que atribuimos a un colectivo determinado; para ello simplificamos un rasgo y lo generalizamos a todo el grupo; por tanto creemos que todas las personas pertenecientes en algún grado a ese colectivo se comportan igual.

GÉNERO Conjunto de actitudes, aptitudes, lugares o espacios que se atribuyen "automáticamente" a una persona por el hecho de nacer con una características biológicas que son designadas como "de hombre" o como "de mujer". Género es una categoría de análisis que permite diferenciar las realidades diferenciadas entre mujeres y hombres en variadas y determinadas situaciones sociales.



HOMOFOBIA Y TRANSFOBIA: Conjunto de creencias, opiniones, actitudes y comportamientos de agresión, odio, desprecio, ridiculización, etc. que se producen contra las personas homosexuales (gays y lesbianas), bisexuales y transexuales. Se trata de una discriminación por orientación sexual (homofobia) o por identidad de género (transfobia). Tiene una expresión más cruenta en el "bulling homofóbico y transfóbico" entendido como el acoso que se realiza en los centros escolares.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Grado de conciencia que cada cuál tiene de ser mujer u hombre. La expresión pública de la identidad de género es el rol de género. La noción de identidad de género ofrece la oportunidad de entender que el sexo asignado al nacer puede no corresponderse con la identidad de género que los niños y las niñas desarrollan cuando crecen.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

IGUALDAD DE GÉNERO La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Según Celia Amorós: "La igualdad de género es el concepto normativo regulador de un proyecto feminista de transformación social".

IGUALDAD DE HECHO. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES. Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MASCULINO/FEMENINO : Se refiere al conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles...asignados culturalmente a una persona por



el hecho de haber nacido hombre o mujer en función de lo que cada sociedad en cada momento histórico considere que deba ser un hombre o una mujer. Es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas. Cuando una persona asume como propio el modelo cultural que se le asigna en función del género se dice que ha adquirido la "identidad de género" lo que le dificulta desarrollar los valores, capacidades, comportamientos...asignados al otro sexo al crearle situaciones de conflicto interno.

ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE: Modelo que tiene en cuenta todos los ámbitos de la vida, dónde el ámbito laboral es uno más de ellos y no el único al que deben acomodarse el resto. Se trata de un nuevo modelo que valora la importancia de los cuidados y del trabajo doméstico, esencial para el funcionamiento de la sociedad, así como el reconocimiento de la necesidad que tienen las personas de un tiempo personal y social.

PREJUICIOS: ideas que son juicios de valor que no se basan en la observación de la realidad o en la experiencia. Nos llevan a tener actitudes negativas ante la diversidad.

PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO: Es el medio a través del cual se analiza el impacto diferenciado que tienen los presupuestos sobre hombres y mujeres. Presupuesto sensible al género no es sinónimo de presupuesto diferenciado para hombres y mujeres. Su objetivo prioritario es la integración transversal de los asuntos de género en todas las políticas, planes y programas nacionales

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA – PARTICIPACIÓN PARITARIA Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (*Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319*).

Según la Ley 4/2005, los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.



ROLES DE GENERO: incluyen todas las expectativas de comportamiento y papeles sociales que han de desempeñar mujeres y hombres por el hecho de haber nacido con uno u otro sexo.

SEXUALIDAD: combinación de las actitudes sexuales, emociones, experiencias y deseos de una persona. Es una experiencia que se desarrolla a lo largo de toda la vida.

SEXO Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres. (OMS).

SISTEMA (BINARIO) DE GÉNEROS Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. El dualismo hombre/mujer presenta el ser hombre o ser mujer como realidades únicas, opuestas y excluyentes.

TECHO DE CRISTAL Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de decisión y de poder.

TRANSEXUALIDAD, TRANSEXUALES, TRANSGÉNERO: Personas que afirman que su identidad de género es la opuesta a su sexo biológico. Incluye a las personas que se han operado, a quienes no, a quienes toman tratamientos hormonales y a quienes no.

VIOLENCIA DOMÉSTICA/VIOLENCIA EN LA FAMILIA Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES/VIOLENCIA DE GÉNERO. *Cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la*



vida pública o privada. (Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

Las agresiones de todo tipo que padecen las mujeres es una manifestación más de las relaciones de desigualdad que existen entre las mujeres y los hombres. La violencia que se fundamenta en la supuesta superioridad de un sexo sobre otro, que afecta a toda la organización social convirtiéndose en uno de los más graves problemas políticos y sociales de la actualidad en nuestro país, sigue formando parte de la realidad cotidiana.