



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

**RECORRIDO HISTÓRICO DE LA DIPUTACIÓN  
FORAL DE ÁLAVA EN RELACIÓN A LAS  
POLÍTICAS DE IGUALDAD  
Noviembre 2009**

## INTRODUCCIÓN

### EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE POLÍTICA DE IGUALDAD

- Planes de Igualdad de Oportunidades
  - Primer Plan
  - Segundo Plan

### ANTECEDENTES. APUNTES Y PINCELADAS DEL CONTEXTO

- Primeros pasos hacia el Plan Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

### PRIMER PLAN FORAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Gestación
- Estructuras creadas para su elaboración
- El Plan, implementación, desarrollo y evaluación

### SEGUNDO PLAN FORAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Algunos antecedentes
- Gestación
- Implementación y desarrollo

### ALGUNOS DATOS ECONÓMICOS



## Introducción

Este informe realiza un recorrido histórico por la trayectoria seguida en la Diputación Foral de Álava en relación a las Políticas de Igualdad. Se organiza en torno a cuatro apartados. En el primero se aportan datos en un intento de contextualizar, no más allá de la Comunidad Autónoma del País Vasco, los hechos que se narran más adelante. El segundo punto explica los antecedentes y situación inmediatamente anterior a la aprobación del Primer Plan Foral<sup>1</sup> de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. El tercero recoge la elaboración y el desarrollo del Primer Plan Foral y finalmente se expone el Segundo Plan Foral.

El objeto del informe no es hacer una descripción detallada de cada una de las medidas, acciones o actividades desarrolladas en el transcurso de estos años en torno a la Igualdad de Oportunidades, ya sea dentro de cada uno de los dos Planes Forales que ha elaborado la Institución desde 1999 o fuera de este contexto, en años anteriores. Para ello se adjuntan anexos con la cronología de los hechos más importantes y la relación de actividades desarrolladas.

Tampoco se enumera ni se describe la documentación generada en este proceso de implantación de acciones en materia de Igualdad de Oportunidades.

Se pretende hacer una “fotografía transversal” que recoja, integre y ponga en valor la experiencia de trabajo y el conocimiento adquirido en la organización en los últimos 20 años.

El método de trabajo seguido ha sido el siguiente:

1. Recogida y análisis de la documentación recopilada en el Instituto Foral de Bienestar Social, en tres sedes diferentes, y en el Departamento de Juventud y Promoción Social. También se han estudiado las comparecencias habidas en las Juntas Generales en las que se trató directa o indirectamente el tema que nos ocupa a lo largo del período investigado.
2. Realización de entrevistas a distintas personas que, con responsabilidades dispares, han participado en los diferentes períodos del proceso. Las personas entrevistadas son:
  - María Jesús Aguirre, Diputada de Bienestar Social durante la elaboración del I Plan.

---

<sup>1</sup> En adelante Plan Foral



- Pilar Sanz, primera Asesora para la Igualdad de oportunidades de las mujeres contratada por el Instituto Foral de Bienestar Social en 1991.
- Maite Berrocal, Agente del igualdad de oportunidades de las mujeres contratada por el Instituto Foral de Bienestar Social en el período 1998-2003.
- Elena Martín, Jefa de la Secretaría de Servicios Sociales del Departamento de Bienestar Social que participó directamente, junto con el entonces Diputado de Bienestar Social Sr. Jesús Loza en la definición del perfil de lo que debería ser el puesto de Agente de Igualdad. Igualmente participó junto con la Fundación Eguia Careaga en el seguimiento de la elaboración del II Plan de Igualdad.
- Jesús Elorza, Secretario del “Departamento del Diputado General” hasta 1999.
- Isabel Arceredillo; Jefa del servicio de la Secretaría General de la Diputación Foral de Álava.
- Lourdes Martinez de Lagos, Directora de Función Pública del Departamento de Presidencia, cuya dirección asumió las competencias en materia de Igualdad de Oportunidades en el período comprendido entre noviembre de 2005 y mayo de 2007.
- Se tenía previsto realizar entrevistas con otras dos personas, Amparo Maiztegui y Ainhoa Perea, pero por motivos diversos no ha sido posible.

No obstante, el equipo redactor quiere hacer constar que la diferencia de tratamiento entre el Primer y Segundo Plan, que se desprende de la lectura del informe, es consecuencia de la desigual información, datos y documentos existentes.

## **Evolución del concepto de Política de Igualdad**

Desde las primeras reivindicaciones feministas en el inicio de la democracia, cuando en nuestro Territorio Histórico se debatía la conveniencia o no de la colaboración del movimiento feminista con el poder político, hasta llegar a la concepción actual de lo que son las Políticas de Igualdad se ha pasado por diferentes acepciones. En este momento podemos convenir en que las Políticas de Igualdad de Oportunidades son las medidas políticas puestas en marcha desde las instituciones públicas con el fin de paliar y resolver las situaciones de desigualdad social entre mujeres y hombres.



En 1985 la Ley de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma del País Vasco señala como un área preferente de actuación de los Servicios sociales “ *la promoción de servicios que permitan prevenir y eliminar todo tipo de discriminación entre los sexos, de modo que pueda conseguirse la plena y efectiva participación de la mujer en la vida social...*” La DFA asume las competencias de los “Servicios de Protección de la Mujer”. Así las primeras actuaciones, programas y servicios dirigidos a las mujeres estaban siempre y exclusivamente vinculados a los Servicios Sociales y respondían al concepto de mujer necesitada de protección, en definitiva de mujer marginada. No podemos hablar todavía de Políticas de Igualdad, no obstante, no debemos desdeñar todas las actividades, servicios y programas que bajo el epígrafe “promoción de la mujer” se realizaban.

Poco a poco ese concepto de mujer que necesita ser protegida va evolucionando hacia una concepción que valora la necesidad de corregir la situación de discriminación que sufre respecto de los hombres. Se observa a la mujer como sujeto de derechos. Se comienzan a realizar esfuerzos centrados en remover los obstáculos que impiden o dificultan el acceso de la mujer a determinados ámbitos públicos y se habla de la necesidad de una actuación transversal. Esta es la filosofía con la que se elabora el I Plan de Acción Positiva de Emakunde en 1991, por ejemplo.

Tras la celebración de la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas (Pekín 1995) se impone una nueva perspectiva de lo que significa la igualdad de oportunidades, que se plantea no únicamente como “*un derecho justo y democrático sino como una necesidad estratégica para la construcción política, social y económica*”. Paralelamente se empieza a introducir el concepto de género. Aunque ya en la anterior Conferencia Mundial (Nairobi 1985) se habla del “mainstreaming”, es en 1995 cuando el Consejo de Europa crea un grupo de especialistas sobre este concepto y desarrolla un marco conceptual sobre el mismo que se ha promovido principalmente dentro de las distintas organizaciones intergubernamentales europeas. De las numerosas definiciones existentes, la mayoría coinciden en que se trata de “*la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos y lo que ello implica para la sociedad*”.

Consecuencia lógica de esta evolución conceptual las Políticas de Igualdad en la DFA pasan, de ubicarse en un primer momento en el Instituto Foral de Bienestar Social, a otros Departamentos desde donde se pueden realizar políticas más transversales acordes con la nueva concepción; actualmente en el Departamento y Juventud y Promoción Social y anteriormente en el Departamento de Presidencia.

## **Planes de Igualdad de Oportunidades**



## Primer Plan

El acuerdo 73/99 del “Consejo de Diputados” de 16 de febrero, **aprueba el “Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Álava, así como su remisión a las Juntas Generales”**. El 7 de mayo de 1999 se publica en **Boletín Oficial** del Territorio Histórico de Álava tras integrar las Propuestas de Resolución elaboradas por la Comisión de Bienestar Social de las Juntas Generales.

El Plan que en un principio se había aprobado con un período de vigencia bianual (1999-2000) tuvo dos prórrogas durante los ejercicios 2001 y 2002. Transcurridos estos dos años de prórroga en septiembre de 2003 el “Consejo de Diputados” declara concluido el Plan Foral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Álava.

## Segundo Plan

El Segundo “**Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava**” se aprueba el 8 de noviembre de 2005, según el Acuerdo 1008/2005 adoptado en el “Consejo de Diputados”. Se publica en el Boletín Oficial del territorio Histórico el 25 de noviembre de 2005 y establece que “*su objetivo primordial es dar continuidad, mejorándolo en lo posible, el Primer Plan Foral de 1999*”. El período de vigencia será 2006-2008.

## Antecedentes. Apuntes y pinceladas del contexto

Con el fin de la dictadura se empiezan a escuchar las primeras voces feministas. Primero se organizaron en grupos independientes. No obstante algunas, tenían una doble militancia bien en partidos políticos, bien en sindicatos, lo que permitió que sus reivindicaciones, además de ser escuchadas “en la calle” fueran incluyéndose en los programas políticos ante las primeras elecciones democráticas. En el País Vasco el feminismo apareció entre los grupos más jóvenes de los partidos o movimientos políticos de izquierda. En general las mujeres de estas organizaciones no fueron acompañadas por sus compañeros, que, en su mayoría, nunca consideraron las reivindicaciones feministas como prioritarias.

Haremos un breve resumen de los hechos más significativos acontecidos en la Comunidad Autónoma del País Vasco<sup>2</sup> en los últimos años de la década de los 70 y los 80 que contribuyen a establecer un clima social favorecedor de determinados

---

<sup>2</sup> En adelante CAPV



cambios, tanto en lo referente a las relaciones interpersonales como, a las actuaciones y decisiones políticas.

