



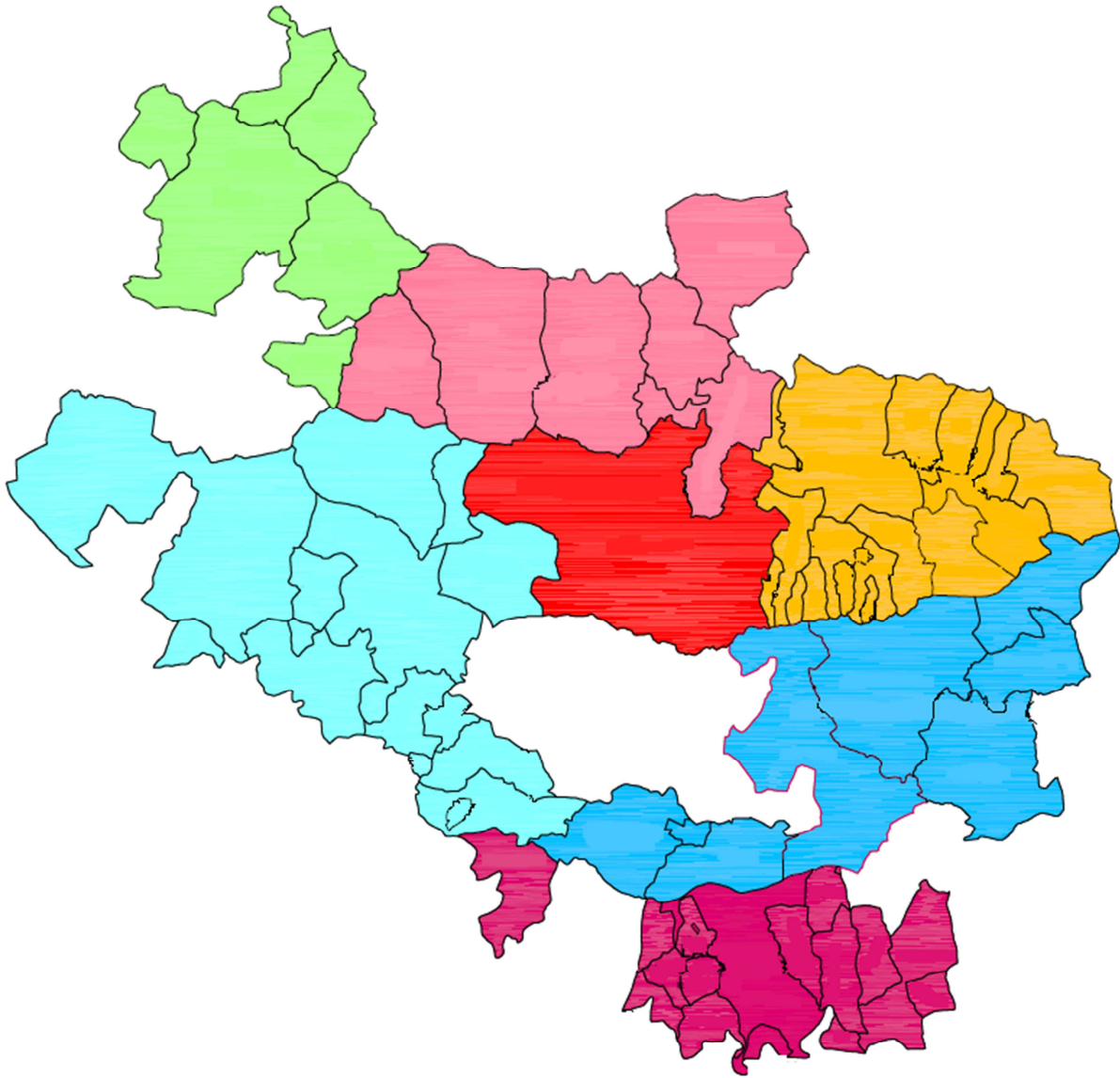
Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

Diagnóstico sobre las políticas de

**IGUALDAD**

de oportunidades de  
mujeres y hombres en Álava

**IGUALDAD**



Diagnóstico sobre las políticas de  
**IGUALDAD**  
de oportunidades de  
mujeres y hombres en Alava

**DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA**

Vitoria – Gasteiz, Mayo 2016

**Título:** Diagnóstico sobre las políticas de igualdad de oportunidades de Mujeres y Hombres en Álava

Elaborado en el marco del IV Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Álava 2016-2020

**Realizado por:**

Rocío Rodríguez Prieto

Sara Ibarrola Intxusta

Victoria Jiménez Zozaya

**Colabora:**

Josetxu Riviere Aranda

## PRESENTACIÓN

Para la definición del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava 2016-2020 se requiere de un diagnóstico que dé cuenta de la situación de las políticas de igualdad en el Territorio Histórico. En este marco, que establece el propio Plan Director de la CAE, este documento ofrece un análisis de la evolución e impacto de dichas políticas; informando de las estructuras y normativas clave, explorando e indagando en iniciativas y programas de interés que puedan servir de referente para el diseño del IV Plan Foral y estén impulsadas por las instituciones en los últimos años, tanto en el entorno de la Diputación Foral de Álava como en el seno de la propia Diputación. Este análisis también incorpora a las Cuadrillas, Municipios y Concejos, poniendo el foco en los avances que en materia de políticas de igualdad han realizado.

Por último, en el ámbito de la sociedad civil, se reflexiona sobre la situación y las iniciativas de los movimientos de mujeres y otras asociaciones y se recoge información sobre qué cambios se han dado en las organizaciones no gubernamentales, las empresariales y las sindicales para alinearse con el Principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Desde esta perspectiva, este diagnóstico se ha construido a partir de la definición de 7 apartados y un anexo, que se describen a continuación:

1. El primero, denominado Introducción, tiene un carácter metodológico. Partiendo de una aproximación al concepto de diagnóstico explica el proceso de elaboración que se ha llevado a cabo y la metodología de trabajo desarrollada. Muestra cómo se ha hecho.
2. En el apartado segundo se contextualiza, a partir de algunos datos básicos, la situación de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Álava, haciendo especial hincapié en la ruralidad y en la CAE.
3. El tercer apartado ofrece una perspectiva general y sintética de las políticas de igualdad en la CAE, en relación con las instituciones más emblemáticas y con mayor grado de consolidación. Así, se analiza Gobierno Vasco en su conjunto, EMAKUNDE y otros organismos referentes como las Diputaciones de Bizkaia y Gipuzkoa, EUDEL y la Universidad del País Vasco.
4. Las políticas de igualdad en la Diputación Foral de Álava se abordan en profundidad en el apartado 4, el más extenso. Partiendo de las propuestas del Plan Estratégico de la propia Diputación en el ámbito de la igualdad, recoge información sobre la estructura y plantilla de la Diputación y de sus organismos adscritos. Además, informa de la trayectoria de la Diputación en materia de políticas de igualdad –de sus estructuras y programas-, de los planes de igualdad, deteniéndose en el IFBS, en la Norma Foral y en las convocatorias de subvenciones. Así mismo se avanzan las nuevas propuestas en las que ya está trabajando la Diputación, en el marco del futuro IV Plan.
5. El quinto apartado se acerca a la realidad de las políticas de igualdad en el territorio de Álava. Así, se detiene en los municipios de Vitoria-Gasteiz, Llodio y Amurrio, mostrando sus herramientas y recursos en el campo de la igualdad de mujeres y hombres y, además, evidencia los avances y las dificultades que presenta el trabajo de las cuadrillas y de los municipios más pequeños. Contiene un Apéndice que ofrece datos de población, participación política, subvenciones y violencia contra las mujeres en el territorio.
6. Con el foco en la sociedad civil, el sexto apartado aborda la participación del tejido asociativo de las mujeres –fundamentalmente en el ámbito rural- y del Consejo de Igualdad, reflexionando sobre dos cuestiones: el fortalecimiento y mayor legitimidad del Consejo y las convocatorias de subvenciones. Incluye además información sintética sobre las ONGS, los sindicatos y las organizaciones empresariales y empresas más emblemáticas, pulsando, de alguna manera, el compromiso de estas organizaciones con la igualdad.
7. En el último capítulo se presentan una serie de reflexiones, a modo de conclusiones, que recogen las ideas principales que se derivan del proceso de elaboración de este diagnóstico.

Por último, se incluye un Anexo que ofrece información detallada sobre los aspectos que se abordan en el Diagnóstico, para facilitar la comprensión de los temas que se tratan.

## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
I. APUNTES METODOLÓGICOS .....	8
II. A MODO DE GRÁFICO INTRODUCTORIO.....	11
<b>II. UNA APROXIMACIÓN AL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA EN CIFRAS</b>	<b>12</b>
I. EL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA: SOBRE LA RURALIDAD Y LA ESTRUCTURA POBLACIONAL.....	12
ALGUNAS PINCELADAS SOBRE LA RURALIDAD EN ÁLAVA	12
APUNTES SOBRE LA ESTRUCTURA POBLACIONAL	12
II. OBSERVACIONES SOBRE PARTICIPACIÓN POLÍTICA, EDUCACIÓN, TRABAJO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	14
PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL	14
EDUCACIÓN	16
TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO	17
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	19
<b>III. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI (CAE)</b>	<b>21</b>
I. LA LEY DE IGUALDAD Y LOS PLANES DIRECTORES PARA LA IGUALDAD .....	21
LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD	21
LOS PLANES DIRECTORES DE LEGISLATURA	21
LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD DE LOS DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO VASCO	22
LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO DE EUSKADI	23
II. LAS ACTUACIONES DE EMAKUNDE Y SU INCIDENCIA EN EL TERRITORIO.....	23
ESTRUCTURAS DE IGUALDAD: ORGANOS DE COORDINACIÓN	24
SÍNTESIS DE LOS PROGRAMAS E INICIATIVAS CLAVES	24
EL IMPACTO EN EL TERRITORIO	26
III. EUDEL Y LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL.....	27
PROGRAMAS E INICIATIVAS EN EL CAMPO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	27
IV. LAS OTRAS DIPUTACIONES FORALES DE LA CAE.....	28
LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA	28
LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	29
V. LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO (UPV) Y LA UNIVERSIDAD DE DEUSTO.....	30
ESTRUCTURAS Y REDES	30
FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN	31
<b>IV. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA</b>	<b>32</b>
I. ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y ORGANIZACIÓN.....	32
EL PLAN ESTRATÉGICO DE LEGISLATURA 2015-19 Y LA IGUALDAD	32
CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y PLANTILLA	33
II. EL INSTITUTO FORAL DE BIENESTAR SOCIAL (IFBS).....	37
PLANTILLA Y DEPARTAMENTOS	37
LOS DATOS DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL IFBS	39
III. TRAYECTORIA DE LA DIPUTACIÓN EN POLÍTICAS DE IGUALDAD: LOS PLANES DE IGUALDAD.....	41
LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	41
EL III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA 2010-2014	42
LOS PRESUPUESTOS DEL III PLAN DE IGUALDAD	42
IV. LAS ESTRUCTURAS DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN: EL SERVICIO DE IGUALDAD.....	43
EL SERVICIO DE IGUALDAD	43
ESTRUCTURAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	44
ESTRUCTURAS FORMALES E INFORMALES DEL III PLAN DE IGUALDAD	45
V. EL IMPULSO DE LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LAS SUBVENCIONES.....	46
SUBVENCIONES A CUADRILLAS Y MUNICIPIOS	46
SUBVENCIONES A ENTIDADES Y ORGANIZACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO	48
LA IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES DE COOPERACIÓN E INTERCULTURALIDAD	49
VI. LA NORMA FORAL 5/2015.....	51

VII LOS PROGRAMAS O INICIATIVAS NUEVAS QUE SE ESTAN IMPULSANDO.....	51
EL IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2016-2020	51
LA ESCUELA DE EMPODERAMIENTO	52
LOS DIAGNÓSTICOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES POR CUADRILLAS	52
TÉCNICAS DE IGUALDAD EN LAS CUADRILLAS	52
PRESUPUESTOS CON IMPACTO DE GÉNERO	53
SEGUIMIENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CONTRATOS Y SUBVENCIONES	53
<b>V. LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD EN ÁLAVA: UNA MIRADA HACIA EL TERRITORIO</b>	<b>54</b>
I. EL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ.....	55
ESTRUCTURAS Y PRESUPUESTO PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD	55
PLANIFICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y ENFOQUE DE TRABAJO EN EL DISEÑO DE POLÍTICAS	55
LA PEDAGOGÍA DEL FEMINISMO Y DE LA IGUALDAD COMO VÍA PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	56
REDES INSTITUCIONALES Y ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN	56
II. LOS AYUNTAMIENTOS DE LLODIO Y AMURRIO. EL IMPULSO DE LA IGUALDAD DESDE OTROS MUNICIPIOS DE MAYOR TAMAÑO.....	56
ESTRUCTURAS Y PRESUPUESTO PARA EL IMPULSO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	56
PLANIFICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	57
REDES INSTITUCIONALES Y ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN	57
III. LA SINGULARIDAD DE LAS CUADRILLAS, MUNICIPIOS Y CONCEJOS.....	57
CUESTIONES GENERALES	57
BERDINBIDEAN ARABA: UN SERVICIO PARA APOYAR LA INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MUNICIPIOS DE MENOS DE 5.000 HABITANTES	58
CUADRILLAS Y MUNICIPIOS: UNA MIRADA A LOS HITOS MÁS EMBLEMÁTICOS	60
IV. APÉNDICE.....	64
MAPA DE CUADRILLAS DE ALAVA	65
POBLACION POR MUNICIPIOS Y NUCLEOS SEGÚN SEXO Y PORCENTAJES POR TRAMOS DE EDAD (1.1.2015)	66
PORCENTAJES DE ALCALDESAS POR CUADRILLAS Y MUNICIPIOS	73
MUJERES Y HOMBRES EN JUNTAS ADMINISTRATIVAS DE CONCEJOS –DATOS 2013- PORCENTAJES DE MUJERES	74
SUBVENCIONES PUBLICAS POR CUADRILLAS Y MUNICIPIOS – PERIODO 2011-2015	75
NÚMERO DE VICTIMIZACIONES POR MUNICIPIO, SEGÚN TAMAÑO Y TIPO DE VIOLENCIA	76
<b>VI. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA SOCIEDAD CIVIL</b>	<b>77</b>
I. EL TEJIDO ASOCIATIVO DE MUJERES Y EL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA... UNA APROXIMACIÓN AL TEJIDO ASOCIATIVO DE ÁLAVA	77
EL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	79
II. LAS ONGS Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	82
COORDINADORAS Y/O PLATAFORMAS	82
ONGS ÁLAVA	83
III. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL TEJIDO SINDICAL Y EMPRESARIAL DEL THA.....	84
EN EL ÁMBITO SINDICAL	84
EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL	87
<b>VII. REFLEXIONES FINALES</b>	<b>91</b>
I. A MODO DE CONCLUSIONES.....	91
EL CAMBIO POLÍTICO REPRESENTA UNA OPORTUNIDAD PARA LA IGUALDAD	91
LA DIPUTACIÓN SE ENCUENTRA EN UN ENTORNO AMIGABLE Y TRAMADO PARA AVANZAR EN POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	91
LA EXPERIENCIA Y EL APRENDIZAJE EN EL MARCO DEL III PLAN DE IGUALDAD REPRESENTAN UN VALOR AÑADIDO PARA EL IV PLAN	92
LA NECESIDAD DE ARTICULAR UNA POLÍTICA DE INTERVENCIÓN PARA EL TERRITORIO	92
EL CONSEJO DE IGUALDAD Y EL TEJIDO ASOCIATIVO SON ALIADOS ESTRATÉGICOS PARA EL IV PLAN	93
LAS ORGANIZACIONES SOCIALES Y EMPRESARIALES SON UN TERRITORIO ABONADO PARA TRABAJAR EN IGUALDAD	93
LA DEFINICIÓN DE NUEVOS PROGRAMAS EN EL MARCO DEL PLAN ESTRATÉGICO SON EL GERMEN PARA ARTICULAR EL IV PLAN	94

<b>VIII.RELACIÓN DE FUENTES UTILIZADAS</b>	<b>95</b>
I. BASES DE DATOS.....	95
II. DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA (DOCUMENTACIÓN INTERNA).....	95
III. FUENTES PRIMARIAS.....	96
ENTREVISTAS INDIVIDUALES Y GRUPALES	96
GRUPOS DE TRABAJO CON EL CONSEJO FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA	96
CUESTIONARIOS SEMIESTRUCTURADOS A CUADRILLAS	96
REUNIONES Y CONSULTAS CON EL SERVICIO DE IGUALDAD	96
IV. PUBLICACIONES CONSULTADAS Y/O CITADAS.....	96
ESTUDIOS E INFORMES	96
NORMATIVA Y LEGISLACIÓN	97
PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	98
V. WEBS EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS	98
PÚBLICAS	98
PRIVADAS	98

<b>ANEXO</b>	<b>100</b>
I. GUIÓN ENTREVISTA DIAGNÓSTICO Y PRINCIPALES LINEAS ABORDADAS EN LAS ENTREVISTAS DE LA ESCUELA DE EMPODERAMIENTO	101
II. ESQUEMA DE TRABAJO 3 GRUPOS FOCALES CONSEJO DE IGUALDAD	102
III. SÍNTESIS PLAN ESTRATÉGICO DE LEGISLATURA EJE 10. AMBITO IGUALDAD	103
IV. CONVENIOS IFBS SEGÚN MEMORIA 2014 DE SERVICIOS SOCIALES	104
V. TABLA SÍNTESIS SUBVENCIONES A CUADRILLAS Y MUNICIPIOS	105
VI. TABLA SÍNTESIS SUBVENCIONES A ENTIADAS SIN ANIMO DE LUCRO	110
VII. TABLA RESUMEN SUBVENCIONES INTERCULTURALIDAD E IGUALDAD	118
VIII. TABLA RESUMEN PROYECTOS DE COOPERACIÓN E IGUALDAD	119
IX. RELACIÓN CONVENIOS DE COOPERACIÓN E IGUALDAD	121
X. RELACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES DE ÁLAVA	122
XI. SÍNTESIS DECRETO FORAL 27/2011, DEL CONSEJO DE DIPUTADOS DE 5 DE ABRIL, QUE APRUEBA LA NORMATIVA QUE CREA Y REGULA EL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	123

### I. APUNTES METODOLÓGICOS

Qué es un diagnóstico o cómo abordar la realización de este Diagnóstico es la cuestión prioritaria a resolver para definir y establecer la metodología para su elaboración. En este sentido, la primera tarea es realizar una aproximación conceptual. Un ejercicio clásico consiste en consultar el diccionario.

La RAE define *Diagnóstico*, en su primera acepción, como “Recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza”. Otras definiciones se refieren a él como “un ejercicio dirigido a recabar datos (información) para su análisis e interpretación, lo que permite evaluar una cierta condición” o “revelar sobre una situación”. Se identifica como sinónimo de dictamen, de enjuiciar, de calificación, etc.

Desde estos presupuestos, se entiende que el ejercicio de diagnosis debe dar cuenta de la realidad describiéndola, sin entrar en las causas -para eso está la evaluación-, pero sí interpretándola en la medida que sirve para tomar decisiones, para intervenir; lo que requiere de una proyección a partir de un juicio. En este sentido, el diagnóstico debe facilitar un relato que se ha de construir –más allá de las cifras- con datos e información contrastada y validada derivada de diferentes fuentes.

La demanda de la DFA respecto de este diagnóstico hace referencia a las políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Álava, de manera que se ha construido el diagnóstico en tanto que un documento descriptivo de carácter cualitativo fundamentalmente, a partir de información oficial y formal, y también a partir de las experiencias de las personas que participan y son protagonistas de las políticas de igualdad en el territorio. Contiene algunas grandes cifras o datos clave, pero no es una sucesión de tablas, ofrece una “ruta por la igualdad”, de estructuras, programas y experiencias institucionales y también, de parte de la sociedad civil.

Por eso, esta propuesta metodológica, que no es exhaustiva en cifras, es mucho más rica en matices, permitiendo la definición de un relato ciertamente analítico que se ha visto enriquecido porque se ha elaborado en paralelo a la Evaluación del III Plan Foral de Igualdad y a la definición de la Escuela de Empoderamiento. Lo que ha permitido disponer de diversas entrevistas de protagonistas ubicadas en el territorio, de profesionales y agentes sociales, así como de los grupos con asociaciones de mujeres en el contexto del Consejo de Igualdad.

Por otro lado, si bien el diagnóstico se centra en las políticas públicas de igualdad, focaliza su mirada de forma más intensa en la Diputación Foral de Álava y en las cuadrillas y municipios. En este sentido, la información que se procura fuera de este foco central está planteada a modo de contexto y no pretende entrar en detalles, no es su objeto.

La información que se presenta se ha obtenido de dos tipos de fuentes:

- **Fuentes primarias**<sup>1</sup>: Entrevistas realizadas para la definición de la Escuela de Empoderamiento de Álava<sup>2</sup>. A través de ellas se ha podido disponer de abundante información, muy matizada en algunos casos, sobre la sociedad civil, especialmente sobre las asociaciones de mujeres y la realidad de los territorios, contrastando opiniones, valoraciones y experiencias plurales. También se han tenido en cuenta otras entrevistas realizadas a personal de la Diputación o profesionales vinculadas a los distintos programas o acciones, que han contribuido a la definición de este diagnóstico en esa misma dirección. Los grupos con asociaciones<sup>3</sup> también han alimentado

<sup>1</sup> Ver guión de preguntas y principales líneas de pregunta en las entrevistas de la Escuela de Empoderamiento en Anexo I

<sup>2</sup> En paralelo a la realización de este diagnóstico, la Diputación Foral de Álava, con la asistencia técnica de Berdintasun, trabajaba en el proyecto de Escuela de Empoderamiento de Álava. En este sentido se ha establecido una colaboración e intercambio de información para los aspectos vinculados con las cuadrillas y municipios y el tejido asociativo.

<sup>3</sup> Ver en Anexo II, esquema de trabajo de los tres grupos con el Consejo de Igualdad

este diagnóstico. Por último se ha facilitado una ficha para que las cuadrillas cumplimentaran, con información sobre la gestión de la igualdad y los recursos con los que cuentan.

- ▶ **Fuentes secundarias**<sup>4</sup>. Información facilitada por el servicio de igualdad y otros departamentos de la Diputación –memorias, informes de seguimiento, datos de plantillas, normativa, propuestas de trabajo y de análisis, etc.- Las memorias y evaluaciones institucionales, estudios que ofrecen datos relativos a la CAE, planes de igualdad de las distintas instituciones y documentación y estudios de Eudel y de la UPV/EHU, también han sido de utilidad, al tiempo que se ha visitado y buceado en todas las páginas webs de las distintas organizaciones que se citan directa o indirectamente en este análisis.

Específicamente, el tratamiento de los diferentes apartados o temas se ha realizado a partir de las siguientes fuentes:

- ▶ **La información de contexto** fundamentalmente se ha extraído del Plan Estratégico de Legislatura de la DFA y del Programa de Desarrollo Rural de Euskadi 2015-2020. Además, los informes periódicos que elabora Emakunde sobre Mujeres y Hombres en cifras ha sido otra de las fuentes utilizadas, junto con publicaciones de EUDEL sobre participación política. Para disponer de datos de 2015 se ha acudido al INE para acceder al padrón, a Eustat y a Emakunde.

Las entrevistas a las protagonistas del territorio rural han permitido trascender la información de los datos y construir otro tipo de relatos, más cualitativos y adaptados al territorio y a la realidad de mujeres y hombres.

- ▶ **En relación a las instituciones de la CAE**, la información se ha obtenido de sus webs, de decretos, del estudio profundo de planes directores, de memorias y evaluaciones anuales, así como de diversos documentos publicados y las entrevistas a agentes clave.

- ▶ **La información relativa a la Diputación Foral de Álava**, la más exhaustiva, se ha extraído de su web y del análisis de numerosos documentos: de las entrevistas al personal técnico de la Diputación durante el proceso de evaluación del III Plan Foral de Igualdad, del análisis de diferentes normas forales, de los informes de seguimiento/memoria y programas operativos de igualdad, de la evaluación intermedia del III Plan Foral y de la revisión de distintos planes, como los de cooperación e inmigración, entre otra documentación. Las distintas áreas de personal de la Diputación y sus organismos adscritos han facilitado datos de plantilla.

El apartado de subvenciones, especialmente complejo, ha supuesto la revisión de todas las convocatorias y resoluciones y un tratamiento laborioso de la información obtenida.

El último apartado, en el que se informa sobre los programas en los que está trabajando actualmente la Diputación en el ámbito de la igualdad en este periodo de tránsito entre el III y IV Plan Foral de Igualdad, se ha elaborado y construido a partir de las reuniones de trabajo durante el propio proceso de definición y elaboración del IV Plan con el equipo técnico de igualdad y mediante la consulta de los documentos de la información disponible.

- ▶ **El abordaje de la realidad de las políticas locales de igualdad**, la mirada hacia el territorio, se ha realizado a partir de entrevistas a agentes clave del territorio, sobre todo de las y los profesionales que trabajan en materia de igualdad, entre otras funciones, en las Cuadrillas y Municipios. Además, se han consultado los informes anuales de Berdinbidean, diferentes planes de igualdad y protocolos de violencia publicados entre 2011 y 2015, el diagnóstico que sobre el análisis de género en cuadrillas realizó la DFA en 2009, la información web de cuadrillas y municipios, así como otra información relevante aportada desde la Diputación en el marco de la formulación de la Escuela de Empoderamiento y de las convocatorias de subvenciones. Así mismo se ha recogido información de la ficha de las cuadrillas.

<sup>4</sup> Ver apartado bibliografía-fuentes para detalle

Se ha hecho un esfuerzo notable en incorporar datos territoriales, en la medida de lo posible, elaborándose un apéndice ad-hoc para este bloque.

- ▶ **El apartado de asociaciones y el Consejo de Igualdad** se ha construido, fundamentalmente, a partir de los informes de las distintas jornadas realizadas por la Diputación y el Consejo de Igualdad, de los documentos de trabajo del Servicio de Igualdad y del Encuentro celebrado en febrero en el marco de la evaluación del III Plan, donde se organizaron tres grupos de trabajo focales con el movimiento asociativo. Las entrevistas realizadas en el marco de la definición de la Escuela de Empoderamiento y del proyecto han sido determinantes para profundizar en este tema. También se ha consultado la Guía de Asociaciones de Mujeres de la CAE, de Emakunde, de donde se ha extraído el listado de asociaciones de mujeres actualizado para 2016.

La información relativa a las ONGs se ha obtenido de cada una de las webs y, de forma indirecta, del análisis de las subvenciones. Alguna web institucional/oficial ha ofrecido también información al respecto.

En cuanto a las empresas solo se ha explorado en sus correspondientes webs, en otras webs de organizaciones empresariales y en la de Emakunde, donde se han identificado las organizaciones con el reconocimiento de “Entidad Colaboradora en Igualdad”.

- ▶ **El último capítulo, el dedicado a presentar algunas reflexiones y conclusiones**, no ha requerido de documentación específica, es producto de todo el proceso de trabajo conjunto del equipo y de las personas que de una u otra forma han sido interpeladas para la realización de este Diagnóstico.

En el apartado siguiente se ofrece, en forma de gráfico, un esquema sobre los temas o áreas nodulares que se recogen en este Diagnóstico, para facilitar una mejor comprensión de su abordaje, dada su amplitud y, en ocasiones, su complejidad. El gráfico da cuenta de los temas y de la dimensión y objeto de su tratamiento, informando de las jerarquías, - por su tamaño y posición- y de la naturaleza por sus colores y formas.

10

La estructura -tamaño y posición-:

- ▶ Una primera leyenda en forma de flecha informa de los datos básicos de la población de Alava y de su “ruralidad”.
- ▶ En el “frontispicio” del gráfico, se expresan las bases de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el territorio de Alava, derivadas de la intervención del Gobierno Vasco y de Emakunde.
- ▶ En la “periferia”, por así decir, se pintan las instituciones que ofrecen recursos en el ámbito de las políticas de igualdad en todo el territorio, así como las instituciones “hermanas” y/o cercanas a la DFA.
- ▶ En el centro y derecha inferior la DFA, sus estructuras, programas y cuadrillas; y la Comisión de Igualdad.
- ▶ En el ángulo inferior derecha, los apuntes que se ofrecen sobre la sociedad civil alavesa.

Naturaleza – colores y formas-:

- ▶ En círculos y verde las instituciones y en rectángulos las comisiones y recursos
- ▶ En gris acero y rectangular las estructuras de igualdad
- ▶ En rojo los mandatos de leyes y planes
- ▶ En lila los referentes y/o recursos en el ámbito de la igualdad. Lila oscuro para Emakunde
- ▶ En azul los núcleos o nodos de igualdad en la Diputación y cuadrillas
- ▶ En mostaza y rectangular, los compromisos para el IV Plan.
- ▶ En círculos en blanco y en el centro, los espacios formales de encuentro de la DFA con las instituciones.
- ▶ La posición marginal o de acompañamiento de las ONGS, empresas y sindicatos se representa en el ángulo inferior derecho en flechas en blanco.



### I. EL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA: SOBRE LA RURALIDAD Y LA ESTRUCTURA POBLACIONAL

#### ALGUNAS PINCELADAS SOBRE LA RURALIDAD EN ÁLAVA

La CAE es un territorio predominantemente urbano en su conjunto, sólo un 8% de la población se ubicaba en 2011 en municipios con una densidad de población menor a 150 h/km<sup>2</sup><sup>5</sup>. Sin embargo, el territorio de Álava, en su mayor parte en la vertiente mediterránea, presenta un carácter “notablemente rural” (el 19% de su población habita en municipios con menos de 150 h/km<sup>2</sup>).

Siguiendo los datos del PDR<sup>6</sup> 2020, de los 51 municipios de Álava, 49 tendrían un carácter rural según los criterios de la OCDE frente a 2 que no lo tendrían. No obstante, el 80,47% de la población se ubica en un entorno no rural, frente al 19,53% que lo hace en uno rural. Cifras que, en el caso de Gipuzkoa, se sitúan en un 7,44% y en el de Bizkaia, en un 5,40%.

El Territorio Histórico de Álava se caracteriza por un espacio rural fuertemente imbricado con el urbano, aunque claramente diferenciable de éste, lo que lo aleja de las implicaciones “rurales” tradicionales que plantea la definición de la OCDE y hace que posea otras singularidades. Por otro lado, junto a esta realidad, la capital está en Vitoria-Gasteiz, de manera que todas las instituciones del gobierno vasco se sitúan en territorio alavés. La capital tiene un fuerte peso en el conjunto del territorio, al tiempo que acerca la administración autonómica a la ciudadanía de Álava, que valora la ruralidad y vivir en un municipio diferente a Vitoria-Gasteiz, como un obstáculo.

Administrativamente, las entidades locales alavesas forman un entramado compuesto por siete cuadrillas<sup>7</sup>, 51 Ayuntamientos, más los dos de Treviño, y 334 Concejos, además de la Diputación Foral de Álava, lo que da cuenta de la diversidad y pluralidad de un territorio donde la mayoría de los municipios son pequeños -mayoritariamente menores de 5.000 habitantes-, se encuentran dispersos, tienen una baja densidad poblacional y una media de edad muy alta, hecho que preocupa a buena parte de la población de algunas Cuadrillas, según se recoge en las entrevistas realizadas para este diagnóstico.

Además, esta ruralidad se caracteriza, desde el punto de vista sociológico, por un mayor control social, aislamiento y dificultad para participar activamente, por la sensación de desprotección, por la mayor dificultad que ofrece la dispersión en el territorio para atender a todo el mundo por igual, así como por la menor creación de empleo y de estructuras, instrumentos, recursos y medidas para la igualdad que aseguren la no exclusión y discriminación de las mujeres y hombres del medio rural, en todas las áreas de la vida social.

#### APUNTES SOBRE LA ESTRUCTURA POBLACIONAL

Álava es el territorio menos poblado de los tres que conforman la CAE tal y como se refleja en la tabla I, que informa también de que la población de Vitoria-Gasteiz representa más del 75% del total de la población de Álava.

En 2014 la población total en Euskadi era de 2.188.985, lo que significa que se ha mantenido prácticamente estable en 2015. Sin embargo, según las proyecciones demográficas del INE, la población de la CAE disminuirá en más de

<sup>5</sup> De acuerdo con los criterios de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE (Decisión 2006/144/CE del Consejo 2006) y tal y como se recoge en el Programa de Desarrollo Rural de Euskadi 2015-2020

<sup>6</sup> Programa de Desarrollo Rural de Euskadi 2015-2020

<sup>7</sup> Cuadrilla de Ayala/Aiara, Cuadrilla de Zuia, Cuadrilla de Vitoria/Gasteiz, Cuadrilla de Añana, Cuadrilla de La Llanada Alavesa, Cuadrilla de Campezo-Montaña Alavesa y la Cuadrilla de Laguardia-Rioja Alavesa

TABLA I. POBLACION EUSKADI POR SEXO

	TOTALES	ÁLAVA	GASTEIZ	BIZKAIA	GIPUZKOA
HOMBRES	1.765.905	160.294	(119.369)	554.832	350.779
MUJERES	1.123.332	163.354	(124.549)	593.943	366.035
TOTAL	2.189.237	323.648	(243.918)	1.148.775	716.834

Fuente: elaboración propia a partir datos INE. Padrón 1 enero 2015.

Agurain-Salvatierra (4.987 h.) la mayor parte del territorio se compone de pequeñas poblaciones rurales (Concejos<sup>8</sup>) escasamente pobladas –muchas de ellas por debajo de 100 habitantes y algunas inferiores a la decena-, donde la población de mujeres es sensiblemente inferior a la de varones.

Por Cuadrillas, tal y como se recoge en la tabla II, se puede observar que después de Vitoria-Gasteiz, la Cuadrilla de Ayala es la más poblada y, es en las más pobladas, donde las mujeres superan en número a los hombres.

TABLA II POBLACION POR CUADRILLAS Y SEXO DE ÁLAVA

	AYALA/AIA RA	ZUIA	LLANADA ALAVESA	VITORIA- GASTEIZ	CAMPEZO	LAGUARDIA RIOJA A.	AÑANA
HOMBRES	17.118	5.206	6.631	117.539	1.667	6.012	4.952
MUJERES	17.460	4.629	6.183	123.160	1.332	5.601	4.267
TOTAL	34.578	9.835	12.814	240.699	2.999	11.613	9.219

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Eustat. Datos 1 enero 2015

- **POBLACIÓN MIGRADA.** De acuerdo con los datos que ofrece EMAKUNDE<sup>9</sup> para la CAE, después de un crecimiento continuado de este colectivo, en 2013 se registra el primer decremento. Datos que se confirman en 2014, reduciéndose en 7.561 personas, esto es un 5% menos y el mayor descenso desde el 2003. Se trata de un descenso donde influye la crisis estructural y económica y que es aún más acusado que el producido entre 2012-2013. Este descenso es aún más notable entre la población masculina (4.341 hombres frente a las 3.220 mujeres). Por sexo, el peso relativo de los extranjeros en la CAE siempre se ha mantenido ligeramente por encima del de las mujeres.
- **MATRIMONIOS Y NUPCIALIDAD.** La evolución de los matrimonios entre personas de distinto sexo en la CAE muestra una tendencia descendente tanto en el número de matrimonios como en la tasa, que se sitúa en el año 2013 en 3,3 matrimonios por cada 1.000 habitantes frente a los 8,4 de 1975.

Durante el año 2013 se celebraron un total 7.209 matrimonios, un 6,7%, menos que en el 2012 y un 58,4% menos que en 1975. Reflejo de estos cambios es la forma de celebración, donde el matrimonio civil concentra el 75% de los matrimonios de la CAE. El número arroja una evolución decreciente constante desde hace 38 años, reflejando cambios de gran calado en nuestros contextos.

Gipuzkoa es porcentualmente el Territorio Histórico donde se celebran con mayor frecuencia las uniones de tipo civil y Álava donde se concentran los porcentajes más elevados de uniones matrimoniales religiosas.

<sup>8</sup> En el Apéndice del Bloque V se ofrece la población por municipios y concejos según sexo y porcentajes de población por grupos de edad.

<sup>9</sup> Cifras 2015. Sobre la situación de las mujeres y los hombres en EUSKADI

- **NATALIDAD Y ESPERANZA DE VIDA.** En la CAE, el número de nacimientos por mil habitantes se sitúa en 2013 en 8,8, consolidando la tendencia a la baja que se observa desde 2008. Esta tasa era de 19,1 en 1975. En paralelo se retrasa la edad de la maternidad, pudiéndose concluir que 3/4 partes de quienes han sido madres en 2013 tenían entre 30 y 39 años.

Desde 1980, cuando comienzan a descender las tasas de natalidad, nunca se ha superado la tasa del 10 por 1.000 habitantes, aunque las cifras más bajas se registraron entre los años 1990 y 1995. Euskadi mantiene tasas inferiores a la media estatal (9,11) y a la media europea (10,0), aunque el descenso se da en las tres espacios geográficos.

En el año 2014 la esperanza de vida de las mujeres continúa siendo superior a la de los hombres (86,1 años, frente a 80,4 años).

## II. OBSERVACIONES SOBRE PARTICIPACIÓN POLÍTICA, EDUCACIÓN, TRABAJO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Además del apunte sobre ruralidad y los datos de población, se ha focalizado la aproximación al Territorio Histórico de Álava, a partir de datos clave que informan de la presencia de mujeres y hombres en relación con la participación en la sociedad, tanto política, como en el ámbito del voluntariado y el asociacionismo, a la participación en la educación y en el mercado de trabajo, considerando el ámbito productivo y el reproductivo. Se finalizan estas consideraciones con una mirada a la violencia contra las mujeres a partir de los datos de denuncias y victimizaciones recogidos durante el año 2015.

### PARTICIPACION POLITICA Y SOCIAL

Los estudios siguen señalando que mujeres y hombres no tienen el mismo punto de partida, ni los mismos años de experiencia, ni necesariamente la misma forma de vivir y ejercer la política. El empoderamiento social y político de las mujeres y su participación activa en la política aún presentan notables retos<sup>10</sup>.

Con la aprobación de la *Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* (Ley de Igualdad), se da una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco, y se mantiene equilibrada desde entonces. De aquí se deriva que aunque con el transcurso de los años la tendencia era la de acercar los porcentajes de presencia de mujeres y hombres, no es hasta que se legisla en este sentido, cuando se logra una paridad real. Podemos deducir, por tanto, que la presencia equilibrada de mujeres y hombres como primera condición para una igualdad real, es consecuencia de un acto consciente, de una decisión política que facilita, a través de la acción positiva, el camino hacia la igualdad real.

En relación a los municipios de la CAE, es la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* la que va a actuar sobre la Ley Electoral facilitando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la política municipal.

- **EN EL AMBITO AUTONOMICO.** En octubre de 2012 quedó constituida la X legislatura formada por 37 parlamentarias y 38 parlamentarios. En la VIII legislatura, por primera vez hay una mayor representación

<sup>10</sup> El Estudio realizado en la UPV "El análisis de las candidaturas para las elecciones forales y municipales de 2015 desde la perspectiva de género", muestra como la proporción de mujeres en cabeza de lista de las candidaturas de las elecciones de 2015, es inferior a la de los hombres.

femenina en la cámara vasca, año en el que se aprueba la Ley de Igualdad, reflejando desde entonces una participación equilibrada de mujeres y hombres.

El Gobierno Vasco, en la actual legislatura, cuenta con 8 consejerías a las que se sumaría Presidencia. Se da una distribución equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno, que cuenta con 4 consejeras y 4 consejeros. Del total de viceconsejerías y secretarías generales que conforman los diferentes departamentos del Gobierno, el 31,0% están dirigidas por mujeres. En estos niveles (viceconsejerías y secretarías generales), los departamentos con una presencia más equilibrada entre mujeres y hombres son Educación, Política Lingüística y Cultura y Desarrollo Económico y Competitividad, mientras Hacienda y Finanzas, Seguridad y Salud carecen de representación femenina en estos niveles.

- **EN EL AMBITO FORAL.** Tras las últimas elecciones en mayo de 2015, los tres Gobiernos Forales están dirigidos por hombres, dándose, sin embargo, para los tres Territorios Históricos, cierto equilibrio de diputadas y diputados en los departamentos<sup>11</sup>. Al menos la mitad se encuentran presididos por mujeres y el caso de Bizkaia representan más del 50% de los departamentos. Sin embargo, la participación de las mujeres baja considerablemente en las direcciones de las Diputaciones Forales. En el caso de Bizkaia, estos cargos de responsabilidad están ocupados solo por un 22,7% de mujeres, un porcentaje algo mayor en el caso de Álava<sup>12</sup> (33,3%) y de Gipuzkoa (42,3%),

*En el Bloque IV, Apartado I, la tabla IV, recoge los datos de la Diputación Foral de Álava (DFA) para las últimas legislaturas.*

- **EN EL AMBITO LOCAL.** Si observamos las últimas elecciones, del total de las personas electas correspondientes a la legislatura 2015-2019, el 41,5% son mujeres, lo que supone un incremento de 2,7 puntos respecto a 2011. Sin embargo, si ponemos el foco en las alcaldías, los datos no son tan positivos.

En efecto, se evidencia la ausencia de alcaldesas en las tres capitales y aunque hay más alcaldesas están lejos de la paridad, sólo un 24,7% de los consistorios de la CAE son presididos por alcaldesas en la actual legislatura 2015-2019 -64 alcaldesas y 185 alcaldes-, a pesar de que se ha producido un aumento de 3 puntos del porcentaje de alcaldesas en las últimas elecciones municipales (6 puntos más respecto a 2007); la diferencia respecto a los hombres es mucho más significativa que en el caso de las concejalías.

Álava es el Territorio Histórico donde se registra un mayor número de municipios gobernados por mujeres, concretamente un 28%, aunque sólo el 6,9% de la población reside en un ayuntamiento presidido por una mujer.

Bizkaia es el territorio donde las y los habitantes que residen en municipios con alcaldesas suponen una proporción superior del total (24,5%), guardando cierta proporcionalidad a la distribución de la población por territorio. Muy próxima a la situación que se registra en Gipuzkoa (14,7%)

Con relación a la permanencia de las mujeres en los cargos, en la actual legislatura, el 32,8% de las alcaldesas (un total de 19) repiten cargo, mientras que en el caso de los alcaldes este porcentaje asciende al 52,3% (un total de 101).

En cuanto al tipo de concejalías que asumen las mujeres, en gran parte de las ocasiones, éstas aparecen vinculadas a los roles de género que tradicionalmente les son asignados (Política Social, Cultura, Igualdad, etc.) y que son clasificadas en muchas ocasiones como menos importantes y significativas que otras como

<sup>11</sup> En esta legislatura en la Diputación de Álava se cuenta con el primer gobierno paritario en la historia de la DFA. (Ver Bloque IV, Apartado I)

<sup>12</sup> En el Bloque IV, Apartado I se ofrece detalle de la Diputación Foral de Álava

Hacienda o Urbanismo. Sin embargo, constituyen esferas vinculadas con posibilitar el bienestar colectivo a través de servicios y recursos que corrigen las desigualdades sociales en el acceso a algunas esferas necesarias para la sostenibilidad de la vida.

*En el bloque relativo al ámbito municipal se recoge en el Apéndice, con detalle, información sobre la presencia de mujeres en alcaldías de municipios y concejos.*

- **PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES.** De acuerdo con la información que facilita Emakunde<sup>13</sup>, cuatro de cada diez personas de 16 y más años de la CAE pertenecen a algún tipo de sociedad o asociación, en una relación porcentual de 53,4 ellos y de 46,6% ellas.

Los hombres participan más activamente en las asociaciones deportivas, un 67,2%, y en las organizaciones sindicales y profesionales, un 58,7%, que son las más multitudinarias. Las mujeres son mayoría en las asociaciones educativas (63,2%), en las asociaciones religiosas (60,4%), en organizaciones de cooperación para el desarrollo (58,8%) y en organizaciones de asistencia social (56,9%).

Se da un cierto equilibrio entre mujeres y hombres en la participación en asociaciones vecinales, de derechos humanos y otras asociaciones. Por otro lado, el 16,2% de la población de la CAE presta ayuda voluntaria en diferentes asociaciones y organizaciones (47% mujeres y 53% hombres).

## EDUCACION

De acuerdo con los datos que ofrece EMAKUNDE, en el curso académico 2013-2014 se observa –como en cursos anteriores– un equilibrio en la participación de niñas y niños en los niveles iniciales del sistema educativo, con una participación ligeramente superior en Bachillerato (52,6%) y en la Universidad (52,7%) por parte de las mujeres. Los varones concentran un mayor peso porcentual, principalmente, en los programas de Cualificación Profesional Inicial (algo superior al 70%) y en la Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior (superior al 60%).

- **LA ELECCION DE ESTUDIOS.** Es aquí donde se aprecian las diferencias más relevantes entre mujeres y hombres, asociadas, sin duda, a los roles de género. En el caso de la Formación Profesional de Grado Superior los estudios en los que predominan las mujeres son: Imagen Personal (95%), Textil, Confección y Piel (90%), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (82,9%) y Sanidad (76,6%). Los hombres en cambio suponen más del 85% en Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, Mantenimiento de Vehículos, etc. Estos porcentajes se vienen repitiendo con mínimas variaciones de forma recurrente.

En los estudios universitarios algunas áreas presentan un claro predominio de mujeres (son más del 70% del alumnado de Ciencias de la Salud o el 60% de Arte y Humanidades y Ciencias Sociales), mientras que los hombres conforman más del 70% de quienes cursan Ingenierías y Arquitectura. El alumnado, en general, es mayoritariamente femenino (55%), pero con oscilaciones que van desde en el 31% en Enseñanzas Técnicas, hasta el 78% en Ciencias de la Salud. Es notable que mientras el 48,3% de los chicos opta por las enseñanzas técnicas, sólo el 17,4% de las chicas lo hace.

- **RENDIMIENTO ACADEMICO.** De acuerdo con los datos de 2013, las mayores diferencias en 4º de Primaria se dan precisamente en las competencias en las que las chicas obtienen un rendimiento más alto que los chicos, esto es, en Competencia Social y Ciudadana (13 puntos), en Competencia en Comunicación Lingüística en Euskara (12 puntos) y en Competencia en Cultura Científica, Tecnológica y de la Salud (10 puntos). Los chicos mantienen su predominio en Competencia Matemática (2 puntos) y muestran por

<sup>13</sup> Cifras 2015. Sobre la situación de las mujeres y los hombres en EUSKADI

primera vez un rendimiento superior en la Evaluación de Diagnóstico en la Competencia en Comunicación Lingüística en Castellano (3 puntos).

En el caso de 2º de la ESO se mantienen dichas diferencias, salvo en la competencia Lingüística en Castellano, siendo las chicas las que obtienen mejor puntuación con 3 puntos de diferencia.