En diciembre de 1977 se celebran las I Jornadas de la Mujer en la Universidad del País Vasco. Coordinadas por grupos feministas, supusieron un fuerte impulso para que las mujeres se organizaran de forma estable y sólida. Allí se hicieron visibles el gran número de grupos que habían surgido en torno al movimiento asociativo de mujeres. A partir de estas jornadas cobraron gran protagonismo las Asambleas de Mujeres de los tres Territorios Históricos. Las tres, -donde se unificaron diversos grupos procurando evitar diferencias ideológicas para centrarse en los asuntos y reivindicaciones que requerían una acción unitaria-, se incorporaron a la Coordinadora de Organizaciones Feministas de Estado.

Entre tanto, en Álava, a finales de 1976, comienzos de 1977 se crea la Asamblea de Mujeres surgida de los movimientos sociales y reivindicativos de aquel momento, -entre otros las luchas del “3 de marzo”-, asociados a los partidos de izquierda. Entre los grupos que conforman la Asamblea de Mujeres destacar el Grupo de Mujeres de Zaramaga que junto con la Comisión Antiagresiones de la Asamblea de Mujeres tuvieron un papel fundamental en la denuncia de las agresiones sexistas y la falta de servicios públicos para dar respuesta a estas mujeres y que constituyeron un grupo de presión importante para que las administraciones públicas crearan, en un primer momento, los servicios de atención a mujeres y posteriormente las políticas públicas de igualdad.

Pasaron siete años, -marzo de 1984-, hasta la celebración de la segunda edición de las Jornadas Feministas. En estas Segundas Jornadas se comienza a poner de manifiesto las contradicciones en las que se movía en aquel momento el feminismo. Una importante era *“la de rechazar el poder establecido y a las instituciones públicas y, al tiempo, darse cuenta de la necesidad que había de contar con la ayuda que estas podían prestar para ir alcanzando alguno de sus objetivos”*<sup>3</sup>

En este período de tiempo transcurrido entre la celebración de las I y II Jornadas Feministas, el Departamento de Cultura de Gobierno Vasco realiza en 1982 un estudio sobre la “Situación de la Mujer en Euskadi”, cuyo objetivo era conocer el punto de partida desde el que se debían iniciar las Políticas de Igualdad. No tuvo ninguna consecuencia práctica, a pesar de que hubiera un ambiente general favorable *“a la realización de una política feminista”*<sup>4</sup> y de que el mismo hecho de la realización del trabajo apuntara el interés y la preocupación por el tema.

---

<sup>3</sup> “Transformando la Sociedad. Historia de Forum Feminista María de Maeztu”. María Ascensión Martínez Martín. Vitoria-Gasteiz, septiembre de 2007 (Pág 34-35)

<sup>4</sup> “Transformando la Sociedad. Historia de Forum Feminista María de Maeztu”. María Ascensión Martínez Martín. Vitoria-Gasteiz, septiembre de 2007. (Pág. 37-38)



En mayo de 1986 tiene lugar un hecho relevante. Se celebra en Zarautz un Seminario bajo el título “La problemática de la mujer y las Instituciones de Euskadi”. Impulsado por un grupo de mujeres entre las que se encontraba M<sup>a</sup> Jesús Agirre, en aquel momento Diputada Foral de Álava por el PNV. El objeto que perseguía era *“instar a las instituciones vascas a desarrollar la competencia estatutaria que permitiría la puesta en marcha de políticas específicas orientadas a una mayor integración social y económica, siguiendo la línea que la Comunidad Económica Europea marcaba a través de sus directivas y programas”*.

En este seminario se cuestionaba la posición tradicional del feminismo de no colaboración con el poder político y se reivindicaba la posición contraria. Las organizadoras eran favorables a la participación política de las mujeres y a la colaboración con las Instituciones. Concluyó con la constitución de un Comité de seguimiento con el fin de exponer las conclusiones a las instituciones. Estas conclusiones se centraron en impulsar la creación de un organismo institucional, dirigido por una mujer y que se encargase de elaborar políticas de acción positiva en la CAPV. Se ofrecían ideas sobre las tareas y funciones y se enviaron copias de las mismas al Lehendakari, al Parlamento y a todos los partidos políticos.

Durante este mismo año 1986 se estaban tomando algunas decisiones institucionales significativas. En el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz se crea el Servicio Municipal de la Mujer *“en respuesta a la demanda detectada por los servicios sociales de base y en cumplimiento de la legislación vigente”*, y especialmente, en respuesta a la presión del movimiento feminista y de las demandas de las mujeres de la ciudad, ubicándose en el entonces Instituto Municipal de Bienestar Social y Salud.

En Mayo 1987 tuvo lugar la segunda edición del Seminario sobre la problemática de “La mujer y las Instituciones de Euskadi”. En él queda patente que las buenas palabras de los partidos políticos se habían quedado exclusivamente en meras intenciones, a juzgar por la escasa repercusión que habían tenido en los programas electorales<sup>5</sup>. Las conclusiones de este segundo seminario tuvieron un tono mucho más reivindicativo. Ya no se pedía, se exigía: guarderías, planificación familiar, centros de acogida para mujeres maltratadas, etc.

Nos encontramos en una situación donde los partidos, conscientes de la desigualdad entre hombres y mujeres, asumían la legitimidad del discurso feminista, pero esto no tenía su reflejo ni en los programas que presentaban ni en las listas electorales. Paradójicamente aspiraban atraer el voto femenino y las próximas elecciones municipales se celebraban en julio de 1987.

---

<sup>5</sup> Las terceras elecciones al Parlamento Vasco se celebraron el 30 de noviembre de 1986.





En octubre de 1987 tuvo lugar el II Congreso Mundial Vasco. Sus organizadores no habían previsto incluir en él ningún seminario, -a pesar de que había 33 previstos-, dedicado a estudiar la problemática de la mujer. Varias mujeres del movimiento feminista constituyeron un grupo de presión para que rectificaran y finalmente se celebró el Congreso “Mujer y Realidad Social”.

Finalmente el 5 de febrero de 1988 el Parlamento Vasco aprueba la ley de creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea<sup>6</sup>. Las mujeres concienciadas que habían llegado al Parlamento Vasco en 1986 tuvieron un papel decisivo en el cumplimiento de ciertas promesas como la de impulsar la creación del futuro Instituto.

### **Primeros Pasos hacia el I Plan Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Nos situamos en el escenario de la propia Diputación Foral de Álava<sup>7</sup>. A pesar de que el I Plan Foral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se aprueba el 27 de febrero de 1999, previamente ya se realizaban actuaciones que ponían de manifiesto la sensibilidad y preocupación de la Institución en esta materia. Dichas acciones, programas o servicios no se englobaban dentro de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, pero sí tenían como objetivo *“Contribuir a la plena y efectiva participación de la mujer en la vida social y prevenir o eliminar su discriminación por razón de sexo. Las acciones se dirigen tanto al conjunto de la comunidad, como a aquellas mujeres que precisan de una acción o apoyo específico para que se garanticen sus derechos”*. Es el Instituto Foral de Bienestar Social<sup>8</sup>, organismo autónomo de la DFA, dependiente del Departamento de Asuntos Sociales el responsable del impulso, creación y desarrollo de estos programas.

La primera fecha significativa, en relación a las Políticas de Igualdad de Oportunidades, en la que coinciden las fuentes consultadas nos remonta a 1988, cuando el IFBS realiza el estudio “Mujer y Marginación en Álava<sup>9</sup>”, publicado en 1989. En la introducción al estudio, y haciendo referencia a la Ley de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma del País Vasco ya se señala como un área preferente de actuación de los Servicios Sociales *“la promoción de servicios que permitan prevenir y eliminar todo tipo de discriminación entre los sexos, de modo que pueda conseguirse la plena y efectiva participación de la mujer en la vida social...”*. Previamente, el 20 de junio de 1985 se había acordado el traspaso al Territorio Histórico de Álava de los Servicios de Protección de la Mujer.

---

<sup>6</sup> En adelante Emakunde.

<sup>7</sup> En adelante DFA.

<sup>8</sup> En adelante IFBS.

<sup>9</sup> Premiado por el Instituto de la Mujer del Gobierno de Madrid.



Como se puede observar cualquier referencia a políticas y/o servicios dirigidos a la mujer estaban, de forma casi unívoca, unidas al concepto de “mujer en situación de marginación”, por tanto vinculadas de manera exclusiva al sector de los servicios sociales.

En este contexto se comienzan a dar los primeros pasos de una colaboración interinstitucional que se prolongará hasta hoy. El 26 de diciembre de 1990 y liderado por Emakunde se firma un **Convenio de colaboración** entre ambas instituciones. En él se acuerda que los proyectos y programas que elabore **Emakunde** con incidencia en Álava serán sometidos a informe del **Departamento de Bienestar Social de la DFA** *“con vistas a una coordinación de actividades, bien sea mediante la colaboración profesional y técnica, bien sea mediante su subvención en la cuantía y con las condiciones que se determinen”*. Igualmente la DFA informará a Emakunde de cuantas actividades emprenda o se proponga emprender en materias que se hallen comprendidas dentro del campo competencial común. Para ello se crea una Comisión compuesta por dos representantes de cada Institución cuyo objeto es la *“formulación de los informes, sugerencias y propuestas, así como la adopción de recomendaciones orientadas a incrementar la eficacia de las acciones conjuntas de ambas Entidades”*.

Pocos días después, el 10 de enero de **1991**, se firma un nuevo **Convenio de colaboración** entre el **Departamento de Bienestar Social de la DFA, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y Emakunde** para la *“puesta en marcha de una programa de atención psicológica a mujeres víctimas de agresiones sexuales que así lo soliciten, procedentes de cualquier lugar del Territorio Histórico de Álava”*, programa que se complementa con otro de formación de profesionales en la atención inmediata a las mismas. El programa tendrá un carácter de experiencia piloto y una vigencia inicial de un año. En él se establece que *“Aún siendo prioritario el programa de atención psicológica a mujeres víctimas de agresión sexual, **igualmente se conviene la atención psicológica a mujeres que sufran maltrato físico y/o psíquico en el hogar”***.

Se fija la aportación económica de cada institución y se constituye una comisión Técnica que estará integrada por una persona representante de cada una de las partes. La comisión será coordinada en su funcionamiento por Emakunde.

Este convenio supone la primera piedra de un programa<sup>10</sup> que, siendo piloto en sus inicios, con algunas mejoras y ampliaciones, actualmente sigue vigente. Con él se ponen las bases de lo que en la actualidad continúa constituyendo uno de los pilares básicos de la atención institucional a las mujeres víctimas de agresiones físicas, psíquicas y sexuales. Se comenzaba a dar respuesta institucional a una reivindicación expresada, entre otros, por los grupos feministas.

---

<sup>10</sup> En Gipuzkoa se había comenzado en 1989. Hasta 1992 no se implantará en Bizkaia.



En febrero del mismo año **1991** se **convoca una plaza de “Asesor/a para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer”** en el IFBS. La contratación de esta figura profesional, supone el primer paso en la concepción de lo que representan las Políticas de Igualdad. La decisión política corresponde al entonces Diputado de Bienestar Social, Sr. Jesús Loza.

Ese mismo año 1991, **se aprueba el Primer Plan de Acción Positiva para las Mujeres 1991-1994** elaborado por Emakunde y aprobado por el Gobierno Vasco. El Plan centraba sus esfuerzos en los derechos y promoción de la mujer, en posibilitar su acceso a los ámbitos donde su participación era baja. En ese marco una de las funciones encomendadas a la persona que ocupará el puesto de asesora era apoyar y facilitar la cooperación entre ambas Instituciones, de forma especial en el marco de dicho Plan.

Las restantes funciones que se asignan a la Asesora para la Igualdad son:

- Apoyar y asesorar técnicamente a la red de servicios Sociales de Base Municipales del Territorio Histórico de Álava.
- Coordinar las actividades de promoción de la mujer.
- Apoyar y facilitar la cooperación entre el IFBS y las asociaciones locales de mujeres.
- Analizar la situación de la mujer en Álava, haciendo hincapié en el estudio de aquellas que sufren marginación, *“actualizando permanentemente los datos de las necesidades existentes y proponiendo la creación de servicios y programas necesarios para paliar y prevenir dichas situaciones”*.
- *“Elaborar y desarrollar programas que afecten específicamente a mujeres en situación de marginación....., diseñando programas de inserción profesional y organizando cursos de formación ocupacional para las mujeres”*.
- Impulsar el área de animación socio-comunitaria en lo que se refiere a la igualdad de sexos y denuncia de discriminaciones existentes. Al igual que *“velar porque ninguna disposición dictada en la DFA presente discriminaciones por motivo de sexo”*.
- Realizar informes específicos en relación a los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Alavesa, a fin de detectar posibles discriminaciones laborales en función de sexo. Igualmente atender las demandas formuladas por las y los trabajadores referidas a discriminación por razón de sexo.

Así, **las tareas del** puesto de Asesora para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres establecía tres líneas de trabajo fundamentales:

1. La preocupación fundamental se centraba, efectivamente, en corregir realidades de discriminación de la mujer. Se hace hincapié en las actuaciones dirigidas a mujeres en situación de marginación, conocer



- su realidad, estudiar sus necesidades, diseñar programas y servicios,  
...
2. También se le encomiendan tareas de promoción, y cooperación con el asociacionismo, así como la cooperación con Emakunde en el marco del I Plan de Acción Positiva.
  3. Por otra parte se inicia de manera secundaria una actuación más horizontal dentro de la propia Institución (seguimiento normativo, vigilancia ante situaciones de discriminación) así como funciones relacionadas con el conocimiento y estudio de la realidad tanto interna como externa.

Ocho años antes<sup>11</sup> de que se aprobara el I Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Álava<sup>12</sup>, podemos considerar la creación de este puesto de trabajo un pilar fundamental para el desarrollo de las Políticas de Igualdad dentro de la DFA. Con él se aporta una nueva visión de lo que debe ser la atención a la mujer, una acción más transversal, no dirigida exclusivamente a mujeres en situación de marginación sino a corregir discriminación por razón de sexo; en definitiva, a introducir una nueva visión en las actuaciones de la institución.

Durante este año y posteriores se desarrollan numerosos programas y acciones<sup>13</sup> en el campo de la promoción e integración social y laboral de la mujer, (programa comunitario NOW, subvenciones para mantenimiento de las guarderías laborales, subvenciones a asociaciones que desarrollan su actividad en el área de mujer, el mencionado programa de atención psicológica a mujeres maltratadas, etc) al mismo tiempo que la Asesora para la Igualdad comienza a realizar tareas de asesoramiento, coordinación con Emakunde, seguimiento de convenios, etc.

En 1992<sup>14</sup> se comienza a realizar las primeras campañas de sensibilización en el medio rural.

En noviembre de **1993** se suma, al trabajo comenzado en 1991 en torno a la atención institucional a las mujeres maltratadas, un nuevo **“servicio de orientación jurídica a la mujer que garantiza asesoramiento jurídico, pre-procesal, en todo aquello que afecte a la problemática familiar”**. A tal efecto se firma un Convenio de Colaboración entre el IFBS, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y el “Colegio de Abogados de Álava”. Posteriormente se incorporó al programa el **“seguimiento de los procesos judiciales que afectan a mujeres víctimas de violencia de género”** y en **1994** se inicia la puesta en marcha de los **“Pisos de Acogida para mujeres, y sus hijos/as, en su caso, que deben salir del domicilio familiar por una situación de malos tratos”**.

---

<sup>11</sup> En septiembre de 1991 se contrata a la persona seleccionada

<sup>12</sup> En adelante I Plan

<sup>13</sup> Ver Anexo

<sup>14</sup> Datos de las Memorias del Instituto Foral de Bienestar Social.



En línea con las campañas de sensibilización comenzadas en 1992 se fueron realizando a lo largo de los años otras actuaciones como una campaña de “responsabilidades compartidas” iniciada en 1993, diversos cursos sobre mujeres e igualdad en diferentes municipios de la provincia, programas sobre organización y gestión de asociaciones, etc. Resultado de ello es el “*Primer Encuentro de Mujeres de Álava, dirigido a mujeres de zonas rurales de Álava, en torno al tema de Igualdad de Oportunidades*” celebrado en marzo de 1994. Estos encuentros se han realizado ininterrumpidamente hasta 1997.

Es ese año 1997, cuando se celebra el IV Encuentro, donde se presenta la Red de Mujeres del medio Rural de Álava. En el Tercer Encuentro de Mujeres se había debatido sobre su creación definiéndola como “*una organización formal e informal que pone en relación diversos grupos o entidades con objeto de favorecer los contactos y el intercambio de información y experiencias*”. La Organización permanece en la actualidad y supuso la formalización de un cauce de participación, de intercambio de experiencias, de transmisión de información, de expresión de solidaridad y apoyo mutuo.

Así, la fotografía de situación de la DFA en relación con las Políticas y Acciones de Igualdad de Oportunidades previa a la aprobación del I Plan Foral sería la siguiente:

El Departamento de Bienestar Social a través del IFBS, es el único que desarrolla tareas, acciones, programas y servicios relacionados con lo que en el momento se consideraban Políticas de Igualdad. Define así su objetivo<sup>15</sup> “*contribuir a la plena y efectiva participación de la mujer en la vida social y prevenir o eliminar su discriminación por razón de sexo*”.

1. Lo que se define como *atención especializada* se concreta en:

- Apoyo y asesoramiento a los Servicios Sociales de Base.
- Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de agresiones sexuales y malos tratos.
- Servicio de orientación jurídica que consta de asesoramiento pre-procesal en todo aquello que afecte a la problemática familiar y seguimiento de los procesos judiciales que afectan a mujeres víctimas de violencia de género.
- Pisos de acogida para mujeres y sus hijos e hijas, en su caso, que deben salir de su domicilio familiar por una situación de malos tratos.

<sup>15</sup> Memoria del IFBS 1997



2. En lo referente a la *promoción social* y la Igualdad de Oportunidades las acciones se concretan en:
  - Subvenciones a ayuntamientos y asociaciones, para actividades de promoción y prevención de la marginación.
  - Programas de formación. Especial mención al programa NOW.
  - Apoyo a la “Red de Mujeres del medio Rural” y celebración del “IV Encuentro de Mujeres de Álava”.
  - Subvenciones para el mantenimiento de guarderías infantiles en el medio rural.
  