- **EL FRACASO ESCOLAR.** El 86,7% de la población de la CAE de 20 a 24 años ha superado al menos los estudios secundarios. La <sup>14</sup>tasa de abandono escolar prematuro de la población de 18 a 24 años en la CAE indica que no existen prácticamente diferencias por razón de sexo, lo que le coloca en una posición privilegiada con relación al Estado.
- **EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS.** Las mujeres también mantienen una presencia mayoritaria en relación con los hombres en estas enseñanzas, representando el 64,1% de las matrículas. El aprendizaje de idiomas es la formación más demandada y la participación es mayoritariamente femenina (66,5%). Salvo en enseñanzas vinculadas con el deporte donde los hombres alcanzan el 90%, en el resto la proporción de mujeres es superior. Es en los estudios de Música donde se da la participación más equilibrada de mujeres y hombres, 55,8% y 44,2% respectivamente.

#### TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

La organización de la sociedad y del mercado laboral está atravesada por la división sexual del trabajo. Así, se penaliza el empleo/trabajo de las mujeres al naturalizar los cuidados en torno a ellas, sin que éstos tengan valor, ni sean visibles. Mujeres y hombres, a pesar de los avances, siguen participando en el espacio privado/reproductivo y en el mercado de trabajo de forma desigual y discriminatoria.

17

- **TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO.** En 2015, la tasa de actividad femenina en Álava baja muy suavemente con relación a 2014, situándose en el 51,9%. Aun así, es la más alta registrada en la CAE, lo que muestra la clara voluntad de las mujeres de participar en el mercado de trabajo. La masculina, sin embargo, ha bajado un poco (63% tanto en 2013, como 2014), y es una de las más bajas que presenta en los últimos años, por encima de 2012, donde en plena crisis, fue la más baja (61,1%).

A pesar de las notables mejoras en la participación de las mujeres en el mercado laboral, las tasas de actividad de las y los jóvenes, en 2014, están muy equilibradas: 29,5% y 29,7% respectivamente. Así mismo, aunque en el tramo de 25 a 44 años la

TABLA III. TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO EN ÁLAVA

	T. ACTIVIDAD	T. EMPLEO	T. DE PARO
HOMBRES	62,42	53,14	14,87
MUJERES	51,46	43,91	14,67

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA

tasa de actividad femenina es algo inferior -4,5 puntos-, (88,5% y 93,0%), es a partir de los 45 años cuando la brecha de género es muy notable y se sitúa en 13,6 puntos de diferencia. Esta información da cuenta de las diferencias generacionales en las trayectorias laborales de mujeres y hombres.

También el nivel de estudios reduce la desigualdad de género a la hora de incorporarse al mercado laboral. La tasa de actividad de la población con estudios superiores es similar en ambos sexos, algo más elevada en ellas (3,5 puntos porcentuales). Entre las personas con estudios primarios, los hombres doblan la tasa de actividad respecto a las mujeres (14,5% frente al 7,4%).

<sup>14</sup> Porcentaje que ha completado como máximo la primera etapa de la educación secundaria y no sigue ningún tipo de estudio o formación

Tener hijas e hijos a cargo tiene también una correlación directa con la tasa de actividad y la distancia de género va incrementándose paulatinamente a medida que aumenta la descendencia.

En el caso de la ocupación, al igual que en la actividad, no existen prácticamente diferencias entre mujeres y hombres entre los 16 y 34 años. A medida que va aumentando la edad, las brechas de género se agudizan, principalmente a partir de los 45 años. La tasa de ocupación de 25 a 34 años es de 69,8% para ellas y de 70,3% para ellos.

Respecto del paro, en 2014 y en 2015 se registra prácticamente la misma tasa de paro para mujeres y hombres. Como en la tasa de ocupación, se evidencia la paulatina reducción de las brechas de género en esta tasa en los últimos 25 años. En Álava se registra una tasa de paro en las mujeres superior al del resto de territorios (17,7%, frente al 16,7% de Bizkaia y el 12,3% de Gipuzkoa) y con una diferencia de 3,3 puntos por encima de los hombres.

Es remarcable el desempleo juvenil. La tasa de desempleo de 16 a 29 años en el año 2014 duplicaba las cifras de la población en general (un 28,5% frente al 14,9%).

- **PRECARIEDAD Y TEMPORALIDAD.** Las mujeres protagonizan la precariedad en el mercado laboral. Son el 73,2% del colectivo de personas sin contrato. También son protagonistas de las contrataciones temporales y los datos muestran que en los últimos diez años el porcentaje de mujeres en esta situación ha aumentado en casi 7 puntos, alcanzando el 54,3%. Las mujeres con contratación indefinida constituyen un porcentaje minoritario entre la población ocupada, reflejando una mayor precariedad en el empleo frente a los hombres, si bien este aspecto ha mejorado si se comparan los datos de 2014 con los de hace diez años. En 2004, del total de población ocupada con contrato fijo, el 38,4% eran mujeres, mientras que en 2014 este porcentaje asciende al 47,5%.

En cuanto al tipo de jornada, en 2014 más de un 80% de la población con jornada parcial son mujeres, un fenómeno que desde 2006 se reproduce y mantiene.

- **DESIGUALDAD SALARIAL**<sup>15</sup>. La “brecha salarial entre mujeres y hombres”<sup>16</sup> señala que en 2013, la diferencia se situaba en el 20,3%, descendiendo desde 2004 cuando se situaba en 22,2%, mostrando una evolución desigual con algún repunte notable en 2007 y en 2012.

Por sectores, la brecha salarial es mayor en la industria, seguida de construcción y servicios. En cuanto, al tipo de contrato, las diferencias entre mujeres y hombres son superiores en los contratos indefinidos respecto de los de duración determinada.

Por edades, la diferencia entre mujeres y hombres se acentúa a medida que se incrementa la edad. En el grupo entre 45 y 54 es donde más se distancia la ganancia media anual, situándose prácticamente en 9.000.-€ en valores absolutos frente a los 3.409,26.-€ para el tramo de 25 a 34 años.

- **TRABAJO REPRODUCTIVO.** Los datos de prestaciones por maternidad en 2014 muestran el absoluto predominio de las mujeres en el uso de las denominadas medidas de conciliación (un 95,5%, frente a un 4,5% de los hombres). Pese a estas cifras tan bajas, la CAE refleja una realidad algo más positiva que la que se registra en el Estado, donde los hombres suponen solo el 1,8% de quienes utilizan estas prestaciones.

<sup>15</sup> Fuente: Mujeres y Hombres en cifras 2015, de Emakunde, a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE y la Estadística de la Renta Personal y Familiar de EUSTAT, años 2011 y 2013.

<sup>16</sup> Es el indicador estructural comunitario que más se utiliza para medir las desigualdades de remuneración, mide la ganancia ordinaria por hora trabajada como base de la comparación.

Atendiendo a una perspectiva evolutiva, se observa que las prestaciones por maternidad han descendido en un 4,4% respecto al año 2013 y que la participación masculina en esta prestación va aumentando paulatinamente, manteniéndose por encima de 4,5% desde 2010.

Además de los permisos de maternidad/paternidad, las principales ayudas a la conciliación de la vida personal y laboral se traducen en la posibilidad de solicitar excedencias o reducción de jornada en el empleo.

Respecto a las excedencias por cuidado familiar (cuidado de hijas e hijos u otros miembros de la familia), el análisis de su evolución muestra una tendencia global creciente en su utilización y salvo una ligera recesión en los años 2012 y 2013, en el año 2014 se incrementa en un 8,7%. Se observa igualmente el protagonismo indiscutible de las mujeres en el acceso a las excedencias, ya que, en torno al 95% de las mismas son utilizadas por mujeres, en el caso del cuidado de hijas e hijos.

En lo que se refiere al cuidado de familiares, el porcentaje de hombres que disfruta de este tipo de excedencia es algo superior con respecto al de hijas e hijos, representando un 17,8% del total de excedencias en 2014. No obstante, las mujeres siguen siendo mayoritariamente quienes optan por solicitar este recurso (82,2%).

- **EL TRABAJO EN EL AMBITO RURAL.** De acuerdo con la información facilitada por la UAGA, la media de edad de las mujeres en las explotaciones está en torno a los 55 años. De las 1400 explotaciones, aproximadamente el 30% son de titularidad de la mujer o de titularidad compartida. Además, ha disminuido el número de mujeres agricultoras menores de 45 años de forma considerable.

La situación y realidad de las mujeres en el medio rural también ha variado, pasando del trabajo en explotaciones familiares, al trabajo en grandes extensiones y uso de infraestructuras en las que la entrada de la mecanización supone la disminución de la mano de obra femenina. Las tareas agrícolas tienen un claro sesgo de género. Las mujeres han realizado en un mayor porcentaje el trabajo administrativo y de gestión de las explotaciones, la venta directa, etc. Los hombres el trabajo más mecánico, el que requiere el uso de la maquinaria agrícola. Si bien el trabajo de las mujeres también exige cualificación y responsabilidad, el trabajo mayor valorado es el de los hombres, quedando el de las mujeres invisibilizado y categorizado como “ayuda” en la explotación agrícola.

19

## VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La prevención de la violencia contra las mujeres, la mejora en la coordinación entre las diferentes Instituciones y entidades que intervienen en su abordaje, así como la detección precoz y atención integral y de calidad a las mujeres supervivientes y a sus hijas e hijos, ha sido uno de los ámbitos que más se han trabajado en los últimos años, tanto a nivel de la Diputación Foral de Álava, como desde las Cuadrillas y Municipios. De hecho, como se verá en el apartado dedicado a las políticas locales de igualdad, la intervención en esta materia desde el territorio está muy focalizada en la prevención (diagnósticos, campañas y talleres de sensibilización) y en la mejora en la atención, a través de protocolos de actuación. En materia de sensibilización, tienen un fuerte impacto en el territorio programas institucionales como Beldur Barik y Punto Lila. En cambio, entre 2013 y 2015, sólo los centros CEIP Lamuza de Audio/Llodio y CEIP Miguel de Cervantes de Vitoria-Gasteiz participan en el programa coeducativo para la igualdad, el respeto y la no violencia Nahiko.

Existen numerosas actuaciones que dan cuenta en 2015 de la mejora en la intervención en materia de violencia contra las mujeres, como la cada vez mayor capacitación de diferentes profesionales que intervienen. El Máster oficial en Intervención en materia de Violencia de la Universidad de Deusto y la formación especializada que

Emakunde ha iniciado en 2015 bajo en el enfoque de que esta intervención contribuya al empoderamiento de las mujeres (curso online Jabetuz) y en el que en ese año han participado más de 200 profesionales de la CAE, dan cuenta de ello. No obstante, en este apartado se busca específicamente aportar información general sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en Álava en 2015, información que se recoge y sistematiza anualmente en los informes de seguimiento y evaluación que se realizan en el marco del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual en la CAE, suscrito en 2009 y documento de referencia para la coordinación y cooperación interinstitucional. Toda la información que se presenta ha sido aportada desde Emakunde, a partir de la información de la Ertzaintza.

- ▶ En 2015 se recogieron en Álava 592 denuncias por violencia contra las mujeres, aunque la Ertzaintza contabilizó 736 atenciones a mujeres o “victimizaciones” por esta violencia, según la categorización que se hace desde este Cuerpo Policial (una mujer puede ser atendida por la policía en más de una ocasión). Estas cifras representan el 14,44% de las denuncias recogidas para el mismo año en la CAE y el 14,80% de las victimizaciones contabilizadas en los tres Territorios Históricos.
- ▶ Atendiendo a las tipificaciones de violencia contra las mujeres que se realizan en el II Acuerdo, del conjunto de denuncias realizadas en Álava, el 75,17% corresponden a violencia ejercida por la pareja o expareja, el 20,27% a violencia intrafamiliar de un hombre contra una mujer (sin contar la de la pareja o expareja) y el 4,56% a violencia sexual (delitos contra la libertad sexual).
- ▶ Las atenciones a mujeres realizadas desde la Ertzaintza o victimizaciones se incrementaron en 2015 un 11,68% con relación al año anterior. En 2014 fueron de 659, mientras que en 2015 se contabilizaron 736. Esta realidad difiere considerablemente de la de los otros Territorios Históricos, pues para los mismos años, las victimizaciones en Gipuzkoa incrementan un 0,89% y en Bizkaia disminuyen un 4,08%.
- ▶ Una mujer fue asesinada por su pareja en Vitoria-Gasteiz, en 2015, a la edad de 29 años.
- ▶ En cuanto a la variable edad, de las victimizaciones contabilizadas por violencia ejercida por la pareja o expareja, el 32,60% tenía entre 31 y 40 años, mientras que el 29% se situaba entre 21 y 30 años. En el caso de la violencia intrafamiliar, la media de edad es más alta, siendo las cohortes de, entre 41 y 50 años y las de 51 a 64 años las mayoritarias. La edad de las mujeres donde se contabiliza una atención por un delito contra la libertad sexual es de menos de 17 años en el 64,28% de los casos.
- ▶ En el caso de los agresores, en el caso de la violencia ejercida por la pareja o expareja tienen en un 32,44% de los casos y en un 27,27% de los casos entre 31 y 40 años o entre 41 y 50 años, respectivamente. En el caso de la violencia intrafamiliar, el 26% tiene entre 41 y 50 años y en el caso de los delitos contra la libertad sexual, la edad incrementa con relación a la de las mujeres supervivientes, pues el 17,86% tiene entre 21 y 30 años y el resto, presenta más edad.
- ▶ Los Juzgados de Violencia contra las Mujeres de Álava dictaron en 2015, 333 Órdenes de Protección, el 20,33% de las dictadas en el conjunto de la CAE.

#### I. LA LEY DE IGUALDAD Y LOS PLANES DIRECTORES PARA LA IGUALDAD

##### LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD

Con la aprobación de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco*, la primera ley de igualdad en España, las políticas de igualdad se transforman y reciben un gran impulso en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) Ley que está en fase de evaluación por EMAKUNDE, a lo largo de 2016, después de sus primeros diez años de vigencia.

En efecto, desde su publicación se inicia una “nueva corriente de igualdad” que permea a todas las instituciones fortaleciendo, notablemente, las políticas de igualdad desde la mitad de la pasada década en ese territorio, impulsando un proceso de definición de una nueva arquitectura de la igualdad. Nuevas estructuras, planes, programas, herramientas y vínculos o relaciones se comienzan a erigir en la CAE, en el ámbito de lo público fundamentalmente, pero también por inercia, en el ámbito privado.

La aprobación de la Ley ha puesto en marcha, entre otros:

- ▶ Los planes directores de legislatura<sup>17</sup>. La *Ley Igualdad* obliga en su *art. 15.1*, a que el Gobierno Vasco apruebe en cada legislatura un plan general que ha de recoger de manera coordinada y global, las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Las Unidades Administrativas<sup>18</sup> para la igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco. Se encargan del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas departamentales y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al Gobierno Vasco, en el campo de competencia de la *Ley de Igualdad*.

21

También ha impulsado, derivada de esa corriente de igualdad que recorre las instituciones, cambios importantes en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo, que sin ser de tanta trascendencia en el territorio, sin embargo, sí ha supuesto un cambio notable en la aplicación del enfoque de género en la cooperación al desarrollo y en las ONGD.

##### LOS PLANES DIRECTORES DE LEGISLATURA

Los planes directores están definidos a modo de guías prácticas, de cara a la definición y realización de los potenciales planes de igualdad de oportunidades que deben de poner en marcha las instituciones. En este sentido, orientan e impulsan las políticas transversales, adoptando la perspectiva de género, en todas las instituciones de la CAE. No tienen objetivos estratégicos y operativos, si no que establecen las líneas de intervención y directrices de los poderes públicos; identificando las brechas de género señalan en la dirección a trabajar no en la forma de hacerlo.

Un plan director, establece los ejes o ámbitos de intervención prioritarios en el territorio-, sin entrar a definir las estrategias o actuaciones (orienta y tutela los planes, por así decir) y no requiere de presupuesto. A cada institución le corresponde según su “cultura” institucional y su realidad (externa-interna) definir su propia estrategia. El Plan procura la autonomía de las instituciones al tiempo que se asegura que todas ellas trabajarán en una dirección común.

<sup>17</sup> Es la única Comunidad Autónoma que elabora planes directores de igualdad.

<sup>18</sup> Reguladas por Decreto 213/2007, de 27 de noviembre

El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el que está actualmente en vigor en la CAE. Conformando parte de una tradición ininterrumpida de planes que se inicia en el periodo 1991-1994 hasta llegar a este VI, el tercero de la serie de planes directores que se corresponde con la X Legislatura; los dos previos son:

- ▶ El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. 2006-2009 y
- ▶ El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. 2010-2013.

El plan en vigor, -al igual que su antecesor-, mantiene la misma estructura y ejes, dibuja la Gobernanza como eje transversal al tiempo que define tres ejes focales, profundizando en las tres dimensiones del empoderamiento y haciendo mayor hincapié en el cambio de valores que el plan anterior:

- ▶ Empoderamiento de las mujeres –considerando su dimensión individual, colectiva y social o socio-política- y cambio de valores.
- ▶ Organización social corresponsable
- ▶ Violencia contra las mujeres

Así mismo, explicita los 14 planes estratégicos de la legislatura en los que hay que trabajar en igualdad o contemplar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>19</sup>.

Ambos planes directores, pretenden introducir un cambio notable en toda la práctica y la gestión de las políticas de igualdad en las administraciones en Euskadi, asegurando herramientas, estructuras y recursos técnicos de calidad, al tiempo que garantizan el papel supervisor y coordinador de Emakunde y la coherencia de las políticas. Así mismo, supervisa el seguimiento y evaluación de todos los planes del territorio de los poderes públicos, de los distintos departamentos del Gobierno Vasco y de las distintas instituciones.

#### LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD DE LOS DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO VASCO

22

Las Unidades proponen los planes o programas para la igualdad, diseñan e impulsan medidas específicas de acción positiva, velan por la integración de la perspectiva de género en las normas, políticas, programas y acciones del departamento o área asignada. También asesoran en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del departamento y, en su caso, al de los organismos autónomos, entes públicos u órganos adscritos a aquél y, en particular, a quien en cada caso corresponda la realización de la evaluación previa de impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

También aconsejan con relación a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres, realizan diagnósticos de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal y hacen seguimiento del desarrollo de las políticas de igualdad e impulsan medidas dirigidas a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple. Ejercen la interlocución técnica con las entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres y participan en los órganos de coordinación técnica de las políticas de igualdad adscritos a Emakunde.

Además de las unidades de cada departamento, se han creado también unidades administrativas, encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en 8 organismos autónomos y entes públicos, entre ellos, por citar algunos, Eustat-Instituto Vasco de Estadística, EITB-Radio Televisión Vasca, Osakidetza-Servicio vasco de salud, etc. Estas unidades, ubicadas preferentemente, en aquellos órganos que ejerzan funciones de carácter horizontal o transversal, cuentan con personal técnico capacitado en materia de igualdad de mujeres y hombres. Emakunde debe aprobar el perfil del personal.

<sup>19</sup> 1. Plan de Paz y Convivencia. 2. Programa de Reactivación del Empleo. 3. Plan de Industrialización 4. Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación. 5. Plan Estratégico de Internacionalización de Euskadi. 6. IV Programa Marco Ambiental. 7. Estrategia de Innovación Pública de Euskadi. 8. VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. 9. Plan Estratégico de Servicios Sociales. 10. Plan Universitario 11. IV Plan Vasco de Formación Profesional 12. Plan Estratégico de Seguridad 13. Plan de Salud 14. Agenda Estratégica del Euskera

## LA AGENCIA VASCA DE COOPERACION AL DESARROLLO DE EUSKADI

La Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo, contempla el principio de igualdad entre mujeres y hombres en sus fundamentos y, además, lo recoge en sus prioridades sectoriales: “la igualdad entre mujeres y hombres y el impulso del empoderamiento de las mujeres”.

El III Plan Director de Cooperación para el Desarrollo 2015-2017, recoge en sus principios y enfoques la equidad de género, en los términos de la Ley de Igualdad.

- **UNIDAD DE GÉNERO.** La Agencia cuenta con una Unidad de Género que realiza un seguimiento de las principales iniciativas que la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo pone en marcha para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres mediante la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos y programas.
  - ▶ Dispone de una convocatoria propia para favorecer los cambios organizacionales pro-equidad de género en las ONGD vascas.

## II. LAS ACTUACIONES DE EMAKUNDE Y SU INCIDENCIA EN EL TERRITORIO

El Instituto Vasco de la Mujer es un organismo autónomo del Gobierno Vasco que diseña, impulsa, asesora, coordina y evalúa las políticas de igualdad y sensibiliza a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la CAE.

Es uno de los primeros organismos de igualdad del Estado, se crea<sup>20</sup> adscrito a Presidencia del Gobierno. Se ha dedicado a fortalecer estructuras que trabajen a favor de la igualdad en las administraciones públicas, crear redes de trabajo entre las diversas administraciones, impulsar la proliferación de ámbitos privados en los que se trabaje a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Desde el comienzo se ha mostrado como uno de los más activos y, probablemente el más activo en la actualidad.

Específicamente, actúa en dos grandes campos<sup>21</sup>:

- ▶ **Con las Administraciones Públicas**, consolidando las estructuras de igualdad, impulsando la puesta en práctica de medidas para la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas.
- ▶ **Con la sociedad en general**, impulsando el empoderamiento de las mujeres, la prevención contra la violencia hacia las mujeres, asesoramiento y defensa en casos de discriminación y sensibilización a la sociedad a favor de la igualdad.

Además de los dos órganos rectores con los que cuenta, el Consejo de Dirección<sup>22</sup> y La Directora, dispone de dos órganos de gestión, una secretaría general y siete áreas funcionales<sup>23</sup>. Y ha definido órganos de coordinación dentro de su estructura orgánica que se detallan en el siguiente epígrafe.

<sup>20</sup> Ley 2/1988, de 5 de febrero

<sup>21</sup> Decreto 214/2006, de 31 de octubre, que establece la estructura orgánica y funcional del Instituto

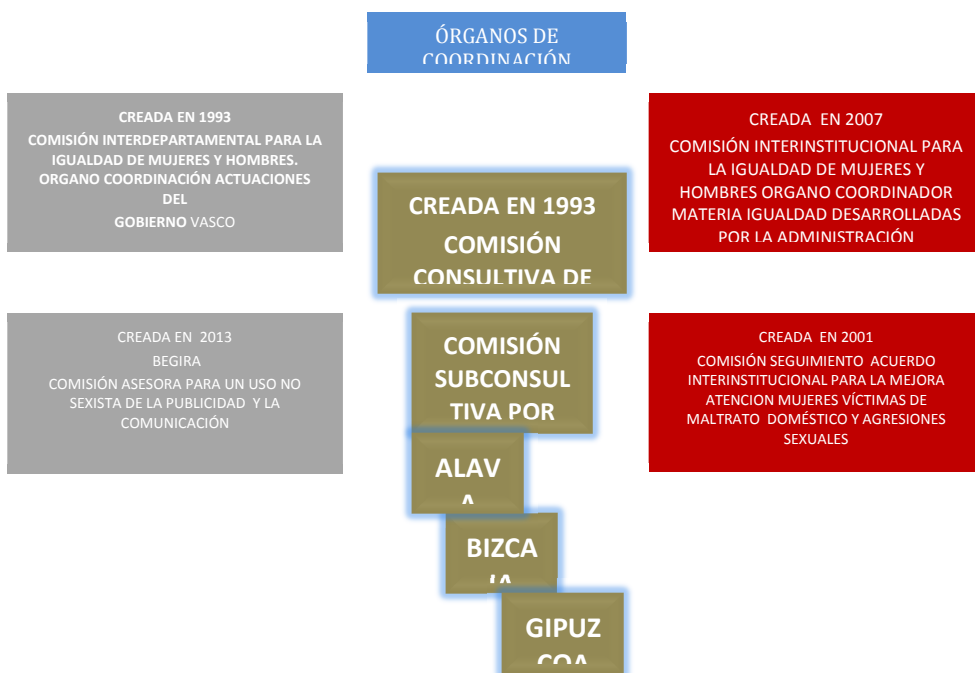
<sup>22</sup> Regulado por el Decreto 214/2006, de 31 de octubre, se renovó en 2013 con motivo del inicio de la X Legislatura, en sesión celebrada el 27 de mayo de 2013. Está presidido por el Lehendakari del Gobierno Vasco, bajo la vicepresidencia de la Directora de Emakunde, y con vocales de los departamentos del Gobierno Vasco con competencia en educación, trabajo, sanidad, industria, cultura y asuntos sociales; de las administraciones forales y locales; del Parlamento Vasco y de la Comisión Consultiva de Emakunde

<sup>23</sup> Área de administración. Área de asesoría jurídica. Área de cooperación institucional. Área de estudios, documentación y planificación. Área de programas y formación. Área de Eliminación de la violencia contra las mujeres y Área de Defensa de los derechos de igualdad

## ESTRUCTURAS DE IGUALDAD: ORGANOS DE COORDINACION

Desde su creación hasta la actualidad ha ido creando estructuras ad-hoc, en forma de comisiones, para facilitar la coordinación de agentes y un seguimiento de las distintas actividades. Son cinco, las presentamos a continuación de forma gráfica e indicando su fecha de creación porque facilita la comprensión del proceso de definición y construcción del andamiaje de la igualdad al que se hace referencia al inicio de este bloque.

GRAFICO II



24

El Gráfico II, identificando los órganos de coordinación impulsados desde Emakunde, da cuenta de ellos, clasificándolos en función de la participación específica de la DFA y del tejido asociativo del Territorio:

- ▶ En rojo se representan las comisiones de seguimiento y coordinación en las que participa la DFA, en tanto que institución del País Vasco, la interinstitucional y la de la mejora de atención a las mujeres víctimas de violencia.
- ▶ En gris las comisiones específicas del Gobierno Vasco.
- ▶ En verde caqui la coordinación establecida con el tejido asociativo del País Vasco y en la que participan asociaciones de Álava a través de la Subconsultiva.

## SINTESIS DE LOS PROGRAMAS E INICIATIVAS CLAVES

A lo largo de su trayectoria, ha impulsado, diseñado y puesto en marcha innumerables propuestas y actividades que se recogen de forma sintética en el siguiente cuadro, estructuradas de acuerdo a la información que figura en su web:

CUADRO I. AMBITOS DE INTERVENCION Y PROPUESTAS DE ACTUACION EMAKUNDE

TEMAS/AREAS DE ACTUACION	HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS
IGUALDAD EN POLÍTICAS PÚBLICAS	LOS PLANES DE IGUALDAD DE EMAKUNDE
	EVALUACIÓN DE IMPACTO
	EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
	IGUALDAD EN CONTRATOS Y SUBVENCIONES
	SUBVENCIONES PARA PLANES LOCALES
	JORNADAS
EMPRESAS Y ORGANIZACIONES	DIAGNÓSTICOS Y PLANES PARA LA IGUALDAD
	SUBVENCIONES PARA LA ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICOS Y PLANES
	ENTIDADES COLABORADORAS
	PROCESO DE HOMOLOGACIÓN
	CONSULTORAS HOMOLOGADAS
	RECURSOS
	JORNADAS
EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACION	COMISIÓN CONSULTIVA
	ASOCIACIONES
	SUBVENCIONES
	APOYO Y ASESORAMIENTO
	JORNADAS
PUBLICIDAD Y MEDIOS DE COMUNICACION	COMISIÓN ASESORA PARA UN USO NO SEXISTA DE LA PUBLICIDAD Y LA COMUNICACIÓN, BEGIRA. –SUS FUNCIONES SON:
	1. ESTUDIAR Y HACER SEGUIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD.
	2. SENSIBILIZAR, FORMAR Y ASESORAR EN MATERIA DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA.
	3. ESTABLECER CRITERIOS Y ALTERNATIVAS SOBRE EL SEXISMO EN LA COMUNICACIÓN Y EN LA PUBLICIDAD.
	4. RECIBIR Y ESTUDIAR QUEJAS CIUDADANAS E INSTITUCIONALES Y, EN SU CASO, DERIVARLAS A LOS ÓRGANOS COMPETENTES.
	5. PROPONER LA INCOACIÓN DE PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LA LEY 4/2005 -
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	ATENCIÓN Y RECURSOS ASISTENCIALES
	SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN
	COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL
	EVALUACIÓN, INFORMES Y ESTADÍSTICAS
	MARCO JURÍDICO
	SUBVENCIONES Y PRESTACIONES
	GUIAS, PUBLICACIONES Y FOLLETOS
SENSIBILIZACION, CAMPAÑAS Y PROGRAMAS	CAMPAÑAS
	REVISTA
	PREMIO EMAKUNDE
	JORNADAS
	PROYECTOS

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web de Emakunde

Además, destacan específicamente en su web los siguientes proyectos:

- **FORO PARA LA IGUALDAD.** Desde 2004. Emakunde ha puesto en marcha anualmente este Foro, concebido como un espacio de encuentro que sirve de marco para que entidades públicas y privadas ubiquen algunas de sus iniciativas a favor de la igualdad de mujeres y hombres.
- **GIZONDUZ.** Es una iniciativa pionera del Gobierno Vasco, impulsada por Emakunde, dirigida a promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres.
- **BELDUR BARIK.** Creado en 2010, es un programa impulsado por las instituciones de la CAE, dirigido a prevenir la violencia sexista entre la juventud, Su objetivo es promover reflexiones y debates junto con la gente joven para colaborar en transformar una sociedad machista en una sociedad igualitaria.
- **PROGRAMA NAHIKO.** Programa coeducativo para la prevención de la violencia contra las mujeres. La de implementación del programa NAHIKO durante los cursos escolares 2013-2014 y 2014-2015 se enmarca dentro de la convocatoria del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura que quiere

promover un proceso de transformación desde el modelo de escuela mixta actual a un modelo de escuela coeducativa.

## EL IMPACTO EN EL TERRITORIO

El documento denominado Evaluación del VI Plan para igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2014, Memoria de seguimiento 2014<sup>24</sup>, ofrece información cuantitativa muy significativa respecto de la incidencia en las instituciones vascas de las políticas de igualdad, se recogen a continuación algunas de ellas:

- ▶ La planificación del impulso a la igualdad está consolidada en los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y en la mayoría de los municipios vascos, al menos en aquellos que cuentan con una dimensión significativa. Un importante número de instituciones cuenta con un Plan de Igualdad o programas para la igualdad, extendiendo esta obligatoriedad a las empresas participadas mayoritariamente con capital público.
- ▶ En relación con los Planes de Igualdad Internos en las administraciones públicas, en 2014 se constata una aplicación mayoritaria en las Empresas de Capital Público y limitada en ayuntamientos y organismos autónomos.
- ▶ En 2014 las instituciones han informado de que 218 personas han trabajado para el impulso de la igualdad en la CAE. Más de un tercio del total de este personal se ubica en el ámbito municipal. La mitad del personal total identificado cuenta con formación específica en igualdad superior a 150 horas, y casi nueve de cada diez personas que impulsan la igualdad en las administraciones vascas son mujeres.
- ▶ Un tercio de las personas dedicadas a promover la igualdad de forma exclusiva lo hacen en jornadas parciales, y en los Ayuntamientos esta fórmula es algo más habitual que la jornada completa, siendo en su conjunto el tipo de jornada más frecuente en todo el personal identificado en 2014 (117 personas en jornada parcial y 101 en jornada completa).
- ▶ La incorporación de las evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas en las administraciones vascas muestran una implantación sólida de este requerimiento en los departamentos del Gobierno Vasco, una creciente utilización en las diputaciones forales, y un uso todavía reducido en el ámbito municipal en 2014.
- ▶ La participación ciudadana se está incorporando progresivamente como herramienta para la mejora de la gobernanza, en el ámbito de las políticas de igualdad. En 2014 se han identificado 41 consejos u órganos de participación ciudadana específicos en igualdad. Un número algo superior, si bien no específicos de igualdad, incluyen entre sus funciones y objetivos la igualdad o en su composición a entidades que la promueven
- ▶ La formación en igualdad. En torno a 2.671 personas que trabajan en 2014 en las diferentes administraciones públicas de la CAE han seguido algún tipo de formación en igualdad. En su mayoría mujeres. El personal técnico conforma el núcleo principal de quienes participan en formación en igualdad en las administraciones públicas, y las y los responsables políticos constituyen en torno al 10% del total de las personas formadas en ese año.
- ▶ En los últimos años, se han ido incluyendo progresivamente criterios de igualdad en las contrataciones, convenios, y ayudas y subvenciones que otorgan las administraciones, aunque todavía no constituye una práctica generalizada.

26

<sup>24</sup> Elaborado por Emakunde y disponible en su web.

### III. EUDEL Y LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL

Es la Asociación de Municipios Vascos fundada en 1982, tiene un carácter autónomo y está organizada “en red”. Su objetivo es defender la autonomía municipal y representar los intereses locales ante otras instituciones. A lo largo de sus más de tres décadas de funcionamiento, se ha constituido en el referente del municipalismo vasco y en interlocutora con el resto de Instituciones en la coordinación y consenso de las políticas públicas.

Dispone de un Área de Igualdad que ofrece herramientas a los Gobiernos Locales, manteniendo una colaboración con EMAKUNDE- destinada a impulsar el avance de la igualdad de mujeres y hombres en la administración local vasca, mediante el desarrollo de distintos programas e iniciativas.

Por otro lado, presenta cierta actividad en la publicación y difusión de distintos títulos y/o herramientas, cabe destacar:

- ▶ Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad, en el marco de Berdinsarean en 2008, en colaboración con Emakunde (Manual para las entidades locales)
- ▶ Recomendaciones para las actuaciones públicas ante casos de violencia machista.
- ▶ Pensar la Política. Manual de acogida para mujeres Electas Locales

#### PROGRAMAS E INICIATIVAS EN EL CAMPO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Entre los programas que ofrece, tres destacan en el campo de la igualdad, dos de ellos los realiza en colaboración con EMAKUNDE y las diputaciones forales.

- **BERDINSAREA.** Es la Red de municipios vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las mujeres constituida en 2006. La conforman 41 municipios vascos, que agrupan al 69% de la población de la CAE. De Álava, forman parte los municipios de Vitoria, Llodio y Amurrio, representando el 84% de la población alavesa.

*En el Bloque V, Apartado II se desarrolla esta Red en relación con los tres municipios de Álava que participan de la misma.*

- **BERDINBIDEAN.** Es un servicio para los municipios menores de 5.000 habitantes, destinado a la dinamización y asesoramiento en políticas de igualdad. Tiene mucha importancia en Álava por ser el Territorio Histórico que más municipios tiene de pequeño tamaño y por la práctica inexistencia de estructuras de igualdad en los municipios y cuadrillas

*En el Bloque V, Apartado III se desarrolla con amplitud este servicio y su impacto.*

- **LA BASQUESKOLA (Virginia Wolf)** o Red de electas de municipios vascos para su empoderamiento individual y colectivo. Es una herramienta para el logro de un peso equitativo de las electas y electos locales en las políticas públicas, ofreciendo un espacio de reflexión a las representantes locales sobre sus condicionantes de género en el ejercicio diario de la política.

Es un espacio propio para alcaldesas y concejales vascas que incluye el trabajo en red y el intercambio de experiencias sobre el ejercicio de la política local y con ambición internacional, para compartir conocimientos y recursos con redes de mujeres electas de otros países.

Ofrece, cursos, talleres y seminarios adaptados según disponibilidad y sesiones de trabajo y Coaching y herramientas prácticas de aplicación a nivel local que les permitan, adquirir conocimientos y habilidades para la gestión municipal, estar al tanto de los principales debates y argumentos que sostienen las políticas de igualdad, ampliar contactos e intercambiar experiencias en un ambiente de confianza.

## IV. LAS OTRAS DIPUTACIONES FORALES DE LA CAE

Las otras dos Diputaciones Forales que forman parte de la CAE también presentan una importante actividad en el ámbito de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque se caracterizan por ritmos y dinámicas diferenciadas. Si bien, es especialmente innovador el plan de igualdad vigente de la Diputación de Gipuzkoa, por la mirada que realiza a la luz del enfoque de género y al que vamos a prestar especial atención y por disponer de la primera norma foral de igualdad en una diputación.

Ambas Diputaciones participan en Berdinbidean, Berdinsarea y Beldurbarik.

Al igual que el grueso de las Diputaciones cuentan con líneas de subvención para el tejido asociativo y de otra naturaleza así como realizan asesoramiento y materiales para diagnósticos y planes para empresas y entidades privadas, así como otras muchas actividades. No obstante, sólo nos vamos a detener en aquellas que se pueden constituir en referentes en el marco del IV Plan de la DFA.

### LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

La Diputación Foral de Bizkaia tiene un largo recorrido en el campo de las políticas de igualdad, sin embargo, es en el año 2000 cuando se puede afirmar que se produce un salto cualitativo con la creación de la Unidad de la Igualdad y la puesta del en marcha de distintos instrumentos, entre otros:

- ▶ Manual de transversalidad para incorporar género en la organización,
- ▶ Programa piloto de Buenas prácticas de género en el departamento de Agricultura, así como el
- ▶ Protocolo actuación para incorporar la perspectiva de género en los procesos y procedimientos de la Diputación.

En cuanto a su recorrido en la definición y desarrollo de planes de igualdad, cuenta con una trayectoria más amplia que la Diputación Foral de Gipuzkoa, ha dispuesto de cuatro planes:

- ▶ I Plan Foral de Igualdad 2000-2003
- ▶ Revalidación del Plan Foral 2004-2007,
- ▶ III Plan Foral para la Igualdad 2009-2011 y
- ▶ IV Plan Foral para la Igualdad 2012-2015

Los dos últimos planes han definido importantes estructuras de gestión y coordinación al interior de la organización, la Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres que coordina la ejecución del Plan. El Grupo Técnico Interdepartamental. -Berdintasuna Taldea-. Participa una persona de nivel técnico por departamento y las Unidades Intradepartamentales.

- **DENBORA SAREA.** Es interesante destacar también el espacio Denbora Sarea<sup>25</sup>, de colaboración público-privado e impulsado a finales de 2013 por la Diputación Foral de Bizkaia y el Ayuntamiento de Bilbao con el ánimo de innovar en el diseño y activación de nuevos modelos sociales que promuevan la conciliación, la corresponsabilidad y la equidad de género.

---

<sup>25</sup> Forman parte de esta RED, el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia y 10 empresas (Arteche, Artez, Eroski, Euskaltel, Ikea, Mutualia, Murgibe, Torrezur Virtual ware y Zubietexe).

Para ello, se visibiliza a empresas que están apostando por un cambio en donde el centro de las mismas es su gente, sus necesidades e intereses, conformando una red formada por empresas y organismos que ya están comprometidos en facilitar una mejor gestión del tiempo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal y que participan

Esta iniciativa cuenta con cinco entidades colaboradoras cuya finalidad es apoyar y difundir su actividad y ser prescriptoras de la misma a través de sus empresas y organizaciones asociadas. Son Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, Cámara de Comercio de Bilbao, Asociación de empresarias y directivas de Bizkaia (AED), Agencia Vasca de la Innovación (Innobasque) y la Fundación Vasca para la Excelencia (EUSKALIT).

## LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

La Diputación Foral de Gipuzkoa presenta una trayectoria más reciente en la definición y elaboración de planes. Hasta la fecha ha elaborado dos planes:

- ▶ I Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gipuzkoa 2008--2011
- ▶ II Plan Foral 2012-2020 II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2012-2020

Sin embargo, su II Plan vigente hasta 2020, representa un importante salto cualitativo respecto del anterior. Determinado por el Plan Director de Emakunde, cumpliéndolo, no olvida que se elabora en el marco de una crisis social y económica y pone el cuidado de la vida y la sostenibilidad de la misma en el centro de la organización de la sociedad desde presupuestos feministas. En este sentido, el II Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres revisa la crisis desde una perspectiva de género, considerando la crisis de los cuidados, de la salud, de la ecología... planteando la necesidad de desarrollar un proceso de transformación claro de la sociedad. Propone que *“no es posible perseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en un modelo socio-económico que se sostiene, precisamente, gracias a la producción y reproducción de las desigualdades sociales y de género”*. (*“El heteropatriarcado como sistema de regulación del sexo-género-deseo que permea todas las dimensiones de la vida de las personas”*).

29

Para dar respuesta a este reto, propone incorporar a las políticas públicas un sujeto feminista o una conceptualización feminista que permita ampliar la mirada a la hora de analizar y mirar la realidad. En este sentido, incorpora en todos los ejes, al inicio, un epígrafe *Ampliando la mirada* desde los que se facilita la reflexión “feminista” para el abordaje de los objetivos y acciones o medidas en que se desarrolla cada eje. El Plan, además de dar un salto conceptual –y metodológico- respecto de lo hecho hasta ahora en este campo, representa un intento muy serio de transformar la gestión y modelos de intervención en el campo de las políticas de igualdad, aunque desconocemos su impacto y las dificultades con las que pueda estar encontrándose.

Este II Plan se concibe como el marco estratégico para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa para 2012-2020. Este amplio periodo de vigencia del II Plan, se acuerda por la dimensión de los cambios sociales que se requieren y por los que se apuesta. Se estima que es el periodo necesario para *“evaluar el impacto social de las políticas públicas de igualdad impulsadas”*.

En el marco del Plan han puesto en marcha algunas iniciativas de mucho interés:

- ▶ **La primera Norma Foral<sup>26</sup> de Igualdad del País Vasco.** Las Juntas Generales de Gipuzkoa aprobaron por unanimidad la primera norma foral de igualdad de la CAV que obliga a destinar el 1% de su presupuesto corriente, en el plazo de 6 años, al impulso de las políticas de igualdad.

<sup>26</sup> Norma Foral de Gipuzkoa 2/2015 de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres

- ▀ **La dependencia orgánica de la Dirección General de Igualdad, del Área del Diputado General**, desde la legislatura 2011-2015, según *el Decreto Foral 33/2013, de 17 de septiembre*, sobre estructura orgánica y funcional del Área del Diputado General

Por otro lado, cuenta con:

- ▀ Red guipuzcoana formada por técnicas de Igualdad locales con el nuevo plan para intercambio y reflexión.
- ▀ Estructuras más potentes. Además de la Comisión política de Igualdad como órgano coordinador y el Grupo Técnico Interdepartamental que programa, sigue y evalúa las políticas forales y las Unidades de trabajo interdepartamentales que ejecutan las acciones; con el plan vigente se crean comisiones de trabajo \*sectoriales para fomentar la coordinación y definición conjunta de las prioridades de actuación del plan.

## V. LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO (UPV) Y LA UNIVERSIDAD DE DEUSTO

La Universidad del País Vasco (UPV) también ha sido pionera en el campo de las políticas de igualdad de oportunidades, es una de las pocas universidades que está ejecutando ya su segundo plan de igualdad, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de a UPV/EHU abarcaba el periodo 2010-2013 y está ejecutando en la actualidad el II Plan de Igualdad de esa universidad definido para el periodo 2014-2017.

Además de los planes, desde principios de siglo, dispone de una importante actuación en el ámbito de la formación y también de la investigación de estudios de género. También se ha dotado de estructuras de igualdad y ofrece formación y actividades de investigación.

### ESTRUCTURAS Y REDES

La unidad de igualdad ubicada en la Universidad del País Vasco se denomina, Dirección para la igualdad. Además de esta Dirección de carácter permanente se ha definido también la Comisión para la Igualdad y una Intersectorial.

- **DIRECCION PARA LA IGUALDAD.** El Consejo de Gobierno de la UPV/EHU creó en 2006, la Dirección para la Igualdad, para asegurar el efectivo cumplimiento de la igualdad de derechos y deberes de mujeres y hombres en esta universidad.
- **COMISION PARA LA IGUALDAD.** Se crea en 2009, formando parte de la -RUIGEU- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria y se crea para elaborar y llevar adelante los planes de igualdad de la universidad- Hay Comisiones para la Igualdad por Centros y de los Consejos de Estudiantes. La Dirección para la Igualdad, con el apoyo de la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU, impulsan el primer plan.
- **COMISIÓN INTERSECTORIAL PARA LA IGUALDAD DE LA UPV/EHU.** Creada en 2014, es el órgano de trabajo, consulta, participación y, en su caso, negociación de los y las representantes del personal de la UPV/EHU en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.
- La Dirección para la Igualdad con el apoyo de la Comisión para la Igualdad y de la Comisión Intersectorial para la Igualdad elaboró el borrador del II plan de igualdad.

Además con carácter informal, en la UPV se ha formado:

**EKIMEN FEMINISTA, RED DE ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO.** Se constituye en 2006 y aglutina a gran parte de las especialistas que participan en las distintas ofertas formativas de la UPV, en el ámbito de la igualdad.

## FORMACIÓN E INVESTIGACION

La formación desde una perspectiva de género o considerando las aportaciones de la teoría feminista se imparten en la UPV en los grados y en los postgrados.

**GENERO EN LOS GRADOS.** Dispone de un amplio número de asignaturas (grados) donde se ha incorporado la perspectiva de género en el currículum. En la web se ofrece un mapa de los grados que la incluyen.

**GENERO EN EL POSTGRADO.** En la UPV se imparte, al menos, que se focaliza en tres áreas:

- ▶ **MÁSTER EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO.** Se oferta desde 2001 con la colaboración de Emakunde y la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Está destinado a formar personas especializadas y cualificadas para la intervención a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

- ▶ **MASTER UNIVERSITARIO OFICIAL EN INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. UNIVERSIDAD DE DEUSTO.** Cuyo recorrido comenzó en 2003 y que a partir del curso 2006-2007 se imparte como máster oficial universitario, cuenta desde sus inicios con la colaboración de Emakunde.

Este máster aborda, desde una perspectiva interdisciplinar, la intervención en el ámbito de la violencia contra las mujeres, que sin duda constituye un problema social de primer orden.

Su finalidad principal es incidir en la consecución de una sociedad igualitaria y en la erradicación de la violencia contra las mujeres a través de la formación de profesionales que reconozcan las causas que la provocan, que analicen y pongan en práctica medidas para su prevención y que mejoren la prestación de servicios en este ámbito.

- ▶ **MASTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO.** Este máster de investigación tiene como objetivo general ofrecer una formación interdisciplinar y especializada en el campo de los estudios feministas y de género.

Mantiene una actividad muy importante en la investigación en estudios de género y convoca ayudas anuales para la realización de trabajos de fin de máster con perspectiva de género.

### I. AMBITO DE ACTUACIÓN Y ORGANIZACIÓN

La Diputación Foral de Álava se rige por la *Norma Foral 52/1992, de 18 diciembre*, de 27Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de la Diputación Foral de Álava. Competencialmente tiene un papel muy importante en el campo de los tributos, el urbanismo y los servicios sociales. Geográficamente abarca todo el territorio histórico de Álava, teniendo especial influencia en los territorios rurales, dadas las características especiales de esta provincia.

El Plan Estratégico de Legislatura aprobado recientemente -marzo 2016-, expresa, no obstante, las propuestas de intervención y, por tanto, las áreas y ámbitos de trabajo donde focalizar el esfuerzo o, las competencias y prioridades para esta legislatura. En este sentido, contempla diez grandes ejes:

1. RECUPERACIÓN ECONÓMICA DE ÁLAVA
2. DESARROLLO DE LA LOGÍSTICA COMO MOTOR DE COMPETITIVIDAD
3. LIDERAZGO EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS SOCIALES
4. ADMINISTRACIÓN Y HACIENDA FORAL AVANZADAS
5. SECTOR PRIMARIO PROFESIONAL, INNOVADOR Y SOSTENIBLE
6. EUSKERA, CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD
7. AVANCE EN EL EQUILIBRIO TERRITORIAL
8. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO NATURAL
9. INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y MOVILIDAD
10. GOBERNANZA, IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

32

#### EL PLAN ESTRATÉGICO DE LEGISLATURA 2015-19 Y LA IGUALDAD

En el eje 10, se expresa y pone de manifiesto la estrategia de intervención de la Diputación en el campo de las políticas de igualdad de oportunidades, a través del tercer objetivo estratégico de este eje, a saber, FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, en el que se expresa la necesidad de elaborar un IV Plan una vez agotado el III (2010-2014) como marco de referencia y herramienta para consolidar las políticas públicas desarrolladas en las últimas décadas en Álava.

Con este IV Plan, la Diputación confirma su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres destacando que toda la administración foral está concernida en el camino hacia una sociedad más justa, en la que el valor de la igualdad esté integrado socialmente y se reconozca su importancia.

El Plan Estratégico de Legislatura, apuesta por un IV Plan de Igualdad que, en cumplimiento de la *Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi*:

- ▶ Incorpore la perspectiva de género en todos los ámbitos, niveles y fases de las políticas públicas forales, aunque ello conlleve adecuar la organización interna de la administración,
- ▶ Siente las bases para erradicar la grave lacra de la violencia de género,
- ▶ Apoye el empoderamiento de las mujeres. A este respecto apuesta por un proceso que tiene dos dimensiones: la individual y la colectiva/pública. Las instituciones y poderes públicos tenemos la

<sup>27</sup> Modificada por la Norma Foral 6/2001, de 9 de marzo, de Ejecución Presupuestaria para 2001 (BOTH A n. 32 de 16/03/2001); por la Norma Foral 6/2004, de 19 de abril, que añade un nuevo apartado 3) al artículo 54 (BOTH A n. 48 de 30/04/2004); por la Norma Foral 5/2008, de 18 de febrero, que modifica el artículo 33, 34 y 46 su suprime los artículos 36 y 37 de la Norma Foral 52/1992 (BOTH A n. 25 de 27/02/2008); y por la Norma Foral 9/2011, de 14 de marzo, que modifica los artículos 3.2, 7, 97 y 99 (BOTH A n. 35 de 23/03/2011)

obligación de contribuir a crear las condiciones para acompañar a las mujeres en ese camino de toma de conciencia personal y colectiva un cambio profundo de valores, en eliminar roles sociales y estereotipos, en favorecer el desarrollo de la autonomía de las mujeres, en mejorar su acceso al empleo y sus condiciones, y apoyar el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia

- Impulse una organización social corresponsable, que tome en consideración la necesidad de las personas de atender sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral). Las instituciones deben transformar los roles tradicionales, los estereotipos y modelos organizativos no igualitarios, tanto en la esfera doméstica como pública. Todavía existe un amplio campo para el cambio cultural hacia la corresponsabilidad en el hogar y el cuidado de menores y de las personas mayores, que debe discurrir paralelo con el cambio en la cultura empresarial hacia una conciliación real de la vida laboral y familiar
- y que las políticas de igualdad se extiendan a todo el territorio alavés.

### CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y PLANTILLA

La DFA es el órgano de gobierno del territorio histórico de Álava. Cuenta en esta legislatura, de acuerdo con los datos facilitados por la DFA, con 8 departamentos -14 direcciones generales- y dos Organismos Autónomos: El Instituto Foral de la Juventud -IFJ- y el Instituto Foral de Bienestar Social, -IFBS-. Así mismo cuenta con otros organismos adscritos en forma de sociedades forales y fundaciones.

TABLA IV. NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA DIPUTACIÓN EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD EN LAS ÚLTIMAS CINCO LEGISLATURAS

Si observamos los datos de esta tabla, en esta legislatura, por primera vez se cuenta con un gobierno paritario<sup>28</sup> en la historia de la Diputación Foral de Álava; 4 diputadas y 4 diputados lo conforman.

Por otro lado, respecto de un equipo directivo más igualitario de directoras y directores, también se da la mejor ratio de todas las legislaturas contempladas. No así en las Fundaciones Forales.

Una proporción de 16 a 11 en los puestos de

		1999/03	2003/07	2007/11	011/15	2015/19
DIPUTADO GENERAL	HOMBRES	1	1	1	1	1
	MUJERES	0	0	0	0	0
DIPUTADAS/OS FORALES	HOMBRES	7	6	6	4	4
	MUJERES	1	3	4	4	4
DIRECTORAS/ES DFA	HOMBRES	14	13	12	9	8
	MUJERES	2	2	4	4	6
DIRECTORAS/ES GERENTES OAAA	HOMBRES	2	2	1	1	1
	MUJERES	0	0	1	1	1
DIRECTORAS/ES SOCIEDADES PÚBLICAS FORALES	HOMBRES	6	6	4	2	1
	MUJERES	1	1	3	0	0
FUNDACIONES FORALES	HOMBRES	0	1	2	2	2
	MUJERES	0	0	0	0	0
TOTALES	HOMBRES	30	29	26	19	16
	MUJERES	4	6	12	9	11

NOTA: en los supuestos en los que dos o más personas de distinto sexo han ocupado sucesivamente, en la misma legislatura, un mismo cargo público foral se ha tenido en cuenta, a efectos de los datos recogidos en esta tabla, el sexo de la persona que estuvo más tiempo.

Fuente: Diputación Foral de Álava

<sup>28</sup> Ley vasca 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres”, establece que en el Gobierno y en las Diputaciones Forales ambos sexos deben estar representados en al menos un 40%.

responsabilidad de los distintos organismos, es la situación más equilibrada en la historia democrática de la Diputación y, sobre todo, es interesante detenerse en la tendencia positiva que muestra la tabla respecto de la posición más igualitaria de mujeres y hombres en los órganos de dirección.

**LAS PLANTILLAS DE LA DIPUTACIÓN.** De acuerdo con los datos facilitados por distintos departamentos de administración o recursos humanos de algunos de los organismos que conforman la Diputación Foral de Álava, revisamos, a continuación, “las plantillas de la DFA”, en estos últimos cinco años.

La plantilla de la DFA, en su globalidad, se sitúa en torno a 1.100 personas y presenta la siguiente composición:

TABLA V. COMPARATIVA DE LA PLANTILLA DE LA DIPUTACION FORAL DE ÁLAVA POR RELACION LABORAL

AÑO	PLANTILLA			ALTOS CARGOS Y PERSONAL EVENTUAL		PERSONAL INTERINO		PERSONAL FUNCIONARIO	
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2011	962	479	483	17	20	74	104	388	359
2012	929	461	468	16	20	67	98	378	350
2013	917	450	467	17	20	75	110	358	337
2014	912	437	475	18	20	79	134	340	321
2015	938	448	490	17	21	102	165	329	304

TABLA VI. COMPARATIVA DE LA PLANTILLA DE LA DIPUTACION FORAL DE ÁLAVA POR CATEGORIA PROFESIONAL

AÑO	CATEGORÍA PROFESIONAL TITULACIÓN									
	HOMBRES					MUJERES				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
2011	152	64	124	124	15	127	46	259	40	11
2012	149	62	118	119	13	125	43	252	38	10
2013	147	63	115	111	14	125	46	249	37	10
2014	152	56	110	106	13	129	48	250	37	11
2015	152	56	112	114	14	131	52	255	41	11

Datos plantilla Diputación a 4.04.16

Las tablas señalan que se da una plantilla más o menos equilibrada en la Diputación a lo largo de estos años, aunque ahora la proporción de mujeres es algo mayor que hace cinco años. No obstante ellos ocupan las mejores posiciones en términos de categoría profesional, aunque ellos son significativamente más que ellas en la categoría D y ellas en la C. Así mismo, ellos tienen una relación laboral algo más sólida que la de ellas, sus ratios de personal interino son menores que los de ellas, al tiempo que su ratio de personal funcionario es más alta que el de ellas en todos los años contemplados en la tabla V.

Por otro lado, como se señaló en la reunión del personal técnico, se trata de una plantilla que se va a renovar a corto y medio plazo, por dos cuestiones, el alto porcentaje de personas que en los próximos años (3-5) va a jubilarse y el nutrido grupo de personal eventual (interino) con el que cuenta la plantilla. De manera que va haber una renovación muy notable a corto y medio plazo que va a tener consecuencias en relación con las políticas de igualdad de oportunidades; en el sentido de que habrá que prever procesos formativos o de aprendizajes previos o posteriores.

En efecto, aunque no se recogen aquí datos sobre la formación impartida en el ámbito de las políticas de igualdad a la plantilla –eso forma parte de la evaluación-, en el proceso de definición, elaboración y desarrollo del III Plan, se

han llevado a cabo distintos cursos y/o programas de formación al respecto, necesarios para seguir avanzando en el desarrollo de los planes de igualdad que hay que tener en cuenta de cara a la renovación de la plantilla.

TABLA VII. PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD Y REDUCCIONES DE JORNADA – FLEXIBILIDAD HORARIA

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
REDUCCIONES JORNADA	4	35	7	36	5	34	4	29	5	49	5	36	4	35
FLEXIBILIDAD HORARIO	10	27	4	25	6	21	10	37	17	68	10	40	13	41
PERMISOS PATERNIDAD	12		9		13		11		13		9		12	
PERMISOS R MATERNIDAD		18		13		17		8		9		15		9
PERMISOS MATERNIDAD CEDIDA					2		3		6		2		5	

por “razones personales”, podemos observar como las reducciones de jornada son ejercidas casi exclusivamente por las mujeres, mientras que la flexibilidad horaria aunque también es ejercida mayoritariamente por mujeres se da una participación más intensa de los hombres que en las reducciones de jornada.

**IFJ.** Si nos detenemos en la plantilla del Instituto Foral de la Juventud, la del IFBS se recoge en su propio apartado, de acuerdo con los datos de la tabla VIII, podemos observar que se mantiene muy equilibrada en general y en cuanto a categorías, si bien ellos están más representados en el cuerpo C y ellas en el D.

TABLA VIII. PLANTILLA IFJ POR SEXO Y CATEGORIA PROFESIONAL

	PLANTILLA		CATEGORIA PROFESIONAL/TITULACION								RESPONSABILIDAD			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES				MUJERES				HOMBRES		MUJERES	
			A	B	C	D	A	B	C	D	DIRECCIONES	JEFATURAS	DIRECCIONES	JEFATURAS
<b>2011</b>	29	34	2	3	16	8	2	4	10	18	1	1	1	0
<b>2012</b>	29	34	2	3	16	8	2	4	10	18	1	1	0	0
<b>2013</b>	29	30	2	3	16	7	2	3	9	17	1	1	0	0
<b>2014</b>	29	28	2	3	17	7	2	3	8	15	1	1	0	0
<b>2015</b>	29	28	2	3	17	7	2	3	8	15	1	1	0	0

35

TABLA IX. PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD Y REDUCCIONES DE JORNADA

Respecto de los permisos y reducciones de jornada que se recogen en la tabla contigua no cabe comentario significativo

	PERMISOS PARENTALES/MARENTALES		PERMISO CUIDADO DEPENDIENTES (Reducción de jornada)	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
<b>2010</b>				2
<b>2011</b>			1	2
<b>2012</b>		Permiso de lactancia de 1 mujer	1	1
<b>2013</b>		Permiso de lactancia de 1 mujer	1	
<b>2014</b>			1	2
<b>2015</b>				

**AAD.** En cuanto a la sociedad pública ÁLAVA AGENCIA DE DESARROLLO S.A, creada en 1991, su cometido es asegurar la existencia de suelo y pabellones industriales. Sus datos se recogen en la tabla siguiente:

36 TABLA X. PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y RESPONSABILIDAD (2011-2015)

Se trata de una sociedad con una plantilla estable a lo largo de los cinco años

AÑO	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		CATEGORÍA PROFESIONAL TITULACIÓN				RESPONSABILIDAD			
		HOMBRES				MUJERES				HOMBRES	MUJERES		
		A	B	C	D	A	B	C	D	DIRECCIONES	DIRECCIONES		
2011	7	2	5	2				3	1	1		0	1
2012	7	3	4	3				2	1	1		1	
2013	7	3	4	3				2	1	1		1	
2014	7	3	4	3				2	1	1		1	
2015	7	3	4	3				2	1	1		1	

que se recogen en cuanto al número y también, relativamente estable, en cuanto a la composición por sexo. Sorprende no obstante, que la totalidad de la plantilla masculina sea exclusivamente del cuerpo A durante el periodo estudiado.

En cuanto a la información relativa a permisos parentales/marentales como permisos para cuidado de dependientes, en periodo de vigencia del plan, 2010-2014, no ha habido ninguna solicitud en esta sociedad.

ÁRABAKO LANAK, S.A. Es otra sociedad pública, creada en 1998, adscrita en su origen al Departamento de Administración Local, cuyo objeto social es la realización de los fines y funciones propios de las Sociedades Urbanísticas de Rehabilitación.

En este caso toda la plantilla es laboral y presenta un perfil muy técnico: 1 jurista, 1 jurista-economista, 3 Administrativas, 1 Auxiliar Administrativo, 2 Arquitectos, 1 Arquitecto técnico, 1 Economista, 1 Ingeniero de caminos, 1 Ingeniero Topógrafo y 1 Director-Gerente.

Es destacable la notable segregación por sexo, las mujeres están repartidas entre el A, el B y el C, fundamentalmente en el A, mientras ellos están básicamente en el A con alguna pequeña representación en el cuerpo D.

TABLA XI. PLANTILLA ÁLAVAKO LANAK POR CATEGORÍA PROFESIONAL – RESPONSABILIDAD Y SEXO - 2011-2015

AÑO	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		CATEGORÍA PROFESIONAL TITULACIÓN				RESPONSABILIDAD				
		HOMBRES				MUJERES				HOMBRES		MUJERES		
		A	B	C	D	A	B	C	D	DIRECCIONES	JEFATURAS	DIRECCIONES	JEFATURAS	
2011	8	4	4	3				4	1				1	
2012	15	7	8	6			1	5		3		2	1	1
2013	15	7	8	6			1	5		3		2	1	1
2014	14	6	8	5			1	3	2	3			1	
2015	14	6	8	5			1	3	2	3			1	

Respecto de los permisos marentales y parentales no se recogen porque no se han facilitado por sexo.

ÁRABAKO BIDEAK – VIAS DE ÁLAVA, S.A. Es una sociedad dependiente del Departamento de Obras Públicas y Transportes de la Diputación Foral de Álava, cuyo objeto es la conservación, mantenimiento, explotación y seguridad de la autopista

TABLA XII. PLANTILLA ÁLAVAKO LANAK POR CATEGORÍA PROFESIONAL – RESPONSABILIDAD Y SEXO

Vitoria-Gasteiz-Eibar a su paso por el Territorio Histórico de Álava.

AÑO	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		CATEGORÍA PROFESIONAL TITULACIÓN				RESPONSABILIDAD			
		HOMBRES				MUJERES				HOMBRES	MUJERES		
		A	B	C	D	A	B	C	D	DIRECCIONES	DIRECCIONES		
2011	5	2	3	2				1		2		1	
2012	3	1	2	2				1		1			
2013	3	1	2	2				1		1			
2014	3	1	2	2				1		1			
2015	3	1	2	2				1		1			

Esta sociedad, es la de menor tamaño habiéndose incluso reducido en estos últimos 4 años. Como se observa todos los hombres pertenecen al grupo A, mientras que ellas se reparten por igual entre 2011-2015 el A y el C.

## II. EL INSTITUTO FORAL DE BIENESTAR SOCIAL (IFBS)

El Instituto Foral de Bienestar Social<sup>29</sup> es un organismo autónomo, adscrito al Departamento de Servicios Sociales de la DFA que desarrolla y gestiona los servicios sociales de competencia foral en el ámbito del Territorio Histórico de Álava.

En 1991 se ubica en él la primera plaza de asesora de igualdad<sup>30</sup>, lo que permite que desde ese instituto además de impulsarse distintas iniciativas en el campo de las políticas de igualdad se avance en algunas metodologías y prácticas de intervención y explica, en parte, el singular papel del IFBS. Esta asesoría, dependiente de Intervención Social, tiene la función en sus inicios de poner en marcha recursos de atención a víctimas de violencia de género y de implementar el I Plan de Acción Positiva para las Mujeres 1991-1994, elaborado por Emakunde y aprobado por el Gobierno Vasco. En 2003 se suprime esa plaza y se reconvierte en “técnica superior de intervención social”, manteniéndose dependiente de Intervención Social.

El I.F.B.S. desarrolla y gestiona toda la actividad directa de los servicios que integran la red pública de atención, al tiempo que regula la intervención de la iniciativa privada, con o sin ánimo de lucro, en el ámbito de los servicios sociales, definiendo las fórmulas de colaboración en la prestación de servicios, a través de mecanismos de convenios y acuerdos de colaboración, o mediante la concertación y contratación de la gestión de servicios y actividades relacionadas con el Catálogo foral de servicios y prestaciones sociales.

Cuenta también con Un Observatorio de Servicios Sociales de Álava que facilita información especializada sobre la protección social mediante:

- ▶ **Datos estadísticos sobre las** características socio-demográficas del Territorio Histórico, la evolución de las diferentes necesidades sociales en el mismo y sobre la Red de Servicios Sociales desarrollada en respuesta a esas necesidades.
- ▶ **Documentación.** Las personas usuarias pueden acceder a documentos estadísticos sobre necesidades sociales y servicios sociales en Álava y en la CAPV.
- ▶ **Boletines del Observatorio.** Los datos anualmente publicados en la web del Observatorio se analizan en profundidad en una serie de Boletines Estadísticos descargables.

### PLANTILLA Y DEPARTAMENTOS

Tiene la plantilla más numerosa de la Diputación, 1.038 personas. Su equipo directivo está compuesto por una Dirección-Gerencia y seis Subdirecciones: Subdirección Técnica Área Económica y Presupuestaria, Subdirección Técnica Área Organización e Informática –liderada por un varón-, y las Subdirecciones Técnicas de Área de Personas con Discapacidad, Área de Intervención Social, Área de Personal y Área de Contratación y Régimen Jurídico; cuenta también con una Jefatura de Servicio de Registro e Inspección de Servicios Sociales.

<sup>29</sup> En la actualidad está regulado por el Decreto Foral 49/2015 que modifica el 57/2012 y que prueba la estructura orgánica y funcional del Departamento de Servicios Sociales

<sup>30</sup> Ver detalle en el apartado siguiente

En la tabla contigua se recogen los departamentos y la plantilla de cada uno de ellos. En este caso, aunque los datos no están desagregados las mujeres predominan en un porcentaje superior al 95%.

Por otro lado, los datos de su plantilla indican que cuenta con un número total de efectivos de más de 1000 personas<sup>31</sup>, las mismas que en 2013.

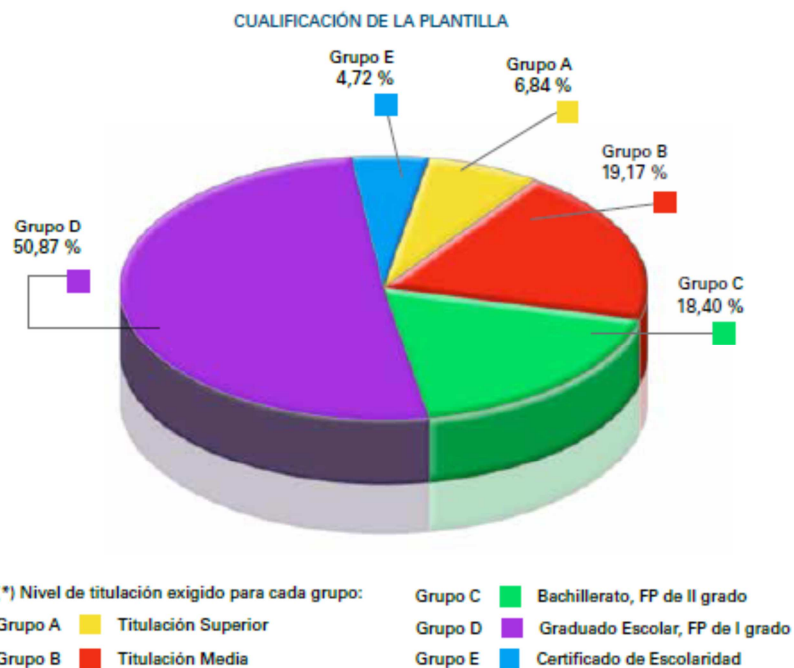
TABLA XIII. PLANTILLA POR AREAS Y DEPARTAMENTOS A 31.12.2014

AREAS	DEPARTAMENTOS		
ÁREA DE SERVICIOS GENERALES	OFICINA CENTRAL:	44	53
	SECRETARÍA SERVICIOS SOCIALES:	9	
	SUBDIRECCIÓN TÉCNICA:	17	619
ÁREA DE PERSONAS MAYORES	- RESIDENCIAS:	536	
	- CENTROS DE DÍA:	66	
	- SUBDIRECCIÓN TÉCNICA:	19	296
ÁREA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:	CENTRO DE ORIENTACIÓN Y VALORACIÓN	17	
	RESIDENCIAS Y PISOS:	148	
	TALLERES DE EMPLEO ESPECIAL:	22	
	- CENTROS OCUPACIONALES:	82	
	CENTRO DE AUTONOMÍA PERSONAL:	8	
	ÁREA DE INTERVENCIÓN SOCIAL	Intervención Social:	15
	Oficina de Información y SSB	25	
ÁREA DEL MENOR Y LA FAMILIA	Equipo Técnico Infancia:	21	30
	Hogares de Infancia:	9	
	<b>TOTAL</b>		<b>1.038</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Memoria 2014 del Departamento de Servicios Sociales

En cuanto a la clasificación de la plantilla por categorías o grupos profesionales, la citada Memoria, en el capítulo dedicado al IFBS ofrece el siguiente gráfico que se reproduce a continuación:

GRAFICO III



LA COMISION DE ÁREA DEL IFBS. Está formada por cinco personas, lo que se valora negativamente, en el sentido de que la Comisión no tiene capacidad para llegar a una plantilla tan numerosa, planteándose la conveniencia de constituir casi una comisión de área por cada área del IFBS. No obstante, está teniendo un papel muy activo en el impulso y desarrollo de las políticas de igualdad – con mucho dinamismo en las comisiones-<sup>32</sup> del III Plan.

<sup>31</sup> Decreto Foral 49/2014, de 7 de octubre

<sup>32</sup> Es la única Comisión que ha definido un “Programa Operativo” para 2015

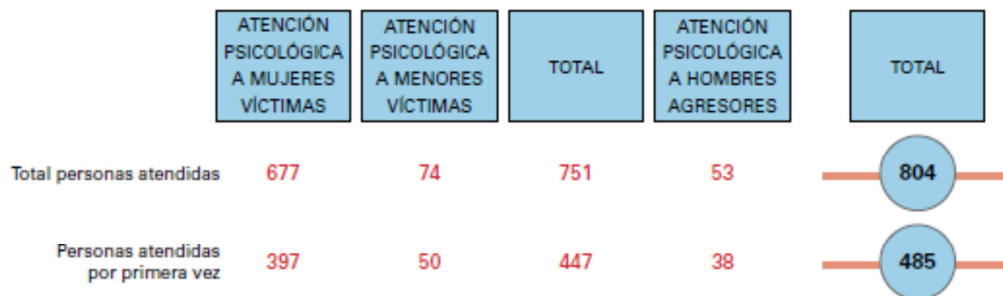
## LOS DATOS DE ATENCION A LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL IFBS

Desde el IFBS se ofrecen distintos servicios de atención a la violencia de género, sin embargo, no se trabaja en prevención<sup>33</sup>. De acuerdo con la Memoria 2014, la atención a las víctimas de violencia de género consta, con carácter general, de los siguientes programas:

- ▶ **Atención jurídica:** incluye dos tipos de servicios, asesoría jurídica y seguimiento de los procesos jurídicos. En 2014 se atendieron en el primer servicio, 193 (160 eran nuevas usuarias) y en el segundo 39 (17 nuevas usuarias)
- ▶ **Atención psicológica a víctimas.** (Atiende a mujeres adultas y a menores)
- ▶ **Atención psicológica a agresores**
- ▶ **Pisos de acogida** (2 pisos) para mujeres que se encuentran en absoluta indefensión y deben abandonar el domicilio familiar, con un total de 11 plazas.
- ▶ **Convenios de Coordinación Interinstitucional**

Los resultados de 2014, en relación a la atención psicológica de mujeres y hombres se expresan en el gráfico siguiente:

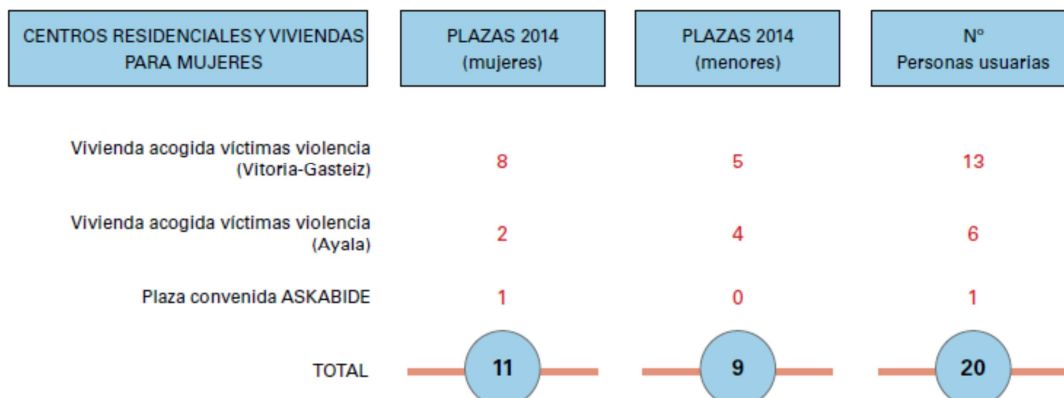
GRAFICO IV



Fuente: Memoria 2014

Y, en relación con los pisos de acogida, los datos para 2014, se recogen en el gráfico.

GRAFICO V



En estas viviendas y en los domicilio particulares se implementa un Programa de apoyo socioeducativo y de acompañamiento. En 2014 se han beneficiado 20 mujeres y 24 menores.

<sup>33</sup> La sensibilización y prevención se realiza desde el servicio de igualdad

El Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género, dependiente de Intervención Social, conveniado con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, está compuesto por un equipo de 7 psicólogas a tiempo completo y 1 psicólogo, cuatro días semanales y dirigido por 2 doctoras en psicología, prestando atención en Llodio/Llodio y Vitoria-Gasteiz. En el Área Jurídica presta atención en Vitoria-Gasteiz y una vez al mes en Llodio y Amurrio

En lo relativo a los convenios se han prorrogado los llevados a cabo con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Llodio y Amurrio para la coordinación de intervenciones en situaciones de violencia de género.

*Ver en Anexo IV detalle de los Convenios IFBS según Memoria 2014 de Servicios Sociales.*

Por otro lado, cabe destacar:

- ▶ La elaboración del “Protocolo de actuación en materia de violencia de género para el Área de Menor y Familia” con el objetivo de proporcionar un instrumento de trabajo y formación, para la intervención con menores y mujeres, con criterios, orientaciones, herramientas e información para la facilitación de la lucha contra la violencia de género en el marco competencial.
- ▶ El trabajo conjunto con el Ayto. de Vitoria-Gasteiz en la elaboración de un protocolo de derivación de casos, un borrador de convenio de colaboración para hacer uso del Centro de Acogida Inmediata y un proyecto presentado a una convocatoria europea para implementar una red de recursos de acogida residencial en Álava.
- ▶ Y, en el Grupo Técnico de la Comisión de seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y violencia sexual (GTT), se ha trabajado en la elaboración de un modelo común de formación en materia de violencia de género a profesionales de los distintos ámbitos, un diagnóstico sobre necesidades de mejora en la atención a menores que viven en contextos de violencia y una guía sobre protección de datos personales en los procesos de atención a mujeres que sufren violencia en el espacio doméstico y/o agresiones sexuales.

40

Por último, cabe destacar algunos datos que, si bien no remiten a fechas inmediatas, si facilitan una mejor comprensión de esta realidad y permiten detectar algunas tendencias y, en esa medida, ofrecen bastante interés:

- ▶ El incremento relativo mayor de personas usuarias de los servicios del IFBS, se produce en el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, que pasan de 938 a 1.102 personas atendidas en 2013 (un 17,5% más respecto a 2012). Estas 1.102 mujeres atendidas en el Sistema de Servicios Sociales por problemas de violencia doméstica, representan un 6,8 por mil de la población femenina del Territorio.
- ▶ El 75% de las mujeres que accedieron a algún servicio a lo largo de 2013, recibieron esta asistencia psicológica para sobreponerse a las secuelas de la situación.
- ▶ En torno a un 17% hizo uso de los servicios de asistencia jurídica en 2013.
- ▶ En 2013, un porcentaje del 6,6% estuvo en pisos junto con sus hijos e hijas, tras haber tenido que abandonar el hogar familiar.

Por lo que se refiere a la evolución de la población atendida, el dato más destacable es el incremento que se ha registrado en la cobertura de los servicios de asistencia psicológica, que han pasado de atender a 264 mujeres en 2008, a más de 827 en 2013 (es decir, han triplicado su cobertura en ese periodo)

### III. TRAYECTORIA DE LA DIPUTACIÓN EN POLÍTICAS DE IGUALDAD: LOS PLANES DE IGUALDAD

El Territorio Histórico de Álava ha sido pionero en el impulso de las políticas de igualdad con la creación de la “Asesoría para la igualdad”, en 1991, dando paso así a las primeras políticas de igualdad en la Diputación Foral de Álava y constituyéndose en la primera institución del País Vasco que cuenta con una asesoría de esta naturaleza.

En 1996, se realiza por parte del Instituto Foral de Bienestar Social el “Estudio sobre la situación de la mujer en Álava: Género y Desigualdad Social”, que recomienda la necesidad de desarrollar un plan para la consecución de la igualdad para mujeres y hombres en el territorio. En 1997 tiene lugar el Consejo<sup>34</sup> en el que se decide impulsar la elaboración de un plan de acción positiva para las mujeres de Álava y, en ese mismo año, se aprueba por las Juntas Generales de Álava *la moción 2/1997*, para la implementación de acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres y el reconocimiento de dicha igualdad.

En este sentido, se debe afirmar que es la definición de planes de igualdad sucesivos y especialmente el III, lo que da lugar al establecimiento de una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, definida, articulada y consolidada en la Diputación.

#### LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El antecedente formal en el territorio se sitúa en el marco del I Plan de Igualdad de la Diputación Foral de Álava con el que se creó la Comisión de Mujeres, en 1998 como estructura de participación. Al calor de los tres planes se ha ido avanzando, de forma desigual, en la definición de estructuras y en la puesta en marcha de iniciativas y programas. Veamos.

Los dos primeros planes se elaboran antes de la definición de “Plan Director”, sin embargo, el segundo echa a andar con la Ley de Igualdad de la CAE ya en vigor. Estructuralmente son semejantes, no obstante presentan elementos diferentes. Su trayectoria ha sido desigual y, por tanto, también sus aportaciones:

- ▀ I Plan de Igualdad 1999-2003. Es un plan a 4 años y es el primero. (Gobierno del PNV en coalición) Se elabora de forma interna –impulsado desde el IFBS- y mediante un proceso interno participativo que impulsa el desarrollo de estructuras de trabajo constituido por 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. Contempla 6 áreas de intervención:

1. ADECUACIÓN DE LA ADMÓN FORAL AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2. PARTICIPACIÓN SOCIAL
3. CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y PROFESIONALES
4. CULTURA, OCIO Y DEPORTE
5. DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO
6. CALIDAD DE VIDA

Da lugar a la primera estructura de coordinación interna en el ámbito de las políticas de igualdad: La Comisión Interdepartamental. Su vigencia será prorrogada por dos veces, y plantea una evaluación.

Representa el primer embrión de las futuras políticas de igualdad de oportunidades en la institución.

<sup>34</sup> Mediante Acuerdo 975/1997 del Consejo de la Diputación Foral de Álava

- ▶ II Plan 2006-2008. Es un plan a dos años, que se realiza de forma externa sin proceso de participación interno y se elabora cuando ya está aprobada la Ley de Igualdad 2005. Se elabora con un gobierno del PP. Establece 6 áreas de intervención:

1. INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.
2. IGUALDAD EN LA VIDA ECONÓMICA
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL
4. FOMENTO DE LA IGUALDAD CIVIL, POLÍTICA Y SOCIAL. ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
5. PROMOCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA, DEL BIENESTAR Y DE LA SALUD
6. DESARROLLO ECONOMICO Y EMPLEO

Es un plan con un nivel de ejecución bajo que no parece aportar, por tanto, elementos nuevos de coordinación o ejecución. 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.

### EL III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA 2010-2014

Se define, elabora y pone en marcha, en la legislatura 2007-2011 con un Gobierno del PNV en coalición con Aralar. La Diputación cuenta ya con un servicio de igualdad<sup>35</sup>; que le permite impulsar un proceso ampliamente participativo en la propia Diputación y también con el tejido asociativo de mujeres para su definición, con apoyo externo. Se trata de un proceso llevado a cabo a lo largo de varios meses de trabajo que, al mismo tiempo, sirve para sensibilizar y permear en las políticas de igualdad de oportunidades en la Diputación y en las fortalezas del *mainstreaming* de género.

Representa un punto y aparte respecto de los planes anteriores, no sólo porque se elabora cuando ya están en marcha los planes directores, en concreto el Plan Director de la IX legislatura, lo que determina su estructura –ejes y ámbitos de actuación–, esto es Gobernanza como eje transversal y tres ejes sectoriales, Empoderamiento, Organización Social Corresponsable y Violencia contra las mujeres; si no porque contempla en su estrategia, – estableciendo los recursos para ello–:

- ▶ LA ADOPCIÓN DEL MAINSTREAMING COMO ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
- ▶ LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO ENFOQUE DE ANÁLISIS
- ▶ DEFINE Y ARTICULA ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN COMPLEJAS INTERNAS Y EXTERNAS
- ▶ COMPROMETE UNA EVALUACIÓN INTERMEDIA Y OTRA FINAL

Todo ello permite que en la Diputación, en su práctica –en la cultura de la organización– comience a germinar una gobernanza que en su ADN va introduciendo –paso a paso– la dimensión de género y de la que dan cuenta la evaluación intermedia en el ámbito de la gobernanza y la evaluación final en sus distintos ejes.

El Plan además está sometido, por así decir, al “control de calidad” y a la dinámica de seguimiento y coordinación de Emakunde.

### LOS PRESUPUESTOS DEL III PLAN DE IGUALDAD

En la tabla XIV se recogen los datos relativos al presupuesto aprobado y al ejecutado en los últimos cinco años directamente por el servicio de igualdad.

<sup>35</sup> En la legislatura 2007-2011, con el nuevo gobierno la competencia de igualdad se traslada desde el IFBS a la Dirección de Promoción Social, y se crea una estructura de coordinación de las políticas públicas de igualdad: el Servicio de Igualdad, Cooperación e Inmigración–, dependiente del entonces Departamento de Juventud y Promoción Social.

Una primera mirada, nos permite observar una reducción muy notable del presupuesto entre 2011 y 2012, sobre todo en la ejecución de 2012, que se acentúa en 2013 – tal vez los años más duros de la crisis- y se estabiliza en 2014 y 2015, creciendo de facto en 2015.

Si nos fijamos en el presupuesto efectivamente ejecutado en los cinco años, se aprecia una diferencia entre los aprobados y ejecutados de 205.869,56 €, no ejecutados, que estaban aprobados; lo que representa un porcentaje de ejecución superior al 90% en el periodo estudiado.

TABLA XIV. PRESUPUESTOS DE IGUALDAD<sup>36</sup>

De estos		2011	2012	2013	2014	2015	TOTALES
presupuestos las	<b>APROBADO</b>	538.309,29	483.000,00	358.000,00	373.000,00	373.000,00	2.125.309,29
subvenciones	<b>EJECUTADO</b>	487.758,85	325.966,61	363.830,47	366.679,99	375.203,81	1.919.438,73
públicas y privadas, (Bloque IV, Apartado V),	<b>DIFERENCIA</b>	50.550,44	157.033,39	-5.830,47	6.320,01	-2.203,81	205.869,56

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por Promoción Social*

representan el porcentaje más alto del mismo que se ejecuta directamente en el área, por encima del 60% en los últimos cuatro años; llegando a superar el 80% en 2012 y prácticamente el 73% en los dos años siguientes. Este porcentaje se ha situado en 2015 en el 64,2%.

Estos son los datos correspondientes a los presupuestos gestionados directamente por igualdad y no están considerados los correspondientes a las acciones que se realizan desde otros departamentos o áreas y que tienen una incidencia clara en el campo de la igualdad.

#### IV. LAS ESTRUCTURAS DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN: EL SERVICIO DE IGUALDAD

La Diputación Foral ha definido a lo largo de la pasada década estructuras formales dirigidas a favorecer y promover la adopción del *mainstreaming* de género en el ámbito de la Diputación, en el marco de los planes de igualdad ya señalados.

La primera de ellas y más importante, es el motor de las políticas de igualdad de la Diputación, es el Servicio de Igualdad que en la actualidad depende de la Dirección del Gabinete del Diputado General. Además cuenta con otras estructuras no necesariamente orgánicas, de carácter formal e informal, internas y externas. Nos detenemos a continuación en cada una de ellas.

##### EL SERVICIO DE IGUALDAD

En el momento de definición del III Plan se contaba en la Diputación con un área o servicio de igualdad relativamente joven, pues se había constituido como tal en 2008. Esta estructura, en el propio proceso de definición del III Plan se renueva y fortalece, al convertirse en el mecanismo coordinador de las políticas públicas de igualdad, consolidándose como Servicio de Igualdad, Cooperación e Inmigración-, dependiente del entonces Departamento de Juventud y Promoción Social y, posteriormente en el Departamento de Política Social y Servicios Sociales. Con el cambio de gobierno, en la anterior legislatura, continúa dependiendo del Departamento de Servicios Sociales, bajo la Dirección de Promoción Social, con las mismas competencias.

<sup>36</sup> En 2015 el presupuesto ejecutado es mayor que el inicial aprobado porque se hicieron transferencias para el contrato de la Evaluación del III Plan y Elaboración del IV

Desde su creación, está dotado de una Dirección y Jefatura de Servicio con experiencia en materia de igualdad y con competencias también en interculturalidad y cooperación. Están adscritas dos funcionarias, técnicas de Igualdad con formación y experiencia en materia de igualdad y con dedicación al 100% de la jornada, si bien, en la mitad de la anterior legislatura y también en los inicios de la actual, el equipo prácticamente no ha estado completo al 100%, por distintos motivos, teniendo que ser sustituido por personal de apoyo o eventual; en la actualidad uno de los dos puestos de personal técnico está cubierto sólo a media jornada.

Al Servicio de Igualdad le corresponde:

- ▶ El Impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad.
- ▶ La coordinación general del Plan para asegurar la puesta en marcha y realización de las acciones anuales, sumar sinergias e informar de su desarrollo
- ▶ Definir los instrumentos adecuados para llevar adelante el seguimiento y la evaluación del Plan

A la Dirección del Departamento le corresponde, como responsable de igualdad de la institución, informar y reportar al Consejo de Diputados y Direcciones de los Departamentos, en las reuniones que se acuerden para ello. En el gráfico V se reproduce el organigrama de Promoción Social y de sus ámbitos de actuación en el marco del III Plan.

**EL SERVICIO DE IGUALDAD EN LA ACTUAL LEGISLATURA 2015-2019.** Con el cambio de gobierno derivado de las últimas elecciones municipales de mayo 2015, la Dirección de Promoción Social –Unidad directiva responsable de la gestión y ejecución de las actividades relativas a las funciones y áreas de política para la igualdad, política de inmigración y cooperación-, dependiente en la legislatura anterior del Departamento de Servicio Sociales, se extingue y el Servicio de igualdad, cooperación e interculturalidad pasa a depender del Departamento del Diputado General<sup>37</sup>.

Por otro lado, y para avanzar en las políticas de igualdad y profundizar en el *mainstreaming* en las cuadrillas y municipios, la Diputación va a dotar de nuevo personal a las cuadrillas y ha dispuesto, en el Departamento de Desarrollo Económico y Equilibrio Territorial<sup>38</sup>, 210.000,00 € en el presupuesto de este año para una convocatoria de subvenciones dirigida a las cuadrillas que facilite la contratación de 6 técnicas de igualdad. Esta actuación ha sido posible gracias a un pacto entre el PNV y Bildu.

Estas transformaciones, de profundo calado, tanto en la ubicación en la estructura de la Diputación –transversalidad- como en la ampliación de la plantilla fuera de la Diputación –refuerzo de personal de igualdad-, ponen de relieve el impulso de la igualdad en el nuevo equipo de gobierno.

## ESTRUCTURAS POLITICAS DE IGUALDAD

Se consideran tres tipos de órganos:

- **LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE JUNTERAS/OS.** Constituida también en el marco del III Plan, fruto del propio proceso de desarrollo del III Plan. Están representados los distintos grupos políticos y ejerce una labor de seguimiento y control, solicitando comparecencias e interpellando al gobierno en relación con el desarrollo del III Plan. No tiene una agenda de trabajo preestablecida. Con el cambio de Gobierno esta Comisión ha pasado a llamarse Comisión de Presidencia, Igualdad y Derechos Humanos.
- **CONSEJO DE GOBIERNO DE LA DIPUTACION.** Es el órgano de decisión de la Diputación Foral de Álava. Aprueba el plan estratégico en materia de igualdad. Se reúnen semanalmente.
- **LAS DIRECCIONES.** Constituyen el órgano máximo de dirección de las políticas de la institución.

<sup>37</sup> Decreto 132/2015.

<sup>38</sup> Cód. Presupuestario 10202.1301.4650001

## ESTRUCTURAS FORMALES E INFORMALES DEL III PLAN DE IGUALDAD

Se definen tres tipos, las dos primeras tienen un carácter orgánico y formal y son las fundamentales de cara al desarrollo del III Plan. La articulación de ambas estructuras ha definido un “circuito” de igualdad en el sistema central de la organización, a nivel técnico, directivo y de jefaturas.

La tercera, tal y como la recoge la evaluación intermedia del III Plan, remite a estructuras “informales”, derivadas de la práctica de las acciones del III Plan, que podrían estar definiéndose y hay que considerar de cara a la gestión del IV Plan.

- **LA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD.** Es la primera de ellas<sup>39</sup>. 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.

Se reúne con una periodicidad variable. Está formada por, al menos dos miembros de cada departamento –titular y suplente-, si bien el equipo de igualdad participa en ella al completo. Se renuevan en cada legislatura y en función de las necesidades que vayan surgiendo, -bajas, etc.; y aunque no se puede precisar con exactitud el número de personas que han participado en todo el periodo del III Plan, se estima una media de participación de, en torno a 25 personas –variando en función del organigrama de la DFA.

En esta nueva legislatura no se ha convocado todavía, pendiente de la definición de la nueva arquitectura para el *mainstreaming* de género en la que se está trabajando.

- **LAS COMISIONES DE AREA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.** La segunda de ellas, se crean en 2010<sup>40</sup>, en los inicios del III Plan, al objeto de sistematizar la integración de la perspectiva de género en las actividades de los departamentos de la Diputación Foral y en sus organismos autónomos y sociedades públicas forales.

Tienen un carácter más operativo y práctico, en función de las características de cada departamento. Sus funciones son: la planificación, la implementación y evaluación de las actuaciones del III plan anual de cada departamento.

Participan los diferentes servicios de cada departamento, instituto o sociedad foral. 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. Se constituye una comisión por departamento, con carácter general – con un número variable, en función del departamento, la más pequeña conformada por dos personas, hasta las conformadas por 10-, y en algunos casos dos comisiones, según la naturaleza de las distintas competencias de cada departamento. Se reúnen dependiendo de las actividades de cada departamento.

Las comisiones se han ido renovando a lo largo de estos cinco años, habiendo participado en ellas una media de 75 a 90 personas, en función del número de comisiones que se ha reducido, en la medida que se han reducido los departamentos, en 2011 había 15 comisiones y en 2015, 10.

<sup>39</sup> Regulada 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 misma

<sup>40</sup> Decreto Foral 48/2010.

**EL GRUPO INTERDEPARTAMENTA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCUMENTOS DE CONTRATACIÓN, CONVENIOS Y SUBVENCIONES.** El proceso dio comienzo en 2011, con un grupo de entre 20 y 30 personas, mediante un planteamiento de asesoramiento continuo que tenía como finalidad lograr que se generase en el seno de la Diputación, un grupo de personal funcionario comprometido con el logro de la igualdad de mujeres y hombres, capaz de adquirir las destrezas necesarias para incorporar la perspectiva de género en los procedimientos administrativos de contratos, convenios y subvenciones, a lo largo del periodo de ejecución del III Plan. Entre 2013 y 2014 se da un nuevo impulso y se consigue ampliar la participación.

El proceso realizado ha permitido sentar las bases y avanzar ostensiblemente en la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los procedimientos administrativos de contratación subvenciones y convenios generando, en consecuencia, una actitud proactiva frente al logro de la igualdad en el ámbito interno de la DFA.

En el periodo 2014-2015 se han incorporado cláusulas a 67 contratos, 69 convocatorias de subvenciones y 100 convenios. Además, en el marco de este proceso se elaboró un “Protocolo de integración de la perspectiva de género en pliegos de contratación, subvenciones y convenios de la DFA”.

**GRUPO INTERDEPARTAMENTAL PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO.** Es un grupo que se crea con posterioridad al anterior y partiendo del mismo planteamiento. En el marco de este proceso de trabajo se ha creado la Guía para la evaluación de impacto de género en la normativa.

El grupo no ha continuado hasta en tanto no se regule la elaboración de los informes de impacto de género en la Diputación.

## V. EL IMPULSO DE LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LAS SUBVENCIONES

A lo largo de la ejecución del III Plan, esto es el periodo 2011-2015, a través del Servicio de Igualdad se han venido realizando convocatorias anuales de subvenciones para impulsar las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vinculadas al desarrollo del III Plan, dirigidas al tejido asociativo de mujeres y a otras entidades-organizaciones sin ánimo de lucro -tercer sector-economía social- (de carácter privado) y a ayuntamientos y cuadrillas, (de carácter público).