3. Una tercera línea para las *relaciones institucionales*:
  - La Comisión Interinstitucional para el seguimiento y desarrollo del Plan de Acción Positiva de la CAPV.
  - Coordinación con los y las profesionales que trabajan en Igualdad de Oportunidades en otras entidades públicas de la CAPV.
  - Seguimiento y coordinación de los servicios de atención a mujeres víctimas de agresiones y malos tratos junto al Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y Emakunde. Colaboración con el programa de cooperación “Formación de Mujeres de Países en Vías de Desarrollo”.

En el proceso, el concepto de Igualdad de Oportunidades ha ido evolucionando. En 1991, cuando Emakunde aprueba el I Plan de Acción Positiva, el objetivo de las Políticas eran las propias mujeres y corregir su situación de discriminación. En 1995 con la aprobación de su II Plan, sin abandonar los objetivos del primero se suman otros nuevos. La igualdad de mujeres y hombres no solamente como derecho justo y democrático sino como “*necesidad estratégica para la construcción política, social y económica de la Comunidad Autónoma del País Vasco*”. Y también 1995 es el inicio del “mainstreaming” como concepto que integra la perspectiva de Igualdad de Género en todos los ámbitos.

## **PRIMER PLAN FORAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

### **Gestación**

El 10 de marzo de 1997 Izquierda Unida-Ezker Batua presenta ante las Juntas Generales de Álava la Moción 2/1997 relativa a la necesidad de acciones para promover la igualdad entre hombres y mujeres y el reconocimiento de dicha igualdad. Es en ese momento donde podríamos situar el antecedente directo más próximo de lo que sería la elaboración del I Plan Foral de Igualdad. La moción se aprueba el día 13 con la siguiente redacción: “*Las Juntas Generales de Álava*



*reconocen la necesidad de acciones concretas a todos los niveles para promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones y declaran su compromiso para apoyar el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres como una prioridad en nuestro Territorio.”*

Un año antes en Juntas de la Cámara Foral se constituyó un grupo de mujeres con el fin de analizar la realidad de la mujer en Álava y propiciar medidas de acción positiva. La iniciativa, aunque partió de Izquierda Unida, se sumaron a ella las procuradoras de los partidos que tenían representación femenina.

El IFBS a través de su Secretaría de Servicios Sociales, recogiendo la propuesta de Juntas Generales, elabora en marzo del mismo año el proyecto para la realización de un “Estudio sobre la situación de la mujer en Álava: Género y Desigualdad Social”. En junio de 1996 se encarga a un Gabinete externo y en diciembre de ese año se recibe el estudio finalizado.

Una de las recomendaciones del estudio, después de evidenciar, que efectivamente las mujeres alavesas no están en situación de igualdad con respecto a los hombres, es la redacción de un plan para la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y hombres alaveses. El informe señala que el *“plan debería ser un instrumento de intervención que supere las acciones puntuales y descoordinadas, que ha sido la trayectoria seguida hasta el presente por los diferentes ámbitos institucionales que se han planteado intervenir en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres”*. Señala también que a través de él se debería conseguir un compromiso institucional e implicar a todos los departamentos forales. Al mismo tiempo pone de manifiesto la predisposición de las asociaciones de mujeres, la sensibilidad de profesionales y agentes sociales y la voluntad política necesaria.

Tras la presentación del estudio en la Comisión de Bienestar Social de las Juntas Generales, se asume la necesidad de avanzar en la elaboración del Plan. El IFBS encarga, en el mes de mayo, al mismo Gabinete externo la preparación del “Documento Base para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Alavesas”. En agosto de 1997 se recibe dicho documento base.

Prácticamente al mismo tiempo que la Moción en la Juntas Generales, la DFA a través del Instituto Foral de Bienestar Social, asume la elaboración del Plan.

Desde su gestación, el Plan nace con vocación participativa. En diciembre del mismo año, -hablamos de 1997-, se produce un cambio de gobierno<sup>16</sup> en la DFA. La nueva Diputada, María Jesús Aguirre, asume el trabajo realizado por su predecesor y

---

<sup>16</sup>El Gobierno Foral lo conformaba el PNV en coalición con el PSOE. Por circunstancias políticas que no vienen al caso el PSOE, el que era el titular del Departamento de Bienestar Social, en la persona de Jesús Loza, deja el Gobierno, y el Departamento pasa a ser presidido por M<sup>a</sup> Jesús Aguirre del PNV



da un nuevo empuje al Plan llevándolo ante el “Consejo de Diputados”, que acuerda impulsarlo *“para su ejecución durante los ejercicios 1998 y 1999, conforme a las estrategias que se planteen por el Departamento de Bienestar Social de la propia Administración Foral, que será realizada en la línea del documento base”*, - Acuerdo 975, de 9 de diciembre de 1997-. Así mismo se acuerda autorizar a la Diputada de Bienestar Social, en colaboración con el resto de Departamentos Forales, la realización de cuantas acciones se precisen para elaborar dicho Plan.

Con este Acuerdo se escenifica el compromiso y el “empuje” que se quería dar desde la administración foral a la Igualdad de Oportunidades, poniendo de manifiesto que el Plan sería el texto de referencia tanto para la Administración Foral, como para sus representantes políticos y la ciudadanía en general. En él se establecerán tanto los objetivos y las acciones a llevar a cabo como las responsabilidades políticas. Con la implantación del Plan se pretende establecer los mecanismos necesarios para complementar los avances legales en el reconocimiento de la igualdad de derechos. La expresa voluntad institucional que comprometa a las personas responsables, sean técnicas o políticas, permitirá el desarrollo de una adecuada política intersectorial. En definitiva *“establecer el punto de encuentro entre los poderes públicos y las mujeres para sentar las bases de transformación de las estructuras sociales que permitan acabar con la discriminación directa e indirecta y las situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres”*

A pesar de que no se cumplieron los plazos previstos en el mencionado Acuerdo 975, se trabajó en la elaboración del Plan de manera ininterrumpida. De tal manera que en el mismo mes de diciembre se expone la necesidad de contratar una segunda persona como Agente de Igualdad para la elaboración del Primer Plan Foral de Acción Positiva.

La contratación de una segunda Asesora para la Igualdad se realizó en mayo de 1998 y sería ella, junto con la que ya estaba en plantilla, quienes se encargarían de los aspectos técnicos de la elaboración del Plan.

### **Estructuras creadas para su elaboración**

La estrategia de elaboración, que asume las directrices del documento base, tenía en cuenta las tres perspectivas: política, técnica y social. Los requisitos básicos del proceso de elaboración serían la participación, la transversalidad y la dotación presupuestaria. Para responder a estos requisitos se realizó un planteamiento que contemplaba las siguientes estructuras o elementos básicos.

1. **Equipo impulsor**; en el que recae la responsabilidad de la elaboración del documento con la finalidad de impulsar el proceso de elaboración del Plan.





Estaba formado por el equipo técnico de Agentes de Igualdad<sup>17</sup>, la Dirección de Bienestar Social y el Secretario General del “Diputado General”. Tras la aprobación definitiva del Plan el equipo se mantiene. Su composición (con idénticas figuras técnicas y políticas) y funciones se articulan en el Anexo 3. punto 4.

Funciones:

- Convocar las reuniones de la Comisión Interdepartamental.
- Informar al “Consejo de Diputados” así como a los Directores y Directoras.
- Informar a la Ponencia de las Juntas Generales.
- Informar a la Comisión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

2. **Comisión Interdepartamental** para la Acción Positiva. Iniciativa de la Secretaría General del “Diputado General”, que a propuesta de Emakunde, comenzó a reunirse en febrero de 1997. En ella están representados a nivel técnico todos los departamentos de la DFA. Desde esta comisión se puede imprimir el carácter de transversalidad a la acción positiva. Debe apoyar al equipo impulsor en sus tareas y realizar aportaciones propias. Como complemento al trabajo desarrollado en la Comisión se mantuvieron reuniones con todas las Direcciones Forales.

Al igual que el Equipo impulsor, la Comisión se mantiene y se recoge en el articulado del propio Plan que describe su composición y funciones en el Anexo 3. punto 4 del mismo.

Se señala que las personas que formen parte de ella deberán ostentar un cargo de Jefatura de Servicio o similar. Además formarán parte de ella las personas integrantes del Equipo Impulsor. Las funciones que se le asignan son:

- Proponer las medidas necesarias para la coordinación y la colaboración interdepartamental.
- Realizar el seguimiento de la ejecución del Plan en cada una de sus áreas.
- Elaborar propuestas de mejora.
- Elaborar propuestas de formación.

3. **Grupos de trabajo; formados por personal técnico de los Departamentos de la DFA**, cuyo trabajo giró en torno a la conceptualización, el diagnóstico de situación y necesidades en cada una de las áreas, y la propuesta de áreas, objetivos y acciones para la estructuración del Plan.

---

<sup>17</sup> En el momento que se plantea solamente hay una Agente para la Igualdad, pero es entonces cuando se propone y solicita que se amplíe la plantilla, precisamente para participar en la elaboración del Plan de Igualdad.



En el Plan, -anexo 3. punto 4- se asigna a las Direcciones las siguientes funciones:

- Desarrollar las acciones del Plan que les competan, bien en exclusiva o bien en colaboración con otras Direcciones o Departamentos.
- Designar o ratificar las personas participantes en la Comisión Interdepartamental y Comisiones de trabajo en representación de la Dirección correspondiente.
- Aprobar las propuestas de coordinación y la colaboración interdepartamental.
- Cumplimentar los instrumentos de evaluación de las acciones del Plan.