Se trata de dos convocatorias diferenciadas que aunque vinculadas con los ejes del III Plan, responden a requisitos específicos que se establecen anualmente, en función de la naturaleza de las organizaciones. Representan el porcentaje más significativo del Área de Igualdad en términos económicos (significativamente más del 50% del presupuesto de igualdad) y seguramente en dedicación; especialmente las dirigidas a entidades sin ánimo de lucro, por la diversidad de la naturaleza de las organizaciones y por la dificultad que expresan muchas asociaciones en la gestión. Suelen gestionarse en paralelo también con las de interculturalidad y cooperación y presentan muchos vínculos entre ellas.

### SUBVENCIONES A CUADRILLAS Y MUNICIPIOS

Hay un cambio notable en las subvenciones impulsadas a partir de 2012, donde se pretende que contribuyan a que los ayuntamientos cuenten con un marco estable para el impulso y desarrollo de políticas de igualdad y cuenten con presupuesto y con el apoyo y asesoramiento de Berdinbidean. En este sentido, se establecen requisitos anuales que implican compromisos concretos, modulados en función de las prioridades marcadas por el Servicio, para municipios y cuadrillas para poder acceder a las subvenciones.

En la tabla XV se recoge, de forma sintética, una primera valoración de la información cuantitativa correspondiente a las solicitudes de las convocatorias así como a las resoluciones.

TABLA XV. INFORMACION BASICA CONVOCATORIA SUBVENCIONES PÚBLICAS 2011-2015

CARACTERÍSTICAS	TOTALES	2011	2012	2013	2014	2015
CRÉDITO DISPONIBLE	428.400,00	113.400,00	*75.000,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00
MAXIMO PROYECTO		18.000,00	12.000,00	12.000,00**	12.000,00**	8.000***
MINIMO PROYECTO		500,00	500,00	800,00	800,00	800,00
Nº SOLICITUDES PRESENTADAS	121,00	34,00	26,00	20,00	23,00	18,00
IMPORTE TOTAL SOLICITUDES			128.656,75	110.308,94	154.253,48	82.377,82
Nº SOLICITUDES CONCEDIDAS	84,00	31,00	14,00	15,00	11,00	13,00
IMPORTE TOTAL CONCEDIDO	405.946,36	107.310,99	74.999,87	80.000,00	80.000,00	63.635,50
% SOLICITUD DE FINANCIACIÓN		100%	90%	90%	90%	90%

Fuente: Elaboración propia a partir de las convocatorias de subvenciones y las resoluciones

(\* De hecho el crédito disponible podía alcanzar hasta 100.000.- €) (\*\*) Los máximos en función del tamaño de los municipios.

\*\* En 2013 y 2014, se establecen limitaciones para los municipios de menos de 5000 habitantes, con un tope de 8.000 euros.

\*\*\*En 2015, se reduce el tope a 8.000 y se establecen topes en proporción al número de habitantes de los municipios.

Se puede observar que, en 2011 cada entidad podía presentar un máximo de dos proyectos y la solicitud de financiación podía alcanzar el 100% del proyecto. A partir de 2012, sólo se puede presentar un proyecto por entidad y la financiación máxima a solicitar no puede superar el 90% y, por tanto, requiere de una cofinanciación del 10%. Así mismo, cabe señalar las modificaciones relativas al máximo y mínimo por proyecto; el máximo se reduce en un 33% de 2011 a 2012 y por abajo se incrementa en más del 40%. En 2015 el mínimo se mantiene pero se reduce aún más el máximo aplicándose un criterio proporcional al número de habitantes para los municipios<sup>41</sup>.

En cuanto al número de solicitudes presentadas, al tiempo que se mantiene en los últimos tres años el crédito disponible, es notable la reducción de solicitudes en ese mismo periodo de tiempo así como de las concedidas. Especialmente llamativo es la reducción del importe total concedido en 2015, por debajo del crédito disponible.

Las ordenes de convocatorias de las subvenciones se han publicado entre febrero y abril, salvo en 2012 que se publicaron en julio, lo que reduce de facto, el periodo de ejecución de las acciones y sobre todo, plantea muchas dificultades a las entidades que quieren hacer actividades en torno al 8 de marzo. La convocatoria de 2015 se publicó el 10 de febrero.

En relación con las organizaciones, en estos cinco años han participado 42 instituciones/organizaciones del territorio de las cuales, han conseguido subvención cada uno de los cinco años estudiados, seis de ellas<sup>42</sup>, si bien no todas se han presentado a todas las convocatorias.

En cuanto a la naturaleza de las actividades, el grueso de las subvenciones se han destinados a dos temas:

- ▶ *Mainstreaming* y Plan de Igualdad
- ▶ Actividades de sensibilización en igualdad y en torno al 8 de marzo.

Seguidas de empoderamiento -cambio de valores- y violencia de género, de organización social corresponsable solo se ha identificado una subvención.

En Anexo V se ofrece una tabla que recoge con detalle todo lo descrito.

<sup>41</sup> En el Anexo V se recogen con cierto detalle los requisitos.

<sup>42</sup> A. Alegría-Dulantzi, A. de Amurrio, A. de Ayala, A. Artzienaga, A. El Burgo y el A. de Okondo.

## SUBVENCIONES A ENTIDADES Y ORGANIZACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO

También en las subvenciones privadas se registran cambios significativos respecto a la convocatoria de 2011. No tan acusados como en las públicas en cuanto a requisitos y participación, pero ciertamente reseñables.

En la tabla XVI se recoge, de forma sintética, la información cuantitativa correspondiente a las solicitudes de las convocatorias así como a las resoluciones de las mismas.

TABLA XVI. INFORMACIÓN BÁSICA CONVOCATORIA SUBVENCIONES PRIVADAS 2011-2015

CARACTERÍSTICAS	TOTAL	2011	2012	2013	2014	2015
CRÉDITO DISPONIBLE	905.953,00	163.805,00	187.148,00	185.000,00	185.000,00	185.000,00
MAXIMO PROYECTO		18.000,00	12.000,00	12.000,00	12.000,00	12.000,00
MINIMO PROYECTO		300,00	500,00	500,00	500,00	500,00
Nº SOLICITUDES PRESENTADAS	213,00	52,00	39,00	41,00	47,00	34,00
IMPORTE TOTAL SOLICITUDES		352.857,34	372.050,60	328.731,01		
Nº SOLICITUDES CONCECIDAS	163,00	40,00	30,00	35,00	29,00	29,00
IMPORTE TOTAL CONCECIDO	894.316,25	163.804,25	181.738,75	185.000,00	185.000,00	178.610,25
% SOLICITUD DE FINANCIACIÓN		Hasta 100%	Hasta 80%	Hasta 80	Hasta 80%	Hasta 80%

Fuente: Elaboración propia a partir de las convocatorias de subvenciones y las resoluciones

Como se puede observar, el importe de las privadas es notablemente superior al de las públicas, más del 50% y también se ha mantenido prácticamente estable en los últimos 4 años, creciendo respecto de 2011 al contrario que las públicas, siendo ejecutado prácticamente el 100% del crédito disponible. También, al igual que las públicas, a partir de 2012 sólo pueden presentar un máximo de dos proyectos y, en cuanto a la solicitud de financiación, también a partir de esa fecha se limita al 80% con una cofinanciación del 20%. Así mismo, han sufrido modificaciones semejantes en relación con el máximo y mínimo del proyecto, por arriba con la misma limitación que las públicas y por abajo pasando de 300 a 500., €.

En cuanto al número de solicitudes presentadas, la reducción es notable, incluso habiéndose incrementado el crédito disponible en 2012 y mantenido en los últimos tres años; aunque se recuperó en 2014; la caída de 2015 es notoria, por debajo del crédito disponible, al igual que en 2012. Y aunque se desconoce por qué, podría derivar del impacto del año anterior, prácticamente el 40% de los proyectos presentados quedaron fuera.

Las ordenes de convocatorias de las subvenciones se han publicado entre febrero y abril, salvo en 2012 que se publicaron en junio, lo que conlleva su resolución en el último trimestre del año y complica y dificulta el desarrollo de las actividades. Es razonable pensar que el requisito de la cofinanciación, aunque fuera a través de la valorización del personal voluntario, junto con el retraso en la convocatoria redujera la participación en 2012 de forma tan notable respecto de 2011. No obstante, también hay que considerar la drástica reducción de solicitudes en 2015, a pesar de que los requisitos se mantuvieron y la convocatoria se publicó el 10 de febrero, dándose el periodo más largo para la solicitud y ejecución de proyectos.

En relación con las organizaciones, en estos cinco años se han presentado 88 organizaciones –no necesariamente a todas las convocatorias-, de las cuales prácticamente una tercera parte (22) ha obtenido subvención en, al menos, tres convocatorias y por importes anuales de 3.000 euros o más<sup>43</sup>. Estas 22 organizaciones han conseguido prácticamente el 70% del presupuesto concedido (623.642,00 €). Es notoria también, la reducción del número de entidades beneficiarias a lo largo de estos cinco años que pasa de 40 a 29 a pesar de no haber habido variaciones notables en los requisitos y el presupuesto.

<sup>43</sup> Fundación Adra, Agle A. Alavesa Trabajo Social, Asociación Psicosocial Aizan, Asociación Cultural AMARU, A. ARGIA-Grupo de Mujeres El Burgo-, ARASKI AES, ASVE Solidaridad Vasco-ecuatoriana, Cáritas, Asociación Clara Campoamor, Centros de Cultura Popular, Eginaren Aginez, Grupo de Estudios sobre la Mujer, Asociación Cultural Jacaranda, Sociedad DCR Laneta Jonas, A. Mujeres Lantartea, Mugarik Gabe, On giz Elkartea, Red de Mujeres del Medio Rural, Sexagerian Sexología Elkartea, Solidaridad Internacional y UAGA.

Esta relación de entidades beneficiarias pone de manifiesto la irrupción de organizaciones ajenas al movimiento o tejido asociativo de mujeres –no ajenas a las políticas de igualdad-, que se presentan a las convocatorias de subvenciones; son “nuevos agentes” con un perfil más profesionalizado que compiten con asociaciones de mujeres que proponen –en general- acciones más sencillas y menos ambiciosas y que, sin embargo, deben someterse a una lógica burocrática que no les facilita la participación en igualdad de condiciones y que, seguramente, perjudique una participación más activa e intensa de dichas asociaciones.

En cuanto a la naturaleza de las actividades subvencionadas, predominan de dos tipos:

- ▶ Las de empoderamiento de las mujeres y cambio de valores y
- ▶ Las de sensibilización y actividades en torno al 8 de marzo.

Seguidas de actuaciones para luchar contra la violencia de género –fundamentalmente prevención y sensibilización- y a bastante distancia los programas en el ámbito de la organización social corresponsable y la conciliación.

*En Anexo VI se ofrece una tabla que recoge de forma sintética, toda la información relativa a la convocatoria de subvenciones privadas.*

## LA IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES DE COOPERACIÓN E INTERCULTURALIDAD

Desde el Servicio de igualdad, también se ha impulsado la transversalización de género en las convocatorias de subvenciones que desde el mismo se realizan anualmente, en el área de interculturalidad y en el de cooperación y que presentan características distintas. Sin ánimo de hacer un ejercicio exhaustivo, se ha explorado la dimensión de la igualdad en ambas convocatorias y se recoge el trabajo realizado en estos últimos años.

**AREA DE INTERCULTURALIDAD Y/O INMIGRACIÓN.** Al igual que en igualdad se convocan subvenciones con entidades públicas y privadas que responden a convocatorias diferenciadas en las que se modulan anualmente los criterios/requisitos en función de los objetivos que se persiguen por parte de la Diputación.

49

En la convocatoria de 2011 Y 2012, la referencia además del III Plan de Igualdad es el I Plan Foral de Inmigración en Álava 2009–2012, que contempla entre sus objetivos específicos “Potenciar la igualdad de mujeres y hombres. Se trata de incidir sobre una realidad que vive una buena parte de las mujeres inmigrantes marcada por la confluencia de varias causas de desigualdad social, entre las que se cuentan, al menos, los condicionantes de género y la situación de inmigrante”.

En este sentido, la introducción de la perspectiva de género está considerada, en las convocatorias anuales en distintos apartados de las mismas:

- ▶ En la justificación, en el objetivo y finalidad
- ▶ En el apartado de valoración de la calidad del proyecto se establece una puntuación específica que ha variado anualmente.
- ▶ Así mismo, en la baremación del proyecto, la participación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección o Junta Directiva de la organización de que se trata se puntúa específicamente.

En el caso de las públicas, se realiza una consideración semejante, salvo en el aspecto de la Junta Directiva que no opera, lógicamente.

En total, en estos años se han aprobado un total de 49 proyectos de asociaciones entre 2012 y 2014, de los cuales 7 han sido específicos para mujeres. En relación con los destinados a cuadrillas y municipios, se han aprobado entre 2011 y 2014 una cantidad equivalente, 4 específicos de mujeres.

En Anexo VII se recoge una relación anual de los proyectos específicos de mujeres presentado en estos años en éste área.

**AREA DE COOPERACIÓN.** Con la aprobación del <sup>44</sup>Plan Director de Cooperación de la Diputación, 2009-2011, se introduce “el enfoque de género”, como premisa necesaria para “un enfoque que tenga presente las necesidades de cambio para mujeres y hombres, donde la responsabilidad de ese cambio no resida sólo en las mujeres”. Una de las cuatro líneas de ayuda que establece el Plan, está destinada a la contratación de asistencias técnicas especializadas en género para el fortalecimiento de las organizaciones en este campo.

En éste área hay dos tipos de colaboraciones, subvenciones a entidades privadas y establecimiento de convenios con organizaciones; ambas han estado inicialmente determinadas por el Plan Director y posteriormente por las líneas del III Plan:

- ▶ **Subvenciones.** En la orden de 2011, la DFA considera de manera prioritaria la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación y/o de sensibilización y educación al desarrollo que financia: cualquier iniciativa de desarrollo no es neutral en términos de género y las desigualdades de género son origen de muchas de las problemáticas ligadas al desarrollo, -la feminización de la pobreza, la violencia estructural contra las mujeres, la violación de sus derechos humanos, etcétera-.

En las convocatorias de 2012 a 2015, remiten a las directrices del III Plan de Igualdad, y a la transversalidad de la integración del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, subvencionando la “Generación de conciencia crítica sobre la realidad mundial, atendiendo a las diferentes situaciones de mujeres y hombres”.

Así mismo, en las valoraciones de los proyectos, la incorporación de la perspectiva de género y la forma de hacerla se puntúa, esto es: “considerar las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres en los objetivos, actividades, etc.”, y en las actividades de sensibilización dirigidas a niños, niñas y/o jóvenes, se incide especialmente en la ruptura del rol de género. Y también considera la “presencia de mujeres de al menos un 50 por ciento en la Junta Directiva de la Asociación”.

En los cinco años estudiados se han subvencionado 40 proyectos en el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, 12 en 2015, 13 en 2014, 6 en 2013 y 4 y 5 respectivamente en 2012 y 2011. Lo que pone de manifiesto el notable incremento producido en los dos últimos años y su crecimiento sostenido.

*Ver en Anexo VIII la relación de proyectos beneficiados*

- ▶ **Convenios.** Finalizado el Plan Director de Cooperación, los convenios firmados se han llevado a cabo en marco del III Plan.

En estos años se han firmado o prorrogado 8 convenios con otras tantas organizaciones que impulsan acciones que se fundamentan en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o la adopción del enfoque de género en su metodología y presupuestos de trabajo.

*Ver en Anexo IX la relación de convenios*

En la actualidad, El Plan Estratégico de Legislatura, contiene en su Eje 10, apartado 4.1 “continuar con la integración del enfoque de género en la política de solidaridad y cooperación...” y se está realizando una evaluación con apoyo

<sup>44</sup> Común a las tres Diputaciones Forales y aprobado en Álava según Acuerdo nº 300/2009 del Consejo de Diputados del 19 de mayo

externo<sup>45</sup> para observar, después del trabajo de estos años, los cambios generados y poder contar con información sobre si se están generando cambios reales en los proyectos, si la adopción del enfoque está siendo adecuada y cómo seguir avanzando y mejorando el proceso desde el interior de las organizaciones. Las conclusiones están previstas para junio 2016.

## VI. LA NORMA FORAL 5/2015

La publicación de la *Norma Foral, el 11 de febrero*, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral, no se produce como fruto del proceso realizado en el marco del III Plan de introducción la perspectiva de género en contratos, convenios y subvenciones impulsado por el Servicio de Igualdad en el marco del III Plan. Esta norma que regula la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos públicos, suponiendo un hito en el proceso de transversalizar género en la gobernanza de la Diputación.

La norma propone que “La contratación pública es una actividad económica de relevancia que ofrece a los poderes públicos la posibilidad de llevar a cabo políticas transversales e incidir en la consecución de fines públicos de interés general distintos del propio objeto de cada contrato considerado individualmente, sin exceder de los límites que impone el obligado respeto a los principios generales que rigen la contratación pública... en la actualidad, a través de la contratación pública, los poderes públicos pueden realizar una política de intervención en la vida económica, política y social, garantizando al mismo tiempo un uso más eficiente de los fondos públicos”.

Es importante que la aplicación de la norma no se traduzca en la inclusión, de forma mecánica, en una o dos cláusulas tipo y que entre en consideraciones nucleares y en la realidad de las desigualdades en el ámbito del contrato en cuestión. Una adecuada aplicación de la norma se traduce, sin duda alguna, en un nuevo impulso para las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

51

## VII. LOS PROGRAMAS O INICIATIVAS NUEVOS QUE SE ESTAN IMPULSANDO

En el marco de los compromisos adquiridos en el Plan Estratégico de Legislatura así como de las iniciativas derivadas del desarrollo y la experiencia y aprendizaje del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2014, tiene interés dar cuenta de los programas o propuestas nuevas que van a ser consideradas en la legislatura y que se encuentran en fase embrionaria.

### EL IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2016-2020

Adjudicado en diciembre de 2015, se ha abierto un proceso participativo para su elaboración y definición, iniciado en abril y que finalizará, en principio, a finales de mayo o principios de junio.

El IV Plan tiene prevista su presentación en el último cuatrimestre de 2016.

<sup>45</sup> En el mes de mayo se ha estado realizando el estudio cuantitativo (de los proyectos e informes tramitados) y cualitativo (taller de trabajo en grupo y entrevistas individuales).

## LA ESCUELA DE EMPODERAMIENTO

La DFA cuenta desde marzo de este año con una propuesta de Escuela en su fase I, que propone una implementación progresiva de la misma, cuyo arranque formal está previsto para septiembre de 2016.

En ella, La Escuela se concibe como una herramienta a disposición del Servicio de Igualdad para equilibrar el nivel de desarrollo de políticas de igualdad en el territorio en dos direcciones:

- ▶ **A nivel de acciones.** Integrar el territorio en un marco estratégico común requiere dar coherencia y continuidad a las acciones que ya se están dando en las cuadrillas y municipios, complementándolas con nuevas propuestas, y orientándolas hacia las líneas estratégicas marcadas en el IV Plan de Igualdad. Romper con el modelo de proliferación acciones puntuales inconexas.
- ▶ **A nivel de agentes.** Conectar el territorio entre sí mediante un modelo de gestión colaborativo, dependiente del Servicio de Igualdad de la DFA, pero en continua coordinación con los diferentes organismos, instituciones y agentes implicados en las políticas públicas de igualdad de género. Todos estos agentes tomarán parte en las diferentes fases de contraste y socialización de las actividades de la Escuela.

Por otro lado, la propuesta plantea la necesidad de contar con la participación del entramado asociativo para recabar y dar respuesta a las demandas de las asociaciones y fortalecerlas. En este sentido, la conexión entre la escuela y el consejo podría realizarse en un doble sentido:

- ▶ En las convocatorias del Consejo abordar el modelo de escuela de empoderamiento y/o sus contenidos.
- ▶ Dar continuidad a la formación, talleres o iniciativas de la Escuela a través del consejo a fin de que los procesos de empoderamiento y capacitación adquiridas tengan una incidencia real en aras a condicionar a las instituciones y/o la sociedad en general

En breve está previsto el inicio de las fases sucesivas para que la Escuela esté en funcionamiento para el próximo curso.

## LOS DIAGNOSTICOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES POR CUADRILLAS

La Diputación dispone desde mayo de 2015 de un diagnóstico de la violencia machista, realizado en el marco de Berdibidean, en la Cuadrilla de la Rioja Alavesa, denominado “Diagnóstico de situación y recomendaciones para la actuación”. Junto a él, “El estudio-diagnóstico sobre comportamientos machistas y su influencia en las relaciones entre personas jóvenes” realizado por la Cuadrilla de la Llanada en 2013 y los diagnósticos de los municipios de Llodio y Amurrio.

Está previsto realizar otros tantos diagnósticos, uno por cada cuadrilla, a lo largo de 2016 y 2017.

## TECNICAS DE IGUALDAD EN LAS CUADRILLAS

Como ya se ha anticipado, se ha dispuesto el crédito de 210.000.-€, desde el Departamento de Desarrollo Económico y Equilibrio Territorial, para disponer de técnicas de igualdad en las cuadrillas (6). En estos momentos se está trabajando en el procedimiento de gestión y contratación y en la definición del marco de colaboración a establecer con las cuadrillas.

Está prevista la incorporación del personal técnico en el último cuatrimestre de 2016.

## PRESUPUESTOS CON IMPACTO DE GÉNERO

Se están iniciando las primeras reuniones con Hacienda para avanzar en la integración de género en los presupuestos a partir de 2017. Hacienda ha presentado ya un primer documento de trabajo en este sentido y han diseñado una ficha de “Memoria de Programa” para identificar si el programa tiene incidencia en género.

Desde Igualdad se están iniciando los primeros contactos para apoyar y dar soporte al proceso.

## SEGUIMIENTO DE LA INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CONTRATOS Y SUBVENCIONES

Tras la experiencia del III Plan, se han iniciado reuniones en la Diputación, al objeto de compartir el proceso que se viene haciendo de más de 4 años para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en contratos y subvenciones y reflexionar con Intervención sobre cómo se está aplicando la Norma 5/2015, asegurándose de que su aplicación no se “rutinice” y se convierta en un trámite sin una incidencia transformadora.

Se ha acordado, en este sentido, realizar por parte del Servicio de Igualdad, un análisis de una muestra de contratos para comprobar cómo se está aplicando la Norma y a partir de ahí valorar alternativas:

- ▶ Se ha planteado la posibilidad de enviar una “Circular” o “instrucción”, que desarrolle y oriente la aplicación de la Norma.
- ▶ También se planteó un posible cambio en los pliegos administrativos de contratación y la posibilidad de incorporar alguna indicación relativa a igualdad.

En este apartado se presenta un análisis de las características y trayectoria de la intervención pública en materia de igualdad de mujeres y hombres en Cuadrillas, Municipios y Concejos. Este análisis permite identificar tanto los principales avances que se han producido en los últimos años, tomando como punto de partida el “Mapa Diagnóstico de Género de las Cuadrillas de Álava”, realizado por la DFA en 2009, como diferentes áreas de mejora. Algunas de estas áreas de mejora, como la contratación de técnicas de igualdad en Cuadrillas o la realización de diagnósticos en materia de violencia contra las mujeres también a nivel de esta estructura territorial, ya están contempladas en el Plan Estratégico de la Diputación Foral de Álava para la legislatura 2015-2019.

En este sentido, en este apartado no se busca presentar una relación, en forma de catálogo, de las actuaciones que cada realidad territorial realiza, sino hacer una reflexión sobre cómo se ha abordado la igualdad de mujeres y hombres desde Cuadrillas y Municipios, destacando los hitos más emblemáticos y focalizando la mirada en la existencia de voluntad política, de estructuras para el impulso de la igualdad, de contratación de personal técnico especializado, de planificación estratégica y de presupuestos específicos.

Desde esta perspectiva, se inicia este apartado señalando que una de las características principales de la intervención local para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Álava es su falta de homogeneidad, pues existen realidades no comparables que hacen que este análisis se presente en tres niveles:

- ▶ Por un lado, se analiza la intervención municipal para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, el municipio con más recursos en esta materia en el Territorio Histórico y el que más larga y consolidada trayectoria en la puesta en marcha de políticas de igualdad posee.
- ▶ En un segundo nivel, se pone el foco en los Ayuntamientos de Laudio/Llodio y Amurrio, entidades que aunque más pequeñas, llevan varios años impulsando políticas de igualdad, que cuentan como Vitoria-Gasteiz con recursos para ello y que realizan su intervención de forma planificada en el tiempo. En ambos ayuntamientos se observa un nuevo impulso del compromiso local con la igualdad a partir de los últimos comicios.
- ▶ Finalmente, se analiza la intervención realizada desde las Cuadrillas y Municipios. Esta intervención, en general, aunque es desigual, presenta una serie de elementos que permiten afirmar la escasa voluntad política y la falta de recursos para el impulso de actuaciones en materia de igualdad, hecho que provoca la dependencia de las actuaciones en materia de igualdad de la existencia de subvenciones públicas, sobre todo de la Diputación Foral de Álava y de Emakunde. En las Cuadrillas, Municipios y Concejos se constata la necesidad de asesoramiento y apoyo externo para el impulso de políticas de igualdad. En este sentido, el trabajo de Berdinbidean Araba, que también se describe en este nivel de análisis, ha contribuido a ayudar a las políticas locales en los municipios de menos de 5.000 habitantes.

Por último, se ofrece un Apéndice territorial, a modo de anexo de datos, que facilita información desagregada por municipios y cuadrillas, en la medida de lo posible, sobre la situación de las mujeres en el ámbito político, la distribución de las subvenciones de igualdad en los territorios y la incidencia de la violencia contra las mujeres en el Territorio Histórico, con el objeto de ofrecer instrumentos que permitan un conocimiento más ajustado de la ruralidad alavesa desde una perspectiva de género.

## I. EL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz representa en el territorio una de las formas más avanzadas de intervención desde lo público en igualdad, incorporando al diseño de sus políticas diferentes enfoques teóricos y de análisis, así como marcos programáticos que evidencian una evolución tanto del concepto de igualdad utilizado en el diseño de sus políticas, como de los recursos y herramientas dirigidos a su planificación, desarrollo y evaluación. A continuación se describen de forma sintética.

### ESTRUCTURAS Y PRESUPUESTO PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD

Vitoria-Gasteiz cuenta con un Servicio de igualdad, que depende del Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales, integrado por un equipo de cinco profesionales con formación específica en materia de igualdad, con diferentes niveles y responsabilidades.

Para la mejora de la gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres tiene constituida además de una mesa de coordinación política, cuatro comisiones técnicas interdepartamentales, desde donde se aborda, con el impulso del Servicio de Igualdad, la transversalidad del enfoque de género a través de la modificación de procesos (uso de un lenguaje no sexista, enfoque de género en estadísticas y estudios, cláusulas de género en contratos y subvenciones, etc.) Desde el Servicio de Igualdad se constata la necesidad de seguir avanzando en esta línea, a través de ordenanzas e instrucciones que “obliguen” al conjunto del Ayuntamiento a contemplar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles y tipos de procedimientos y trabajos.

El servicio de igualdad cuenta con un presupuesto específico anual para el impulso de sus actuaciones.

### PLANIFICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y ENFOQUE DE TRABAJO EN EL DISEÑO DE POLÍTICAS

55

La planificación del trabajo en materia de igualdad se basa en los planes de igualdad, que siguen la formulación de los Planes Directores de la CAE, y que se llevan poniendo en marcha periódicamente desde el año 1999. En concreto, esta planificación continuada en el tiempo se ha realizado a través del:

- ▶ I Plan municipal de acción positiva para las mujeres en Vitoria-Gasteiz (1999-2003),
- ▶ I Plan municipal de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres (2003-2005),
- ▶ II Plan municipal para la igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz (2009-2011) y
- ▶ III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz (2014-2015).

Actualmente el Ayuntamiento está en la fase de evaluación de este último Plan, para el que cuenta con un sistema de 159 indicadores de los que hace un seguimiento anual. Ningún otro territorio estudiado realiza una evaluación tan exhaustiva de sus políticas de igualdad.

Así mismo está elaborando su IV Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres que se está diseñando a partir del aprendizaje del anterior y con el compromiso explícito de incorporar el feminismo y la interseccionalidad como enfoques de trabajo. Además, se pretende que suponga un avance en la transversalización de la diversidad sexogenérica, en la prevención de las violencias, en el abordaje de las nuevas masculinidades, en la disminución de la pobreza y la exclusión social de las mujeres y en la resignificación de los cuidados para que sean un elemento central para la sostenibilidad de la vida. Por eso, desde el Ayuntamiento se señala que cuatro años es un periodo corto de tiempo para un marco de trabajo tan complejo e innovador con relación a otros planes del conjunto del Territorio Histórico, pues excepto el enfoque utilizado en el diseño de las políticas de Llodio/Llodio y Amurrio, donde también se comienza a percibir la preocupación por incorporar algunos de estos elementos; en las Cuadrillas y Municipios la línea que sigue el diseño de las políticas de igualdad está más centrada en la prevención de la violencia contra las mujeres.

Vitoria-Gasteiz es la única entidad local del THA que cuenta con un plan interno en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este Plan, aprobado en este año, permite reflexionar al conjunto del Ayuntamiento en materia de igualdad internamente, como organización.

### LA PEDAGOGÍA DEL FEMINISMO Y DE LA IGUALDAD COMO VÍA PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

En 2013 Vitoria-Gasteiz puso en marcha la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres, con un extenso programa anual de actividades (conferencias, cine-fórum, clubes de lectura y talleres, talleres dirigidos a colectivos específicos). Esta escuela expresa la evolución de las políticas de igualdad en pro de generalizar y hacer accesible a la ciudadanía, desde su diversidad, el conocimiento en materia de feminismo e igualdad, así como el apoyo específico a los procesos de empoderamiento de mujeres. Más de 1.600 personas reciben información periódica sobre las actividades de esta Escuela.

### REDES INSTITUCIONALES Y ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

- ▶ El Ayuntamiento participa en Berdinsarea, Beldur Barik y en la Basqueskola Virginia Woolf, entre otras redes y espacios.
- ▶ No existe ningún procedimiento formal de coordinación o estrategia conjunta de trabajo entre la Diputación Foral de Álava y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, ni tampoco entre Vitoria-Gasteiz y otras Entidades Locales del Territorio Histórico, al margen de acciones puntuales en torno a fechas como el 25 de Noviembre. Aunque sí se identifica la necesidad de sistematizar la coordinación con la Diputación, desde el Ayuntamiento se considera que la diferente trayectoria y volumen de población no hacen necesaria la coordinación con otros municipios.
- ▶ El Consejo de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz es el espacio desde donde se da “voz” al movimiento asociativo de mujeres de Vitoria-Gasteiz en el diseño y seguimiento de sus políticas de igualdad.

56

## II. LOS AYUNTAMIENTOS DE LAUDIO-LLODIO Y AMURRIO: EL IMPULSO DE LA IGUALDAD DESDE OTROS MUNICIPIOS DE MAYOR TAMAÑO

Además de Vitoria-Gasteiz, cuyo grado de desarrollo y consolidación en materia de políticas de igualdad es el mayor del territorio, otro nivel de reflexión en esta materia lo constituyen los Ayuntamientos de Laudio-Llodio y Amurrio, ambos situados en la Cuadrilla de Ayala.

### ESTRUCTURAS Y PRESUPUESTO PARA EL IMPULSO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Laudio-Llodio tiene un servicio de igualdad, dependiente del Área de Educación, Mujer y Juventud, con una agente de igualdad contratada, que impulsa técnicamente las actuaciones para la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio. La atención a mujeres supervivientes de la violencia se gestiona desde el área de Bienestar Social.

En el caso de Amurrio, el servicio de igualdad depende del Área de Mujer y Tercera Edad y también existe una persona contratada como agente de igualdad de oportunidades. Aunque hay en ambos municipios personal contratado, la crisis económica ha impactado de forma negativa en las características de estas contrataciones.

Ambos Ayuntamientos tienen presupuesto municipal específico para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres y las contrataciones del personal que hace las funciones en materia de igualdad las asumen los Ayuntamientos. Estas contrataciones con anterioridad estaban supeditadas a la existencia de subvenciones públicas.

## PLANIFICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Laudio/Llodio ha aprobado este año el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2016-2019). Sus líneas prioritarias de trabajo son la formación política y técnica interna en materia de igualdad, la prevención de la violencia contra las mujeres y el inicio de acciones en gobernanza local y transversalidad de género.

Amurrio está trabajando en el marco estratégico de su IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2015-2018) La elaboración de estos dos planes de referencia en materia de igualdad para ambos municipios ha estado financiada por Emakunde.

En materia de violencia contra las mujeres, Laudio/Llodio trabaja en el marco del “Protocolo Interinstitucional de Atención a Mujeres Víctimas de la Violencia de Género (ejercida por su pareja o expareja hombre) y agresiones sexuales”, aprobado en el año 2015. Este Acuerdo marca la coordinación que se realiza entre las y los diferentes agentes que intervienen en esta materia en el municipio y ha sido realizado de forma participada y a partir de un diagnóstico previo para el que se dio voz a las mujeres supervivientes de esta violencia en la localidad.

Por su parte, Amurrio tiene un “Protocolo Municipal de Actuación y Coordinación Interinstitucional: Para la mejora en la atención a las víctimas de violencia género”, aprobado en 2014, desde donde se coordinan las actuaciones en esta materia.

En ambos municipios, el eje de intervención donde menos se ha avanzado es el de Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## REDES INSTITUCIONALES Y ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

- ▶ Ambos Ayuntamientos participan en Berdinsarea y Beldur Barik. Electas de Amurrio han participado en la Basqueskola.
- ▶ La relación con la Diputación Foral de Álava está focalizada en la convocatoria de subvenciones anuales, aunque se colabora estrechamente con el IFBS en materia de violencia contra las mujeres.
- ▶ No se colabora formalmente entre ambos Ayuntamientos, ni con otros Ayuntamientos, ni tampoco a nivel de Cuadrilla, “por la diferencia de situaciones de partida y realidades”, según se señala

57

## III. LA SINGULARIDAD DE LAS CUADRILLAS, MUNICIPIOS Y CONCEJOS

A partir de la realidad descrita para los Ayuntamientos de Vitoria-Gasteiz, Laudio/Llodio y Amurrio, que aunque de forma diferente, siguen una secuencia en su planificación en esta materia, se hace seguimiento de las políticas y se constata voluntad y liderazgo político continuado, que se observa, por ejemplo, en la existencia de estructuras y presupuestos específicos, la situación de las cuadrillas, municipios y concejos no se alinea con esta situación.

## CUESTIONES GENERALES

Desde el diagnóstico realizado en 2009 sobre las políticas de igualdad en cuadrillas, donde se evidencia la inexistencia de políticas de igualdad o acciones de igualdad en varias de ellas, se observa una evolución positiva en 2015 que comparte las siguientes características:

- ▶ **La promoción e impulso de la igualdad de mujeres y hombres no se considera de forma homogénea una prioridad política, ni forma parte de la agenda política**, aunque se cuenta con municipios y cuadrillas que tienen un efecto tractor sobre el resto en esta materia, bien por contar con personal político con

compromiso explícito con la igualdad, o bien porque hay personal técnico de áreas como cultura, trabajo social o prevención socio-comunitaria que hacen una fuerte apuesta en esta materia.

- ▶ **Se evidencia la falta de recursos propios, a nivel de cuadrilla o municipio, para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.** Este hecho provoca una vinculación excesiva de las acciones que se impulsan a la aprobación de proyectos en el marco de subvenciones públicas, tanto de la DFA, como de Emakunde. La reducción de las partidas presupuestarias de la Diputación Foral de Álava dirigidas a impulsar actuaciones en materia de igualdad en municipios y cuadrillas ha reducido el número de proyectos en el territorio y, por tanto, las actuaciones que se venían impulsando.
- ▶ **Se constata la inexistencia de estructuras para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en cuadrillas y municipios.** La responsabilidad de las acciones de igualdad se diluye entre las competencias del personal de las cuadrillas (trabajadoras y trabajadores sociales, personal técnico de cultura, animadoras y animadores socioculturales, etc.), ya de por sí muy sobrecargado en sus funciones.
- ▶ **Excepto en la Cuadrilla de Llanada Alavesa, no hay técnica de igualdad** –y realiza su trabajo a partir de una asistencia técnica externa- y quienes realizan el trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres como parte de sus funciones –a excepción de la Cuadrilla de Ayala-, no tienen formación específica reglada para ello. En este sentido, desde todas las cuadrillas se identifica la necesidad de contar con esta figura profesional en cada cuadrilla. .
- ▶ **La planificación a través de planes de igualdad cada vez se extiende más pero su impacto es desigual.** Hay planes que no contemplan un modelo de seguimiento, ni de gestión o evaluación y presentan acciones sin acotar quien se responsabiliza de su ejecución. En general, se han destinado más esfuerzos a la realización de planes, que a su seguimiento y evaluación. Además, se realizan muchas acciones puntuales, sobre todo donde no hay planes de igualdad, muy dirigidas a la sensibilización en materia de igualdad y a la prevención de la violencia.
- ▶ **Se constata la existencia de diferentes estrategias de intervención institucional en materia de igualdad con Cuadrillas y Municipios,** así como de diferentes líneas de subvenciones o programas, que se intentan coordinar a través de Berdinbidean. Además, hay programas de referencia para el medio rural, como el nuevo Programa de Desarrollo Rural de Euskadi (2015-2020), que no se alinea con las políticas de igualdad, ni contempla el enfoque de género en su intervención en el territorio.
- ▶ **En el medio rural, en general, el eje más desarrollado o en el que más se interviene, es el de prevención de la violencia contra las mujeres.** En cambio, el eje de gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres, donde se aborda la incorporación progresiva del enfoque de género en los ayuntamientos y cuadrillas, se ha desarrollado muy poco, sobre todo a través de acciones de formación del personal político y técnico y con actuaciones relacionadas con el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

El eje de organización social corresponsable es uno de los que más cuesta abordar en cuadrillas y municipios. Se identifica claramente la necesidad de desnaturalizar los cuidados entorno a las mujeres en el medio rural, donde la asunción de esta responsabilidad en exclusiva condiciona sus vidas y su participación en otros ámbitos.

#### **BERDINBIDEAN ARABA: UN SERVICIO PARA APOYAR LA INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MUNICIPIOS DE MENOS DE 5.000 HABITANTES**

Berdinbidean Araba es un servicio que se inicia en 2010, impulsado por la DFA en colaboración con EUDEL y al que se adhiere posteriormente Emakunde, como ya se ha comentado. En el marco del III Plan Foral de Igualdad de

Oportunidades entre mujeres y hombres, se ha priorizado la generación de redes para el impulso de las políticas de igualdad en los municipios pequeños de Álava; en este sentido, el papel de Berdinbidean ha sido determinante. Mediante la firma de convenios anuales con EUDEL, la Diputación ofrece a municipios y cuadrillas de menos de 5.000 habitantes, asesoramiento en favor de la igualdad de mujeres y hombres, dando así respuesta a la demanda de los municipios pequeños que venían solicitando consejo, orientación y financiación en materia de igualdad.

El asesoramiento prestado en Berdinbidean, ha facilitado que los municipios y cuadrillas realicen un planteamiento más estratégico de sus políticas de igualdad y el intercambio de experiencias en materia de igualdad en el territorio así como coordinar sus acciones con las políticas de igualdad de la DFA. Además, muchos municipios pequeños han empezado a trabajar en el marco de las políticas de igualdad. No obstante, hay que señalar la dificultad que ha representado para el desarrollo del trabajo, impulsar políticas de igualdad si se carece de personal técnico especializado en igualdad en las cuadrillas que impulse, programe y lleve a cabo las iniciativas definidas.

En concreto, en el marco de las subvenciones públicas, se han definido acciones estratégicas que se han modulado anualmente, en los que los municipios y cuadrillas debían participar, en función de sus necesidades, no en todas, en función de sus prioridades; impulsándose así una estrategia coordinada y coherente en el territorio.

La propuesta de actuaciones anualmente, con variaciones o matices, se ha estructurado, con carácter general, en base a las siguientes líneas de actuación:

- ▶ Elaboración de Ordenanzas marco en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Organización de fiestas en clave de igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Promoción de la igualdad y prevención de la violencia entre la población joven – impulso del Programa Beldur Barik y del 25 de noviembre-.

Desde julio de 2016, este servicio se lidera exclusivamente por la Diputación Foral de Álava, a través del Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad que tiene previsto, como ya se ha comentado, contratar a 6 agentes de igualdad, uno en cada cuadrilla.

59

**EL IMPACTO DE BERDINBIDEAN.** A partir del análisis de los diferentes informes de seguimiento que sistemáticamente se realizan desde el inicio de este servicio, así como de las entrevistas a agentes clave que tienen relación con él, tanto en su gestión, como por beneficiarse de sus actuaciones; se recogen en este diagnóstico algunos de los aspectos más relevantes para analizar el impacto de Berdinbidean en el desarrollo de las políticas de igualdad en Cuadrillas, Municipios y Concejos:

- ▶ **Con Berdinbidean se inicia un modelo de intervención no finalista, procesual.** El trabajo desde Berdinbidean ha permitido el impulso de políticas de igualdad en municipios, trascendiendo la organización de actuaciones puntuales y la existencia o no de voluntad política. A pesar de la dificultad anual de verse interrumpido por cuestiones administrativas, con el impacto amplificado que esta dinámica tiene en el medio rural y la ya señalada de inexistencia de unidades de igualdad en las Cuadrillas.  
Berdinbidean ha permitido el inicio de un trabajo en el territorio, desde las necesidades y diferentes realidades de Cuadrillas y Municipios, que ha generado las condiciones para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, aportando herramientas y haciendo pedagogía de la igualdad. Y en materia de violencia contra las mujeres, el apoyo ha sido notable a través de Beldur Barik y el 25 N, evidenciando el fuerte peso a nivel de territorio de este ámbito de trabajo, frente a otros.
- ▶ **Berdinbidean ha sido importante para la sensibilización y toma de conciencia del personal técnico y político en materia de igualdad de mujeres y hombres en cuadrillas y municipios,** así como para el asesoramiento o acompañamiento en la elaboración de planes o acciones locales de carácter más

estratégico (planificación general en igualdad, planes de igualdad, protocolos de coordinación en materia de violencia, etc.)

## CUADRILLAS Y MUNICIPIOS: UNA MIRADA A LOS HITOS MÁS EMBLEMÁTICOS

Se realiza a continuación una mirada a las seis cuadrillas que conforman Álava, incluyéndose al final del epígrafe un cuadro que recoge de forma sintética la información remitida por las cuadrillas.

- **CUADRILLA DE AÑANA.** Esta cuadrilla, la más extensa y menos poblada, no tiene estructuras de igualdad, ni hace planificación estratégica en esta materia. Sí realizan acciones puntuales en el territorio, con el apoyo de las técnicas socio-culturales y de los servicios sociales de base, sobre todo en el ámbito de la sensibilización en violencia contra las mujeres y en la visibilización y generación de referentes de mujeres, como el “Día de la Mujer Salinera”.

No obstante, para la realización de este diagnóstico, aunque no es una cuadrilla desde donde se soliciten habitualmente subvenciones, ningún municipio lo ha hecho en la convocatoria de 2015, por ejemplo, sí se identifica voluntad política para intervenir de forma intencionada en este ámbito. En este sentido, el Ayuntamiento de Iruña de Oca/Iruña Oka está elaborando en 2016 su I Plan de Igualdad, a través de un proceso participativo.

- **CUADRILLA DE AYALA.** Es la cuadrilla más poblada y la que presenta el conjunto de municipios con mejor posición en políticas de igualdad de oportunidades, no sólo por Llodio/Llodio y Amurrio, ya analizados, sino porque además hay otros tres municipios Artziniega, Ayala y Okondo que también cuentan, cada uno, con su primer plan de igualdad y con una dinamizadora sociocultural que hace las funciones de “técnica de igualdad” en esos municipios y realiza tareas de apoyo al movimiento asociativo de mujeres así como al impulso de acciones de igualdad, en el marco de convocatorias públicas de subvenciones.

Sin embargo la cuadrilla como tal no tiene técnica de igualdad ni plan específico de igualdad ni tampoco un diagnóstico de violencia o protocolo de actuación. No obstante, desde la misma, se trata de sensibilizar al personal técnico para incluir la perspectiva de género transversalmente en todas las áreas. Así mismo, las técnicas de igualdad de Llodio, Amurrio y la que hace las veces de Artziniega, Ayala y Okondo, junto con las de Orozko y Orduña, se reúnen periódicamente para elaborar estrategias comunes y dar coherencia a nivel comarcal.

La Cuadrilla de Ayala, recibe habitualmente subvención de la DFA y de Emakunde. Participa en los programas de Beldur Barik y Gizonduz.

- **CUADRILLA DE CAMPEZO-MONTAÑA ALAVESA.** En esta cuadrilla, la menos poblada y muy envejecida, no existen estructuras de igualdad ni a nivel de cuadrilla, ni de municipios, salvo el Municipio de Campezo que cuenta con una técnica de igualdad subvencionada desde la DFA.

Las actuaciones que se realizan son asumidas por el personal técnico de la cuadrilla, de cultura y prevención socio-comunitaria especialmente, se evidencian las dificultades de ponerlas en marcha, excepto que se realicen en Campezo o Bernedo, y su planificación está supeditada a la existencia de convocatorias de subvenciones públicas. En cuanto al tipo de actuaciones que se realizan, destacan las de sensibilización para la prevención de la violencia y las de sostenibilidad de la vida a través de la valorización de los cuidados, estas últimas dirigidas a la población más joven.

En el análisis de la experiencia y trayectoria en políticas de igualdad de esta cuadrilla marca un hito fundamental la apuesta del municipio de Campezo/Kanpezu, con la aprobación en 2015 de una “Ordenanza municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres”. Campezo/Kanpezu es en 2015, junto con Abadiño, Barrika, Gorliz, Lemoiz, Plentzia y Urduliz, uno de los 7 municipios de la CAE con este tipo de herramienta normativa, que expresa la existencia de voluntad política en materia de igualdad y traspone los principios instaurados por la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, generando las condiciones para trabajar la gobernanza local y la transversalidad de género. No obstante, no se dispone de un seguimiento de la implementación de la Ordenanza. Campezo cuenta también con Plan de Igualdad.

- **CUADRILLA LLANADA ALAVESA.** Esta cuadrilla ha tenido una evolución muy positiva en materia de intervención en políticas de igualdad. Su trayectoria y evolución en este campo se ve con nitidez al observar la evolución de los proyectos presentados a la convocatoria de subvenciones:

- ▀ Hasta 2012 presentaban “la jornada comarcal de mujeres”.
- ▀ En 2013 la cuadrilla presentó un estudio diagnóstico sobre comportamientos machistas y su influencia en las relaciones entre personas jóvenes.
- ▀ También en ese año se realiza el protocolo local de actuación y coordinación interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres que enfrentan violencia de género y agresiones sexuales.
- ▀ En 2014, la cuadrilla contrata una asistencia técnica en igualdad con el acuerdo de los 8 ayuntamientos y se realiza un Diagnóstico a nivel de cuadrilla.
- ▀ En 2015 elaboran el Plan Comarcal de Igualdad.
- ▀ En ese año también, el compromiso político por la igualdad que hace la cuadrilla en la legislatura 2011-2015 como elemento clave que ha posibilitado que en la actualidad se disponga de una estructura de igualdad consolidada.