4. **Comisión de Mujeres.** El equipo técnico trabajó con esta Comisión, que se constituyó tras convocar a 86 asociaciones de todo el espectro asociativo. En una primera fase se les informó del proceso que se iba a iniciar y se les propuso que decidieran su participación en la Comisión. Atendiendo a que estuvieran representados todos los sectores del movimiento asociativo, consolidándose con la participación de 18 personas.

Existe una carta del 18 de marzo de 1998 de la Directora de Bienestar Social con el siguiente texto: *“La DFA ha asumido el reto de la elaboración de un Plan Foral de Acción Positiva para las mujeres en el Territorio Histórico de Álava, cuya responsabilidad se ha otorgado a la Diputada Titular del Departamento Foral de Bienestar Social. Dicha carta pone de manifiesto dos cuestiones: de una parte la voluntad técnica y política para realizar el Plan y de otra preocupación por facilitar la participación ciudadana en el proceso de elaboración.*”

*El objetivo de la elaboración del Plan Foral de Acción Positiva es integrar el desarrollo de la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en cada una de las políticas, programas y acciones que desarrolla la DFA desde los Departamentos en que se organiza, incorporando la perspectiva de género y teniendo en cuenta la diversidad de necesidades, condiciones y situaciones de mujeres en el Territorio Histórico de Álava.*

*Para la elaboración de este Plan, cuya ejecución abarcará los ejercicios 98 y 99 queremos contar con la representación de la ciudadanía a través de la Comisión de Mujeres. Para ello esta Comisión estará integrada por representantes del movimiento asociativo existente en Álava, preferentemente mujeres.”*

Mediante esta carta se convocaba a diversas asociaciones, no solo de mujeres sino de otras áreas<sup>18</sup>: “mujeres rurales”, “mujeres de Vitoria-Gasteiz”, “marginación”,

<sup>18</sup> Se anota la literalidad de la documentación revisada.



“tercera edad”, “juveniles y tiempo libre”, “minusvalías”, “culturales” y “agricultura y medio ambiente”. También se convoca una Comisión Interdepartamental y una reunión con los Directores y Directoras de los Departamentos. Se pone de manifiesto la voluntad de un diálogo que traspase las estructuras administrativas y establezca múltiples canales de comunicación. Se busca la implicación de todo el tejido social, tanto de las estructuras administrativas<sup>19</sup> como lo que posteriormente se ha llamado la “red solidaria”, es decir el entramado asociativo.

Esta Comisión se regula posteriormente, una vez aprobado el Plan, a través del Decreto Foral 162/1999, publicado en el boletín nº 4 de 10 de enero de 2000, con el nombre de “**Comisión para la Igualdad entre mujeres y hombres**”. En él se establece que estará presidida por el Director General de Bienestar Social o persona en quien delegue, e integrada por una persona titular y una suplente en representación de cada Asociación o Entidad que desarrolle su actividad en el ámbito descrito en el artículo 2<sup>20</sup>, que actuarán como vocales.

Se presenta como un órgano complementario de participación, con el fin de que las Asociaciones o Entidades ciudadanas puedan cooperar en la conformación de decisiones de los Órganos de Gobierno de la DFA. A través de ella se presentarán sus iniciativas, sugerencias y propuestas. Sin embargo no hubo más que un total de dos reuniones<sup>21</sup>. A la segunda acuden unas 10 personas. A pesar de ello se mantuvieron el diálogo y las relaciones informales con el movimiento feminista y la Red de mujeres rurales.

5. **Ponencia de las Juntas Generales de Álava.** Se constituyó la ponencia con el fin de participar y realizar el seguimiento de la elaboración del Plan. Se realizan hasta 13 reuniones con diferentes personas expertas y/o conocedoras del tema.

El Equipo Impulsor mantuvo tres reuniones con la Ponencia de las Juntas Generales, y en la última se convino en que el Plan, tras su aprobación por Acuerdo del “Consejo de Diputados”, fuera trasladado como Comunicación a las Juntas Generales para su debate y aprobación en la Comisión de Bienestar Social.

El Plan recoge igualmente la composición y funciones del **Equipo Técnico**, que durante el proceso de elaboración se integra como parte del Equipo Impulsor. Estará compuesto por una persona técnica del “Departamento del Diputado General” y por las o los Agentes de Igualdad. Sus funciones serán:

---

<sup>19</sup> En cada reunión de la Comisión Interdepartamental se pedía que asistiera la persona con máxima responsabilidad o en su caso la persona inmediatamente inferior. Se buscaba una implicación y un compromiso real más que formal.

<sup>20</sup> ...”asociaciones y entidades que incorporen dentro de su objeto de actividad la promoción de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención de la desigualdad y la remoción de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres”

<sup>21</sup> Información facilitada por una de las personas entrevistadas.



- Asesorar, en su caso, a las Direcciones y a su personal técnico para la puesta en marcha de las acciones del Plan.
- Colaborar en el desarrollo de aquellas acciones del Plan que requieran una formación específica en temas de género e Igualdad de Oportunidades.
- Impulsar la puesta en marcha y participar en los grupos de trabajo para la transferencia de buenas prácticas.
- Realizar los informes de seguimiento del Plan y supervisar la evaluación del mismo.

Una vez se da por concluida la redacción del Plan se inicia la tramitación administrativa. El acuerdo 73/99 del “Consejo de Diputados” de 16 de febrero, **aprueba el “Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Álava, así como su remisión a las Juntas Generales”**. Las Juntas Generales de Álava lo ratifican en sesión celebrada el 30 de marzo. Posteriormente, el 27 de abril a través del Acuerdo nº 294 se aprueba la integración de las Propuestas<sup>22</sup> de Resolución elaboradas por la Comisión de Bienestar Social de dicha Institución, constituyendo el texto definitivo. Finalmente **el 7 de mayo de 1999 se publica en Boletín Oficial** del Territorio Histórico de Álava.

Poco después, el **10 de junio**, se suscribe el Acuerdo (450/99) que aprueba la suscripción de un **Convenio de Colaboración entre la DFA** y el Departamento de Psicología Social y Metodología de la **Universidad del País Vasco** para la realización de la **evaluación del Primer Plan**.

Hay que subrayar que la DFA ha sido pionera entre las Diputaciones Vascas en la elaboración y puesta en marcha de un Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades. La Diputación Foral de Bizkaia lo aprobó un año después, en 2000, y la Diputación Foral de Gipuzkoa en diciembre de 2008.

La mayoría de los órganos y estructuras creados para la elaboración del Plan son ratificados con el propio Plan, -Comisión Interdepartamental, Equipo Impulsor y Equipo Técnico-. Otros están por constituir y regular, como la Comisión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a la que *“se informará del desarrollo y evolución del Plan con idéntica periodicidad que a la Ponencia de las Juntas Generales”*.

La importancia y la necesidad de unas estructuras formales son indiscutibles. Con todo no son suficientes, siendo preciso el apoyo político para garantizar su impulso.

---

<sup>22</sup> En la Diligencia tramitada por el Letrado de la Comisión de Bienestar Social se hace constar que *“son de adicción y no de sustitución”*



El “peso político” dentro del “Consejo de Diputados” de la entonces Diputada de Bienestar Social, así como la “relevancia técnica” y la “capacidad de convocatoria” de los y las técnicas del Departamento de “Diputado General”, que como parte del Equipo Impulsor, fueron determinantes para garantizar, no sólo la interlocución sino también, una actitud receptiva entre los diferentes Departamentos.

En junio de 1999 se celebran nuevas elecciones a Juntas Generales y se produce un cambio de Gobierno. El Plan que había sido iniciado durante el gobierno de coalición foral PSE/PNV, aprobado al final de dicha legislatura por el PNV (partido político en el poder) pasa a ser gestionado por otro, Partido Popular. Tras un período de tránsito, es **el 21 de diciembre** cuando se aprueba la **Normativa** reguladora de la Constitución, organización y funcionamiento de la **Comisión para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, a través del Decreto Foral 162/1999<sup>23</sup>. El mismo día el “Consejo de Diputados” designa las personas<sup>24</sup> representantes de cada uno de los Departamentos que formarán parte de la Comisión Interdepartamental.

El 23 de diciembre se produce la primera comparecencia de la Diputada Foral de Bienestar Social para informar “*sobre la política de igualdad y el desarrollo de los planes de acción positiva aprobados por estas Juntas Generales*” a requerimiento de un Juntero del Izquierda Unida. En la comparecencia se pone de manifiesto el interés de los diferentes Grupos Políticos presentes en la Cámara por el tema y por contribuir a su implantación y desarrollo. Es evidente que se muestra un especial interés por cual será la evolución de un Plan en el que se han implicado desde su gestación.

## **El Plan, implementación, desarrollo y evaluación**

El Plan asume el concepto de mainstreaming que aparece por primera vez en la tercera Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres en Nairobi en 1985. En el prólogo ya se indica que la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres es una cuestión de justicia social, un principio democrático fundamental y una condición necesaria para el desarrollo económico y social. Su objetivo es impulsar esta cuestión aunando estrategias de transversalidad y acción positiva. Para ello se fijan 24 objetivos y 121 acciones, que se organizan en seis áreas.