Por otro lado, en el periodo 2011-2015 es la que más presupuesto ha recibido por parte de la Diputación Foral de Álava para el impulso de la igualdad y también recibe subvenciones habitualmente de EMAKUNDE. Se beneficia también de los programas de Beldur Barik y el Foro para la Igualdad.

Ayuntamientos como el de Alegría/Dulantzi, por ejemplo, han tenido entre 2009-2015 un servicio de igualdad, con planificación estratégica anual en esta materia. También Barrundia recibe financiación de la Diputación para la realización de actividades en materia de igualdad, como el Encuentro Comarcal por la Igualdad, realizado en 2015, y Aguarin-Salvatierra, desde donde también se constata la realización de actuaciones de sensibilización y formación en igualdad.

En esta cuadrilla destaca el Ayuntamiento de Elburgo/Burgelu con una técnica de igualdad municipal propia en su plantilla que elabora y evalúa su programación estratégica en materia de igualdad.

- **CUADRILLA DE LAGUARDIA-RIOJA ALAVESA.** En esta cuadrilla, al igual que en el resto, no hay un servicio de igualdad, aunque en el año 2015 se ha contratado, a través de una subvención de la Diputación, una técnica de igualdad para realizar un diagnóstico y la definición del II Plan de Igualdad.

En esta cuadrilla constituye un hecho destacable, por ser un referente y transferible al resto del THA, la realización de un diagnóstico de situación de la violencia machista contra las mujeres entre los años 2013 y 2014, hecho que ha provocado la firma de un convenio de colaboración en 2016 entre la cuadrilla y la Diputación Foral de Álava para la mejora en la coordinación en materia de violencia, que se va a concretar,

entre otras actuaciones, en la prestación del Servicio Social Hegoak de atención psicosocial especializada en los municipios de Oyón y Laguardia. Esta cuadrilla viene recibiendo subvenciones habitualmente de la DFA y de EMAKUNDE.

A nivel de municipios, en la cuadrilla destaca Oyón, el más poblado, con actividades muy centradas en fechas emblemáticas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre.

- **CUADRILLA DE ZUIA.** Desde el año 2009, también la Cuadrilla de Zuia ha tenido una evolución positiva en materia de igualdad, pasando de la realización de acciones puntuales, a la planificación en el marco de planes de igualdad. En este sentido, entre los años 2014 y 2015 Zigoitia, Zuia y Aramaio acaban de elaborar un plan de igualdad municipal y Legutio lo ha hecho en 2016.

Esta cuadrilla no tiene estructuras en materia de igualdad y según se recoge de las entrevistas a informantes clave del territorio, “nadie asume este tema específicamente”. En el municipio de Zigoitia es la Concejala Delegada del Área de Igualdad y en el de Zuia depende de la acción programada.

Se identifica una clara voluntad política por avanzar en esta materia y se constata la necesidad de abordar específicamente el desarrollo de los planes de igualdad, ya que una vez formulados, con apoyo técnico externo, falta una figura que asesore en este proceso y les dé seguimiento. En este sentido, se valora muy positivamente el apoyo que se recibe desde Berdibidean.

La Cuadrilla de Zuia ha recibido subvenciones de la DFA en estos años pero sobre todo el Ayuntamiento de Zigoitia, también de EMAKUNDE. También Zigoitia participa en los programas de Beldur Barik, Gizonduz y el Foro para la Igualdad de Emakunde.

En esta cuadrilla se identifica claramente la necesidad de abordar los cuidados desde un enfoque de género, ya que se expresa que la feminización de los cuidados es muy alta, la necesidad de presupuestos específicos, para que las actuaciones en materia de igualdad no dependan exclusivamente de las convocatorias públicas de subvenciones, pues excepto para el encuentro de asociaciones de mujeres que se realiza en el territorio, y que se valora como muy necesario, no se financian apenas otras actuaciones.

CUADRO II. SINTESIS INFORMACIÓN REMITIDA POR LAS CUADRILLAS – JUNIO 2016

CUADRILLAS	PERSONAL			HERRAMIENTAS POLITICAS DE IGUALDAD				ALGUNOS ASPECTOS GESTION		
	RESTO CUADRILLA	TERCNICAS DE IGUALDAD CUADRILLA	MUNICIPIOS	PLAN IGUALDAD CUADRILLA	MUNICIPIOS	DIAGNOSTICO	VIOLENCIA PROTOCOLO	COORDINACION CUADRILLA	EUDEL Y EMAKUNDE	SUBVENCIONES HABITUALES
AYALA	6 (100% J. C.)	NO TIENE	LLODIO AMURRIO Y OKONDO, ARTZINIEGA Y AYALA DINAMIZADORA SOCIO-CULTURAL (HACE LAS FUNCIONES).	NO TIENE	AMURRIO (4 PLAN) LLODIO (3 PLAN) AYALA (1er) ARTZINIEGA (1er) OKONDO (1er)	NO TIENE LA CUADRILLA PERO SI: LLODIO Y AMURRIO.		DESDE EL AREA SE TRATA SENSIBILIZAR PERSONAL TECNICO CUADRILLAS Y MUNICIPIOS PARA INCLUIR PERSPECTIVA GENERO TRANSVERSALMENTE TODAS LAS AREAS	BELDUR BARIK BERDINBIDEAN GIZONDUZ	IGUALDAD DFA Y EMAKUNDE
AÑANA	17 (14 J.C.)				IRUÑA DE OCA (1ER PLAN)					
CAMPEZO- M. ALAVESA	7 (100% J.C.)	NO TIENE. SE ENCARGA TECNICO CULTURA Y DEPORTES		NO TIENE	A CAMPEZO (1ER PLAN)	NO TIENE				
LAGUARDIA-RIOJA ALAVESA	18 (14 J.C.)	NO CUENTA CON SERVICIO DE IGUALDAD		II PLAN IGUALDAD 2014-2017		REALIZADO EN 2014		NO PROCEDE	ACTUALMENTE NINGUNO	DIPUTACION FORAL DE ÁLAVA Y EMAKUNDE
LLANADA ALAVESA	15 (100% J.C.)	SERVICIO TÉCNICO DE IGUALDAD CONTRATADO CON AZ.(Presta sus servicios a nivel comarcal y municipal)	EL BURGO ALEGRIA-D.: SERVICIO DE IGUALDAD HASTA 2015.	I PLAN IGUALDAD 2016-2019			ACTUACION Y COORDINACIÓN MEJORA ATENCION A VICTIMAS 2013. EN PROCESO EVALUACION	PRESENCIALMENTE, POR E-MAIL Y TELEFONO.	BELDUR BARIK BERDINBIDEAN FORO PARA LA IGUALDAD	DIPUTACION FORAL DE ÁLAVA Y EMAKUNDE
ZUIA	6 (100% J.C.)	NO TIENE	EN ZIGOTIA ES LA CONCEJALA-DELEGADA DEL ÁREA DE IGUALDAD EN ZUIA, DEPENDE ACCIÓN PROGRAMADA. RESTO MUNICIPIOS NO TIENE		A.ARAMARIO. PLAN 2014-18 (1) A. LEGUTIO. EN PROCESO ELABORACIÓN 1ER PLAN. A.ZIGOITIA. PLAN 2015-18. (1 ER) A. ZUIA. PLAN 2015-18. (1 ER).	PREVISION DE HACERLO EN 2016		A. ZUIA, TÉCNICOS CUADRILLA ZUIA INCLUIDOS EN PLAN, TÉCNICAS/OS OSAKIDETZA, AMPA, IES, COLEGIO, JUNTAS ADMINISTRATIVAS	A.ZIGOITIA : FORO IGUALDAD, BELDUR BARIK Y GIZONDUZ DE EMAKUNDE Y BERDINBIDEAN A. ZUIA: SERVICIO BERINBIDEAN.	A. ARAMAIO: EMAKUNDE E IFBS. A. ZIGOITIA: DFA Y EMAKUNDE

#### IV. APENDICE

El apéndice incluye un mapa de Álava por cuadrillas y municipios y un conjunto de cinco tablas que ofrecen información desagregada por cuadrillas y municipios que nos permiten:

- ▶ Dar cuenta de las sobresalientes diferencias entre los distintos núcleos en términos de población. Mientras en algunos no se alcanza la decena de habitantes, en otros se supera ampliamente el millar.
- ▶ Detallar la situación de la paridad en las cuadrillas y municipios en relación con las alcaldías.
- ▶ Informar de la tendencia positiva de la participación de las mujeres en los 334 Concejos de Álava. En 2013, las mujeres forman casi el 25% de las Juntas Administrativas, habiendo conseguido representación en un número importante de Juntas. En 2009, representaban el 20,15%
- ▶ Conocer la distribución por Cuadrillas y Municipios de las subvenciones recibidas de la DFA en el periodo 2011-2015.
- ▶ Mostrar la incidencia, a nivel municipal, de la violencia contra las mujeres

I. MAPA POR CUADRILLAS Y DEMARCAIONES DE MUNICIPIOS



II. POBLACION POR MUNICIPIOS Y NUCLEOS SEGÚN SEXO Y PORCENTAJES POR TRAMOS DE EDAD -1 ENERO – 2015.

MUNICIPIOS	NUCLEOS	POBLACION POR SEXO				% GRUPOS EDAD		
		TOTAL	HOMBRES	MUJERES	SEXRATIO	0-19	20-64	65 Y MAS
<b>Alegría-Dulantzi</b>		<b>3.010</b>	<b>1.562</b>	<b>1.448</b>				
	1 Alegría-Dulantzi	2.896	1.506	1.390	1,083	26,6	63,6	9,8
	2 Egileta	114	56	58	0,966	30,7	55,3	14
<b>Amurrio</b>		<b>10.307</b>	<b>5.090</b>	<b>5.217</b>				
	1 Aloria	27	13	14	0,929	11,1	44,4	44,4
	2 Amurrio	9.159	4.470	4.689	0,953	18,2	62,8	19
	3 Artomaña	61	33	28	1,179	11,5	62,3	26,2
	5 Baranbio	135	74	61	1,213	9,6	58,5	31,9
	6 Delika	168	80	88	0,909	13,7	66,7	19,6
	7 Larrinbe	267	139	128	1,086	12,4	65,5	22,1
	8 Lekamaña	41	24	17	1,412	12,2	68,3	19,5
	9 Lezama	271	158	113	1,398	14	58,7	27,3
	11 Saratxo	87	47	40	1,175	14,9	59,8	25,3
	12 Tertanga	91	52	39	1,333	16,5	58,2	25,3
<b>Aramaio</b>		<b>1.550</b>	<b>807</b>	<b>743</b>				
	1 Arexola	57	34	23	1,478	21,1	49,1	29,8
	2 Azkoaga	162	88	74	1,189	25,3	53,1	21,6
	3 Barajuen	97	50	47	1,064	24,7	47,4	27,8
	4 Etxaguen	21	11	10	1,1	19	38,1	42,9
	5 Gantzaga	27	13	14	0,929	7,4	77,8	14,8
	6 Ibarra	923	482	441	1,093	21	62,4	16,6
	7 Oleta	112	52	60	0,867	21,4	57,1	21,4
	8 Untzilla	77	41	36	1,139	18,2	64,9	16,9
	9 Uribarri	74	36	38	0,947	24,3	52,7	23
<b>Artziniega</b>		<b>1.844</b>	<b>917</b>	<b>927</b>				
	1 Artziniega	1.704	844	860	0,981	21,5	63,7	14,7
	2 Campijo	7	3	4	0,75	14,3	57,1	28,6
	3 Gordeliz	42	21	21	1	11,9	54,8	33,3
	4 Mendieta	7	6	1	6	0	42,9	57,1
	5 Retes de Tudela/Erretes Tudela	32	15	17	0,882	15,6	62,5	21,9
	6 Santa Koloma	18	11	7	1,571	11,1	44,4	44,4
	7 Sojoguti/Soxoguti	34	17	17	1	11,8	55,9	32,4
<b>Armiñón</b>		<b>227</b>	<b>118</b>	<b>109</b>				
	1 Armiñón	111	54	57	0,947	22,5	61,3	16,2
	2 Estavillo	111	61	50	1,22	24,3	67,6	8,1
	3 Lacorzana	5	3	2	1,5	0	100	0
<b>Arratzua-Ubarrundia</b>		<b>1.046</b>	<b>564</b>	<b>482</b>				
	1 Arroiabe	92	47	45	1,044	19,6	67,4	13
	2 Arzubiaga	29	17	12	1,417	72,4	20,7	6,9
	3 Betolaza	30	15	15	1	16,7	63,3	20
	4 Ziriano	7	5	2	2,5	14,3	71,4	14,3
	5 Durana	372	197	175	1,126	21	63,4	15,6
	6 Landa	43	32	11	2,909	9,3	72,1	18,6
	7 Luko	55	34	21	1,619	18,2	70,9	10,9
	8 Mendibil	45	26	19	1,368	24,4	46,7	28,9
	9 Nancloares de Ganboa/Langara Ganboa	21	14	7	2	9,5	85,7	4,8
	10 Ullibarri-Gamboa	73	31	42	0,738	12,3	52,1	35,6
	11 Zurbano/Zurbao	279	146	133	1,098	21,5	65,9	12,5
<b>Asparrena</b>		<b>1.654</b>	<b>829</b>	<b>825</b>				
	1 Albeiz/Albéniz	80	42	38	1,105	17,5	57,5	25
	2 Ametzaga Asparrena	39	20	19	1,053	23,1	66,7	10,3
	3 Andoin	28	17	11	1,545	3,6	60,7	35,7
	4 Araia	1.256	624	632	0,987	21,1	60,5	18,4
	5 Arriola	41	24	17	1,412	9,8	70,7	19,5
	6 Egino	85	40	45	0,889	12,9	68,2	18,8
	7 Gordoia	35	22	13	1,692	11,4	54,3	34,3
	8 Iburguren	12	6	6	1	8,3	83,3	8,3
	9 Ilarduia	62	28	34	0,824	21	64,5	14,5

	10	Urabain	16	6	10	0,6	18,8	68,8	12,5
<b>Ayala/Aiara</b>			<b>2.875</b>	<b>1.430</b>	<b>1.445</b>				
	1	Agiñaga	21	11	10	1,1	9,5	76,2	14,3
	2	Añes	20	12	8	1,5	15	55	30
	3	Beotegi	50	23	27	0,852	20	52	28
	4	Costera/Opellora	24	13	11	1,182	16,7	58,3	25
	5	Etxegoien	22	11	11	1	9,1	72,7	18,2
	6	Erbí	10	6	4	1,5	20	50	30
	7	Izoria	157	75	82	0,915	18,5	68,8	12,7
	8	Lejarzo/Lexartzu	13	3	10	0,3	15,4	69,2	15,4
	9	Luxo/Lujo	3	2	1	2	0	66,7	33,3
	10	Luiando	1.221	605	616	0,982	30,1	62	7,9
	11	Llanteno	111	60	51	1,176	9	55	36
	12	Madaria	5	3	2	1,5	0	80	20
	13	Maroño	38	19	19	1	18,4	60,5	21,1
	14	Menagarai	153	64	89	0,719	16,3	55,6	28,1
	15	Menoio	32	16	16	1	21,9	56,3	21,9
	16	Murga	113	63	50	1,26	14,2	59,3	26,5
	17	Ozeka	12	7	5	1,4	33,3	41,7	25
	18	Olabezar	66	32	34	0,941	12,1	62,1	25,8
	19	Quejana/Kexaa	41	23	18	1,278	14,6	68,3	17,1
	20	Arespalditza/Respaldiza	491	242	249	0,972	21	61,3	17,7
	21	Retes de Llanteno	64	30	34	0,882	18,8	60,9	20,3
	22	Salmantón	30	19	11	1,727	6,7	63,3	30
	23	Soxo/Sojo	53	28	25	1,12	17	64,2	18,9
	24	Zuaza/Zuhatza	125	63	62	1,016	11,2	55,2	33,6
<b>Baños de Ebro/Mañueta</b>			<b>314</b>	<b>171</b>	<b>143</b>				
	1	Baños de Ebro/Mañueta	314	171	143	1,196	17,2	56,7	26,1
<b>Barrundia</b>			<b>939</b>	<b>527</b>	<b>412</b>				
	1	Audikana	23	12	11	1,091	8,7	73,9	17,4
	2	Dallo	23	14	9	1,556	8,7	65,2	26,1
	3	Etxabarri-Urtupiña	67	34	33	1,03	20,9	58,2	20,9
	4	Elgea	61	36	25	1,44	24,6	63,9	11,5
	5	Etura	76	41	35	1,171	17,1	69,7	13,2
	7	Gebara	53	26	27	0,963	24,5	60,4	15,1
	8	Heredia	80	47	33	1,424	18,8	60	21,3
	9	Hermua	41	19	22	0,864	19,5	65,9	14,6
	10	Larrea	100	57	43	1,326	19	63	18
	11	Marieta-Larrintzar	89	45	44	1,023	13,5	59,6	27
	12	Maturana	35	18	17	1,059	37,1	51,4	11,4
	13	Mendixur/Mendijur	52	33	19	1,737	7,7	71,2	21,2
	14	Ozaeta	229	138	91	1,516	22,7	58,5	18,8
	17	Barrundia	10	7	3	2,333	10	90	0
<b>Berantevilla</b>			<b>477</b>	<b>250</b>	<b>227</b>				
	1	Berantevilla	319	159	160	0,994	20,1	57,7	22,3
	2	Escanzana	7	4	3	1,333	0	28,6	71,4
	3	Lacervilla	27	15	12	1,25	18,5	59,3	22,2
	4	Lacorzanilla	15	10	5	2	13,3	60	26,7
	5	Mijancas	38	22	16	1,375	15,8	52,6	31,6
	6	Santa Cruz del Fierro	41	22	19	1,158	14,6	61	24,4
	7	Santurde	21	12	9	1,333	4,8	23,8	71,4
	8	Tobera	9	6	3	2	0	55,6	44,4
<b>Bernedo</b>			<b>539</b>	<b>320</b>	<b>219</b>				
	1	Angostina	16	10	6	1,667	18,8	43,8	37,5
	2	Arluzea	28	16	12	1,333	14,3	67,9	17,9
	3	Bernedo	184	108	76	1,421	16,8	58,2	25
	6	Markinez	72	43	29	1,483	16,7	51,4	31,9
	7	Navarrete	40	20	20	1	12,5	57,5	30
	8	Okina	31	19	12	1,583	32,3	41,9	25,8
	9	Kintana	25	15	10	1,5	0	60	40
	10	San Román de Campezo/Durruma Kanpezu	23	16	7	2,286	0	69,6	30,4
	11	Urate	34	21	13	1,615	8,8	64,7	26,5

	12	Urturi	66	42	24	1,75	12,1	68,2	19,7
	13	Villafria	20	10	10	1	10	50	40
<b>Campezo/Kanpezu</b>			<b>1.063</b>	<b>562</b>	<b>501</b>				
	1	Antoñana	149	77	72	1,069	16,1	51,7	32,2
	2	Bujanda	18	14	4	3,5	11,1	72,2	16,7
	3	Orbiso	78	44	34	1,294	16,7	61,5	21,8
	4	Oteo	18	12	6	2	0	72,2	27,8
	5	Santa Cruz de Campezo/Santikurutzze Kanpezu	800	415	385	1,078	16,8	59,3	24
<b>Zigoitia</b>			<b>1.786</b>	<b>968</b>	<b>818</b>				
	1	Acosta/Okoizta	76	39	37	1,054	23,7	59,2	17,1
	2	Apodaka	162	89	73	1,219	14,8	59,9	25,3
	3	Berrikano	120	61	59	1,034	15	73,3	11,7
	4	Buruaga	50	23	27	0,852	12	80	8
	5	Zestafe	39	25	14	1,786	17,9	48,7	33,3
	6	Etxaguen (Zigoitia)	82	42	40	1,05	18,3	68,3	13,4
	7	Etxabarri-Ibiña	329	173	156	1,109	17,6	66	16,4
	8	Eribe	65	35	30	1,167	20	58,5	21,5
	9	Gopegi	275	140	135	1,037	27,3	65,1	7,6
	10	Larrinoa	14	9	5	1,8	0	57,1	42,9
	11	Letona	46	23	23	1	23,9	52,2	23,9
	12	Manurga	80	42	38	1,105	25	57,5	17,5
	13	Mendarozketa	52	36	16	2,25	23,1	61,5	15,4
	14	Murua	151	85	66	1,288	19,9	66,2	13,9
	15	Olano	21	15	6	2,5	19	71,4	9,5
	16	Ondategi	162	94	68	1,382	21,6	64,2	14,2
	17	Zaitegi	45	27	18	1,5	20	57,8	22,2
	18	Diseminados de Zigoitia	17	10	7	1,429	23,5	58,8	17,6
<b>Kripan</b>			<b>182</b>	<b>98</b>	<b>84</b>				
	1	Kripan	182	98	84	1,167	20,3	55,5	24,2
<b>Kuartango</b>			<b>349</b>	<b>204</b>	<b>145</b>				
	1	Anda	27	13	14	0,929	7,4	70,4	22,2
	2	Andagoia	21	13	8	1,625	4,8	42,9	52,4
	3	Aprikano	17	8	9	0,889	0	64,7	35,3
	4	Artxua	8	4	4	1	0	75	25
	5	Arriano	8	6	2	3	0	75	25
	6	Katadiano	1	1	0	0	0	100	0
	7	Etxabarri-Kuartango	15	11	4	2,75	6,7	66,7	26,7
	8	Guillarte	7	5	2	2,5	0	85,7	14,3
	9	Iñurrieta	1	1	0	0	0	0	100
	10	Jokano	36	20	16	1,25	16,7	50	33,3
	11	Luna	12	8	4	2	0	66,7	33,3
	12	Marinda	1	1	0	0	0	0	100
	13	Santa Eulalia	10	5	5	1	0	80	20
	14	Sendadiano	17	11	6	1,833	5,9	76,5	17,6
	15	Tortura	1	1	0	0	0	0	100
	16	Uribarri-Kuartango	11	8	3	2,667	18,2	63,6	18,2
	17	Urbina de Basabe	1	0	1	0	0	100	0
	18	Urbina Eza	17	9	8	1,125	5,9	94,1	0
	19	Villamanca	7	3	4	0,75	0	42,9	57,1
	20	Zuhatzu-Kuartango	131	76	55	1,382	16	68,7	15,3
<b>Elburgo/Burgelu</b>			<b>632</b>	<b>332</b>	<b>300</b>				
	1	Añua	73	36	37	0,973	35,6	60,3	4,1
	2	Arbulu	96	51	45	1,133	18,8	72,9	8,3
	3	Argomaniz	183	94	89	1,056	18	74,3	7,7
	4	Elburgo/Burgelu	171	87	84	1,036	24,6	65,5	9,9
	5	Gazeta	51	27	24	1,125	19,6	74,5	5,9
	6	Hijona/Ixona	58	37	21	1,762	15,5	55,2	29,3
<b>Elciego</b>			<b>1.100</b>	<b>550</b>	<b>550</b>				
	1	Elciego	1.100	550	550	1	18,8	58,7	22,5
<b>Elvillar/ Bilar</b>			<b>346</b>	<b>169</b>	<b>177</b>				
	1	Elvillar/Bilar	346	169	177	0,955	15,3	58,1	26,6

<b>Iruraiz-Gauna</b>		<b>539</b>	<b>302</b>	<b>237</b>					
	1	Azilu	32	20	12	1,667	6,3	71,9	21,9
	2	Alaitza	74	46	28	1,643	24,3	70,3	5,4
	3	Arrieta	45	27	18	1,5	24,4	60	15,6
	4	Erentxun	89	53	36	1,472	28,1	56,2	15,7
	5	Ezkerekotxa	46	28	18	1,556	19,6	54,3	26,1
	6	Gazeo	38	23	15	1,533	10,5	81,6	7,9
	7	Gauna	59	32	27	1,185	13,6	64,4	22
	8	Gereñu	38	20	18	1,111	10,5	71,1	18,4
	9	Jauregi	12	5	7	0,714	0	16,7	83,3
	10	Langarika	37	16	21	0,762	2,7	70,3	27
	11	Trokoniz	69	32	37	0,865	18,8	71	10,1
<b>Labastida/Bastida</b>		<b>1.500</b>	<b>776</b>	<b>724</b>					
	1	Labastida/Bastida	1.394	723	671	1,077	22,2	59	18,7
	2	Salinillas de Buradon/Gatzaga Buradon	106	53	53	1	4,7	68,9	26,4
<b>Lagrán</b>		<b>169</b>	<b>87</b>	<b>82</b>					
	1	Lagran	99	51	48	1,063	4	64,6	31,3
	2	Pipaon	40	22	18	1,222	7,5	45	47,5
	3	Villaverde	30	14	16	0,875	6,7	36,7	56,7
<b>Laguardia</b>		<b>1.599</b>	<b>831</b>	<b>768</b>					
	1	Campillar (El)	29	17	12	1,417	13,8	55,2	31
	2	Laguardia	1.428	723	705	1,026	16,5	63,4	20,2
	3	Laserna	59	39	20	1,95	10,2	74,6	15,3
	4	Páganos	83	52	31	1,677	20,5	65,1	14,5
<b>Lanciego/Lantziego</b>		<b>702</b>	<b>359</b>	<b>343</b>					
	1	Assa	35	19	16	1,188	22,9	65,7	11,4
	2	Lanciego/Lantziego	593	299	294	1,017	19,9	57,2	22,9
	3	Viñaspre/Biasteri	74	41	33	1,242	6,8	52,7	40,5
<b>Lapuebla de Labarca</b>		<b>867</b>	<b>457</b>	<b>410</b>					
	1	Lapuebla de Labarca	867	457	410	1,115	19,6	59,7	20,6
<b>Leza</b>		<b>222</b>	<b>111</b>	<b>111</b>					
	1	Leza	222	111	111	1	16,2	58,1	25,7
<b>Laudio/Llodio</b>		<b>18.404</b>	<b>9.080</b>	<b>9.324</b>					
	1	Laudio/Llodio	18.404	9.080	9.324	0,974	16,3	60	23,7
<b>Arraia-Maeztu</b>		<b>707</b>	<b>397</b>	<b>310</b>					
	2	Apéllaniz/Apinaiz	88	52	36	1,444	12,5	55,7	31,8
	4	Atauri	33	15	18	0,833	9,1	69,7	21,2
	5	Azaceta	41	21	20	1,05	17,1	65,9	17,1
	7	Korres	25	16	9	1,778	16	40	44
	10	Maeztu/Maestu	316	183	133	1,376	21,2	55,7	23,1
	12	Onraitia/Erroeta	20	10	10	1	5	60	35
	13	Róitegui/Erroitegi	28	16	12	1,333	0	78,6	21,4
	14	Sabando	41	20	21	0,952	19,5	61	19,5
	101	Aletxa	25	12	13	0,923	8	64	28
	102	Arenaza/Areatza	5	3	2	1,5	20	20	60
	103	Cicujano/Zekuiano	11	6	5	1,2	9,1	45,5	45,5
	104	Ibisate	6	2	4	0,5	0	50	50
	105	Leorza/Elortza	13	10	3	3,333	15,4	69,2	15,4
	106	Musitu	10	5	5	1	0	70	30
	201	Virgala Mayor/Birgara Goien	42	24	18	1,333	14,3	64,3	21,4
	202	Virgala Menor/Birgara Barren	3	2	1	2	0	33,3	66,7
<b>Moreda de Álava/Moreda Araba</b>		<b>265</b>	<b>141</b>	<b>124</b>					
	1	Moreda de Álava/Moreda Araba	265	141	124	1,137	12,1	61,9	26
<b>Navarida</b>		<b>251</b>	<b>156</b>	<b>95</b>					
	1	Navaridas	251	156	95	1,642	14,7	65,7	19,5
<b>Okondo</b>		<b>1.148</b>	<b>601</b>	<b>547</b>					
	1	Irabien	792	415	377	1,101	21,5	64	14,5
	2	Jandiola	32	15	17	0,882	12,5	65,6	21,9
	3	San Roman	108	56	52	1,077	13,9	62	24,1
	4	Ugalde	64	35	29	1,207	18,8	56,3	25
	5	Billatxika	129	68	61	1,115	15,5	68,2	16,3
	6	Zudubiarte	23	12	11	1,091	21,7	60,9	17,4

<b>Oyón-Oion</b>		<b>3.414</b>	<b>1.741</b>	<b>1.673</b>					
	1	Barriobusto/Gorrebusto	85	45	40	1,122	12,6	52,9	34,5
	2	Labraza	119	71	48	1,628	12,4	59,3	28,3
	3	Oyón-Oion	3.210	1.625	1.585	1,027	25,9	60	14,1
<b>Peñacerrada-Urizaharra</b>		<b>282</b>	<b>167</b>	<b>115</b>					
	1	Baroja	36	23	13	1,769	0	69,4	30,6
	2	Faido/Faidu	21	12	9	1,333	19	42,9	38,1
	3	Loza	18	9	9	1	5,6	44,4	50
	4	Montoria	19	9	10	0,9	5,3	52,6	42,1
	5	Payueta/Pagoeta	68	41	27	1,519	19,1	64,7	16,2
	6	Peñacerrada-Urizaharra	120	73	47	1,553	13,3	69,2	17,5
<b>Erriberagoitia/Ribera Alta</b>		<b>860</b>	<b>478</b>	<b>382</b>					
	1	Antezana de la Ribera	45	22	23	0,957	24,4	53,3	22,2
	2	Anuntzeta/Anúcita	91	52	39	1,333	14,3	75,8	9,9
	3	Arbigano	19	13	6	2,167	10,5	78,9	10,5
	4	Arreo	5	3	2	1,5	0	60	40
	5	Artaza/Artatza	23	14	9	1,556	21,7	47,8	30,4
	6	Barrón	22	13	9	1,444	18,2	59,1	22,7
	7	Basquiñuelas	6	4	2	2	0	50	50
	8	Caicedo-Sopeña	38	20	18	1,111	15,8	36,8	47,4
	9	Castillo Sopeña	3	2	1	2	0	66,7	33,3
	10	Escota/Axkoeta	15	6	9	0,667	20	66,7	13,3
	11	Hereña	14	12	2	6	0	85,7	14,3
	12	Lasierra	24	14	10	1,4	16,7	79,2	4,2
	13	Leciñana de la Oca	15	8	7	1,143	0	33,3	66,7
	15	Morillas	26	18	8	2,25	7,7	42,3	50
	16	Nuvilla	7	4	3	1,333	0	85,7	14,3
	17	Ormijana	27	12	15	0,8	22,2	63	14,8
	18	Paul	53	32	21	1,524	26,4	62,3	11,3
	19	Pobes	171	88	83	1,06	26,3	58,5	15,2
	20	San Miguel	8	6	2	3	12,5	75	12,5
	21	Subijana-Morillas	72	44	28	1,571	22,2	61,1	16,7
	22	Tuyo	93	54	39	1,385	32,3	60,2	7,5
	23	Viloria	24	11	13	0,846	16,7	58,3	25
	24	Villabazana	27	11	16	0,688	14,8	66,7	18,5
	25	Villaluenga	13	6	7	0,857	15,4	69,2	15,4
	26	Villambrosa	19	9	10	0,9	31,6	47,4	21,1
<b>Ribera Baja/Erribera Beitia</b>		<b>1.494</b>	<b>800</b>	<b>694</b>					
	1	Igay	10	7	3	2,333	0	60	40
	2	Manzanos	205	115	90	1,278	23,9	66,3	9,8
	3	Melledes	54	28	26	1,077	37	59,3	3,7
	4	Quintanilla de la Ribera	16	12	4	3	12,5	62,5	25
	5	Rivabellosa	1.187	622	565	1,101	23,9	62,6	13,5
	6	Rivaguda	22	16	6	2,667	4,5	72,7	22,7
<b>Añana</b>		<b>169</b>	<b>94</b>	<b>75</b>					
	1	Atiega/Atiaga	20	9	11	0,818	10	40	50
	2	Salinas de Añana/Gesaltza Añana	149	85	64	1,328	8,7	63,1	28,2
<b>Salvatierra/Agurain</b>		<b>5.105</b>	<b>2.564</b>	<b>2.541</b>					
	1	Alangua	29	12	17	0,706	34,5	55,2	10,3
	2	Arrizala	24	14	10	1,4	25	58,3	16,7
	3	Egileor	20	12	8	1,5	15	65	20
	5	Opakua	45	18	27	0,667	15,6	62,2	22,2
	6	Agurain/Salvatierra	4.987	2.508	2.479	1,012	21,1	64,1	14,7
<b>Samaniego</b>		<b>275</b>	<b>145</b>	<b>130</b>					
	1	Samaniego	275	145	130	1,115	17,5	60,4	22,2
<b>San Millán/Donemiliaga</b>		<b>739</b>	<b>414</b>	<b>325</b>					
	1	Adana	53	28	25	1,12	15,1	67,9	17
	2	Aspuru/Axpuru	29	17	12	1,417	6,9	41,4	51,7
	3	Txintxetru	36	22	14	1,571	5,6	58,3	36,1
	4	Eguilaz/Egilatz	45	24	21	1,143	26,7	53,3	20
	5	Galarreta	45	23	22	1,045	8,9	64,4	26,7
	6	Luzuriaga	27	14	13	1,077	11,1	63	25,9

	7	Mezkia	15	9	6	1,5	6,7	46,7	46,7
	8	Munain	32	20	12	1,667	21,9	53,1	25
	9	Narbaiza	106	63	43	1,465	19,8	62,3	17,9
	10	Okariz	40	19	21	0,905	15	60	25
	11	Ordoñana/Erdoñana	45	27	18	1,5	17,8	68,9	13,3
	12	Durruma/San Román de San Millán	94	52	42	1,238	13,8	64,9	21,3
	13	Ullibarri-Jauregi/Uribarri-Jauregi	85	42	43	0,977	24,7	60	15,3
	14	Bikuña	29	19	10	1,9	17,2	55,2	27,6
	15	Zuazo de San Millán/Zuhatsu Donemiliaga	58	35	23	1,522	22,4	58,6	19
<b>Urkabustaiz</b>			<b>1.334</b>	<b>710</b>	<b>624</b>				
	1	Abezia	45	25	20	1,25	4,4	77,8	17,8
	2	Abornikano	69	39	30	1,3	20,3	66,7	13
	4	Beluntza	35	20	15	1,333	8,6	62,9	28,6
	5	Goiuri-Ondona	55	29	26	1,115	25,5	56,4	18,2
	6	Inoso	25	15	10	1,5	16	72	12
	7	Izarra	973	504	469	1,075	23,8	65,2	11
	8	Larrazkueta	13	8	5	1,6	23,1	46,2	30,8
	10	Oiardo	41	24	17	1,412	9,8	65,9	24,4
	11	Untzaga/Unzá	57	35	22	1,591	24,6	57,9	17,5
	12	Uzkiano	21	11	10	1,1	28,6	47,6	23,8
<b>Valdegovía/Gaubea</b>			<b>1.064</b>	<b>585</b>	<b>479</b>				
	1	Acebedo	10	5	5	1	0	80	20
	2	Astúlez/Estuliz	8	5	3	1,667	12,5	25	62,5
	3	Bachicabo	39	24	15	1,6	12,8	43,6	43,6
	4	Barrio	20	11	9	1,222	5	75	20
	5	Basabe	11	6	5	1,2	0	54,5	45,5
	6	Bellojín	6	5	1	5	16,7	50	33,3
	7	Bóveda	79	40	39	1,026	5,1	54,4	40,5
	8	Caranca	20	13	7	1,857	0	65	35
	9	Karkamu	31	17	14	1,214	3,2	80,6	16,1
	10	Corro	26	15	11	1,364	7,7	65,4	26,9
	11	Espejo	233	123	110	1,118	17,6	58,4	24
	12	Fresneda	19	12	7	1,714	10,5	31,6	57,9
	13	Guinea	13	6	7	0,857	0	69,2	30,8
	14	Gurendes	39	23	16	1,438	20,5	56,4	23,1
	15	Lahoz	1	1	0	0	0	100	0
	16	Lalastra	9	3	6	0,5	0	55,6	44,4
	17	Mioma	23	14	9	1,556	8,7	78,3	13
	18	Nograrro	12	9	3	3	0	58,3	41,7
	19	Osma	41	25	16	1,563	36,6	43,9	19,5
	20	Pinedo	20	15	5	3	10	65	25
	21	Quejo	7	3	4	0,75	14,3	42,9	42,9
	22	Quintanilla	11	5	6	0,833	9,1	27,3	63,6
	24	Tobillas	15	10	5	2	0	80	20
	25	Tuesta	91	50	41	1,22	22	59,3	18,7
	26	Valluerca	8	4	4	1	12,5	75	12,5
	27	Villamaderne	45	24	21	1,143	13,3	51,1	35,6
	29	Villanañe	94	57	37	1,541	14,9	55,3	29,8
	30	Villanueva de Valdegovia	133	60	73	0,822	14,3	61,7	24,1
<b>Harana/Valle de Arana</b>			<b>249</b>	<b>144</b>	<b>105</b>				
	1	Alda	32	19	13	1,462	0	59,4	40,6
	2	Kontrasta	60	38	22	1,727	3,3	56,7	40
	3	San Vicente de Arana/Done Bikendi Harana	108	60	48	1,25	18,5	50,9	30,6
	4	Ullibarri-Arana/Uribarri-Harana	49	27	22	1,227	4,1	44,9	51
<b>Villabuena de Álava/Eskuernaga</b>			<b>309</b>	<b>161</b>	<b>148</b>				
	1	Villabuena de Álava/Eskuernaga	309	161	148	1,088	13,6	58,6	27,8
<b>Legutio</b>			<b>1.705</b>	<b>899</b>	<b>806</b>				
	1	Elosu	95	39	56	0,696	17,9	56,8	25,3
	2	Goiain	20	10	10	1	10	75	15
	4	Urbina	132	84	48	1,75	17,4	67,4	15,2
	5	Urrunaga	100	59	41	1,439	17	59	24
	6	Legutio	1.358	707	651	1,086	18,5	66,8	14,7

<b>Yécora/Iekora</b>		<b>267</b>	<b>146</b>	<b>121</b>					
	1	Yécora/Iekora	267	146	121	1,207	17,2	61,4	21,3
<b>Zalduondo</b>		<b>206</b>	<b>111</b>	<b>95</b>					
	1	Zalduondo	206	111	95	1,168	18,9	66,5	14,6
<b>Zambrana</b>		<b>418</b>	<b>222</b>	<b>196</b>					
	1	Berganzo	45	26	19	1,368	6,7	60	33,3
	2	Ocio	33	14	19	0,737	12,1	72,7	15,2
	3	Portilla/Zabalate	15	8	7	1,143	0	66,7	33,3
	4	Zambrana	325	174	151	1,152	16	64,9	19,1
<b>Zuia</b>		<b>2.414</b>	<b>1.258</b>	<b>1.156</b>					
	1	Altube	28	18	10	1,8	14,3	60,7	25
	2	Ametzaga Zuia	278	139	139	1	21,2	70,1	8,6
	3	Aperregi	41	19	22	0,864	14,6	63,4	22
	5	Ziorraga	12	6	6	1	16,7	75	8,3
	6	Domaikia	68	39	29	1,345	19,1	57,4	23,5
	7	Guillerna/Gilierna	53	24	29	0,828	13,2	62,3	24,5
	8	Jugo	42	25	17	1,471	23,8	54,8	21,4
	9	Lukiano	55	31	24	1,292	23,6	58,2	18,2
	10	Markina	62	38	24	1,583	19,4	51,6	29
	11	Murgia	1.192	603	589	1,024	26,4	58,3	15,3
	12	Sarria	279	155	124	1,25	22,6	60,6	16,8
	13	Bitoriano	265	138	127	1,087	18,1	66	15,8
	14	Zarate	39	23	16	1,438	20,5	66,7	12,8
<b>Iruña Oka/Iruña de Oca</b>		<b>3.239</b>	<b>1.677</b>	<b>1.562</b>					
	1	Montevite/Mandaita	54	31	23	1,348	27,8	57,4	14,8
	2	Nanclares de la Oca/Langraiz Oka	2.382	1.227	1.155	1,062	25	63,8	11,2
	3	Ollávarre/Olabarri	216	110	106	1,038	21,8	67,1	11,1
	4	Trespuentes	270	142	128	1,109	20	68,1	11,9
	5	Víllodas/Billoda	317	167	150	1,113	22,1	66,6	11,4
<b>Lantarón</b>		<b>922</b>	<b>524</b>	<b>398</b>					
	1	Alcedo	31	17	14	1,214	16,1	58,1	25,8
	2	Bergonda/Bergüenda	73	38	35	1,086	6,8	69,9	23,3
	3	Caicedo de Yuso	58	33	25	1,32	10,3	63,8	25,9
	4	Comunión/Komunioi	90	54	36	1,5	6,7	68,9	24,4
	5	Fontecha	111	65	46	1,413	6,3	65,8	27,9
	6	Leciñana del Camino/Leziñana	49	27	22	1,227	14,3	59,2	26,5
	7	Molinilla	10	6	4	1,5	0	70	30
	9	Puentelarrá/Larrazubi	172	107	65	1,646	18,6	64,5	16,9
	10	Salcedo	123	61	62	0,984	16,3	62,6	21,1
	11	Sobrón	51	28	23	1,217	7,8	58,8	33,3
	12	Turiso	48	29	19	1,526	22,9	64,6	12,5
	13	Zubillaga	106	59	47	1,255	26,4	53,8	19,8

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de Eustat

III. PORCENTAJES DE ALCALDESAS POR CUADRILLAS Y MUNICIPIOS

	PRES/ALCAL		PARITARIO		CUADRILLA	PRES/ALCAL		PARITARIO	
	SI/NO	% MUJERES	SI/NO	% MUJERES		SI/NO	% MUJERES		
					<b>CUADRILLA DE ZUYA</b>	HOMBRE	SI		61,00
<b>CUADRILLA DE AYALA</b>	HOMBRE	SI	52,00%	ARAMAIO	MUJER	NO			22,00%
AMURRIO	MUJER	SI	53,00%	ARRATZUA-UBARRUNDIA	MUJER	SI			50,00%
ARTZINIEGA	HOMBRE	NO	25,00%	LEGUTIO	MUJER	SI			44,00%
AYALA	HOMBRE	NO	36,00%	URKABUSTAIZ	MUJER	SI			44,00%
LLODIO	HOMBRE	SI	47,00%	ZIGOITIA	HOMBRE	SI			55,00%
OKONDO	HOMBRE	SI	50,00%	ZUIA	HOMBRE	NO			36,00%
<b>CUADRILLA DE AÑANA</b>	HOMBRE	NO	30,00%	CUADRILLA MONTAÑA	HOMBRE	NO			30,00%
AÑANA	HOMBRE	NO	20,00%	MAEZTU	HOMBRE	SI			57,00%
ARMIÑON	HOMBRE	SI	60,00%	BERNEDO	MUJER	NO			28,50%
BERANTEVILLA	HOMBRE	NO	0,00%	CAMPEZO	MUJER	SI			55,00%
IRUÑA DE OCA	HOMBRE	NO	37,00%	PEÑACERRADA	HOMBRE	SI			40,00%
KUARTANGO	HOMBRE	SI	40,00%	LAGRAN	HOMBRE	NO			20,00%
LANTARON	HOMBRE	SI	57,00%	VALLE DE ARANA	HOMBRE	NO			0,00%
RIBERA ALTA	HOMBRE	NO	33,00%						
RIBERA BAJA	HOMBRE	NO	12,50%						
VALDEGOBIA	HOMBRE	NO	28,00%						
ZAMBRANA	HOMBRE	SI	40,00%						
<b>CUADRILLA LLANADA</b>	MUJER	SI	40,00%	<b>TREVIÑO</b>					
ALEGRIA	HOMBRE	NO	36,00%	CONDADO DE TREVIÑO	HOMBRE	SI			44,44%
ASPARRENA	MUJER	NO	22,00%	LA PUEBLA DE ARGANZON	HOMBRE	SI			42,80%
BARRUNDIA	HOMBRE	SI	42,00%						
ELBURGO	MUJER	SI	57,00%						
IRURAZ-GAUNA	MUJER	NO	28,00%						
SALVATIERRA	HOMBRE	SI	54,00%						
SAN MILLAN	HOMBRE	NO	28,00%						
ZALDUONDO	HOMBRE	SI	40,00%						
<b>CUADRILLA RIOJA</b>	HOMBRE	NO	32,00%	<b>CUADRILLA RIOJA</b>					
BAÑOS DE EBRO	HOMBRE	NO	14,00%	MOREDA DE ÁLAVA	MUJER	SI			60,00%
ELCIEGO	HOMBRE	NO	11,00%	NAVARIDAS	HOMBRE				40,00%
ELVILLAR	HOMBRE	NO	28,00%	OYON	HOMBRE	NO			36,00%
KRIPAN	HOMBRE		40,00%	SAMANIEGO	-				
LABASTIDA	MUJER	NO	22,00%	VILLABUENA	HOMBRE	SI			42,00%
LAGUARDIA	HOMBRE	NO	11,00%	YÉCORA	MUJER	SI			42,00%
LANCIEGO	HOMBRE	NO	25,00%						
LAPUEBLA	MUJER	NO	28,00%						
LEZA	MUJER	SI	80,00%						

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del proyecto de la Escuela de Empoderamiento

IV. MUJERES Y HOMBRES EN JUNTAS ADMINISTRATIVAS DE CONCEJOS 2013 –PORCENTAJES DE MUJERES

Municipio	H	M	Total	% M	N <sup>a</sup> Juntas Adm.	Juntas con representación femenina	% Juntas presencia femenina
Alegria-Dulantzi	18	0	18	0,00			0,00%
Amurrio	24	3	27	12,50	9	Baranbio, Delika, Saratxi	33,00%
Añana	2	1	3	33,33	1	Atiega	100,00%
Aramaio	2	1	3	33,33	1	Olaeta	100,00%
Armiñón	2	4	6	66,66	2	Armiñón, Estavillo	100,00%
Arraia-Maeztu	27	3	30	10,34	3	Atauri, Maeztu, Vírgala Mayor	100,00%
Arrazua- Ubarrundia	20	10	30	33,33	10	Arroiabe, Arzubiaga, Durana, Landa, Luko, Mendibil, Ullibarri-Gamboa, Ziriano, Zurbano	90,00%
Asparrena	23	4	27	14,81	9	Ametzaga Asparrena, Iburguren, Ilarduia	33,33%
Ayala	58	16	74	21,62	23	Agiñaga, Lejarzo, Luiaondo, Llanteno, Madaria, Menagarai-Beotegi, Menoio, Murga, Olabazar, Quejana, Rates de Llantero, Salmantón, Sojo	56,52%
Barrundia	32	7	39	21,87	13	Hermua, Marieta-Laraintzar, Maturana, Medíjur	30,77%
Berantevilla	16	2	18	11,11	6	Berantevilla, Lacervilla	33,33%
Bernedo	30	3	33	9,09	11	Angostina, San Román de Campezo, Urturí	27,27%
Campezo	14	4	18	22,22	5	Bujanda, Santa Cruz de Campezo	40,00%
Zigoitia	32	16	48	33,33	16	Acosta, Apodaka, Berrikano, Eribe, Etxaguen (Zigoitia), Gopegi, Mendarozketa, Murua, Olano, Zaitegi, Zestafe	68,75%
Kuartango	21	9	30	30,00	10	Jokano, Luna, Marinda, Sendadiano, Urbina de Eza, Uribarri-Kuartango, Zuhatzu-Kuartango	70,00%
Elburgo	16	2	18	11,11	6	Arbulo	16,66%
Iruña de Oca	22	2	24	8,33	5	Nanclares de Oca, Ollávarre	40,00%
Iruraiz-Gauna	29	4	33	12,12	11	Acilu, Erenchun, Ezkerokotxa, Gereñu	36,36%
Labastida	2	1	3	33,33	1	Salinillas de Buradón	100,00%
Lagrán	4	5	9	55,55	3	Lagrán, Pipaón, Villaverde	100,00%
Laguardia	1	2	3	66,66	1	Páganos	100,00%
Lantarón	28	8	36	22,22	12	Bergüenda, Caicedo-Yuso, Cumunió, Molinilla, Puentelarrá, Salcedo, Sobrón	58,33%
Legutiano	11	9	20	45,00	5	Elosu, Goiain, Legutiano, Urbina, Urrunaga	100,00%
Oyón-Oion	4	2	6	33,33	2	Barriobusto, Labraza	100,00%
Peñacerrada- Urizarra	18	0	18	0,00	6		0,00%
Ribera Alta	49	11	60	18,33	20	Antezana de la Ribera, Anucita, Arreo, Morillas, Pobes, Villambrosa, Vitoria	35,00%
Ribera Baja	19	3	22	13,64	6	Igay, Rivabellosa	33,33%
San Millán	40	5	45	11,11	15	Txintxetru, Mezkia, Narbaiza, Okariz	26,66%
Urkabustaiz	25	8	33	24,24	10	Abornikano, Beluntzalnos, Izarra, Uzkiano	40,00%
Valdegobía	55	14	69	20,29	23	Acebedo, Bachicabo, Basabe, Bóveda, Corro, Guinea, Gurendes Quejo, Tobillas, Tuesta, Valluerca, Villanañe	47,83%
Valle de Arana	11	1	12	8,33	4	Contrasta	25,00%
Vitoria-Gasteiz	147	36	183	19,67	62	Abetxuko, Andoluu, Arkaute, Argandoña, Ariñez, Asteguieta, Berrosteguieta, Betoño, Bolívar, Castillo, Crispiana, Esquibel, Foronda, Gamarra Mayor, Gamarra Menor, Gometxa, Hueto Arriba, Lasarte, Legarda, Lermenda, Lubiano, Mendoza, Retana, Subijana de Álava, Villafranca, Zumelzu	41,93%
Zambrana	6	6	12	50,00	4	Berganzo, Ocio, Zambrana	75,00%
Zuia	28	9	37	24,32	11	Ametzaga, Guillerna, Jugo, Luquiano, Markina, Murgia, Sarría, Zárata	72,72%
<b>TOTAL</b>	<b>836</b>	<b>211</b>	<b>1047</b>		<b>326</b>		

Fuente: Servicio de Igualdad

V. IMPORTES SUBVENCIONES PÚBLICAS POR CUADRILLAS Y MUNICIPIOS - PERIODO 2011-2015

CUADRILLAS	SUBV DFA	HABITANTES	CUADRILLAS	SUBV DFA	HABITANTES
	2011-2015			2011-2015	
<b>CUADRILLA DE AYALA</b>	€ 7.042,00	34.630	<b>CUADRILLA DE ZUYA</b>	€ 3.583,30	9757
AMURRIO	€ 48.613,03	10239	ARAMAIO	€ 1.440,00	1478
ARTZINIEGA	€ 9.283,80	1818	ARRATZUA-UBARRUNDIA	€ 840,00	994
AYALA	€ 13.399,68	2929	LEGUTIO		1703
LLODIO	€ 34.623,00	18428	URKABUSTAIZ		1278
OKONDO	€ 12.388,35	1158	ZIGOITIA	€ 13.868,84	1743
<b>TOTAL</b>	<b>€ 125.349,86</b>		ZUIA		2427
€ por habitante	<b>€ 3,62</b>		<b>TOTAL</b>	<b>€ 19.732,14</b>	
			€ por habitante	<b>€ 2,02</b>	
<b>CUADRILLA DE AÑANA</b>	€ 0,00	8283	<b>CUADRILLA RIOJA</b>	€ 12.174,24	11487
AÑANA	€ 0,00	165	BAÑOS DE EBRO		325
ARMIÑON	€ 1.560,00	250	ELCIEGO		1054
BERANTEVILLA	€ 4.357,92	477	ELVILLAR		351
IRUÑA DE OCA	€ 1.950,00	3108	KRIPAN		188
KUARTANGO	€ 4.236,96	356	LABASTIDA	€ 1.320,00	1489
LANTARON	€ 5.460,00	931	LAGUARDIA	€ 2.040,00	1518
RIBERA ALTA	€ 0,00	751	LANCIEGO		681
RIBERA BAJA	€ 6.280,00	1358	LAPUEBLA		861
VALDEGOBIA	€ 0,00	1038	LEZA		207
ZAMBRANA	€ 696,20	417	MOREDA DE ÁLAVA	€ 1.231,92	236
<b>TOTAL</b>	<b>€ 24.541,08</b>		NAVARIDAS		214
€ por habitante	<b>€ 2,96</b>		OYON	€ 12.896,85	3298
<b>CUADRILLA MONTAÑA</b>	€ 12.343,50	3150	SAMANIEGO		290
MAEZTU		722	VILLABUENA		317
BERNEDO		548	YÉCORA	€ 3.358,31	299
CAMPEZO	€ 26.375,19	1090	<b>TOTAL</b>	<b>€ 33.021,32</b>	
PEÑACERRADA		252	<b>CUADRILLA LLANADA</b>	<b>€ 31.059,88</b>	<b>12523</b>
LAGRAN		197	ALEGRIA	€ 55.841,93	2473
VALLE DE ARANA		343	ASPARRENA	€ 2.995,70	1652
<b>TOTAL</b>	<b>€ 26.375,19</b>		BARRUNDIA	€ 18.801,16	915
€ por habitante	<b>€ 8,37</b>		ELBURGO	€ 48.738,07	624
			IRURAIZ-GAUNA		511
			SALVATIERRA		4952
			SAN MILLAN	€ 7.895,44	711
			ZALDUONDO		185
			<b>TOTAL</b>	<b>€ 165.332,18</b>	
			€ por habitante	<b>€ 13,20</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del proyecto de Escuela de Empoderamiento

## VI. NÚMERO DE VICTIMIZACIONES POR MUNICIPIO, SEGÚN TAMAÑO Y TIPO DE VIOLENCIA.

MUNICIPIO	POBLACIÓN MUJERES	PAREJA/EXPAREJA		INTRAFAMILIAR	LIBERTAD SEXUAL
		Nº VICTIMIZACIONES	Nº VICTIMIZACIONES	Nº VICTIMIZACIONES	Nº VICTIMIZACIONES
<b>MUNICIPIOS &gt; 10.000 MUJ.</b>					
VITORIA-GASTEIZ	124.549	425		96	24
<b>MUNICIPIOS DE 5.001 A 10.000 MUJ.</b>					
AMURRIO	5.164	12		15	1
LAUDIO/LLODIO	9.254	31		13	1
<b>MUNICIPIOS DE 1.000 A 5.000 MUJ.</b>					
ALEGRÍA-DULANTZI	1.391	3		1	-
IRUÑA OKA/IRUÑA DE OCA	1.524	5		1	-
OYÓN-OION	1.636	-		1	-
SALVATIERRA/AGURAIN	2.503	2		4	-
ZUIA	1.148	1	-		-
<b>MUNICIPIOS &lt; 1.000 MUJ.</b>					
ARMIÑÓN	121	4	-		-
ARRATZUA-UBARRUNDIA	455	2	-		-
ARTZINIEGA	921	3	-		-
ASPARRENA	813	1	-		-
BAÑOS DE EBRO/MAÑUETA	142	1	-		-
BARRUNDIA	405	-		1	2
CAMPEZO/KANPEZU	504	2	-		-
ELBURGO/BURGELU	290	1	-		-
ELCIEGO	530	2	-		-
IRURAIZ-GAUNA	228	2	-		-
LABASTIDA/BASTIDA	712	4	-		-
LAGUARDIA	738	2		2	-
LANTARÓN	387	-		1	-
LAPUEBLA DE LABARCA	411	1	-		-
LEGUTIO	803	2		2	-
LEZA	109	-		1	-
OKONDO	552	2	-		-
RIBERA BAJA/ERRIBERA BEITIA	620	2	-		-
SAN MILLÁN/DONEMILIAGA	319	2	-		-
VALDEGOVÍA/GAUBEA	454	1		2	-
ARABA SIN ESPEC.	-	48		7	-
<b>TOTAL</b>	<b>163.354</b>	<b>561</b>		<b>147</b>	<b>28</b>

Fuente: Emakunde, a partir de los datos de la Ertzaintza. 2015.

### I. EL TEJIDO ASOCIATIVO DE MUJERES DE ÁLAVA Y EL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA

La interacción entre el tejido asociativo de mujeres y el Consejo para la Igualdad es clara y directa y, aunque el Consejo no está compuesto solo por asociaciones de mujeres nos vamos a detener exclusivamente en estas porque representan el núcleo central del mismo, son las mayoritarias y las que han participado más intensamente en él.

En Álava hay registradas formalmente, 30 asociaciones de mujeres<sup>46</sup>, es de los tres territorios vascos, el que tiene menos asociaciones de mujeres, y muchas de ellas tienen un carácter cultural. La aproximación al tejido asociativo de mujeres que se ofrece, se realiza, -ya que no se dispone de ninguna investigación reciente ni hay estudios específicos al respecto-, a partir de la información facilitada por el Servicio de Igualdad relativa a los informes de seguimiento del Consejo, los grupos focales del Consejo realizados en febrero pasado, así como las reflexiones en torno a las subvenciones de asociaciones y personal técnico y profesionales del territorio.

#### UNA APROXIMACIÓN AL TEJIDO ASOCIATIVO DE MUJERES DE ÁLAVA

La ruralidad y la diversidad geográfica de Álava marcan y determinan a las asociaciones de mujeres que no se ubican en Vitoria-Gasteiz, de forma que se sienten “desconectadas” o “marginadas”, tienen una percepción de que no son tenidas en cuenta por las instituciones por distintas cuestiones como, la falta de recursos en las zonas rurales y, en consecuencia, las dificultades de movilidad asociadas al ámbito rural y, por tanto, menor accesibilidad para acudir o participar en foros y eventos y/o acceder a recursos. También el reducido tamaño de los grupos así como la despoblación contribuyen a alimentar esta percepción.

Por otro lado, las claves culturales de muchas de las asociaciones que se han gestado en los entornos más rurales y la edad de las mujeres, ponen de manifiesto la escasa participación de los hombres en las tareas no remuneradas y, por tanto, la falta de tiempo de las mujeres en esa esfera y el esfuerzo que realizan para participar en la vida social, así como la falta de hábito y costumbre de participar en espacios públicos. La media de edad de las mujeres de las asociaciones del medio rural supera los 60 años. Es una preocupación de las propias organizaciones y de la Diputación la implicación de las generaciones más jóvenes en el asociacionismo por la igualdad. Los intentos hechos por las asociaciones para conseguir el relevo generacional no han fructificado, sin embargo, la mayoría de las asociaciones a pesar de tener ya dos o tres décadas de andadura a sus espaldas no han desaparecido, de manera que se puede hablar de un relevo generacional tardío que se produce en cuanto las mujeres llegan a la edad media de sus integrantes.

Abundando en ambas líneas, la edad y el “ninguneo”, algunas de las personas entrevistadas han señalado así mismo, que la situación del tejido asociativo en el THA con respecto a las acciones que promueven la igualdad y el empoderamiento ha empeorado debido al escaso impulso institucional de actividades relacionadas con la igualdad a medio, y largo plazo y a que no se ha producido relevo generacional. Así mismo, señalan que también está emergiendo la sensibilización en otros grupos y/o colectivos que no están tan articulados o bien que se articulan en torno a otras temáticas: agroecología, crianza con apego, mujeres jóvenes organizadas y auto gestionadas. Plantean también, que los mayores retos o resistencias para seguir trabajando en el tejido asociativo es esta escasa

<sup>46</sup> En Anexo X se recoge el listado de las 30 asociaciones de mujeres de Álava, que recoge Emakunde en Guía de Asociaciones de Mujeres en la C.A. de Euskadi., actualizada a 2016

articulación de los grupos que van surgiendo en los últimos años y la inexistencia de arraigo y continuidad de las actividades relacionadas con la igualdad que se han llevado a cabo en los últimos años.

Así mismo, como se recoge en la Propuesta de Escuela<sup>47</sup>, “La situación de las Asociaciones de Mujeres con trayectoria en el territorio se encuentra debilitada con respecto a cinco años atrás. Esto se puede deber a un menor apoyo desde las instituciones, combinado con la falta de relevo generacional y las dificultades propias del modelo organizativo de las Asociaciones. Ha habido esfuerzos por continuar con sus proyectos e incluso por generar redes entre grupos, pero estos han sido puntuales y con resultados desiguales”. Avala esta última reflexión, el desconocimiento y falta de información de las propias cuadrillas; desconocen lo que hacen unas y otras y apuestan por contar con redes a nivel de cuadrillas que les permitan articular encuentros de asociaciones por cuadrillas y trabajar “enredadas”.

También se señala en la misma propuesta que, *en aquellas zonas con más políticas públicas de igualdad como Ayala y La Llanada, las agrupaciones de mujeres siguen trabajando. En otras, como Añana, o Montaña, prácticamente han desaparecido. Por otro lado, surgen algunos grupos de mujeres relativamente nuevos como Lamin Gorriak o el Grupo de Mujeres de Barrundia, con nuevos modelos de organización. Finalmente, existen colectivos alrededor de otros temas (Euskera, Cultura, Medioambiente, Deporte, Agroecología, Crianza Alternativa, Desarrollo Rural y Emprendizaje, Juventud, Tercera Edad, etc.) en los que participan muchas mujeres pero donde la perspectiva de la igualdad no está llegando de manera transversal.*

Por otro lado, este tejido asociativo, aunque participó en la definición del III Plan, manifiesta, sin embargo, un relativo conocimiento del mismo, pudiéndose afirmar que, en torno a la mitad no lo conoce al tiempo que hay un conocimiento desigual de las distintas áreas; señalando su dificultad para entender, en ocasiones, la temática específica de la que trata, lo que contribuye a desconocer el ámbito de intervención de la Diputación en este campo y a no hacer suyos los planes precisamente por su desconocimiento. Ello invita a reflexionar sobre la participación de cara al IV Plan, para lograr una participación real de las asociaciones y de las mujeres en general, que les resulte accesible y asegure que se tenga en cuenta su opinión, para que el plan se convierta en un instrumento útil y en una referencia de las políticas de igualdad en las cuadrillas y municipios.

78

- **LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE SUBVENCIONES PARA ASOCIACIONES DE MUJERES.** La práctica totalidad de las asociaciones de mujeres plantea quejas y problemas al respecto y se cuestionan “las limitaciones” (criterios) de las subvenciones y de los procedimientos administrativos para la concesión y justificación de las mismas, explicitando las dificultades para su gestión.

Muchas asociaciones “están quemadas” y otras han dejado de presentarse a las convocatorias porque “están hartas”, -no entran en los criterios y/o puntúan bajo- y se ven obligadas a hacer cosas sin dinero. Se señala que, sobre todo en el mundo rural, la gente empieza a estar saturada –“del PC y el Power Point”-. Las acciones tienen que resultar atractivas y se reclama un poco de imaginación para llegar a la gente, esto es, superar la ortodoxia metodológica para trabajar género e igualdad. Manifiestan que si todo un pueblo se reúne para realizar una acción y la acuerdan, no puede luego no hacerse o no aprobarse y hay que resolver este tipo de problemas planteando alternativas.

En este sentido, ofrecen algunas sugerencias al respecto, en dos sentidos. En cuanto a la gestión y en cuanto a los criterios y/o métodos de trabajo -tipo de actividades-:

<sup>47</sup> Propuesta genérica para la implementación de una Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres de Álava. Fase 1 marzo 2016. Berdintasun

- ▶ Respecto del primero, proponen dar una vuelta a las subvenciones para poder diversificar las acciones y también que se puedan reformular como pasa con otros proyectos. Revisión, simplificación y rediseño del procedimiento de concesión de subvenciones, de forma que se resuelvan en febrero o marzo y se puedan justificar en diciembre. Subvencionar los proyectos teniendo en cuenta el medio plazo, para que tengan un impacto real en la sociedad. Convocatorias de subvenciones racionales y con una distribución razonable de los recursos.
- ▶ En cuanto a los criterios y/o métodos de trabajo, piden creatividad por parte de la Diputación para aceptar la diversidad de actuaciones y de formas de llevarlas a cabo. (En el ámbito rural hay que abrir vías creativas para realizar las acciones, para facilitar así una lógica de intervención adecuada al territorio, participada y ordenada).

En síntesis, se puede afirmar que, a pesar de las dificultades, el movimiento de mujeres es un movimiento asociativo activo<sup>48</sup> que conforma una ciudadanía con ganas de hacer cosas y de avanzar en la igualdad –de diferentes maneras-, con interés en consolidar redes, con experiencia en participación en otros planes, que está evolucionando y en el que están surgiendo nuevas iniciativas o “emprendedoras”, que no responden a una estructura organizacional tradicional que es preciso poner en valor y cuidar su participación, dinamizándola y dándole continuidad.

**En este sentido, dos cuestiones o tres líneas de trabajo se dibujan con cierta nitidez:**

- ▶ Las subvenciones deben ser revisadas y redefinidas, dando respuesta a las demandas del tejido asociativo. No dar respuesta a esta demanda puede tener un efecto perverso.
- ▶ La Escuela de Empoderamiento, debe convertirse en un espacio de convivencia plural entre asociaciones donde tengan cabida las nuevas formas no tradicionales de participación con ofertas “a la carta”, por así decir, que den respuesta a la diversidad o diversidades del territorio.
- ▶ El trabajo conjunto entre asociaciones, cuadrillas y municipios, debe fortalecerse y articularse en el marco de una agenda de trabajo coherente.

79

## EL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Tiene su antecedente formal en la Comisión de Mujeres creada en 1998, en el marco del I Plan de Igualdad de la Diputación Foral de Álava, como primera estructura de participación. Se define y se conforma en el proceso impulsado por la Diputación, desde el Área de Igualdad, en colaboración con el tejido asociativo y los ayuntamientos y cuadrillas, denominado Espacio Foral para la igualdad, en el periodo 2007-2011.

La creación del Espacio Foral responde a la convicción de la Diputación de realizar una política abierta a la participación ciudadana y al mandato de la *Ley 4/2005 para la Igualdad* que atribuye a las administraciones forales “el establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuya en su ámbito territorial a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres”. En diciembre de 2009, se inicia, a través de unas jornadas, el proceso participativo del III Plan. Asisten 58 personas, 54 mujeres y 4 hombres, que se inscriben en las tres áreas del plan. En abril de 2010 se reúnen para debatir sobre modelos de consejos a partir de experiencias de otros territorios, participando más de 70 personas.

<sup>48</sup> La Red de Mujeres del Medio Rural de Álava ha sido Premio Emakunde a la Igualdad por trabajar por los derechos, el fortalecimiento y la visibilización de las mujeres rurales. El Jurado ha puesto en valor el trabajo asociativo, que les ha supuesto un proceso de toma de conciencia de las desigualdades, un fortalecimiento personal y colectivo, y, al mismo tiempo, ha hecho más fuerte la incidencia social de su trabajo hacia la igualdad.

La creación del Consejo de Igualdad se recoge como acción del III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobado el 5 de octubre de 2010. El Consejo para la Igualdad, se crea y regula mediante el *Decreto Foral 27/2011 del Consejo de Diputados de 5 de abril*, dando así cumplimiento al compromiso adquirido por la Diputación Foral de Álava con la sociedad civil de asegurar un cauce de participación a los agentes sociales que intervienen en el impulso y desarrollo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Se crea como órgano de carácter consultivo y participativo adscrito al Departamento competente de las Políticas de Igualdad de la Diputación Foral de Álava, para articular espacios de participación real, entre la administración pública, el movimiento asociativo y la sociedad en general, al objeto de impulsar las Políticas de Igualdad del Territorio Histórico de Álava, esto es, su ámbito de actuación, incluido el Condado de Treviño. La vigencia del Consejo se vincula a la perduración del objeto del mismo.

En el Consejo están representadas las organizaciones que trabajando para la igualdad desean participar en el mismo y se comprometen a participar.

*Ver en Anexo XI detalle del Decreto Foral 27/2011 al respecto.*

Durante sus casi cinco años de andadura desde 2011 a 2015, han tenido lugar 7 encuentros, -incluyendo la sesión preparatoria, aunque el Consejo no estuviera constituido formalmente- de acuerdo con los datos que ofrece la tabla XVII.

TABLA XVII. AGENDA DEL CONSEJO PARA EL PERIODO

TIPO DE ENCUENTROS O REUNIONES DE TRABAJO	Nº ASOCIACIONES ASISTENTES	Nº ASOCIACIONES MUJERES	Nº ASISTENTES
<b>26- marzo, 2011</b> SESIÓN PREPARATORIA: "DEL ESPACIO FORAL PARA LA IGUALDAD AL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA"	29	18	68
<b>18-Junio,2011</b> 1ª SESIÓN: "ESTRATEGIAS PARA IMPULSAR EL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA COMO INSTRUMENTO DE INFLUENCIA Y EMPODERAMIENTO"	20	11	40
<b>5-noviembre, 2011</b> 2ª SESIÓN: WORLD CAFÉ 2011- ESPACIO DE ENCUENTRO ENTRE LAS ASOCIACIONES DEL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA	22	15	35
<b>19 de junio de 2012</b> 3ª SESIÓN DEL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA	14	6	
<b>20 de abril de 2013</b> 4ª SESIÓN DEL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA	31	14	
<b>19 de octubre de 2013</b> 5ª SESIÓN "EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS DE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES EN LOS PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO A MUJERES QUE SE ENFRENTAN A SITUACIONES DE VIOLENCIA MACHISTA"	19	8	
<b>24 de enero de 2015</b> 6ª SESIÓN DEL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA.	29	12	

80

La información expresada en esta tabla muestra que, si inicialmente el Consejo presentaba cierta actividad, en los últimos años se ha mostrado muy escasa. El cambio de legislatura ralentiza y casi paraliza su actividad con consecuencias que hay que considerar.

- **EL CONSEJO DE IGUALDAD EN EL CONTEXTO ACTUAL. ALGUNAS REFLEXIONES.** La constitución del Consejo, se produce un mes antes del cambio de legislatura, en mayo de 2011. Si bien durante el anterior gobierno (2007-2011) los cauces de participación entre el entramado asociativo y la diputación no estaban regulados formalmente, los contactos, encuentros y fluidez de los mismos eran mayores. Se observa una diferencia notable entre los modelos de participación impulsados en las dos legislaturas. En la primera, los procesos participativos reforzados por una consultora especializada permitieron a la institución recabar las inquietudes y propuestas de la parte social de una manera más efectiva, articulando en torno al Consejo un asociacionismo dispar proveniente de la capital y del medio rural, éstas últimas conformadas masivamente por asociaciones de mujeres que hasta la fecha no se identificaban expresamente con el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.

A partir de 2012 las dinámicas del Consejo no se centran tanto en la participación activa de la parte social, sino que ésta se convierte más bien en receptora de información institucional sobre las actuaciones llevadas a cabo o a realizar. Sin embargo, también se organizan sesiones con personal experto en temas de interés para las asociaciones como es la atención de mujeres que enfrentan la violencia machista y también se facilita el intercambio de buenas prácticas entre los proyectos de asociaciones subvencionadas.

En la primera convocatoria del Consejo de 2016, donde se le solicitó su participación para la evaluación del III Plan y también para participar en la definición del IV, expresaron con nitidez su voluntad y deseo de participar como miembros del Consejo en el desarrollo de las políticas de igualdad, reconociendo en él ese espacio de participación y reflexión “dual (político y social) que permite que sus experiencias y trayectoria, como asociaciones, sean tenidas en cuenta en el nuevo marco de planificación institucional en materia de igualdad y ser parte activa en la definición e impulso de las políticas de igualdad.

También manifiestan su contrariedad por el funcionamiento del Consejo en la anterior legislatura. En este sentido, plantearon su interés en redefinirlo y fortalecerlo, dotándolo de mayor entidad, de manera que sea realmente un espacio para la interlocución de la sociedad civil y los movimientos de mujeres en el diseño, planificación y evaluación de las políticas públicas.

81

#### **Algunas de las ideas que propusieron respecto de la redefinición del Consejo son:**

- ▶ Que las opiniones del Consejo sean vinculantes-comprometan a la administración
- ▶ El reglamento del consejo permite la creación de grupos de trabajo y por lo tanto se abre ahí un espacio de trabajo temático.
- ▶ Acordar agendas de trabajo anuales en común -Diputación-asociaciones-, en el marco del Consejo

Desde el Servicio de Igualdad, se reflexiona también al respecto en varias direcciones; en el sentido de si el Consejo debería también tener una participación en los procesos de elaboración de normativa, planes, programas o convocatorias de subvenciones donde la igualdad tiene un margen importante de actuación y sobre la conveniencia de en el proceso de elaboración del IV Plan, valorar la oportunidad de invitar también a otros departamentos de la Diputación a fin de crear cauces de interlocución entre las asociaciones y los organismos que tratan las cuestiones de mayor interés para ellas. El referente técnico de igualdad de la administración local ya ha mostrado interés en participar en el Consejo en cuanto identifica directamente a las mujeres del medio rural como su público objetivo natural.

## II. LAS ONGS Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

En las últimas décadas se han incorporado distintos agentes de la sociedad civil, especialmente en los últimos años –ajenos al tejido asociativo de mujeres-, a intervenir en el campo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, introduciendo la perspectiva de género en sus organizaciones y llevando a cabo iniciativas y programas en este ámbito.

En este sentido, se ha incrementado notablemente el número de organizaciones que participa de forma directa o indirecta en este campo, de ahí el interés en considerarlas para testar y pulsar su realidad; desde dos ángulos, si practican políticas de igualdad en sus propias organizaciones, esto es si cuentan con planes de igualdad propios y qué tipo de actividades desarrollan en el campo de la igualdad.

Para identificar a las organizaciones se realiza una primera clasificación si son coordinadoras o plataformas, en tanto que un conjunto de organizaciones- o si se trata de organizaciones individuales y con implantación en el territorio.

### COORDINADORAS Y/O PLATAFORMAS

Este perfil tiene interés por su ámbito de influencia. Las actuaciones tienen incidencia en un importante número de organizaciones arrastrando a otras y contribuyendo a la transversalidad. Hemos identificado dos:

- **COORDINADORA DE ONGD DE EUSKADI.** Creada en 1988, está formada por 80 ONGD de desarrollo, implantadas en los diferentes territorios de Euskadi que trabajan en el ámbito de la cooperación internacional, para lograr un desarrollo humano sostenible y en igualdad. Tiene una delegación en Álava conocida como la Coordinadora de ONGD de Álava.

Cuenta con un grupo de género desde principios de 2000 y ha impulsado distintos proyectos de igualdad para favorecer la formación y el debate sobre la perspectiva de género en las ONGD vascas:

- Edición de una guía sobre género y desarrollo,
- Curso sobre la incorporación de la perspectiva de género en el marco lógico Objetivo general: Contribuir a incorporar la perspectiva de género tanto en la cultura organizacional como en los proyectos de cooperación al desarrollo impulsados desde la CAV

En cuanto programas de Igualdad, en su web figuran dos destinados a profundizar en el proceso de reflexión y formación sobre el enfoque de género en las ONGD vascas:

- Sin ningún género de dudas Septiembre 2001-Agosto 2002. Financiado por el Dpto. de Cooperación. Diputación Foral de Bizkaia
  - Otra vez sin ningún género de dudas berrero. Diciembre de 2002-Diciembre de 2003. Financiado por el Área de Cooperación de Diputación Foral de Bizkaia.
- **PLATAFORMA POR LOS DERECHOS SOCIALES DE VITORIA-GASTEIZ.** Es el conjunto de sindicatos, organizaciones y movimientos sociales en defensa de los derechos sociales en Vitoria-Gasteiz. Está compuesta por múltiples organizaciones, entre ellas la coordinadora de ONGS y distintas organizaciones feminista. Constituida en el marco de la crisis, en su manifiesto recoge, entre otros puntos, los dos siguientes:
    - El reconocimiento de todo el trabajo realizado y no remunerado, como el relacionado con los cuidados y el sostenimiento de la vida. trabajo que, a día de hoy, no consta en las cifras oficiales como, por ejemplo, el PIB.

- El reparto igualitario del trabajo en las empresas que contemple la reducción de la jornada laboral, no de los derechos, que no discrimine a las mujeres y que promueva el reparto de las responsabilidades y el cuidado entre todas y todos por igual.

## ONGS ÁLAVA

Son seis las ONGS identificadas y sobre las que se pulsa la igualdad en sus organizaciones. Se han seleccionado considerando el número de personas que atienden o su dimensión y arraigo en el territorio y también si colaboran con la Diputación. Las presentamos por orden alfabético.

- **ALIANZA POR LA SOLIDARIDAD. (SOLIDARIDAD INTERNACIONAL)** Nace en 1986. Trabaja para promover en el ámbito internacional la consolidación de la democracia, el respeto de los Derechos Humanos, el desarrollo humano y sostenible y los valores de igualdad y justicia social. Entre sus valores como organización está: “la equidad en el trato y el respeto a la identidad de género, al origen racial, étnico o social.”

La información disponible en su web no hace pensar que cuente con un plan de igualdad al interior de la organización.

Con el apoyo de la Diputación está desarrollando distintos programas que están especificados en el Anexo de Subvenciones.

- **CARITAS** Diocesana de Vitoria. Es un ONG católica, que no tiene departamento o área de igualdad. Dentro del departamento de acción social cuenta con un programa de Escuelas de Formación y Promoción de la Mujer, cuyo objetivo es que las alumnas asuman responsabilidades (coordinadoras de taller) dentro de la escuela. Junto a las coordinadoras, las mujeres programan y evalúan el desarrollo al tiempo que participan en la toma de decisiones sobre el funcionamiento organizativo de las mismas.

En 2014 Cáritas-Vitoria asistió a 5.958 personas, 851 más que el año anterior. Un 63% eran mujeres.

La información disponible en su web no hace pensar que cuente con un plan de igualdad al interior de la organización.

- **CRUZ ROJA EN ÁLAVA.** Figura como entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres en la página web de Emakunde en este último año.

No parece tener un departamento de igualdad o un área de mujeres pero si desarrolla programas específicos para mujeres; en el área de Intervención Social, figura en su web un programa para “Mujeres En Dificultad Social”.

En sus estatutos, figura entre sus objetivos y fines: “La difusión y defensa de los derechos humanos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo”.

- **MUGARIK GABE.** Es una Organización No Gubernamental vasca de Cooperación al Desarrollo declarada de Utilidad Pública, nacida en 1987.

Impulsan el derecho a un desarrollo humano integral, no sólo un desarrollo económico, equitativo entre mujeres y hombres, entre pueblos diferentes, y sostenible para las generaciones futuras. Uno de sus tres ejes de trabajo es “equidad y género” –trabajan activamente contra las violencias machistas-, y en su web detallan multitud de actividades y publicaciones en este campo. Trabajan en formación y asesoría.

Con el apoyo de la Diputación está desarrollando distintos programas que están especificados en el Anexo de Subvenciones, directamente relacionados con la igualdad de oportunidades.

- **ASOCIACIÓN DE REINSERCIÓN SOCIAL SARTU ÁLAVA.** Figura como entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres en la página web de Emakunde en este último año.

*La web no está operativa están de traslado.*

- **SIDÁLAVA.** La Comisión Ciudadana Anti-Sida de Álava / Álavako Hiesaren Kontrako Batzordea (SIDÁLAVA), es una ONG fundada en 1987 y conformada en asamblea por personas afectadas, profesionales y voluntarias. Sus proyectos se centran en cuatro áreas:

- ▶ VIH/Sida,
- ▶ Prostitución,
- ▶ Prisión y
- ▶ Exclusión Social

No parecen disponer de un área de igualdad o de género, sin embargo en sus principios se destaca: “Defendemos una sociedad plural respetando las diferencias y fomentando la no discriminación por razones de sexo, origen sociocultural, religión, filosofía o ideología política”. Y cuenta con un Plan de Igualdad.

### III.LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL TEJIDO SINDICAL Y EMPRESARIAL DEL THA

84

El impulso de las políticas de igualdad también ha llegado a las organizaciones empresariales y a las empresas de diferentes formas, por supuesto los sindicatos llevan tiempo impulsando planes o cláusulas de igualdad en la negociación colectiva con mayor o menor intensidad, pero también tiene interés saber qué hacen en este campo al interior de sus organizaciones. La Ley Orgánica de Igualdad 2007 ha favorecido la definición y elaboración de planes de igualdad en las organizaciones de más de 250 trabajadores, pero desde las instituciones y los sindicatos se han impulsado actuaciones y propuestas para llegar también a las organizaciones más pequeñas.

Se propone mostrar en este apartado cómo las organizaciones sindicales y empresariales y las empresas están participando de las políticas de igualdad de oportunidades. Es sólo una muestra lo que se presenta y no sirve para generalizar pero sí da pistas y permite reflexionar al respecto.

#### EN EL ÁMBITO SINDICAL

Pretendemos pulsar la igualdad en la cultura de la organización, esto es en qué medida más allá de sus actuaciones en el marco de la negociación colectiva y de su trayectoria de defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, estas organizaciones “practican” la igualdad; se trata de mirar cómo ha permeado la igualdad en las organizaciones sindicales. Para ello, hemos identificado los cuatros sindicatos más importantes o mayoritarios del País Vasco, y sin perjuicio de que anotemos los aspectos que consideremos de interés de cada uno de ellos, vamos a explorar tres aspectos básicos de forma común:

- ▶ Si tienen un área específica dedicada a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- ▶ La composición de sus ejecutivas o áreas de dirección y,
- ▶ Si disponen de planes de igualdad internos en sus organizaciones.

Aunque vamos a detenernos en cada uno de ellos, conviene adelantar que si bien todos ellos cuentan con área específica de igualdad, nombrada de una u otra forma, en ningún caso hemos identificado planes de igualdad en sus organizaciones de acuerdo con la información extraída de sus correspondientes páginas webs.

Por otro lado, también incluimos a la UAGA por las características específicas del territorio de Álava y la importante implantación de este sindicato en el ámbito rural. El abordaje de esta organización la tratamos desde una perspectiva diferente, más amplia, disponemos de información directa.

- **CCOO.** (Comisiones Obreras de Euskadi) Dispone del Área de la Mujer de CCOO de Euskadi. En 2015 presentó una propuesta en la mesa de diálogo social vasca reclamando que los planes de igualdad, obligatorios en las empresas de más de 250 trabajadores, lo fueran también en las que tienen menos de 250 empleados. Es una iniciativa dentro de su campaña Por la igualdad real.

La Dirección de la organización, la Secretaría General la ejerce un hombre. En cuanto a su Comisión Ejecutiva, está compuesta por 8 Secretarías que se reparten equitativamente, 4 hombres y 4 mujeres. Ellos cuentan con las de Secretaría de Organización Secretaría de Comunicación Secretaría de Movimientos Sociales Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, ellas con las Secretaría de Acción Sindical. Secretaría de Formación. Secretaría de Juventud y la Secretaría de Internacional.

- **ELA.** Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos. Cuenta con un espacio para la igualdad denominada Área de Género, orientada al trabajo interno dentro del sindicato fomentando y estableciendo las líneas estratégicas en materia de igualdad y no discriminación en la teoría y práctica sindical. El área de igualdad de género está presente en las redes sociales (*facebook, twitter...*) y en las publicaciones escritas y digitales del sindicato.

La incorporación de la perspectiva de género en nuestras propuestas globales y específicas se contempla como una línea transversal de trabajo. Así, reconocemos que estamos ante una lucha de carácter estructural pero que requiere también de medidas y actuaciones concretas. Y una herramienta concreta con la que contamos en estos momentos son los Planes de Igualdad en las empresas. Los Planes de Igualdad son otro elemento más de la Negociación Colectiva; es decir, tienen que ser parte del contenido obligatorio y normativo de los convenios colectivos en las empresas con plantillas superiores a 250 trabajadoras/es.

Su ejecutiva compuesta por 11 personas: 4 mujeres y 7 hombres. La Secretaría General es masculina así como el área de Negociación Colectiva, Formación. Afiliación. Elecciones Sindicales Política Social. Organización y Coordinación Navarra. Inmigración. Las mujeres cuentan con la Secretaría General Adjunta y Tesorera, Relaciones Internacionales, Áreas Euskera y Servicios jurídicos.

Los contenidos a incorporar en la negociación colectiva tienen que partir de un diagnóstico concreto y real aplicado a cada centro de trabajo y que sirva para identificar las discriminaciones y/o situaciones de desigualdad por razón de género. A partir de ahí se establecerán medidas correctoras o acciones positivas al respecto.

Relaciones con otras organizaciones. Trabaja en red y articuladamente en claves feministas con otras organizaciones sindicales y movimientos sociales. Por ejemplo, las coordinadoras feministas del 8 de marzo y 25 de noviembre en todas las capitales de Hego Euskal Herria; en la Marcha Mundial de Mujeres de Euskal Herria, etc.

- **LAB.** Langile Abertzaleen Batzordeak. Tiene una Secretaría de la Mujer. A día de hoy, con cerca de 45.000 afiliados, es el primer sindicato en los servicios públicos de la Comunidad Autónoma Vasca y la Comunidad Foral de Navarra, y se posiciona como primera fuerza en organismos tan referentes como Euskal Telebista.

Se organiza en tres federaciones: Industria, Servicios Públicos y Servicios Privados y seis áreas: Mujeres, Euskera, Personas con discapacidad, Medio Ambiente, Salud Laboral y Pensionistas.

La composición de su órgano de dirección, no se ha identificado en la web, si bien al frente de él hay una mujer.

- **UGT EUSKADI** (Unión General de Trabajadores de Euskadi), Secretaría para la Igualdad de UGT-Euskadi

La organización está dirigida por una Secretaría General que dirige un hombre. Además está dotada de 3 Secretarías territoriales, una por cada una de las provincias, dirigidas por hombres a excepción de la de Álava que la dirige una mujer; y otras tres Secretarías sectoriales, la de Administración y Finanzas dirigida por un hombre y las otras dos dirigidas por mujeres, la Acción Sindical e Institucional y la de Políticas Sociales, Salud Laboral y Medio ambiente.

La participación aquí también es equilibrada, a excepción de la dirección.

- **UAGA.** La Unión de Agricultores y Ganaderos de Álava, funciona con estructuras provinciales (Junta de UAGA) y otras por comarcas (Juntas comarcales). En la actualidad todas ellas están constituidas sólo por hombres. En el periodo 2007 a 2011 la UAGA contó por primera y única vez con una Junta directiva compuesta por 5 personas, de las cuales 3 eran mujeres, incluida la presidencia. En 2011 se renueva la Ejecutiva con una mujer como vicepresidenta y en la actualidad no hay ninguna.

El periodo 2007-2011 supuso un fuerte impulso en la UAGA a favor de la igualdad y de la presencia de las mujeres en un sector predominantemente “masculino”; de hecho, fue la primera entidad del sector agrario que realizó un Plan de Igualdad en 2009, sin embargo, aunque el plan sigue vigente y se cumplieron la mayor parte de los objetivos –según manifiestan-, el impulso y participación de las mujeres no se ha conseguido, no ha pasado de una mayor visibilidad. Los logros conseguidos parecen haberse ido perdiendo por el camino

Aunque la Comisión de mujeres sigue activa, no tiene impulso ni movimiento. Próximamente debe renovarse y prevén dificultades para encontrar a mujeres que quieran o puedan. Las experiencias que han funcionado hace tiempo no se han logrado consolidar y representan un importante obstáculo y generan resistencias para que las alavesas participen o lideren la UAGA.

Entre las acciones que ha llevado a cabo, cabe señalar:

- ▶ Diagnóstico de conciliación en el sector, para sentar las bases sobre la situación y las necesidades de las personas que trabajan en la agricultura y la ganadería para compatibilizar todos los ámbitos de su vida.
- ▶ Aprobación del Estatuto de la mujer agricultora: Se pretende una representación paritaria en los órganos de dirección. Fue una reivindicación de los sindicatos y pelea de las propias mujeres de la UAGA desde hace años
- ▶ Formación con los hombres (Gizonduz) con unos índices de participación muy bajos, -en algún caso no acudió ninguno-. Señalan que cuesta mucho hablar de aquello que consideran queda dentro del ámbito de lo privado. En este sentido, el reto que plantean es el trabajo con los hombres, hace tiempo que lo vienen demandando.

En la actualidad UAGA lleva a cabo un proyecto con las subvenciones de igualdad de la DFA: Publicación de testimonios de 40 mujeres agricultoras y ganaderas con el objetivo de visibilizar las mujeres en el mundo rural.

### EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Hemos identificado las principales organizaciones empresariales en la medida que son una referencia en el territorio para el empresariado y porque también ponen en marcha distintas actividades susceptibles de incorporar la perspectiva de género y avanzar en políticas de igualdad de oportunidades, al tiempo que son beneficiarias de subvenciones y convenían con la Diputación, -pero no hemos analizado los convenios-. Aunque fundamentalmente nos hemos detenido en el territorio de Álava, también hemos incorporado una organización cuyo ámbito de actuación es todo el País Vasco por su influencia en la sociedad alavesa.

Respecto de las empresas, aunque muchas de ellas cuentan con planes de igualdad no se dispone de evaluaciones o investigaciones que nos permitan conocer en qué medida los planes están modificando las plantillas y/o equilibrando las carreras profesionales de mujeres y hombres, por lo tanto se ofrece por así decir, un pequeño registro de ellas que nos permita acercarnos a algunas de las prácticas que se están llevando a cabo en el ámbito de las políticas de igualdad en estas organizaciones.

**ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.** Hemos identificado 4 organizaciones empresariales, 3 de Álava y 1 Vasca. Buscamos en sus webs si participan de algún programa de igualdad o tienen algún tipo de actividad en esta esfera, si cuentan con un plan de igualdad en la organización o si hay alguna información o actividad relevante al respecto.

- CIRCULO DE EMPRESARIOS VASCOS. No se ha identificado ninguna actividad vinculada con el ámbito de la igualdad de oportunidades en su web.
- CAMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE ÁLAVA ARABAKO GAMBERA. No se ha identificado ninguna actividad vinculada con el ámbito de la igualdad de oportunidades en su web.
- ASOCIACIÓN DE JOVENES EMPRESARIOS AJEBASK ÁLAVA. No se ha identificado ninguna actividad vinculada con el ámbito de la igualdad de oportunidades en su web.
- AMPEA. ASOCIACIÓN DE MUJERES PROFESIONALES Y EMPRESARIAS DE ÁLAVA. En su web figura una guía de buenas prácticas de lenguaje no sexista. Edita boletines periódicos donde cuenta con un espacio que ofrece enlaces a informaciones de periódicos relacionadas directamente con mujeres.

87

De las cuatro asociaciones empresariales, solo AMPEA presenta algunas actividades en el campo de las políticas de igualdad de oportunidades, si bien AJEBASK ha solicitado una subvención en el marco de la convocatoria para la igualdad en 2016.

**EMPRESAS.** Se han identificado 10 empresas de distintos sectores, seleccionadas en función de su tamaño, arraigo en la provincia y/o porque son emblemáticas e innovadoras, todas ellas ubicadas en Álava o el resto del País Vasco. Se mira si tienen planes de igualdad o actividades en este campo en sus páginas web. Las presentamos por orden alfabético.

- BBVA. El 5 de mayo de 2010, se llegó a un importante Acuerdo para conseguir mayores compromisos en la igualdad de género sobre todo en lo referente a la carrera profesional y a la retribución salarial.

En 2016, comienza la negociación del plan de igualdad, con la presentación el pasado 26 de febrero de un Diagnóstico -realizado por una empresa externa-. Los parámetros que se han analizado en el diagnóstico son: la estructura de plantilla por niveles y antigüedad, la cultura de la empresa en relación a los principios de igualdad y no discriminación, la formación, desarrollo y promoción, selección y acceso, retribuciones, representación en los órganos de dirección, conciliación, comunicación, lenguaje e imagen, prevención del acoso sexual, prevención de riesgos en relación a la maternidad y lactancia.

Los resultados confirman que el itinerario profesional de las mujeres en el BBVA no es el mismo que el de los hombres.

- CAJA LABORAL POPULAR, COOP. DE CRÉDITO (Laboral Kutxa) El cooperativismo lleva implícito propiciar la igualdad de oportunidades entre todas las personas. Esta entidad bancaria de carácter cooperativo, ha sido una de las primeras organizaciones en ser reconocidas por Emakunde, como entidad colaboradora en el Plan de Igualdad de Oportunidades en 1994. Este plan tenía entre sus objetivos utilizar el empleo como motor de cambio para conseguir una igualdad real en la sociedad. Las organizaciones adheridas se comprometían a detectar las desigualdades y a poner en marcha medidas que paliaran el problema.

Han puesto marcha dos planes de igualdad entre mujeres y hombres, el II abarcaba el periodo 2013 a 2015. Su objetivo general: garantizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la actividad de LABORAL Kutxa.

Desde 2013 cuentan con un boletín semestral sobre igualdad y ofrecen formación sobre uso no sexista del lenguaje.

- EL CORTE INGLES. Líder en comercio. Está desarrollando su segundo plan: Plan de Igualdad 2014-2020. Dos de los aspectos fundamentales del plan son:

- La garantía de, que un 50% de los nuevos puestos de responsabilidad serán ocupados por mujeres.
- La creación de una herramienta que mejore la comunicación interna de la Empresa con sus trabajadores a través de una base de datos que registre la formación, experiencia, puestos y funciones, cursos existentes, criterios de promoción y evaluación, etc.