Tras aprobar el Plan se establecen una serie de medidas para su difusión, impulso y seguimiento. Además del propio Departamento de Bienestar Social se implican más activamente el Gabinete del “Diputado General” y el de Presidencia. Se realizan campañas informativas, difusión entre las entidades locales, entre los

<sup>23</sup> Publicado en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava nº 4, de fecha 10-1-2000

<sup>24</sup> Acuerdo 1090-1999 .Publicado en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava nº 4, de fecha 10-1-2000



empleados y empleadas de la DFA, el calendario institucional de 1999 se dedica al Plan, etc. Desde la Asesoría para la Igualdad se realizan acciones de asesoramiento técnico, tanto dentro del propio Departamento de Bienestar Social como de otros Departamentos, a las entidades locales y diferentes asociaciones.

Siguiendo la evaluación realizada en el año 2000 por el Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la UPV, lo primero a resaltar es lo novedoso del Plan en ese momento, para el que “*además no existió asignación presupuestaria específica*<sup>25</sup>” ni formación previa de las personas implicadas en su impulso y ejecución. A partir de lo cual las conclusiones a las que se llega se pueden resumir:

- Progresiva implicación en la participación de los diferentes Departamentos y Direcciones. Si en 1999 son 5 las Direcciones que no participan, solamente son tres en el año 2000.
- Actuaciones realizadas. Igualmente se realizan más actividades durante el segundo año de ejecución. Sin embargo la mayoría de ellas, el 62,5%, se realizan en un solo Departamento, el de Bienestar Social. Las acciones llevadas a cabo fueron en su gran medida las que ya se venían realizando con anterioridad al Plan.
- Nivel de ejecución. Las acciones realizadas suponen el 57,8% del total de acciones del Plan. El mayor desarrollo se alcanzó en torno a la adecuación de la Administración Foral al principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 81.1%.

Las actuaciones que se realizaron en los dos primeros años de vigencia del Plan abordaron las siguientes temáticas:

- Incorporar la variable sexo en la recogida de información, cruces de variables, informes, memorias, estudios, etc.
- Participación profesional y no profesional de las mujeres en el ámbito cultural, artístico, deportivo, de ocio, tiempo libre, etc.
- En programas sectoriales, llevar a cabo acciones específicas para colectivos con dificultades específicas de inserción.
- Malos tratos y/o agresiones sexuales.
- Impulso, difusión y seguimiento del Plan.
- Fomento del asociacionismo entre mujeres.
- Adecuación de la normativa foral a medidas de acción positiva e Igualdad de Oportunidades.
- Corresponsabilidad.

---

<sup>25</sup> Revisadas las partidas presupuestarias lo único encontrado ha sido la partida destinada a costear los servicios exteriores para “el plan foral de acción positiva” durante los ejercicios 1999 y 2000. Por otra parte la aprobación de los presupuestos de 2000 se demoró hasta después de verano.



- El principio de Igualdad de Oportunidades.

El equipo evaluador finalmente pone de manifiesto la necesidad de corregir algunos hechos percibidos durante la evaluación como son: un desigual compromiso con el Plan de los diferentes Departamentos en cuanto al apoyo y prioridad que se le concede. La falta de asignación presupuestaria específica. Necesidad de formación y familiarización con el lenguaje relacionado con la igualdad. Falta de tiempo específico para realizar las tareas encomendadas. Desconocimiento de la realidad interna y externa para actuar desde la perspectiva de igualdad.

No obstante, hay que valorar de manera positiva los logros conseguidos. A modo de ejemplo destacar la intervención a nivel experimental en dos Departamentos. En Hacienda, Finanzas y Presupuestos, entre otros, se consiguió que los informes se realizaran introduciendo la variable género poniéndose de relieve que los datos así tratados aportaban una nueva visión, una mayor información y por tanto mayores posibilidades de una intervención política y administrativa más eficaz. En Obras Públicas y Transportes se intervino organizando dos cursos de formación para el manejo de maquinaria pesada de movimiento de tierras dirigido a mujeres. Con ello se consiguieron varios objetivos, que las mujeres se incorporaran a un sector laboral ocupado casi exclusivamente por hombres, que accedieran a unos puestos de trabajo no penosos y bien retribuidos y a su vez el Departamento pudo abordar el tema de los retrasos de ejecución de obras públicas debido a una falta de personal para ocupar dichos puestos de trabajo.

Como se ha señalado anteriormente, el I Plan tuvo dos prórrogas. En diciembre de 2000<sup>26</sup> y en diciembre de 2001<sup>27</sup>, se aprobaron las prórrogas para los ejercicios 2001 y 2002 respectivamente. La argumentación esgrimida para estas prórrogas se basaba en lo siguiente:

En la primera prórroga, además de razones de efectividad argumentadas por la entonces Diputada de Bienestar Social en comparecencia en las Juntas Generales:

- La ejecución progresiva y creciente del Plan durante los años precedentes.
- El correcto funcionamiento de las estructuras establecidas para su impulso, coordinación, desarrollo y evaluación, y el riesgo de que un período de inactividad comprometiera su eficacia.
- Los Programas anuales de actuaciones de la DFA para el desarrollo del Plan constituían un instrumento adecuado tanto para la realización de ajustes tanto como para la incorporación de aportaciones y propuestas de mejora.

En la segunda prórroga

---

<sup>26</sup> Acuerdo del “Consejo de Diputados” 1048/2000 de 27 de diciembre.

<sup>27</sup> Acuerdo del “Consejo de Diputados” 1063/2001 de 11 de diciembre.



- La evolución de las actuaciones programadas para 2001.
- Los resultados de las evaluaciones presentadas a lo largo del mismo ejercicio.
- Se considera preciso profundizar en los procesos de desarrollo del Plan.

Tras la primera prórroga tiene lugar la segunda comparecencia de la Diputada de Bienestar Social en la Comisión de Bienestar Social de las Juntas Generales. Se celebra el día 28 de febrero de 2001, a requerimiento de un Juntero de Izquierda Unida *“para que informe sobre las conclusiones y resultados de la evaluación del Plan y su situación de prórroga”*. En ella se interpela sobre el porqué de la prórroga antes de tener el informe final de evaluación. El porqué de la ausencia de acciones en algunos Departamentos. Se pone de manifiesto el retraso en trasladar información<sup>28</sup>. No obstante algunos grupos políticos ponen de manifiesto, que a pesar de los problemas, el Plan debe seguir adelante, porque la sociedad tiene muchas carencias. Otros afirman que *“está teniendo un impacto muy positivo que hemos y ya estamos viendo en los pueblos”<sup>29</sup> y que hemos de seguir”*

El 8 de mayo de 2002, tiene lugar la tercera comparecencia del Diputado de Bienestar Social en la Comisión de Bienestar Social de las Juntas Generales, igual que las anteriores, a requerimiento de un Juntero del Izquierda Unida. En ella se expone como el Equipo Impulsor del plan ha considerado que no era necesario continuar con el convenio suscrito con la Universidad del País Vasco para la realización de la evaluación externa del Plan (años 1999 y 2000). El IFBS asume la tarea y realizó una evaluación interna del Plan en el año 2001 correspondiente al conjunto de la DFA, mientras que en 2002, sólo existe información concerniente a acciones realizadas por el IFBS. De los resultados de los informes finales de evaluación realizados se desprenden las siguientes conclusiones:

---

<sup>28</sup> En Julio de 2000 se había anulado una comparecencia de la Diputada de Bienestar Social.

<sup>29</sup> Hace referencia a los municipios de la zona rural.





- Aunque con diferentes porcentajes, es de resaltar que se había actuado sobre las 6 Areas previstas en el Plan.
- Sin perjuicio de lo anterior, también es de destacar que el mayor nivel de desarrollo en la ejecución del Plan se había alcanzado en el Area 1 “Adecuación de la Administración Foral al Principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”. La relevancia de esta área de actuación radica en que compete a todos los Departamentos de Diputación y todos ellos han desarrollado alguna actuación en la misma.
- La tendencia principal de la Administración Foral había sido producir cambios dentro de la propia Institución, al objeto de asegurar que realmente se diseñaran políticas dirigidas a lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres, línea de actuación coherente con la establecida en el propio Plan.

Entre los compromisos adquiridos con el Plan, si bien se realizó una amplia difusión del mismo, su ejecución, sin pretender obviar lo aportado por la evaluación<sup>30</sup>, tropezó con una resistencia no manifestada en público, pero sí a nivel interno de la DFA, tanto de las personas responsables de su aplicación como de las personas trabajadoras en sus diferentes niveles de responsabilidad. Interiorizar comportamientos es algo muy laborioso, que exige largos procesos de elaboración y afianzamiento.

Finalmente, por acuerdo 743/2003, del Consejo de Diputados de 16 de septiembre se dio por concluido el I Plan.

## **SEGUNDO PLAN FORAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

### **Algunos antecedentes**

Tras finalizar el I Plan Foral en 2003 finaliza también el contrato de la segunda Agente para la Igualdad contratada en la DFA.

A la vez El “Consejo de Diputados” de **3 de febrero de 2004** adopta la siguiente decisión: “**Transforma** en la vigente *Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social al puesto de Asesor/a de Igualdad de Oportunidades en el puesto de Técnico Superior de Intervención Social, dentro del Área: 4 Intervención Social*”.

Por lo tanto, desaparece la figura profesional de Agente para la Igualdad en la DFA.

---

<sup>30</sup> En primer lugar el Equipo de la UPV, y después las y los técnicos del IFBS.