- EUSKALTEL. Operador líder en el mercado telefónico vasco. En el marco de la negociación colectiva define un Plan de Igualdad a desarrollar y aplicar durante la vigencia del Convenio Colectivo (2009-2013). Previamente realizó un Diagnóstico de Igualdad. El Plan recoge el compromiso de la dirección, actuaciones sobre contratación, política de formación, de promoción, de retribución, de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo, seguridad y salud laboral, etc.

Euskaltel, recibe el premio Bihotza Sariak gracias a las medidas para la igualdad y la conciliación que pone en marcha con carácter general y porque implanta, desde el 1 de enero 2015 una nueva jornada laboral continuada para todas sus personas. Al mismo tiempo, adopta medidas específicas destinadas a reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo en los diferentes ámbitos de la vida de las personas de Euskaltel. Precisamente, en la consideración de que la conciliación y la igualdad son dos caras de la misma moneda, el personal de Euskaltel ha venido trabajando en el último año para conseguir unos horarios más racionales.

Forma parte de la Red Denbora Sarea<sup>49</sup>

<sup>49</sup> Ya señalado en el Bloque III, Apartado IV.

- **GAMESA.** Empresa innovadora de tecnología. Está llevando a cabo el Plan de Igualdad 2014-2017 que parece ser el primero. Plantea las siguientes áreas:
  - Cultura y comunicación
  - Selección
  - Formación y desarrollo Profesional
  - Retribución
  - Conciliación y corresponsabilidad
  - Prevención del acoso laboral
  - Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género

- **IBERDROLA, S.A.** Con 150 años de trayectoria y sede en Bilbao, es el primer grupo energético nacional con una importante trayectoria internacional. El Consejo de Administración de IBERDROLA, reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera que la igualdad entre mujeres y hombres forma parte de los valores esenciales de la organización. Promueve diversas medidas enfocadas a fomentar: el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

En la web remiten al Plan de Igualdad de oportunidades y conciliación, señalando que les ha permitido situarse a la vanguardia del tejido empresarial al incluir medidas de protección para las personas víctimas de la violencia de género. Además, Iberdrola fue la primera empresa del IBEX-35 en implantar la jornada continua en España, como medida para fomentar la conciliación entre vida familiar y laboral. Así mismo señalan que en el marco de su compromiso con la igualdad y la defensa de la familia, disponen de importantes medidas que hacen posible una conciliación real entre la vida personal y profesional.

- **KUTXABANK.** Es un banco comprometido con la igualdad de oportunidades, en todos los aspectos internos de la organización. La igualdad en las políticas de empleo se refleja en los procesos de selección, la formación, la retribución y la promoción, el uso no sexista del lenguaje, así como las medidas de conciliación y la prevención del acoso. El objetivo general es garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de las mujeres y los hombres de Kutxabank, así como en la sociedad.

Según figura en su web, una vez se defina entre 2012 y 2013 la nueva entidad, y se establezcan las líneas estratégicas de la misma, se estará en condiciones de elaborar el diagnóstico y Plan de Igualdad. Pero no se ha identificado plan alguno en la web.

- **MERCEDES BENZ–Vitoria.** Multinacional de automoción. Aunque en su página web no se ha identificado información específica sobre políticas de igualdad o sobre su plan de igualdad, en prensa si figura información sobre la planta de Álava donde se ubica la fábrica más grande de Mercedes del País Vasco.

En 2010, la dirección de Mercedes y el comité de empresa han acordado la implantación en la fábrica de Vitoria del primer Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que, entre otros aspectos, facilita la flexibilidad horaria en casos de maternidad, paternidad, riesgo de embarazo o lactancia.

El documento "profundiza" en la gestión de una organización "flexible y eficaz" conjugando la competitividad empresarial con las nuevas demandas de carácter social y familiar de los trabajadores. Recoge la posibilidad de articular un horario individual flexible para determinados colectivos y situaciones como maternidad, paternidad, riesgo de embarazo y lactancia, garantizando, según la dirección, "el 100% de la paga de resultados y la posibilidad de acumular el tiempo solicitado de reducción de jornada para su

disfrute en periodos completos bajo ciertas premisas". En la práctica, este permitiría que un trabajador podrá acordar con su jefe inmediato un horario laboral diferente al oficial, o incluso solicitar una reducción de jornada para atender a personas dependientes, "uniendo ese tiempo de reducción en un solo bloque para su disfrute".

El plan incluye también un protocolo de actuación para casos de acoso y especifica los derechos legales de las víctimas de violencia machista y las medidas paliativas para mitigar estas situaciones.

- MICHELIN ESPAÑA-PORTUGAL S.A. Multinacional de neumáticos que tiene ubicadas en el País Vasco dos de sus más importantes factorías de la península Ibérica, la segunda de ellas en Álava. Al igual que en Mercedes Benz, tampoco se ha identificado en su web información específica sobre igualdad.

En noviembre de 2010, elaboran el 'Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres', aprobado en Vitoria por el Comité Intercentros y la Dirección de empresa de Michelin de España y Portugal.

El plan contempla un conjunto de 33 acciones, destinadas al fomento y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, agrupadas por ámbitos de actuación y no establece un periodo de vigencia concreto, el mismo dependerá del logro del cumplimiento de los objetivos.

El Plan ha previsto para su seguimiento una Comisión Paritaria de Igualdad, introducida en el texto del Convenio Colectivo, y compuesta por una Representación de la Empresa y otra de la Representación Social. Además ha establecido un seguimiento específico de las acciones y la definición de indicadores ad-hoc y datos estadísticos.

- TUBACEX TAYLOR ACCESORIOS, SA. Importante empresa de ámbito internacional con sede en Álava. De acuerdo con la información que figura en su páginas web no parece que cuente con plan de igualdad alguno y tampoco se ha identificado ningún aspecto relativo a la igualdad entre mujeres y hombres en el Convenio 2013-2014.

90

Por último, se recogen las empresas menores de 250 personas en plantilla, que figuran como entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres en la página web de Emakunde en el territorio. De las 73 registradas, están ubicadas en el territorio de Álava 8:

- ▶ IPACE PSICOLOGÍA APLICADA, S.L.
- ▶ EJIE, S.A.
- ▶ DEUSTO SISTEMAS, S.A
- ▶ ZUBIZARRETA Consulting, S.L.
- ▶ AUTOBUSES CUADRA
- ▶ AZ PROCESOS PARTICIPATIVOS S.L.
- ▶ ELECTRA VITORIA
- ▶ ZIURTAPEN ETA ZERBITZU ENPRESA, EMPRESA DE CERTIFICACIÓN Y SERVICIOS, IZENPE, S.A.

### I. A MODO DE CONCLUSIONES

El proceso de elaboración de este Diagnóstico nos permite avanzar distintas reflexiones que presentamos a continuación, a modo de conclusiones, producto del trabajo desarrollado por el Equipo, pero también producto de las reflexiones y diálogos con el Servicio de Igualdad y con las personas que de forma directa o indirecta han participado en el proceso de definición del IV Plan de Igualdad 2016-2020 del que forma parte este Diagnóstico y también la Evaluación del III Plan.

Estas reflexiones se expresan tanto en términos de fortalezas, con las que ya se cuenta, como de oportunidades que se pueden abrir en el marco del IV Plan.

#### EL CAMBIO POLÍTICO REPRESENTA UNA OPORTUNIDAD PARA LA IGUALDAD

El nuevo Gobierno representa la posibilidad de generar un espacio real de cambio, pues tiene la voluntad política para hacerlo y está definiendo instrumentos de incidencia:

- ▶ Un Plan Estratégico de Legislatura que incorpora la igualdad como uno de los ejes del Plan y, por tanto, la considera como un área estratégica y preferente de intervención.
- ▶ Hacer depender al Servicio de Igualdad directamente del Diputado General, fortaleciendo la transversalidad y *mainstreaming* de género en la Diputación.
- ▶ Inducir un proceso participativo para la evaluación del III Plan y la definición y elaboración del IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava: 2016-2020, consolidando la aplicación de las políticas de igualdad a medio plazo.

#### LA DIPUTACIÓN SE ENCUENTRA EN UN ENTORNO AMIGABLE Y TRAMADO PARA AVANZAR EN POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Ley de Igualdad más los planes directores impulsados desde el gobierno vasco, se han constituido en unas bases muy sólidas para tramar y articular las estructuras y proyectos que ya estaban en marcha e incorporar nuevas iniciativas y herramientas. De manera que se ha impulsado una corriente renovada de igualdad, muy potente y fluida que nutre y arrastra, en una misma dirección, -hacia la igualdad- a agentes, instituciones y ciudadanía, de acuerdo con sus ritmos y en función de su posición.

- ▶ El Gobierno Vasco establece la legislación y los planes que obligan y orientan, definiendo estructuras para vehicular el *mainstreaming* de género en las instituciones y coordinar los esfuerzos y actuaciones.
- ▶ EMAKUNDE suministra herramientas, facilita foros y espacios de encuentro y reflexión sobre temas específicos, asesora y supervisa género. Interlocuta con agentes y tejido asociativo y apoya y sigue la evaluación de los planes. Creación de nuevas redes y sinergias, cerrando así el circuito de la igualdad en una suerte de articulación sociopolítica.
- ▶ Se establecen redes de colaboración desde Emakunde con otras instituciones/organizaciones como Eudel para llegar a todos los municipios o a los foros menos accesibles para asegurarse que género también llegue ahí e institucionalmente a la "Academia", a la universidad, contribuyendo a que género se instale en los grados y se disponga de máster de postgrado en espacios estratégicos como feminismo, técnicas de igualdad o violencia contra las mujeres.

- ▶ Las Diputaciones están consolidando trayectorias sostenidas de planes de igualdad con iniciativas innovadoras e interesantes como la Norma Foral de Gipuzkoa.
- ▶ El Ayuntamiento de Vitoria es un municipio activo en igualdad con cierta tradición en coordinar con la Diputación actividades y con una Escuela de Empoderamiento de recorrido, que lo convierte en un referente y en un importante aliado para la DFA.

#### LA EXPERIENCIA Y EL APRENDIZAJE EN EL MARCO DEL III PLAN DE IGUALDAD REPRESENTAN UN VALOR AÑADIDO PARA EL IV PLAN

La trayectoria de la Diputación en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades se ha visto impulsada, dando un paso cualitativo de calado con la definición e implementación del III Plan de Igualdad. Su desarrollo ha contribuido en estos cuatro años a:

- ▶ Fortalecer al Servicio de Igualdad en la Diputación y al trabajo que desarrollan, facilitando la continuidad de las políticas de igualdad, pero poniendo en evidencia su insuficiencia en dotación de personal para avanzar con mayor solidez y eficacia en el trabajo, en la propia Diputación y en las Cuadrillas y Municipios.
- ▶ Redefinir las estructuras de igualdad y la estrategia de *mainstreaming* y procurar la emergencia de espacios de trabajo y/o coordinación sin vocación de permanencia para el abordaje de la incorporación de la perspectiva de género en algunos de los procedimientos comunes de carácter técnico. En este sentido, se trata de contar con un nutrido grupo de recursos humanos, en la Diputación y en los órganos adscritos a ella, capacitados y en condiciones de avanzar en una cultura transformadora de la práctica de la gestión de la Diputación.
- ▶ Identificar el papel estratégico del IFBS en los planes de igualdad, fundamentalmente en el eje de violencia.
- ▶ Disponer de nuevas estructuras e instrumentos para avanzar en la gobernanza desde una perspectiva de género; el proceso de contratos y subvenciones, ha impulsado la revisión de una multitud de contratos, subvenciones y convenios, la definición de un manual de orientación de estos procesos propio y fruto del trabajo de los grupos, dando lugar a un antes y un después en la gobernanza desde una dimensión de género en la Diputación.
- ▶ Seguir Impulsando, de forma sostenida, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones y en los convenios, en todos los departamentos y organismos de la administración foral. Consolidar este impulso mediante la aprobación de un Decreto Foral que regule la obligatoriedad de incluir la perspectiva de género en los documentos de subvenciones y convenios se dibuja como un horizonte razonable.
- ▶ Reflexionar sobre las subvenciones públicas y privadas en relación con las debilidades o insuficiencias, que presentan respecto de las entidades y organizaciones beneficiarias. Seguir reflexionando en este sentido, de cara a las demandas de la sociedad civil, para mejorarlas, debe seguir en la agenda del Servicio de Igualdad.

92

#### LA NECESIDAD DE ARTICULAR UNA POLÍTICA DE INTERVENCIÓN PARA EL TERRITORIO

Aunque se evidencia una tendencia positiva en cuanto a realización de acciones de igualdad en las cuadrillas, municipios y concejos, fundamentalmente gracias a las subvenciones públicas, se observan diferentes ritmos de desarrollo, en función de los recursos existentes. Cada cuadrilla, municipio y concejo abordan la igualdad aisladamente, sin una visión de conjunto del territorio y con escasa coordinación formal, prácticamente sin personal especializado, lo que disminuye el impacto de lo que se hace.

En el marco del IV Plan, se dibuja con carácter prioritario una intervención coordinada que:

- ▀ Acuerde una planificación estratégica del territorio, que dé coherencia a las actuaciones aisladas - planes y protocolos locales, etc.- para conseguir mayor transversalidad a la hora de trabajar la igualdad en el territorio histórico de Álava así como la coordinación entre las actividades y recursos.
- ▀ Defina el papel de las futuras técnicas de igualdad de cuadrillas, planifique una agenda de trabajo coordinada con agentes y territorios, en el marco de la planificación estratégica.
- ▀ Promueva el trabajo en red, como territorio, para poder compartir recursos, establecer itinerarios adaptados a cada realidad territorial –en un marco general-, apostar por la formación del personal político y técnico, también de las técnicas de igualdad, como una vía imprescindible para consolidar las políticas de igualdad en el territorio más rural de Álava.
- ▀ Establezca herramientas de seguimiento y evaluación que permitan superar las dificultades de acceso a información en relación con las actividades, organización y equipos de trabajo de las cuadrillas.

#### EL CONSEJO DE IGUALDAD Y EL TEJIDO ASOCIATIVO SON ALIADOS ESTRATÉGICOS PARA EL IV PLAN

Hay unas expectativas muy altas, después de un periodo de muy baja actividad y de poca interlocución con la Diputación. Las asociaciones y el Consejo están activados. Hay que dar respuesta a esas expectativas porque si no puede volverse contra las instituciones.

De cara a la nueva legislatura el Consejo para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava debe retomar el protagonismo que requiere, lo que exige un trabajo conjunto entre la Diputación Foral de Álava y el Consejo que tenga en cuenta estas demandas y propuestas:

- ▀ Generar un proceso para el fortalecimiento y mayor autonomía del Consejo de Igualdad. Existen condiciones para impulsar una reflexión donde el movimiento asociativo de mujeres de Álava decida cómo quiere que sea su interlocución con la propia Diputación. Este proceso, sin duda, contribuirá al empoderamiento personal de las mujeres y a su participación sociopolítica, así como al empoderamiento del movimiento asociativo de Álava.
- ▀ Dar una vuelta a las subvenciones para poder diversificar las acciones e introducir cambios que faciliten la participación de las asociaciones de mujeres. Esta actividad, ineludible, debe realizarse consensuadamente con el tejido asociativo de mujeres.

93

#### LAS ORGANIZACIONES SOCIALES Y EMPRESARIALES SON UN TERRITORIO ABONADO PARA TRABAJAR EN IGUALDAD

Las políticas de igualdad de oportunidades en las empresas de mayor tamaño están siendo impulsadas por la Ley orgánica de Igualdad y en las más pequeñas por EMAKUNDE, con sus programas de entidad colaboradora y fuerte apuesta a través de subvenciones, diseño de herramientas específicas de trabajo y asesoramiento especializado; si bien, se desconoce el impacto real de estas iniciativas –no queda claro que los planes de igualdad de las empresas estén resolviendo los problemas de la lógica de la organización del mercado y de la sociedad en términos de género-.

No obstante, las organizaciones empresariales parecen estar quedando al margen de estas medidas e iniciativas en la sociedad alavesa, mientras que desde la Diputación se está trabajando en cláusulas en contratos y convenios en el ámbito de la igualdad.

Por otro lado, aunque hay un camino recorrido más sólido en el ámbito de las organizaciones de carácter social, hay mucho espacio todavía para intervenir y parece, aunque la muestra revisada ha sido pequeña, que hay receptividad y espacio para la intervención. En este sentido, se propone:

- ▶ Impulsar la realización de planes de igualdad en empresas del THA, según la metodología y procedimiento diseñados por Emakunde.
- ▶ Promover la incorporación de medidas de igualdad en las empresas a través, también, de la incorporación de cláusulas sociales en los pliegos de contratación.
- ▶ Impulsar y transferir al territorio la experiencia de trabajo de otras empresas de la CAE, generar referentes. El programa de la Diputación de Bizkaia puede ser un referente al respecto. (Red Denbora)

#### LA DEFINICIÓN DE NUEVOS PROGRAMAS EN EL MARCO DEL PLAN ESTRATÉGICO SON LA BASE PARA ARTICULAR EL IV PLAN

El conjunto de programas ya declarado e iniciados en algún caso, en el marco del Plan Estratégico de Legislatura constituyen una base muy sólida y unos buenos mimbres para la elaboración del IV Plan:

- ▶ La Escuela de Empoderamiento puede ser una herramienta muy útil para asegurar “la calidad de género” dando respuestas a la diversidad de demandas y propuestas de las cuadrillas pero asegurando género.
- ▶ La revisión o redefinición de Berdinbidean va a permitir una coordinación articulada de las políticas de igualdad del territorio con los distintos agentes y una mejora en la calidad de las mismas.
- ▶ Los diagnósticos de violencia, van a ofrecer un conocimiento más preciso y, por lo tanto, una mejor actuación y coordinación en los territorios para prevenir e intervenir contra la violencia de género, de forma que se cuente con los insumos necesarios para avanzar en un programa de prevención y sensibilización.
- ▶ Los presupuestos con impacto de género, van a permitir profundizar y renovar la gobernanza, profundizando y mejorando la estrategia general de *mainstreaming* que se elabore desde la Diputación.

La diversidad y cantidad de información consultada, se presenta clasificada según su naturaleza, para facilitar su identificación.

Se recogen estudios, documentos, normativa y páginas webs, de las cuales se ha extraído información y aparece citada en el diagnóstico, prácticamente en su totalidad. También se incluye aquella que aunque no se cita se ha consultado y ha sido utilizada, no así la no utilizada.

En el caso de las organizaciones privadas, fundamentalmente empresas, en la medida que las páginas web oficiales no siempre daban cuenta de las políticas de igualdad de sus organizaciones o de los planes que, en su caso, hubieran aprobado, se ha navegado por internet buscando la información específica, -fundamentalmente los planes-; por tanto, en algunos casos no se recoge la web oficial de la empresa.

### I. BASES DE DATOS

- ▶ INE. Indicadores demográficos básicos, Padrón de Población, Encuesta de población Activa y Encuesta de Condiciones de Vida.
- ▶ EUSTAT. Indicadores demográficos, Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Encuesta de población en relación con la actividad.
- ▶ LANBIDE. Informes sobre el mercado laboral.
- ▶ AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ (Gabinete de Estudios), Informes de Población de Vitoria-Gasteiz y Paro Registrado en Vitoria-Gasteiz.

### II. DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA (DOCUMENTACIÓN INTERNA)

- ▶ Actas del Consejo Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava, 2011-2015.
- ▶ Convocatorias de Subvenciones, Resoluciones y Convenios suscritos por el Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad, 2011-2015.
- ▶ Diagnóstico y proyecto para la creación de la Escuela para el Empoderamiento de las Mujeres de Álava, 2016.
- ▶ Documentación del Servicio de Igualdad relativa al proceso de adjudicación de subvenciones para cuadrillas y municipios.
- ▶ Documentación del Servicio de Igualdad relativa al proceso de adjudicación de subvenciones para entidades sin ánimo de lucro.
- ▶ Documentación del Servicio de Interculturalidad relativa al proceso de adjudicación de subvenciones para cuadrillas y municipios y entidades sin ánimo de lucro.
- ▶ Documentación del Servicio de Cooperación relativa al proceso de adjudicación de subvenciones para entidades sin ánimo de lucro y convenios.
- ▶ Evaluación Intermedia del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Álava.
- ▶ Memorias anuales del Servicio Berdinbidean, 2010-2015.
- ▶ Planes Estratégicos y Operativos para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la Diputación Foral de Álava. 2011-2015.
- ▶ Plantilla y Organigrama de la Diputación Foral de Álava, 2015.
- ▶ Presupuesto del Servicio Igualdad, Cooperación e Interculturalidad, 2011-2015.

### III. FUENTES PRIMARIAS

#### ENTREVISTAS INDIVIDUALES Y GRUPALES:

- ▀ Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad de la Diputación Foral de Álava.
- ▀ Personal técnico y político de Cuadrillas y Municipios.
- ▀ Entidades gestoras de recursos y/o servicios de la Diputación Foral de Álava.

#### GRUPOS DE TRABAJO CON EL CONSEJO FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA:

- ▀ Informes de cada uno de los grupos temáticos: Empoderamiento, Organización Social Corresponsable y Violencia contra las mujeres.

#### CUESTIONARIOS SEMIESTRUCTURADOS A CUADRILLAS:

- ▀ de Ayala, Añana, Campezo-Montaña Alavesa, Laguardia-Rioja Alavesa, Llanada Alavesa y Zuia.

#### REUNIONES Y CONSULTAS CON EL SERVICIO DE IGUALDAD

### IV. PUBLICACIONES CONSULTADAS Y/O CITADAS

#### ESTUDIOS, INFORMES y HERRAMIENTAS:

- ▀ Asociación Laboratorio de Comunicación Política LABCOM y Asociación latinoamericana de Investigadores en Campañas Electorales. ALICE. **Magazine Más poder Local. número 25. La mujer en política: liderazgos femeninos, noviembre 2015.**
- ▀ Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Servicio de Igualdad, Guía de recursos para vivir y trabajar a favor de la igualdad, 2014.
- ▀ Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, La feminización de la pobreza en Vitoria-Gasteiz. El impacto de la crisis 2007-2014 en las mujeres, 2015.
- ▀ Diputación Foral de Álava, Mapa diagnóstico de Cuadrillas de Álava (Inmigración, Género, Cooperación y Juventud), 2009.
- ▀ Diputación Foral de Álava, Plan Estratégico de la Legislatura 2015-2020, 2016.
- ▀ Diputación Foral de Álava, Diagnóstico sobre la situación de la violencia de género en la Cuadrilla de Laguardia-Rioja Alavesa, 2016.
- ▀ Diputación Foral de Álava, **Evaluación del III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava**, 2016.
- ▀ EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer **“Análisis del capital social generado por las políticas de igualdad en la CAE”**, 2011
- ▀ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **Brecha Salarial: causas e indicadores**, 2012.
- ▀ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **Evaluación del VI Plan para igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2014 ,Memoria de seguimiento , 2014**
- ▀ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **Cifras 2015. Mujeres y Hombres en Euskadi**, 2016.
- ▀ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **Guía de Asociaciones de Mujeres en la C.A. de Euskadi**, 2016.
- ▀ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **Información estadística en materia de violencia contra las Mujeres**, 2015.
- ▀ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **Guía de aprendizajes del programa Nahiko!: Resumen, Conclusiones y Experiencias Piloto**, 2015.
- ▀ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibersitatea, **El análisis de las candidaturas para las elecciones Forales y Municipales de 2015 desde la perspectiva de género**, 2015.

- ▀ Eudel y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **Pensar la Política. Manual de Acogida para Mujeres Electas Locales**, Virginia Woolf Basquekola, 2015.
- ▀ Eudel y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **Recomendaciones para las actuaciones públicas ante casos de violencia contra las mujeres**, Berdinsarea, 2014.
- ▀ Eudel y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad**, Berdinsarea, 2008.
- ▀ Gobierno Vasco, **Programa de Desarrollo Rural de Euskadi 2015-2020**, 2016.

## NORMATIVA Y LEGISLACIÓN

- ▀ Ayuntamiento de Campezo/Kampezuko Udala, Ordenanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Campezo, 2015.
- ▀ BOPV. Decreto 103/1998, de 9 de junio, de creación de la Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer /Emakumearen Euskal Erakundea.
- ▀ BOPV, Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2005.
- ▀ BOE, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad de Mujeres y Hombres, 2007.
- ▀ BOTHA, Decreto Foral 27/2011 del Consejo de Diputados por el que se aprueba la normativa que crea y regula el consejo para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava, 2011.
- ▀ BOTHA. Decreto Foral 20/2011, del Diputado General de 2 de marzo que aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, promovidas por ayuntamientos y cuadrillas.
- ▀ BOTHA. Decreto Foral 166/2012, del Diputado General de 5 de julio, que aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, promovidas por ayuntamientos y cuadrillas.
- ▀ BOTHA. Decreto Foral 70/2013 de 22 de abril del Diputado General que aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, promovidas por ayuntamientos y cuadrillas.
- ▀ BOTHA. Decreto Foral 19/2014 de 19 de febrero del Diputado General que aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, promovidas por ayuntamientos y cuadrillas.
- ▀ BOTHA. Decreto Foral 11/2015 de 10 de febrero del Diputado General que aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, promovidas por ayuntamientos y cuadrillas.
- ▀ BOTHA. Decreto Foral 45/2011 de 7 de marzo del Diputado General que aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, promovidas por entidades sin ánimo de lucro.
- ▀ BOTHA. Decreto Foral 281/2012 de 19 de junio del Diputado General que aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, promovidas por entidades sin ánimo de lucro.
- ▀ BOTHA. Decreto Foral 86/2013 de 23 de abril del Diputado General que aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, promovidas por entidades sin ánimo de lucro. Ejercicio 2013.
- ▀ BOTHA. Decreto Foral 35/2014 de 21 de febrero del Diputado General que aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, promovidas por entidades sin ánimo de lucro. Ejercicio 2014.

- ▶ BOTHA. Decreto Foral 9/2015 de 5 de febrero del Diputado General que aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, promovidas por entidades sin ánimo de lucro. Ejercicio 2015.
- ▶ BOTHA, Norma Foral 5/2015, de 11 de febrero, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral, 2015.
- ▶ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de las mujeres víctimas del maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, 2009.

#### PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- ▶ Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2014-2015).
- ▶ Diputación Foral de Álava, III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava, 2009.
- ▶ Diputación Foral de Bizkaia, IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia, 2012-2015, 2012.
- ▶ Diputación Foral de Gipuzkoa, II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2012-2020, 2012.
- ▶ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, 2014.

## V. WEBS EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

### PÚBLICAS

- ▶ Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo. <http://www.elankidetza.euskadi.eus>
- ▶ Ayuntamiento de Alegría/Dulantzi. <http://www.alegriadulantzi.com/es/subfamilia-63-igualdad.html>
- ▶ Ayuntamiento de Amurrio. <http://www.amurrio.org/es/areas-municipales/politicas-sociales/igualdad>
- ▶ Ayuntamiento de Elburgo/Burgelu. [http://www.elburgo-burgelu.eus/es/subfamilia-69-%C3%81rea\\_de\\_igualdad.html](http://www.elburgo-burgelu.eus/es/subfamilia-69-%C3%81rea_de_igualdad.html)
- ▶ Ayuntamiento de Iruña de Oca/Iruña Oka. <http://irunadeoca.eu>
- ▶ Ayuntamiento de Llodio-Laudio. <http://www.laudio.eus/es/servicio-de-igualdad/igualdad>
- ▶ Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. <http://www.vitoria-gasteiz.org>
- ▶ Cuadrilla de Añana. <http://www.cuadrilladeanana.es>
- ▶ Cuadrilla de Ayala. [www.cuadrilladeayala.com](http://www.cuadrilladeayala.com)
- ▶ Cuadrilla de Campezo-Montaña Alavesa. <http://www.montanaalavesa>
- ▶ Cuadrilla de Laguardia-Rioja Alavesa. <http://cuadrillariojaalavesa.com>
- ▶ Cuadrilla Llanada Alavesa. <http://www.cuadrillasalvatierra.org>
- ▶ Cuadrilla de Zuia. <http://www.cuadrillazuia.com>
- ▶ Diputación Foral de Álava. <http://www.araba.eus>
- ▶ Instituto Foral de Bienestar Social. [http://www.araba.eus/cs/Satellite?pagename=IFBS/Page/IFBS\\_home](http://www.araba.eus/cs/Satellite?pagename=IFBS/Page/IFBS_home)
- ▶ Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibersitatea. <http://www.ehu.es/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad>
- ▶ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. <http://www.emakunde.euskadi.eus>
- ▶ EUDEL. <http://www.eudel.eus/es/areas/igualdad>

### PRIVADAS

- ▶ Coordinadora de ONGD de Euskadi. <http://www.harresiakapurtuz.org/es/>
- ▶ Plataforma por los Derechos Sociales de Vitoria-Gasteiz. <http://plataformaderechossocialesaraba.blogspot.com.es/>

- ▶ Alianza por la Solidaridad. (Solidaridad Internacional). <http://www.egibide.org/4/es/2/350/104/alianza-por-la-solidaridad-el-empleo-y-la-justicia-social-entre-egibide-caritas-y-alboan.html>
- ▶ Caritas Diocesana de Vitoria. <http://www.caritasvitoria.org/>
- ▶ Cruz Roja en Alava. [http://www.cruzroja.es/portal/page?\\_pageid=585,12251380&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30&P\\_CENT=15066](http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=585,12251380&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&P_CENT=15066)
- ▶ Mugarik gabe. <http://www.mugarikgabe.org/>
- ▶ Asociación de reinserción social Sartu Álava. <http://alava.sartu.net/>
- ▶ SIDÁLAVA. <http://sidalava.org/>
  
- ▶ CCOO. (Comisiones Obreras de Euskadi). <http://www.fsc.ccoo.es/webfsceuskadi/>
- ▶ ELA. Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos. <http://www.ela.eus/eu>
- ▶ LAB. Langile Abertzaleen Batzordeak. <http://www.lab.eus/>
- ▶ UGT EUSKADI (Unión General de Trabajadores de Euskadi)
- ▶ UAGA. La Unión de Agricultores y Ganaderos de Álava. <http://www.ugteuskadi.org>
  
- ▶ Círculo de Empresarios Vascos. <https://circuloempresariosvascos.wordpress.com/>
- ▶ Camara de Comercio e Industria de Alava Alavako Gamera. <http://www.camaradealava.com/>
- ▶ Asociación de jóvenes empresarios ajebask álava. <http://ajebaskalava.es/>
- ▶ Ampea. Asociación de mujeres profesionales y empresarias de álava. <http://www.ampea.es/>
- ▶ BBVA. <http://www.ccoo-servicios.es/bbva/mujerbbva/html/17392.html>
- ▶ CAJA LABORAL POPULAR, COOP. DE CRÉDITO (Laboral kutxa) <https://www.laboralkutxa.com/>
- ▶ El Corte Inglés. <http://www.fasga.com/noticia/plan-de-igualdad-para-el-corte-ingles-2014-2020>
- ▶ Euskaltel. <http://ncuentra.es/portfolio-item/plan-para-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres-y-la-diversidad/>
- ▶ Gamesa. <http://www.gamesacorp.com/es/comunicacion/noticias/>
- ▶ Iberdrola, S.A. <https://www.iberdrola.es/conocenos/una-gran-empresa/nuestro-equipo/conciliacion/>
- ▶ Kutxabank. [http://www.kutxabank.com/cs/Satellite/kutxabank/es/responsabilidad\\_social\\_empresa/gestion\\_de\\_la\\_igualdad](http://www.kutxabank.com/cs/Satellite/kutxabank/es/responsabilidad_social_empresa/gestion_de_la_igualdad)
- ▶ Mercedes benz-vitoria. <http://www.europapress.es/euskadi/noticia-fabrica-mercedes-benz-vitoria-firma-primer-plan-igualdad-20101008180939.html>
- ▶ Michelin España-Portugal S.A. [http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20010/es/contenidos/noticia/2010\\_noticia49\\_michelin/es\\_def/michelin.html](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20010/es/contenidos/noticia/2010_noticia49_michelin/es_def/michelin.html)
- ▶ Tubacex taylor accesorios, S.A. <http://www.tubacex.com/>

ANEXO

- I. GUIÓN ENTREVISTA DIAGNÓSTICO Y PRINCIPALES LÍNEAS ABORDADAS EN LAS ENTREVISTAS DE LA ESCUELA DE EMPODERAMIENTO
- II. ESQUEMA DE TRABAJO 3 GRUPOS FOCALES CONSEJO DE IGUALDAD
- III. SÍNTESIS PLAN ESTRATÉGICO DE LEGISLATURA EJE 10. ÁMBITO IGUALDAD
- IV. CONVENIOS IFBS SEGÚN MEMORIA 2014 DE SERVICIOS SOCIALES
- V. TABLA SÍNTESIS SUBVENCIONES A CUADRILLAS Y MUNICIPIOS
- VI. TABLA SÍNTESIS SUBVENCIONES A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO
- VII. TABLA RESUMEN SUBVENCIONES INTERCULTURALIDAD E IGUALDAD
- VIII. TABLA RESUMEN PROYECTOS DE COOPERACIÓN E IGUALDAD
- IX. RELACIÓN CONVENIOS DE COOPERACIÓN E IGUALDAD
- X. RELACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES DE ÁLAVA
- XI. SÍNTESIS DECRETO FORAL 27/2011, DEL CONSEJO DE DIPUTADOS DE 5 DE ABRIL, QUE APRUEBA LA NORMATIVA QUE CREA Y REGULA EL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

## ANEXO I. GUIÓN ENTREVISTA DIAGNÓSTICO Y PRINCIPALES LÍNEAS ABORDADAS EN LAS ENTREVISTAS DE LA ESCUELA DE EMPODERAMIENTO

EN EL MARCO DE LA EVALUACIÓN DEL III PLAN Y DE LA ELABORACIÓN DEL IV, SE VA A REALIZAR ENTREVISTAS A DISTINTOS PERFILES DE LAS CUADRILLAS DE VITORIA PARA:

- A. PROFUNDIZAR EN EL DIAGNÓSTICO, AFINAR EN LO MICRO. LAS DIFICULTADES DE ACCEDER A INFORMACIÓN EN ESPACIOS “PEQUEÑOS”, SINGULARES, TANTO EN LO QUE TIENE QUE VER CON LA REALIDAD DEL TERRITORIO COMO CON LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES ES NOTABLE, POR ESO QUEREMOS PULSAR LA OPINIÓN/PERCEPCIÓN/EXPERIENCIA DE LAS PERSONAS QUE ESTÁN EN EL TERRENO PARA AJUSTAR Y MODULAR EL DIAGNÓSTICO...
- B. COMENTARIO DE LA EVALUACIÓN –CUANDO PROCEDA-.

### POSIBLES PREGUNTAS:

1. ME PODRÍA HACER UN PRIMER DIAGNÓSTICO DEL TERRITORIO RESPECTO DE LA SOCIEDAD, LAS RELACIONES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, LA VIDA LOCAL (SOCIAL/ECONÓMICA) LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DES DE SU PUNTO DE VISTA. SE CONOCEN LOS PLANES DE IGUALDAD DE LA DIPU, DE EMAKUNDE... LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES-SINDICALES ESTÁN IMPLICADAS EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?
2. SI TIENE PLAN DE IGUALDAD O CUALQUIER OTRA INICIATIVA EN SU TERRITORIO LE PREGUNTAMOS POR ÉL. SI HAY DUDAS SOBRE SI TIENEN, PREGUNTAR AQUÍ
3. SU RELACIÓN CON LA DIPU/EUDEL EN EL CAMPO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. CÓMO FUNCIONAN, PAPEL DE LA CUADRILLA, RELACIONES CON OTRAS CUADRILLAS. (CABE ALGÚN COMENTARIO SOBRE LAS SUBVENCIONES?)
4. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CUADRILLA: DONDE TRABAJAN, CÓMO SON LAS REDES Y LAS ASOCIACIONES. ESTÁN REPRESENTADAS EN LOS ESPACIOS DE DECISIÓN? HAY RENOVACIÓN GENERACIONAL
5. QUE ENTREN EN DETALLE EN TEMAS DE VIOLENCIA Y CONCILIACIÓN. SERVICIOS QUE SE PRESTAN, ETC....
6. DESPUÉS DE LO COMENTADO QUÉ CONSIDERA VD INDISPENSABLE QUE SE DEBE CONTEMPLAR EN EL NUEVO PLAN PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?
7. QUIERE AÑADIR ALGO, QUÉ CREE QUE NOS HEMOS DEJADO Y HABRÍA QUE CONSIDERAR

### INCORPORAR O MATIZAR, PARA LAS CUADRILLAS:

1. . QUÉ HITOS CONSIDERA QUE HAN SIDO LOS MÁS IMPORTANTES EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA CUADRILLA.
2. -QUÉ TIPO DE ACTUACIONES REALIZAN DESDE LA CUADRILLA EN MATERIA DE IGUALDAD Y POR QUÉ
3. -CÓMO SE HACE LA PROGRAMACIÓN/PLANIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD (PERSONAL INTERNO ESPECIALIZADO, BERDINBIDEAN, NO SE PROGRAMA, PERSONAL POLÍTICO, ETC.)

### PRINCIPALES LÍNEAS DE PREGUNTA ENTREVISTAS ESCUELA DE EMPODERAMIENTO

1. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA EN RELACIÓN A LAS ACCIONES QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO?
2. ¿CUÁLES SON LOS RETOS Y RESISTENCIAS DEL TEJIDO ASOCIATIVO DE ÁLAVA?
3. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MEDIO RURAL?
4. ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS Y RESISTENCIAS QUE SE ENCUENTRAN LAS MUJERES A LA HORA DE PARTICIPAR?
5. EN RELACIÓN AL ÁMBITO DE LA AGRICULTURA: ¿DETECTAS ALGÚN SESGO DE GÉNERO O ESTEREOTIPO?
6. ¿CUÁL SERÍA EL PAPEL DE LA ESCUELA PARA LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN ÁLAVA?
7. ¿CUÁLES PODRÍAN SER LAS PRINCIPALES ZONAS DE INFLUENCIA, (EN RELACIÓN A CADA CUADRILLA Y/O MUNICIPIO) PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES POR PARTE DE LA ESCUELA?

## ANEXO II. ESQUEMA DE TRABAJO 3 GRUPOS FOCALES CONSEJO DE IGUALDAD

EMPODERAMIENTO	ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
<b>1 PRESENTACIÓN y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA SESIÓN</b> (papel de la persona dinamizadora y método de trabajo,		
<b>2 BREVE PRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES.</b>		
<b>2.2.3 PRESENTACIÓN DE ALGUNOS DATOS DE DIAGNÓSTICO</b>	EL PUNTO DE PARTIDA	
<b>3 MATRIZ FADO</b>	Dependiendo de las personas que estén en el grupo se realizarán o no semigrupos. A cada participante se le va a pedir que escriba en un possit tres fortalezas, amenazas... Para este punto les daremos 5 minutos. Si son dos o más grupos les daremos 5 minutos más para que lo pongan en común y una persona haga de portavoz. Si realmente hay pocas personas lo recogeremos in situ. Cada persona colocará los possit en la matriz y argumentará brevemente.	
<b>4 PROPUESTAS DE MEJORA DIRECTAS QUE SALEN DEL ANÁLISIS FADO</b>	Todo el mundo se pondrá de pie para leer de forma rápida las aportaciones del FADO. En 5 minutos realizaremos una pregunta abierta al grupo. ¿Qué mejoras directas podemos observar y proponer como líneas de actuación? Podemos hacer parejas para incentivar a la participación jugando en todo momento con el tiempo. TIENEN QUE ESCRIBIRLO EN POSSIT, ASÍ SE QUEDA TODO RECOGIDO Y PUEDE ANALIZARSE	
<b>5 SELECCIÓN DE LAS IDEAS/PROPUESTAS</b>	AGRUPAR Y RENOMBRAR/SELECCIONAR Ponemos todos los possit con ideas en la pared y en el caso de que haya muchas ideas pedimos al grupo que agrupe las ideas por parecidos o incluso por temáticas... Renombramos los grupos haciendo síntesis de las ideas que lo componen y este "renombre es lo que irá al árbol como idea de línea de actuación". También podemos pedir a cada persona que elija dos ideas que le parecen importantes y que las sume al árbol. Si no hay mucha ideas que seleccionen 1 por persona y si son muy muy pocas pasamos todas	
<b>6 LAS PROPUESTAS SE SUMAN AL ÁRBOL</b>	Colocamos las ideas en el cuadrante del dafo que corresponde	
<b>7 SELECCIÓN DE LAS PROPUESTAS</b>	Técnica de las 3 I: una técnica sencilla de convergencia en la que vamos a pedir al grupo que catalogue las ideas según tres criterios. - IMPACTO MATERIA DE IGUALDAD - IMPORTANTES PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD - VIABLES PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD. Para ello deberán ir consensuando	
<b>8 PRIORIZACIÓN DE PROPUESTAS</b>	Priorizamos las propuestas seleccionando aquella que consideremos de todas las más importante y la que menos. Es decir si hay 10 ideas de líneas de actuación ponemos un 10 a la que menos importante consideremos y un 1 a la que más. Seguimos con las que quedan poniendo un 2 y un 9, así sucesivamente hasta que queden ordenadas.	
<b>9 CIERRE DE LA SESIÓN Y CONCLUSIONES</b>	Repaso de las principales conclusiones tanto del FADO como de las líneas de actuación propuestas y priorizadas	

## ANEXO III. SÍNTESIS PLAN ESTRATÉGICO DE LEGISLATURA

### EJE 10. GOBERNANZA IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS

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

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

10  
~

Además se contemplan dos acciones más fuera del eje 10:

#### 5.2.1. PLAN DE APOYO A LA INCORPORACIÓN DE JÓVENES Y MUJERES A LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA:

Comprende un rango de medidas planificadas con el propósito de motivar a colectivos poblaciones como los jóvenes y las mujeres a iniciar actividades agrarias. Incluye medidas de acompañamiento a las primeras instalaciones, el impulso a la realización de prácticas agrarias como primeras experiencias y la realización de acuerdos interinstitucionales para la movilización de la tierra agraria a disposición de los jóvenes agricultores.

#### 6.5.4. FOMENTO DE LA PRÁCTICA DEL DEPORTE FEMENINO:

Línea estratégica enfocada al fomento especial de la práctica deportiva de la mujer a todos los niveles y edades. Se impulsarán líneas de colaboración con clubes, federaciones y asociaciones para el patrocinio de actividades organizadas y participadas por mujeres con especial impulso del mecenazgo

## ANEXO IV. CONVENIOS IFBS SEGÚN MEMORIA 2014 DE SERVICIOS SOCIALES

En 2014 se han prorrogado los siguientes convenios de colaboración:

- ▶ Con la Asociación Askabide-Liberación, para una plaza convenida en el piso de emergencia para mujeres y transexuales en el ámbito de la prostitución.
- ▶ Con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, con objeto de coordinar el desarrollo de los Servicios de Atención Psicológica y Orientación Jurídica ante situaciones de violencia de género y para protocolizar la atención.
- ▶ Con los Ayuntamientos de Llodio/Laudio y Amurrio para la coordinación de la intervención ante situaciones de Violencia de Género. En ambos casos se ha colaborado en la elaboración de un protocolo local de coordinación interinstitucional para atención a situaciones de violencia de género.
- ▶ Con EUDEL para el desarrollo de la campaña interinstitucional Beldur Barik en materia de prevención de la violencia de género dirigida a jóvenes.