Pese a que el 18 de febrero de 2005 se aprueba en el Parlamento Vasco la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres en la que se establece la obligatoriedad de contar con unidades de Igualdad en cada institución, no es hasta el 2 de octubre de 2006, cuando se contrata una persona con dicho perfil en el Departamento de Presidencia.

Se llega a este II Plan tras haber agotado las dos prórrogas posibles del I Plan.

Si bien no había ningún Plan en vigor, esto no supuso la paralización de todas las acciones y actividades que en torno a la Igualdad de Oportunidades se realizaban en la DFA. El Instituto Foral continuó prestando sus servicios de atención a víctimas de violencia de género, subvencionando asociaciones y actividades diversas, participando en los Órganos de Coordinación Interinstitucional tanto con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, como con Emakunde.

Sin embargo sí se provocó un cierto vacío y la paralización de las estructuras creadas para la elaboración, implantación y desarrollo del Plan.

En el Acuerdo de conclusión del I Plan se adoptaron las siguientes decisiones:

1. *“Encomendar al Departamento de Asuntos Sociales que adopte las medidas necesarias para garantizar la continuidad de los procedimientos asumidos por la DFA como consecuencia del desarrollo del Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Álava”*
2. *“Encomendar a la Dirección del Gabinete del Diputado General la promoción de los valores contenidos en el Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Álava mediante una campaña de divulgación”*
3. *“Encomendar al Departamento de Asuntos Sociales la elaboración de un documento en el que se analicen las nuevas necesidades y las prioridades que se plantean en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de modo que se pueda configurar un nuevo marco para el impulso de estas políticas en el Territorio Histórico de Álava”*

Precisando la colaboración de un gabinete externo para la elaboración de un Documento Técnico en el que se analizaran las nuevas necesidades y las prioridades que se plantean en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en el que se propusiese el desarrollo de medidas que contribuyan a corregir y prevenir las situaciones de desigualdad existentes, el Departamento de Asuntos Sociales encargó en el año 2004 la elaboración del mismo.



## Gestación

En lo que respecta a la metodología seguida para la elaboración del documento base del futuro Plan, se suscribió un convenio de colaboración con el Centro de Documentación y Estudios S.I.I.S. y su equipo técnico elaboró un primer Borrador del Plan a lo largo del **año 2004**. Para ello abordaron las siguientes tareas:

### *Establecimiento del Diagnóstico de la situación inicial*

- Explotación de datos para elaborar los indicadores de diagnóstico.
- Revisión de documentos técnicos que incidieran en la situación de las mujeres
- Entrevistas a directores/as y técnicos/as de la Diputación Foral, dirigidas a conocer y valorar los procedimientos actuales de integración de la perspectiva de género en los programas y políticas públicas
- Revisión de las evaluaciones del primer Plan Foral de Igualdad de Alava.
- Redacción del capítulo correspondiente al diagnóstico de la situación.

### *Definición de objetivos, medidas, actuaciones e indicadores de seguimiento y evaluación*

- Revisión de documentos de referencia sobre políticas de igualdad (libros blancos, recomendaciones, manuales de buena práctica, etc.) y análisis de otros planes de igualdad en vigor, en entornos próximos.
- Revisión de los objetivos y acciones del primer Plan Foral de Igualdad.
- Redacción de objetivos, medidas y actuaciones del borrador del segundo Plan Foral de Igualdad de Alava.
- Determinación de la metodología y de los indicadores de seguimiento y de evaluación.

### *Elaboración del borrador del segundo Plan Foral de Igualdad*

- Realización del documento Borrador definitivo, a partir de las sugerencias recibidas de los diferentes Departamentos Forales.

A lo largo del año 2004 se comparece en varias ocasiones en la Comisión de Régimen Foral de las Juntas Generales de Álava.

Al inicio del **año 2005** el equipo redactor del I Plan entrega el Borrador del mismo. Se inicia una fase de revisión y de difusión del Plan entre los agentes sociales y las instituciones implicadas o afectadas por la implementación del Plan, para la recopilación de sugerencias. Se mantuvieron reuniones con los distintos Departamentos Forales, y con diferentes miembros del tejido asociativo alavés a fin de exponer el documento y solicitar aportaciones y alegaciones al texto.



Durante este año también se comparece en Juntas Generales para informar sobre el borrador del segundo Plan Foral .

A partir de ese momento, finalizan los trabajos de redacción del Documento definitivo.

## Implementación y desarrollo

El Segundo “**Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava**” se aprueba el 8 de noviembre de 2005, según el Acuerdo 1008/2005 adoptado en el “Consejo de Diputados”. Se publica en el Boletín Oficial del territorio Histórico el 25 de noviembre de 2005, con la siguiente redacción:

Primero: *Aprobar el II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava para su ejecución, en función de las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio, por la Diputación durante los ejercicios 2006-008, así como las medidas para su impulso, desarrollo y evaluación en los términos que figuran en el Anexo al presente Acuerdo.*

Segundo: *Constituir los órganos técnicos que el propio Plan contempla para garantizar su impulso, aplicación y desarrollo, y facultar al Diputado de Presidencia para regular su organización y funcionamiento.*

Tercero: *Informar a las Juntas Generales de Álava sobre la adopción del presente Acuerdo.*

El propio Plan establece que “*su objetivo primordial es dar continuidad, mejorándolo en lo posible, el Primer Plan Foral de 1999*” y reconoce que ha supuesto un impulso sustancial hacia la igualdad de derechos. Igualmente que ha contribuido a afianzar la incipiente incorporación de las ideas de igualdad y la progresiva toma de conciencia, tanto por parte de las instituciones públicas, como del conjunto de la ciudadanía. No obstante tratándose de una realidad frágil opina que “*requiere de un largo y continuado proceso de afianzamiento que no puede sino beneficiarse de verse acompañado por un segundo plan*”

El II Plan Foral constituyó el marco de actuación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Alava para el periodo 2006-2008. Ajustándose a las líneas marcadas por el Plan anterior trataba de responder en su contenido a las necesidades detectadas a lo largo de la aplicación de aquél y en su estructura a la conveniencia de organizar las actuaciones respondiendo a un diagnóstico previo, definiendo para cada uno de ellos los indicadores que servirían, posteriormente, para su evaluación.



En el tiempo transcurrido entre la finalización del Primer Plan, el 16 de septiembre de 2003 y la aprobación del Segundo Plan en noviembre de 2005 se produjo *una ausencia* de actividades novedosas y acciones derivadas de la propia existencia del Plan.

Las estructuras creadas en el proceso de elaboración del Primer Plan y ratificadas con la aprobación del mismo, Comisión Interdepartamental, Comisión de Mujeres, Equipo Técnico y Equipo Impulsor, también cesaron su actividad, puesto que no existía ninguna figura profesional que liderara e impulsara estas estructuras<sup>31</sup>.

Para su implementación el II Plan prevé la estructura que deberá dar soporte a su aplicación:

1. *“La constitución en el Departamento de Presidencia, de una Asesoría para la Igualdad, responsable del seguimiento continuado de las actuaciones encomendadas a los distintos Departamentos, así como de motivar y asesorar a las personas responsables a nivel político y a los y a las profesionales de dichos Departamentos en el proceso de implantación y desarrollo del Plan”.*
2. La designación en cada Dirección, de las personas responsables de integrar las medidas de actuación contempladas en el Plan a las principales líneas de actuación de la Dirección correspondiente.
3. La organización en cada Dirección, de reuniones técnicas lideradas por las y los profesionales indicados.
4. *“La constitución de la Comisión Interdepartamental compuesta por las y los profesionales indicados, una representación de la Asesoría para la Igualdad y una representación política del Departamento de Presidencia, a fin de garantizar la coordinación de las acciones desarrolladas y dotar de coherencia al conjunto”*

Además hace notar que estas estructuras se deben complementar con un compromiso presupuestario, que cada Dirección debe asumir el compromiso de asignar las partidas presupuestarias específicas destinadas a desarrollar las actuaciones que el Plan contempla para cada ejercicio.

En este contexto, **el 5 de diciembre de 2005** el “Consejo de Diputados” mediante el Decreto Foral 73/2005 modifica el Decreto 63/2003 donde se regula la estructura Orgánica y Funcional de **Departamento de Presidencia**. Se establece asignar al dicho Departamento, además de las ya asignadas **“aquellas que en**

---

<sup>31</sup> La desaparición de la figura de Agente para la Igualdad se produce en febrero de 2004, cuando el puesto se transforma en “Técnico Superior de Intervención Social”.



***orden a promover la igualdad de mujeres y hombres, le correspondan a la Diputación Foral de Álava”.***

La justificación de este Decreto, no obstante, no hace referencia al II Plan Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Álava sino que se expresa como consecuencia de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y así lo menciona el Decreto. *“En este contexto el artículo 6 de la mencionada Ley establece las funciones que les compete en esta materia a las administraciones forales en el ámbito de sus respectivos territorios históricos”.* El Decreto prosigue poniendo de manifiesto que dicha materia, hasta la fecha, *“no venía reflejada en los decretos de estructura y funcionalidad de los diferentes Departamentos Forales de la Diputación Foral de Álava, por lo que se hace necesario que tal materia quede expresamente otorgada al Departamento que deberá llevarla a cabo”.*

Se establece que se ejercerán dichas competencias mediante la adecuación y creación de estructuras así como la elaboración de planes y programas, para el fomento y desarrollo de la igualdad. Los cometidos se enumeran de manera más concisa cuando se refiere a las funciones y competencias de la Dirección de Función Pública, a la que corresponde entre otras actuaciones, llevar a cabo la planificación, la elaboración de estadísticas y estudios, la capacitación del personal, la adopción de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la toma de decisiones.

El 10 de noviembre de 2006 vuelve a comparecer el Diputado de Presidencia, a petición propia, *“al objeto de presentar a la agente de igualdad y el plan de trabajo que desarrollará”*

Para conformar las estructuras que prevé el II Plan, el 28 de diciembre de 2006, mediante el Acuerdo 1200/2006 se designan las personas que representarán a cada una de las Direcciones de los diferentes Departamentos de la DFA en la Comisión Interdepartamental. Se mantienen las funciones que para esta Comisión se establecieron en el I Plan y se establece que el régimen de funcionamiento interno será objeto de desarrollo reglamentario mediante resolución de la Directora de Función Pública.

Comienzan a desarrollarse las tareas de presentación y divulgación del Plan tanto a las Direcciones de la DFA como a los ayuntamientos alaveses. La Comisión Interdepartamental se reúne en dos ocasiones. Sin embargo, la falta de formación, la de estructuras y sobre todo de figuras profesionales específicas<sup>32</sup> así como el corto período de tiempo del que se dispuso, son las causas señaladas desde Función Pública para la escasa implantación de este Segundo Plan Foral.

---

<sup>32</sup> Recordar que desde que se contrató la Asesora para la Igualdad, en octubre de 2006 hasta mayo de 2007 solamente habían transcurrido 8 meses.



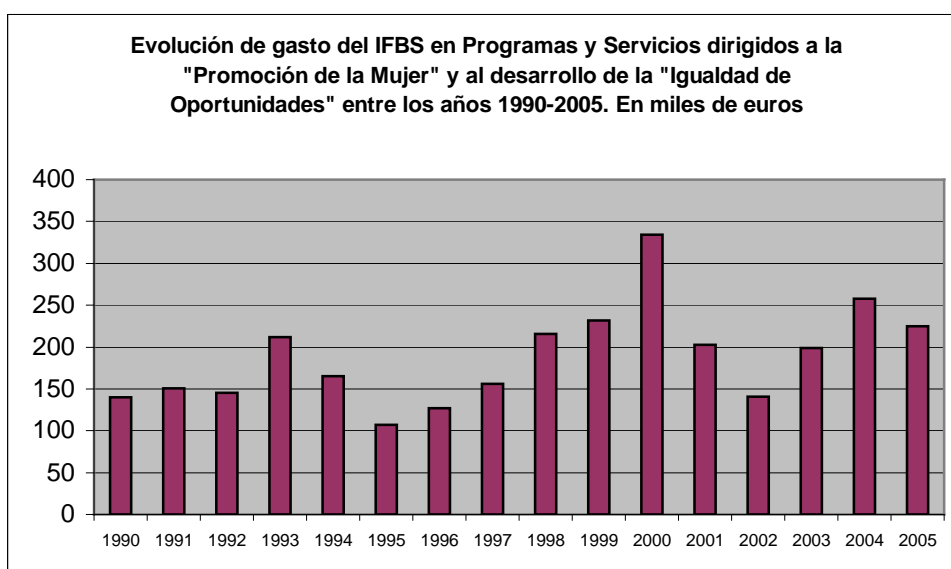
Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

En Mayo de 2007, se celebran nuevas elecciones a Juntas Generales. A partir de ese momento el Gobierno Foral pasa a ser presidido por el Partido Nacionalista Vasco. Se modifica la estructura orgánica de la DFA, y la competencia de Políticas de Igualdad para mujeres y hombres pasa a depender del Departamento de Juventud y promoción Social.



## Algunos datos económicos<sup>33</sup>

Desde 1990 hasta 2005, el gasto realizado por la Institución Foral en acciones relacionadas con la promoción de la mujer primero y en materia de Igualdad de Oportunidades más tarde, se ha efectuado exclusivamente desde el Instituto Foral de Bienestar Social. Aunque como se verá más adelante hubo alguna partida presupuestaria asignada a tal efecto en el “Departamento del Diputado General” los años 2003, 2004 y 2005, pero no llegó a gastarse. En el período 1991-2005 el crecimiento del gasto ha sido de un 48,9% a pesar de no seguir una línea ascendente continuada.



Nota: En los primeros presupuestos se habla de “Programas de Atención a la Mujer”. A partir de 1994 se comienza a hablar de “Promoción de la Mujer”. En 1999 se registra el primer gasto específico para el I Plan; “servicios externos Plan Foral de Acción Positiva”. Esta partida en el gasto del IBFS se registra hasta hoy. En 2006 cambia la denominación, en lugar de hablar de acción positiva se anota “acciones para la igualdad”.

En 2006 se presupuestan 60.000€, en el Departamento de Presidencia, destinados al “Plan de Igualdad de Oportunidades”<sup>34</sup>. Sin embargo solamente se gasta el 17% de lo presupuestado, destinado íntegramente a los gastos de publicación del II Plan de Igualdad. Durante el año 2007 se mantiene la cantidad presupuestada, pero aumenta el nivel de gasto hasta prácticamente el 100% del presupuesto (59.840 €). Es preciso señalar que este gasto realizado se ejecuta con

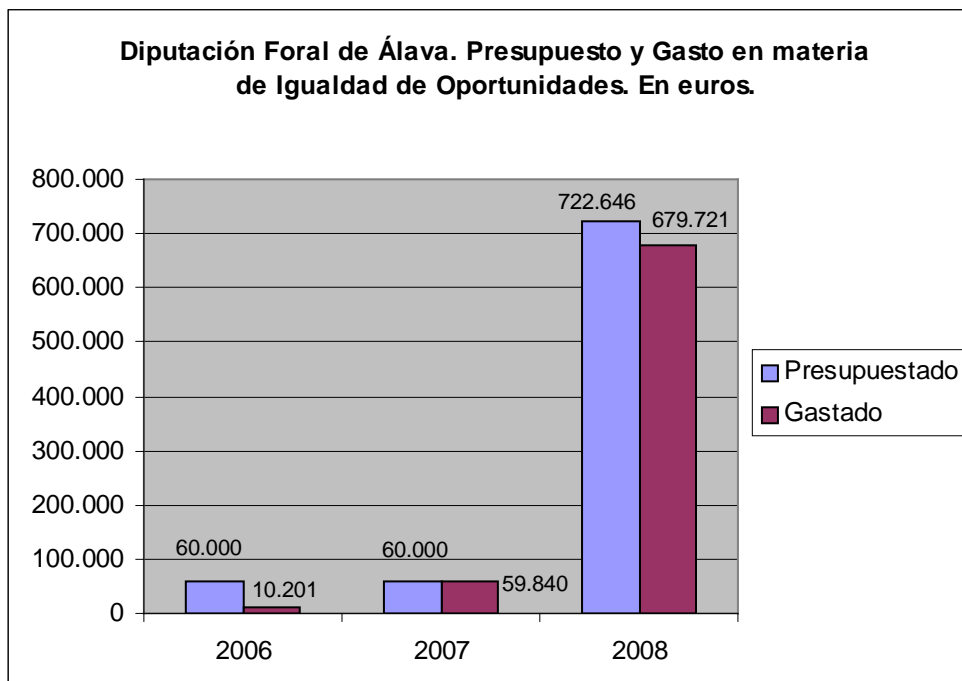
<sup>33</sup> No es el objetivo realizar un análisis detallado de los presupuestos. Simplemente mostrar algunos datos

<sup>34</sup> Recordar que en noviembre de 2005 se había aprobado el II Plan Foral de Igualdad, y que las competencias correspondían a dicho Departamento.





la nueva dirección de Igualdad en la nueva legislatura, ubicada en el Departamento de Juventud y promoción Social.



Año 2006 y 2007, presupuestos del Departamento de Presidencia. Año 2008, presupuestos del Departamento de Juventud y Promoción Social.

En 2007 tras las elecciones a Juntas Generales cambia el Equipo de Gobierno y el Organigrama de la DFA. Las competencias en materia de Igualdad de Oportunidades se ubican en el Departamento de Juventud y Promoción Social que cuenta con su propios presupuestos a partir de 2008. Tal como se refleja en el cuadro el presupuesto disponible ese año era de 722.646,24 €, de los que gastó el 94,06%.

Como ya se ha comentado, y según los datos revisados, en el “Departamento del Diputado General” ha habido asignaciones presupuestarias durante los años 2003, 2004 y 2005. A pesar de ello no se utilizaron. La primera asignación en 2003 es de 12.162€, que en 2004 desciende el 94,5%, quedando finalmente una cantidad totalmente simbólica de 670€. En 2008, nuevamente, se realiza una asignación presupuestaria de 8.000€, gastados en su totalidad.

Finalmente un resumen de la situación del gasto realizado por la DFA en materia de Igualdad de Oportunidades entre los años 2006 y 2008 sería el siguiente:

- 4 Departamentos implicados de manera desigual y en diferentes períodos<sup>35</sup>.

<sup>35</sup> Departamento de Presidencia y Departamento de Juventud y Promoción Social. A mediados de 2007 la competencia en materia de Igualdad de Oportunidades pasa de Presidencia a Juventud y Promoción Social.



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

- El Departamento de Juventud y Promoción Social cuenta con presupuestos propios por primera vez en 2008.
- Considerable aumento del gasto en 2008, tanto en términos absolutos como porcentuales, 102,0%.