**ANEXO V. TABLA SINTESIS DE SUBVENCIONES A CUADRILLAS Y MUNICIPIOS**

ENTIDAD	OF 20/2011 DE 2 DE MARZO	SUBV.	OF 166/2012 DE 5 DE JULIO	SUBV.	OF 70/2013 DE 22 DE ABRIL	SUBV.	OF 19-2014 DE 19 DE FEBRERO	SUBV.	OF 011-2015 DE 10 DE FEBRERO	SUBV.
	113.400.- €/ Max 18.000-500.-€ entidad		75.000.-€/Max. -100.000- (12.000-500.-€ entidad)		80.000.-€/Max. (12.000-800.-€ entidad)*		80.000.-€/Max. (12.000-800.-€ entidad)*		80.000.-€/Max. (8.000-800.-€ entidad)*	
	Presentados 34 solicitudes por importe de y concedidas 31 proyectos (28 entidades) por 107.310,99		Presentadas 26 solicitudes por importe de 128.656,75 y concedidas 14 por 74.999,87		Presentadas 20 solicitudes por importe de 110.308,94 y concedidas a 15 por 80.000.- €		Presentadas 23 solicitudes por importe 154.253,48 y concedidas 11 por 80.000		Presentadas 18 solicitudes por importe de 82.377,82 y concedidas 13 por 63.635,50	
	Hasta 100% proyecto		Máximo subvención 90% coste/proyecto y cofinanciación 10%		Máximo subvención 90% coste/proyecto y cofinanciación 10%		Máximo subvención 90% coste/proyecto y cofinanciación 10%		Máximo subvención 90% coste/proyecto y cofinanciación 10%	
	Dos proyectos máximo por entidad		Un proyecto máximo por entidad		Un proyecto máximo por entidad		Un proyecto máximo por entidad		Un proyecto máximo por entidad	
A. ALEGRIA - DULANTZI	CONTRATACION SERVICIO IGUALDAD IMPULSO PRIMER PLAN	9.371,00	EJECUCION Y SEGUIMIENTO I PLAN Y CONTRATACION AGENTE IGUALDAD	10.750,00	EJECUCION Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL	12.000,00	PLAN ESTRATÉGICO CONSECUION DE LA IGUALDAD DE MUJERS Y HOMBRES DEL MUNICIPIO	10.901,28	PLAN OPERATIVO CONSECUIÓN IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES MUNICIPIO	8.036,65
A. ALEGRIA -D	IMPULSO DE LA IGUALDAD	4.783,20								
A. AMURRIO	ASISTENCIA TECNICA SERVICIO IGUALDAD AYTO.	4.990,00								
A. AMURRIO	ACERCANDO LA IGUALDAD A LA CUADRILLA DE AYALA	7.263,03	ACERCANDO LA IGUALDAD A LA CUADRILLA DE AYALA Y AL MUNICIPIO DE AMURRIO EN PARTICULAR	12.000,00	ACERCANDO LA IGUALDAD A LA CUADRILLA DE AYHALA Y AL MUNICIPIO DE AMURRIO EN PARTICULAR	8.000,00	ACERCANDO LA IGUALDAD AL MUNICIPIO DE AMURRIO Y A LA CUADRILLA DE AYALA	8.000,00	ACERCANDO LA IGUALDAD AL MUNICIPIO DE AMURRIO Y A LA CUADRILLA DE AYALA	8.000,00
A. AYALA	PLAN ACTUACIONES FORMENTO IGUALDAD	2.721,38	PLAN DE ACTUACIONES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO DE AYALA	2.911,00	PLAN DE ACTUACIONES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO DE AYALA	2.093,40	PLAN ACTUACIONES FOMENTO IGUALDAD EN EL MUNICIPIO	2.970,00	PLAN ACTUACIONES FOMENTO IGUALDAD EN EL MUNICIPIO	3.303,90
C. AYALA	IX ENCUENTRO COMARCAL MUJERES AJARALDEA.	2.992,00	X ENCUENTRO COMARCAL DE MUJERES DE AIARALDEA	2.250,00	ENCUENTRO DE LAS MUJERES DE AJARALDEA	1.800,00	PLAN ACTUACIONES FOMENTO IGUALDAD EN EL MUNICIPIO		EMPODERAMIENTO FEMENINO: LAS MUJERES TIENEN LA VOZ	
A. ARRAZUA-UBA	TALLER SENSIBILIZACION PREVENION VIOLENCIA GENERO Y ROLES MUJER EN LA SOCIEDAD	840,00								
A. AGURAIN			PROGRAMA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN FAMILIAR, ESCOLAR Y LABORAL				ESTUDIO DIAGNOSTICO SOBRE IGUALDAD Y GENERO EN NIÑAS/OS 2-12 AÑOS			
A. ASPARRENA	PROGRAMA INCORPORACION Y REINCORPORACION MUJERES MESES EMPRESAS NECESITAN MANO DE OBRA	1.670,00	PROGRAMA DE ACTIVIDADES EN DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES DE ASPARRENA						PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO Y CORRESPONSABILIDAD	1.325,70

A. ARMIÑON	TALLER EXPRESION ARTÍSTICA Y SALIDA	1.560,00	PROGRAMA DE INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN ARMIÑON							
C. AÑARA			ENCUENTRO: LOS Y LAS JÓVENES DE AÑANA POR LA INTERCULTURALIDAD Y LA IGUALDAD DE GÉNERO							
A. ARTZIENAGA	PLAN ACTUACIONES FOMENTO IGUALDAD	2.254,80	PLAN ACTUACIONES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO	1.350,00	PLAN ACTUACIONES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO	1.269,00	PLAN ACTUACIONES FOMENTO IGUALDAD EN EL MUNICIPIO	2.466,00	PLAN ACTUACIONES FOMENTO IGUALDAD EN EL MUNICIPIO	1.944,90
A. ARAMAJO									FORMACION A TÉCNICOS Y POLITICOS	1.440,00
A. BARRUNDIA	PROGRAMA DE PROMOCION DE LA MUJER				PROGRAMA ESTRATÉGICO ANUAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	5.401,80	PROGRAMA ESTRATÉGICO ANUAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	6.679,36	II PROGRAMA ESTRATÉGICO ANUAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO	6.000,00
A. BERANTEVILLE	PROGRAMA INTEGRACION MUJERES	3.361,92								
A. BERANTEVILLE	SENSIBILIZACION IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	996,00	PROGRAMA DE INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN BERANTEVILLA							
A. BERNEDO	PROMOCION SOCIAL DE LA MUJER									
A. DE CAMPEZO			PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE CAMPEZO 2012	7.470,04	CAMPEZO DESDE LA DESIGUALDAD POR LA IGUALDAD	8.301,62	ORDENANZA EN EL AMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	10.603,53	IMPLANTACION ORDENANZA IGUALDAD	
C. CAMPEZO/MONTÑ	DESARROLLO PERSONAL Y PROMOCION SOCIAL DE LA MUJER	7.200,00	PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA MONTAÑA ALAVESA		PROGRAMA ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AMBITO RURAL		PROGRAMA ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AMBITO RURAL		PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA MONTAÑA ALAVESA	5.143,50
A. ELBURGO	ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA IGUALDAD									
A. ELBURGO	CONTRATACION SERVICIO IGUALDAD IMPULSO PRIMER PLAN	9.000,00	DINAMIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ELBURGO	12.000,00	ELABORACIÓN Y COORDINACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	11.337,47	PLAN ACTUACIONES FOMENTO IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES MUNICIPIO	10.400,60	PLAN ACTUACIONES FOMENTO IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES MUNICIPIO	6.000,00
A. IRUÑA DE OCA	TALLER COCINAS AVANZADA									
A. IRUÑA DE OCA	TALLER INFORMATICA AVANZADA	1.950,00	TALLER INFORMATICA Y NUEVAS TECNOLOGIAS				PROGRAMA BERDINMAP- IRUÑA			
A. KUARTANGO	TALLER COCINA PARA HOMBRES									
A. KUARTANGO	CELEBRACION DIA MUJER TRABAJADORA	636,96	SUMANDO IGUALDAD Y DIA DE LA MUJER	3.600,00			CREANDO IGUALDAD			

A. LANTARON	PROGRAMA DE FORMACION Y PARTICIPACIÓN	5.460,00								
LABASTIDA	ENFRENTARSE MIEDO Y ESTRÉS	1.320,00								
A. LAGUARDIA	AULA EMPODERAMIENTO Y CURSO ENTRENAMIENTO HABILIDADES MEMORIA	2.040,00								
C. LAGUARDIA	CURSOS EMPODERAMIENTO RIOJA ALAVESA. HABILIDADES SOCIALES Y AUTOCONOCIMIENTO	6.400,00	CURSOS DE EMPODERAMIENTO Y CRECIMIENTO PERSONAL PARA MUJERES		CURSOS DE EMPODERAMIENTO Y CRECIMIENTO PERSONAL PARA MUJERES		ASISTENCIA TECNICA DE IGUALDAD	5.774,24	TRANSVERSALIZACION GENERO CUADRILLA	
A. LAUDIO									PROGRAMA FOEMENTO COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS EN LA JUVENTUD	8.000,00
A. LEGUTIANO							PROGRAMA SENSIBILIZACIÓN PROMOCION DE LA IGUALDAD			
C. LLANADA A.									ASISTENCIA TECNICA MATERIA IGUALDAD PARA LA CUADRILLA	8.000,00
A. LLODIO	FOMENTO MODELOS COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS Y GARANTIZAR PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VICTIMAS	7.263,00	FOMENTO MODELOS COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS Y GARANTIZAR PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VICTIMAS		VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	8.000,00	PROGRAMA FOMENTO MODELO COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS ENTRE JOVENES DEL MUNICIPIO	8.000,00		
A. LLODIO	SENSIBILIZACION Y CAMBIO DE VALORES, ELIMINANDO ROLES Y ESTEREOTIPOS	3.000,00								
A. MOREDA DE A.	SENSIBILIZACION IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1.231,92								
A. NAVARIDA			PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES EN NAVARIDAS							
A. OKONDO	PLAN ACTUACIONES FORMENTO IGUALDAD	3.270,00	PLAN DE ACTUACIONES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO DE OKONDO	2.200,50	PLAN ACTUACIONES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO	1.890,00	PLAN ACTUACIONES FOMENTO DE LA IGUALAD EN EL MUNICIPIO	2.205,00	PLAN ACTUACIONES FOMENTO DE LA IGUALAD EN EL MUNICIPIO	2.822,85
A. OYÓN			PLAN DE IGUALDAD	7.730,85 €	PLAN DE IGUALDAD OYON - OION	5.256,00	PLAN IGUALDAD 2012-2015			
A. RIBERA BAJA	PLAN JUVENTUD TALLERES AUTOCUIDADO, EXPRESION Y ENCUENTRO DE MUJERES	6.280,00	PROYECTO DE IGUALDAD DE RIBERA BAJA ADULTAS Y "GAZTE KONEKTION"		PLAN ESTRATEGICO INTERVENCION PARA LA CONSECUION DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN RIBERA BAJA					

C. SALVATIERRA	JORNADA COMARCAL MUJER Y DEPORTE	820,00	PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD	3.146,12	PROYECTO DE INTERVENCIÓN SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	7.093,76	PROYECTO SENSIBILIZACIÓN IGUALDAD	12.000,00		
A. SAN MILLAN	ENCUENTRO MUJERES Y TALLER PROMOCIÓN SALUD EN CLAVE IGUALDAD	1.233,66					CURSOS EMPODERAMIENTO PARA MUJERES			
A. SAN MILLAN	MURALISMO. CONSTRUYENDO LA PAZ	3.304,00	TALLER DE MURALISMO PARTICIPATIVO	3.357,78	TALLER DE MURALISMO PARTICIPATIVO					
A. URKABUSTAIZ					GUIA DE RECURSOS					
A. VALDEGOVIA									CHARLA ENCUENTRO 8 MARZO	
A. YÉCORA	TALLERES PROMOCIÓN IGUALDAD	1.536,00	PROGRAMA PARA LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		PROGRAMA PARA LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	1.822,31	PRPGRAMA DE IGUALDAD YECORA 2014			
A. ZAMBRANA	TALLER COCINA PARA HOMBRES									
A. ZAMBRANA	DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA	696,20								
A. ZIGOITIA			PRIMER PLAN INTEGRAL DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL MUNICIPIO DE ZIGOITIA	5.318,10	PROGRAMA PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO	4.932,74	ACTIVIDAD CONTRA LA VIOLENCIA GÉNERO EN ADOLESCENTES Y JOVENES		BERDIN-TA ZU?	3.618,00
A. DE ZUIA							DIAGNÓSTICO Y PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		ELABORACION PLAN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
C. DE ZUIA	ENCUENTRO MUJERES COOPERANTES	1.865,92	LAS PROFESIONES NO ENTIENDEN DE SEXOS	915,48	XVIII ENCUENTRO COMARCAL DE LA CUADRILLA	801,9	XIX ENCUENTRO DE LA MUJER DE CUADRILLA			
		107.310,99		74.999,87		80.000,00		80.000,01		63.635,50

NO PRESENTA		*	*	*	*
NO SUBVENCIONADO	Si una cuadrilla solicita subvención para una técnica I. y afecta a varios municipios, puede llegar a 30.000 euros la subvención	Una cuadrilla o agrupación de dos o más municipios, pobl. Mas de 2000 habitantes si solicita técnica puede llegar a 18.000.-€	Municipios de más de 5.000 habitantes la subvención puede llegar hasta 8.000.-€	Municipios de más de 5.000 habitantes la subvención puede llegar hasta 8.000.-€	Las cuantías máximas por entidades menores de 6.000 habitantes serán directamente proporcionales a su número de habitantes,

Mainstrea/ Plan I		SE IMPULSA A QUE LOS AYUNTAMIENTOS CUENTEN CON UN MARCO ESTABLE PARA EL IMPULSO Y DESARROLLO POLITICAS DE IGUALDAD Y CUENTEN CON PRESUPUESTO CON EL APOYO Y TUTELA DE BERDINBIDEAN	SE IMPULSA A QUE LOS AYUNTAMIENTOS CUENTEN CON UN MARCO ESTABLE PARA EL IMPULSO Y DESARROLLO POLITICAS DE IGUALDAD Y CUENTEN CON PRESUPUESTO CON EL APOYO Y TUTELA DE BERDINBIDEAN	SE IMPULSA A QUE LOS AYUNTAMIENTOS CUENTEN CON UN MARCO ESTABLE PARA EL IMPULSO Y DESARROLLO POLITICAS DE IGUALDAD Y CUENTEN CON PRESUPUESTO CON EL APOYO Y TUTELA DE BERDINBIDEAN	Entidades menos de 500 habitantes: 3.000 €. Entre 501 y 1.000 habitantes: 6.000 €. Entre 1.001 y 2.000 habitantes: 8.000 €. Entre 2.001 y 6.000 habitantes: 9.000 €. Municipios + 6.000 habitantes, hasta 8.000,00 €. Las cuadrillas hasta una cuantía máxima acorde a la suma población de los ayuntamientos participantes
Empoderamiento	NO HAY REQUISITO ENTIDADES BENEFICIARIAS. ANEXO IV	SE INTRODUCE ANEXO IV COMO REQUISITO PARA PARTICIPAR EN SUBVENCIONES: DOS ACCIONES OBLIGATORIAS DE 4.	SE MODIFICA ANEXO IV. SE MANTIENEN LAS DOS PRIMERAS COMO OBLIGATORIAS Y SE INTRODUCEN 6 MAS OPTATIVAS.	SE MODIFICA ANEXO IV. DOS ACCIONES OBLIGATORIAS -UNA NUEVA- Y UNA SOLA ACTIVIDA OPTATIVA	IDEM ANTERIOR SIN ACTIVIDAD OPTATIVA
Conciliación		1. Participación alcaldía y el personal técnico en 2 reuniones trabajo con Berdinbidean	3. Trabajar gobernanza en una sesión	1. Participación alcaldía y personal técnico en una sesión de formación para abordar "el efecto de las políticas públicas sobre la igualdad de mujeres y hombres. Transversalizar el principio de igualdad en la actividad municipal.	
Violencia		2. Compromiso en contra de la violencia ejercida contra las mujeres.	4. Sesión trabajo definición proyectos juventud	2. Compromiso en contra de la violencia ejercida contra las mujeres	
Orientación no sexista		Actividades sin coste y su puesta en marcha cuenta con asesoramiento técnico Berdinbidea	5. Sesión trabajo identificación líneas de trabajo de cuidados	Optativa: sesión acompañamiento a proyectos iniciados o que se quieran iniciar relacionados con los buenos tratos en la juventud y fiestas en igualdad.	
Sensibilización / 8 marzo		3. Participación personal político y técnico en sesión de trabajo sobre gobernanza y transversalización políticas de igualdad	6. Sesión trabajo definición líneas de trabajo de empoderamiento		
		4. Participación personal técnico/político en dos entrevistas para identificar oportunidades en participación socio-política municipio.	7. Taller empoderamiento: participación sociopolítica mujeres		
			8. Distribución y ubicación material 25 noviembre		

## ANEXO VI

## TABLA SINTESIS DE SUBVENCIONES A ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO

	7		ACUERDO 281/2012 19 JUNIO		DF 86/2013 - 23 de abril		DF 35/2014 21 FEBRERO		DF 9/2015 5 FEBRERO		
	163.805.- € (18.000 € - 300 €)		187.148.- € + (62.383,31)/12.000 -500		185.000.-€ (12.000 - 500 €)		185.000.-€ (12.000 - 500 €)		185.000.-€ (12.000 - 500 €)		
	Presentados 52 proyectos por importe de 352.857,34 € y subvencionados 40 por 163.804,25€		Presentadas 39 solicitudes por importe subvencionable de 372.050,60 € y subvencionado 30 entidades por importe 181.738,75€		Presentadas 41 solicitudes por importe de 328.731,01 y subvencionadas 35 por 185.000,00		Presentadas 47 solicitudes por importe y subvencionadas 29 por importe de 185.000,00 €		Presentadas 34 solicitudes por importe de y subvencionadas 29 por importe de 178.610,25 €		
	Hasta 100% proyecto		Hasta un 80%/20% cofinanciado		Hasta un 80%/20% cofinanciado		Hasta un 80%/20% cofinanciado		Hasta un 80%/20% cofinanciado		
	Hasta 2 proyectos por entidad		Un proyecto máximo por entidad		Un proyecto máximo por entidad		Un proyecto máximo por entidad		Un proyecto máximo por entidad		TOTALES
ENTIDAD	PROYECTOS	SUVB.	PROYECTOS	SUVB.	PROYECTO	SUVB.	PROYECTOS	SUVB.	PROYECTOS	SUVB.	
ADAP	Taller habilidades sociales y técnicas búsqueda empleo	2.264,00	Taller para la promoción de la mujer	2.128,00							4.392,00
FUNDACIÓN ADRA.					Talleres de la risa. Autonomía y Empod	4.584,48	Talleres "sin género de risa"	5.640,80	Talleres "sin género de risa"	4.598,00	14.823,28
A. AMAS CASA ALEGRIA-DULANTZI	Encuentro asociaciones										
A. AMAS CASA ALEGRIA-DULANTZI	Celebración 8 marzo	307,04									307,04
AJEBASK									Construyendo en igualdad	1.462,84	1.462,84
AGLE A. ALAVESA TRABAJO SOCIAL	Refuerzo servicio atención integral		Talleres contra la violencia género para jóvenes 16/18 años en THA	11.844,38	Prevención y sensibilización violencia jóvenes 12-18	11.787,60	Prevención sensibilización violencia jóvenes 14-18	12.000,00	Prevención y sensibilización sobre VG jóvenes	12.000,00	47.631,98
ASOCIACIÓN PSICOSOCIAL AIZAN.	Orientación sociolaboral										

ASOCIACIÓN PSICOSOCIAL AIZAN.	Sensibilización: Jornadas anuales	3.150,00	Sensibilización igualdad y prevención VG juventud alavesa	9.970,45	Talleres formativos de prevención de la violencia para agentes sociales en el área de Infancia y Juventud en el THA.	4.184,05	Introducción PG centros residenciales infancia y adolescencia				17.304,50
A. AMETSUTS	Plan actuaciones de promoción y dinamización social ámbito mujeres	800,00									800,00
AMPEA	Emprender en femenino	14.412,60			INMIGRADAS Y AUTOEMPLEO	2.000,00	Analizar la situación mujer alavesa como profesional del deporte				16.412,60
A. MADRES ALAVESAS AMA Monomarent					Familias monoparentales, una realidad invisibilizada.						
AMPA (ES FCO. VITORIA)							Proyecto de igualdad del AMPA		Igualdad en el IES Fco. Vitoria BHI	5.632,00	5.632,00
AMAPASE	Familia e igualdad		Programa orientacion a la coparentalidad								
A. CULTURAL DE MUJERES AMAMIO	Programa intercambio de asociaciones y celebracion XX aniversario asociación	3.655,00									3.655,00
ASOCIACIÓN CULTURAL AMARU.			Sensibilización en cascada para prevenir la violencia machista	4.838,20	Espacio de encuentros de mujeres "quiero decir..."	11.997,40	Empoderamiento y asociacionismo en el colectivos "quiero decir..."	11.441,20			28.276,80
A. ARGIA	Intercambio de experiencias	1.372,46									
A. ARGIA - GRUPO MUJERES EL BURGO	Festival de captación para jóvenes	2.209,70	Descubriéndonos la juventud	5.052,29	Acercando la igualdad a las familias y municipio	4.162,71	Acercando la igualdad a las familias a través del juego	4.069,28	Jugando en igualdad. Festival juegos coeducativos Elburgo.	3.182,28	18.676,26
A. ARGIA GARBI - RECREATIVA SOCIOCULTURAL							Potenciación aspectos femeninos a través danza vientre, mejorando la autoestima y el reconocimiento identidades de género				
ASOCIACION PRO DDHH ARGILUZ	Identificación de necesidades y obstáculos encontrados por mujeres víctima de VG del area rural en el acceso de sus derechos	9.600,00									
ASASAM. ASOCIACION ALAVESA FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL									Atención a la sexualidad centro ocupacional Asasam Llodio	1.716,80	1.716,80
ARASKI AES.					Formación, difusión y visibilidad de la mujer.	6.880,19	Tiempo de chicas: formación y visibilidad deportistas baloncesto femenino	10.000,00	Tiempo de chicas: formación y visibilidad deportistas baloncesto femenino	11.000,00	27.880,19

ARABAKO EMAKUMEAK BILGUNE FEMIN	Emakumeol Plazatil plazara, Ilunpetik argira	2.038,40					Gasteiz feminimo eraskizen					
ASPASOR							Haciendo visible la igualdad de género	8.710,00			8.710,00	
ASA	En buenas manos											
ASOCIACIÓN AURRERAKA.						884,00	Haciendo visibles las desigualdades de mujeres y hombres en Amurrio.				884,00	
ASVE, SOLIDARIDAD VASCO-ECUATORIANA.			Proceso análisis y reflexión en igualdad entre hombres y mujeres	5.922,64		8.216,79	Encuentros de mujeres "Pon igualdad en tu vida"	7.237,01	Pon igualdad en tu vida II	Pon igualdad en tu vida III	5.051,19	26.427,63
APILL - COMERCIOS Y OCIO DE LLODIO.						3.194,40	Llodio activa las alarmas contra la violencia de género.					3.194,40
APYMCA - A. COMERCIO AMURRIO								2.480,00	Campaña sensibilización por un comercio más igualitario			2.480,00
A. ATERCO									Proyecto para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres			
A. BANCO DEL TIEMPO CAMINANDO POR LAS ESTRELLAS	Fomento del trueque a través intercambio m/bancos tiempo medio rural											
A. BITARTEAN JOLASEAN								4.700,00	Transmisión roles y estereotipos de género a través de la mujer como agente socializador. Analisis Oyón	Revitalización y reconocimiento asociacionismo mujeres Rioja-Alavesa m/empoderamiento y la autoestima	3.328,50	8.028,50
ASOCIACIÓN DE LA MUJER CAMPEZANA.	Programa promoción social mujer rural.	1.150,00	Campaña sensibilización corresponsabilidad para mujeres jóvenes cuadrilla Montaña Alavesa	3.309,76		780,00	Programa promoción social mujer rural.	776,00	Programa promoción social mujer rural.	Programa promoción social mujer rural.	736,00	6.751,76
CIMPI			Campaña itinerante: Plantale cara al maltrato	9.600,00								9.600,00
CARITAS.			Escuela formación y promoción para mujeres Santa M.	12.000,00		12.000,00	Escuela de formación y promoción Santa María			Curso de habilidades sociales y empoderamiento para mujeres en riesgo exclusión social	5.927,63	29.927,63
CRUZ ROJA EN ÁLAVA.							Te corresponde, nos corresponde.		PG y educación			
CRUZ ROJA EN ÁLAVA.							Perspectiva de género y coeducación.					

ASOCIACIÓN CLARA CAMPOAMOR.			Renuncian al proyecto								
ASOCIACIÓN CLARA CAMPOAMOR.	Consecución de la Igualdad entre mujeres y hombres		Amor romántico... Me quiere no me quiere	11.495,20	Amor romántico "me quiere ... no me quiere"	5.563,00	Amor romántico "me quiere ... no me quiere"	5.563,01	Amor romántico "me quiere...		22.621,21
CENTROS DE CULTURA POPULAR.	Curso Habilidades sociales para mujeres en riesgo exclusión	4.344,00	Habilidades sociales y empoderamiento mujeres riesgo exclusión	6.613,81	Curso de habilidades sociales y empoderamiento para mujeres en riesgo de exclusión.	7.653,06	Curso de habilidades sociales y empoderamiento para mujeres en riesgo de exclusión.	7.404,62			26.015,49
COMISION CIUDADANIA ANTISIDA ÁLAVA							Integrar el principio de igualdad en las políticas , estructuras y practicas C Antisida	5.511,33	Investigación-acción-formación, para detectar y actuar sobre violencia machista , combatiendo roles	12.000,00	17.511,33
A. CORAZON SIN FRONTERAS							Corazón mujer		Mujer y enfermedad cardiovascular	6.869,87	6.869,87
CCOO							Con perspectiva		Con perspectiva		
ESCUELA MUJERES DURANA	Programa anual	1.795,32	Programa anual		Programa anual	1.201,35	Programa anual	1.165,29	Programa anual	1.334,68	5.496,64
EDEX	La educación afectivo sexual como principio para la igualdad	4.400,00									4.400,00
EGINAREN AGINEZ	Proyeto Bikoitza	10.434,00	No somos invisibles				No somos invisibles	12.000,00	Investigación mujeres con diversidad funcional/violencia machista	7.000,00	29.434,00
EMAION - LAUDIOKO EMAKUMEON ELKARTE FEMINISTA.					Emaion feminismoar! Laudioko topaketa feminista.						
EMAKUMEEI BURUZKO ESTUDIO TALDEA									Gure eskoletan indarkeria matxistarik ez	7.930,99	7.930,99
FUNDACION FONDO DE FORMACION	Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género		Detección, sensibilización, prevención y concienciación en VG	2.382,33			TU + N. MENGE				2.382,33
FORUM FEMINISTA MARÍA DE MAEZTU.	Reflexiones feministas en clave teatral	7.181,77			25 aniversario Forum Feminista María de Maeztu - Comunicación y publicidad programa 25 aniversario.	4.962,45					12.144,22

								Mujeres en el metal, creando espacios de participación		
FEDERACION METAL CONSTRUCCION Y AFINES										
GIZARTERAKO			Favoreciendo la autonomía y conciencia de género mujeres situación discriminación múltiple.	5.667,95						5.667,95
GRUPO DE ESTUDIOS SOBRE LA MUJER	Talleres de prevención y sensibilización de violencia de género	7.200,00	Talleres de prevención y sensibilización de violencia de género	7.957,00	Talleres de prevención y sensibilización de violencia de género.	3.709,00	Aulas sin violencias sexistas	5.384,08		24.250,08
ASOCIACIÓN MUJERES GURE SOROA.	Programa de promoción de la igualdad de la mujer rural	1.016,00	Recuperando saberes de mujeres		Programa formativo: somos mujeres mayores de 55, ¿y?	1.706,70				2.722,70
ASOCIACIÓN GURE ANDERE.	Asertividad de la mujer	767,08	Asertividad de la mujer	708,72	Asertividad de la mujer.	653,20	La seguridad en la mujer	718,64		2.847,64
A. MUJERES HARRESIAK LAS MURALLAS	Programa actividades en torno a la igualdad de la mujer	4.194,30								4.194,30
A. CONCEJOS MUNICIPIOS HIJOS DEL ELORRIAGA							Tejiendo redes entre mujeres concejos Vitoria-Gasteiz	2.851,20		2.851,20
A. MUJERES HIRISKA	Plan Promoción y dinamización social ámbito mujeres	3.575,00	Plan promoción y dinamización igualdad mujeres y hombres	2.877,60						6.452,60
IRSE INST. REINTEGRACION SOCIAL ÁLAVA/BIZKAIA	Programa de igualdad de oportunidades IRSE						Fomento igualdad de mujeres y hombres usuari@s IRSE			
ITUR ZURI EMAKUME ELKARTEA.	Semana cultural de la mujer y taller de salud	3.933,60			Re-reaprender a re-reir.					3.933,60
ASOCIACION IZAN	Avanzando en derechos, construyendo igualdad									
A. CULTURAL JAKARANDA	Curso de hablar en público	1.704,00	Creación red asociaciones mujeres Llodio para el empoderamiento y formación mujeres	3.026,48	Programa para el fomento de la autonomía entre la población joven de Llodio		Paso a paso hacia la autonomía y el empoderamiento	2.556,46		7.286,94
A. MUJERES JAIGI-SURGIR	XX Aniversario de la asociación	6.287,04	Taller audiovisual y evento cultural PG							6.287,04
EMAKUME LANGILEAREN DEFENTSAN.	Todas las caras de la violencia de género	2.940,00			El impacto de la crisis y la mujer trabajadora: alternativas	2.728,00	Los derechos de las mujeres en los convenios			5.668,00
SOCIEDAD DCR LAN ETA JOLAS	Servicio de custodia de escolares	3.950,00								3.950,00

SOCIEDAD DCR LAN ETA JOLAS	Actividades facilitadores de la igualdad entre mujeres y hombres	3.920,00	Empoderamiento mujer en Urkabustaiz	5.126,83	EMPODERAMIENTO MUJER URKABUSTAIZ	5.692,00	EMPODERAMIENTO MUJER URKABUSTAIZ	5.600,00			20.338,83
A. MUJERES LANTARTEA	Plan Promoción y dinamización social ámbito mujeres	3.648,70	Plan promoción y dinamización igualdad mujeres y hombres	2.790,40	Plan promoción y dinamización social para igualdad	5.623,20	Promoción y dinamización social para la igualdad		Plan promoción y dinamización igualdad mujeres y hombres	3.090,00	15.152,30
A. LAUKIA									Charla-coloquio necesidades relacionales		
MUGARIK GABE.	Martxan. En movimiento	9.722,48	Desenrolate II. 2012	10.130,97	Desenrolate. Edición 2013.	7.927,92	Desenrolate. Edición 2014	10.349,90	Desenrolate. Edición 2015	10.343,30	48.474,57
MENARAGAIKO EMAKUME TALDEA	Campaña sensibilización en igualdad dirigida a madres de menores adolescentes Ayala	4.531,20	Campaña sensibilización materia igualdad dirigida a madres y padres de menores y adolescentes de Ayala	3.108,00							7.639,20
FUNDACION MUNDUBAT							Curso "Crisis, derechos de las mujeres y alternativas feministas".	5.139,82	Fortalecimiento escuela de economía feminista en Araba		5.139,82
OLETAKO BRISKA TALDEA	Actividad de desarrollo personal	520,00					Urteka programa				520,00
ONG GIZ ELKARTEA			Fomento corresponsabilidad, paternidad responsable y actitudes no sexistas/violentas	11.996,10	Sensibilización y formación	11.990,00	Beldinzapen sexistaren aurkako prestakuntza eta sentsibilizazio jarduerak gazteengan eta emakume eta gizonanagan	4.841,73	Patnarkaturaren eraginaria eraulia ematea gizonen eta emakumeen parte-hartzean...	9.293,72	38.121,55
ASOCIACIÓN CULTURAL EL PILAGAR.	El reto de ser semilla para la igualdad y la no violencia	6.301,20									6.301,20
ASOCIACIÓN CULTURAL EL PILAGAR.	Hacia el empoderamiento de mujeres y hombres hacia la auténtica igualdad	2.240,00	Empoderamiento personal y relacional de hombres y mujeres de Alava		Fomento de la igualdad y el respeto desde los actos cotidianos.	2.261,60	Fomento de la igualdad y el respeto entre hombres y mujeres				4.501,60
ASOCIACIÓN DE MUJERES PEÑA DE TOLOÑO.	Programa actividades en torno a la igualdad de la mujer	4.030,00	Programa de igualdad entre mujeres y hombres	1.299,28	Programa de igualdad entre hombres y mujeres.	2.807,20					8.136,48
INSTITUTO REINTEGRACION SOCIAL BIZKAIA							Fomento de la igualdad entre mujeres y hombres				
SIDA ÁLAVA	Jornada: la prostitución a debate una cuestión de derechos.	7.692,91									
RED DE MUJERES DEL MEDIO RURAL.			Empoderamiento en igualdad	10.041,55	Mujeres rurales empoderamiento en la igualdad.	8.794,50	Mujeres rurales, empoderamiento en igualdad	12.000,00	Mujeres rurales, empoderamiento en igualdad	12.000,00	42.836,05
A. CULTURAL MUJER SALLURTEGUI			Promoción para la igualdad de mujeres y hombres						Programa de empoderamiento de la mujer en Agurain	2.510,00	2.510,00

SETEM HEGO HAIZEA							Plan de acción proequidad de género de SETEM HEGO H.				
ASOC CULTURAL MUJERES SOLASTIAR	Mejorar la comunicación en la vida cotidiana	540,00	El amor y las relaciones de pareja.	728,3	ESTRÉS/ANSIEDAD X FALTA CORRESPONSABILID.	739,20	Nuestro aniversario nuestro espacio: 20 años de solastiar	1.603,46	Los cambios en la vida de las mujeres	1.130,00	4.740,96
STEE EILAS	Hezkidetzarako material didaktikoaren zabaikundea										
STEE EILAS	Hezkidetza da bidea unitate didaktiko berriak										
SEXAGERIAN SEXOLOGIA ELKARTEA.			La diferencia en la igualdad II	11.975,17	La diferencia en la igualdad: Recorridos eróticos III.	9.381,68	Relaciones mujeres-hombres. Internet y las tecnologías	11.993,36	Enredados 2.0: Mujeres, hombres relaciones digitales	11.994,00	45.344,21
SOLIDARIDAD INTERNACIONAL.					Romper estereotipos sexistas. Tolerancia 0 violencia juventud	7.331,63	Romper estereotipos. Tolerancia 0 ante la discriminación género	6.276,39	Tolerancia 0: rompiendo desigualdades ante la discriminación y estereotipos genero. Fase II	6.848,68	20.456,70
MUJER TRABAJADORA			Aprendiendo a ver la VG	2.600,00							2.600,00
UAGA	Video divulgativo: Ayer y hoy de las mujeres agricultoras y ganaderas de Aava	6.765,15									6.765,15
UAGA	VI Asamblea mujeres UAGA	3.284,31	VII Asamble Mujeres UAGA		Mujeres agrarias, avanzando en igualdad.	12.000,00	Aplicación transversalidad genero estructura UAGA	8.986,42	Mujeres que transforman	11.850,99	36.121,72
UGT EUSKADI					RACIONALIZACIÓN HORARIOS EMPRESAS ÁLAVA - GUIA		Emprendimiento como alternativa a la conciliación				
URTXINTXA ESKOLA									Hezkidetzarako bitarteko humanoak eta materialak	4.377,00	4.377,00
A. CONCEJOS MUNI VITORIA-ACOVIGKE									Los saberes de las mujeres de los concejos de V. Tejiendo sororidad	4.248,75	4.248,75
A. MUJERES VIUDAS DE LLODIO									Fomentar la participación mujeres alavesas m/jornada informativa	1.723,13	1.723,13
FEDERACION VIUDAS PAIS VASCO	Asambleas y consejos	1.200,00	Jornada informativa legislación pensiones viudedad y orfandad	1.800,00	Jornada informativa sobre la legislación vigente de las pensiones de viudedad y orfandad	2.972,69	Jornada informativa sobre la legislación vigente de las pensiones de viudedad y orfandad				5.972,69
ASOCIACIÓN VECINOS ZABALGANA BATUZ.					Estudio y mejora de la percepción de seguridad de las mujeres en Zabalzana.						

ASOCIACIÓN ZINHEZBA.			Aulas de cine para la igualdad	11.900,00	Aulas de cine para la igualdad.	8.000,00	Aulas de cine para la igualdad	8.000,00	Aulas de cine para la igualdad	8.800,00	36.700,00
FUNDACION ZUZENAK FUNDAZIOA	I Jornada violencia genero en personas con diversidad funcional	4.726,99	II Jornadas VG y niñas con discapacidad	2.847,34							
		163.804,25		181.738,75		184.370,00		185.000,00		177.980,35	864.615,25

NO PRESENTA

NO SUBVENCIONADO

Actividades varias

Discapacidad

Conciliación

Violencia

Orientación no sexista

Sensibilización / 8 marzo

Presentadas 3 o + subvenciones por importes anuales de al menos 3.000

**ANEXO VII. TABLA RESUMEN SUBVENCIONES INTERCULTURALIDAD E IGUALDAD**

PROYECTOS SUBVENCIONADOS A ASOCIACIONES	SUBVENCIÓN DFA
<b>2012</b>	
"HISTORIA DE IDA Y VUELTA", ASOCIACIÓN CULTURAL AMARU KULTUR ELKARTEA <b>LOCALIZACIÓN: VITORIA-GASTEIZ (DIFUSIÓN A NIVEL DE PROVINCIA).</b>	<b>10.033,62 €</b>
PROGRAMA DE INTERVENCIÓN COMUNITARIA PARA LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL", ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES EXTRANJEROS "PRESTATURIK" <b>LOCALIZACIÓN: SALVATIERRA-AGURAIN, LABASTIDA Y CENTROS ESCOLARES THA.</b>	<b>5.598,35 €</b>
BIZIKIDE: PROGRAMA PARA LA SENSIBILIZACIÓN Y LA CONVIVENCIA MULTICULTURAL", FUNDACIÓN FONDO FORMACIÓN <b>LOCALIZACIÓN: VITORIA-GASTEIZ.</b>	<b>7.980,44 €</b>
ESPACIOS PARA LA INTEGRACIÓN: MUJER Y COMUNIDAD", ASOCIACIÓN BITARTEAN JOLASEAN - ENTRETANTO ENTRETENTE. <b>LOCALIZACIÓN: LANCIEGO Y LAPUEBLA DE LABARCA</b>	<b>5.010,00 €</b>
<b>2013</b>	
II SEMANA INTERCULTURAL DE LA IKASTOLA ARANTZABELA", APA OIHAN DE LA IKASTOLA ARANZABELA DE VITORIA <b>LOCALIZACIÓN: VITORIA-GASTEIZ.</b>	<b>3.976,00 €</b>
"PROGRAMA DE INTERVENCIÓN COMUNITARIA PARA LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL", ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES EXTRANJEROS "PRESTATURIK" <b>LOCALIZACIÓN: AGURAIN, LABASTIDA, LANCIEGO Y ELCIEGO</b>	<b>5.047,49 €</b>
MIRADAS DE ÁFRICA: LAS RUTAS DE LA INTERCULTURALIDAD", HAURRALDE FUNDAZIOA <b>"LOCALIZACIÓN: PRINCIPALMENTE VITORIA. AGURAIN, AUDIKANA Y YÉCORA.</b>	<b>6.790,03 €</b>

PROYECTOS SUBVENCIONADOS A AYUNTAMIENTOS Y CUADRILLAS	SUBVENCIÓN DFA
<b>2012</b>	
MURAL POR LA INTERCULTURALIDAD, AYUNTAMIENTO DE BERANTEVILLA <b>LOCALIZACIÓN: BERANTEVILLA</b>	<b>1.552,50 €</b>
LOS Y LAS JÓVENES DE AÑANA POR LA INTERCULTURALIDAD Y LA IGUALDAD DE GÉNERO, CUADRILLA DE AÑANA <b>LOCALIZACIÓN: RIVABELLOSA</b>	<b>1.851,30 €</b>
PLAN PARA LA CONVIVENCIA Y LA INTERCULTURALIDAD EN OYÓN, AYUNTAMIENTO DE OYÓN <b>LOCALIZACIÓN: OYÓN</b>	<b>10.800,00 €</b>
<b>2014</b>	
PROYECTO: PROGRAMA INTERCULTURAL LEZA 2014, AYUNTAMIENTO DE LEZA <b>"ENCUENTRO DE MUJERES DEL MUNDO" (LOCALIZACIÓN: LEZA</b>	<b>1.390,77 €</b>

**ANEXO VIII – TABLA RESUMEN PROYECTOS DE COOPERACIÓN E IGUALDAD**

<b>AÑO 2015 – CONVOCATORIA PROYECTOS ANUALES DE COOPERACIÓN</b>	
<b>PROYECTO-PAÍS</b>	<b>ENTIDAD</b>
Promoción de la equidad de género y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres campesinas e indígenas de la zona alta del Río Atá. Colombia	Asociación Colombia Euskadi
Generación de empleo para y creación de micro-empresas gestionadas por mujeres de la región Suroriente de Guatemala	Músicos solidarios sin fronteras
Fortalecimiento de la perspectiva de género y avances hacia el empoderamiento socioeconómico de las mujeres de los territorios de Fizi y Uvira, este de la RDC	Asociación Africanista Manuel Iradier
"Hagamos las paces": prevención de las violencias sexuales y la vinculación al conflicto armado de niñas, niños y adolescentes. Una apuesta por la reconciliación y la construcción de paz en la Comuna13 de Medellín-Colombia.	Setem Hegohaizea
Implementación y refuerzo de relaciones de igualdad por la capacitación en género de la mujer de escasos recursos económicos de los barrios de Abobo, Cocody e Yopougon (Abidjan)	Ingeniería para la cooperación
Acciones con enfoque de género para prevenir todas las formas de violencia que afectan a la juventud de 15 comunidades fronterizas del Norte de Chinandega. Nicaragua	Solidaridad Internacional
Promoción del derecho a la educación con equidad para mujeres y hombres desde las redes educativas rurales en las provincias de Jaén y San Ignacio, Cajamarca, Perú.	Fundación ALBOAN
Formación en ocio y tiempo libre para el trabajo con las niñas y los niños de la wilaya de Aaiún"	Asociación de amigos y amigas de la RASD
Saneamiento básico y educación ambiental en comunidades rurales de Jutiapa-Honduras	SERSO San Viator de Euskalherria
Empoderamiento de mujeres mayas mediante la formación política para la exigibilidad de los derechos de los pueblos y el medio ambiente. Guatemala	Mugarik Gabe
Fortalecimiento a las mujeres organizadas en la red mesoamericana-capítulo Honduras, sobre autonomía económica y/o economía feminista (fase II)	Fundación Mundu Bat
Empoderamiento social, productivo y educativo de la mujer indígena k'iché del Departamento de Sololá, Guatemala. Fase II	Manos Unidas
<b>AÑO 2014 – CONVOCATORIA PROYECTOS ANUALES DE COOPERACIÓN</b>	
<b>PROYECTO - PAÍS</b>	<b>ENTIDAD</b>
Acceso al agua, saneamiento e higiene en escuelas de la región de Koulikoro - Mali	UNICEF Comité Álava -
Escuela de agroecología con enfoque feminista en cuatro corregimientos del municipio de Medellín - Colombia	Setem Hegohaizea -
Mejora de la atención de la salud sexual reproductiva y sensibilización desde un enfoque de derechos, equidad de género y generacional en el municipio de Larreynaga-León-Nicaragua	Mugarik Gabe -
Promoción de la equidad de género y la seguridad alimentaria con mujeres campesinas e indígenas de la zona alta del Río Atá. Colombia	Asociación Colombia Euskadi -
Fortalecimiento de la participación de las mujeres organizadas en los procesos de gestión ambiental y del territorio en Jaén. Perú	Medicus Mundi -
Fortalecimiento a las mujeres organizadas en la red Mesoamericana-Capítulo Honduras, sobre autonomía económica y/o economía feminista. Honduras	Fundación Mundu bat -
Fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y su participación en el ámbito municipal para la defensa de sus derechos en dos municipios del departamento de Sololá. Guatemala	Solidaridad Internacional -
Refuerzo a la integración de la perspectiva de género en las provincias de Fizi y de Uvira. RDC	Asociación Africanista Manuel Iradier -
Empoderamiento de la mujer de escasos recursos económicos a través del microemprendimiento en el barrio popular de Abobo en Abidjan y de Bouaké. Burkina Faso	Ingeniería para la cooperación -

Desarrollo integral con equidad y pertinencia cultural en la región suroriente de Guatemala	Asociación músicos solidarios sin fronteras -
Mejorando la posición de las mujeres de El Agustino e incrementando su poder en relación a sus derechos sociales, civiles, políticos y de salud. Perú	ALBOAN - Servicios Educativos El Agustino (SEA)
Protección de niñas en riesgo: tráfico y explotación. Gabón	Asociación Solidaridad Vedruna -
Protección integral de las niñas, niños y adolescentes mauritanos contra diferentes formas de violencia sexual en Nouakchott. Mauritania	Fundación Save the Children -
<b>AÑO 2013 – CONVOCATORIA PROYECTOS ANUALES DE COOPERACIÓN</b>	
<b>PROYECTO - PAÍS</b>	<b>ENTIDAD</b>
Transferencia de innovaciones tecnológicas a productoras en seis provincias del Ecuador. Fase II	Setem Hegohaizea -
Kekeli: protección de niñas víctimas de abuso sexual y niñas y niños trabajadores y víctimas de trato. Togo	Asociación Solidaridad Vedruna
Prevención de la salud sexual y reproductiva y violencia contra las mujeres y adolescentes en la comunidad Amauta. Distrito Ate-Lima. Perú	Asociación Medicus Mundi -
Promoción de los derechos humanos y mejora de las condiciones de vida de las mujeres y menores en la prisión de Parwan. Afganistan	Forum Feminista María de Maeztu
Fortalecimiento socioeconómico de la comunidad campesina de Tuluní "Hogares solidarios campesinos II". Colombia	Asociación Colombia-Euskadi -
Desarrollo integral con equidad en la región suroriente de Guatemala	Músicos solidarios sin fronteras
<b>AÑO 2012 – CONVOCATORIA PROYECTOS ANUALES DE COOPERACIÓN</b>	
<b>PROYECTO - PAÍS</b>	<b>ENTIDAD</b>
Empoderamiento socio-económico de mujeres desplazadas de la comunidad de Tuluni-Colombia, "Hogares solidarios campesinos". Colombia	Asociación Colombia-Euskadi
Transferencia de innovaciones tecnológicas a productoras y productores de cacao en seis provincias en Ecuador	Setem Hegohaizea -
"KEKELI": Protección de niñas víctimas de abuso sexual y niñas y niños trabajadores y víctimas de trata. Togo	Asociación Solidaridad Vedruna
Fortalecimiento de las condiciones socio-educativas de los pueblos de Kakambay Bugembe, territorios de Fizi y Uvira, provincia de Kivu Sur, este de la República Democrática del Congo	Asociación Africanista Manuel Iradier
<b>AÑO 2011 – CONVOCATORIA PROYECTOS ANUALES DE COOPERACION</b>	
<b>PROYECTO - PAÍS</b>	<b>ENTIDAD -</b>
Cine por el pueblo saharai. Campamentos de población refugiada saharai en Tinduf (Argelia)	Asociación de amigos y amigas de la RASD
Mujeres promoviendo la equidad de género en comunidades marginales de Ibagué. Colombia	Asociación Colombia-Euskadi
Cambiando paradigmas para la prevención de la trata de personas. El Salvador	Fundación Save the Children
Promoviendo la soberanía alimentaria y el aumento de ingresos económicos para productores y productoras indígenas de 3 municipios autónomos zapatistas del Caracol de Morelia, Chiapas. México	Asociación Bizilur
Casas-hogar para niños y niñas en situación de riesgo social y desprotección de Gobernador Vladares. Brasil	Fundación Itaka-Escolapios

## ANEXO IX. RELACIÓN CONVENIOS DE COOPERACIÓN E IGUALDAD

AÑO 2015 – PROYECTOS	ENTIDAD –PAÍS - IMPORTE
<b>CENTRO DE ACOGIDA KEKELI.</b> Protección de niñas y niños víctimas de abuso sexual y niñas y niños víctimas de tráfico	TOGO 50.000.- €
<b>OBSERVATORIO Y NUEVAS ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA EN GAMBIA</b>	GAMBIA 49.850.-€
<b>VACACIONES EN PAZ</b>	AFANIS 20.000.- €
<b>AÑOS 2014 Y 2013</b>	
<b>REFORESTACIÓN TIERRAS</b>	PRELATURA DE LABREA 36.000.- €
<b>EDUCACIÓN INTEGRAL DE LA MUJER INDIA</b>	INDIA 20.000.- €
<b>AÑO 2012</b>	
<b>EDUCACIÓN INFANTIL DE LA MUJER INDIA</b>	INDIA 20.000.- €
<b>FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN INFANTIL BILINGÜE EN ECUADOR</b>	UPV 15.000.-€

## ANEXO X. RELACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES DE ÁLAVA

1. Araski Álavako Emakumeen Saskibaloia, 30.
2. Asociación Mujeres Encajeras de Sta. Lucía, «ASAMU» de Vitoria, 39.
3. Asociación Alavesa de Mujeres con Cáncer de Mama y Ginecológico, «ASAMMA», 31.
4. Asociación Cristiana de Viudas de Álava, «AVAL», 27.
5. Asociación Cultural, «DENOK BAT BIDETIK» de Urkabustaiz, 22.
6. Asociación Cultural de la Mujer Campezana, 41.
7. Asociación Cultural de Mujeres, «ITUR ZURI», 20.
8. Asociación Cultural de Mujeres, «OLETAKO BRISKA TALDEA», 21.
9. Asociación Cultural de Mujeres, «PEÑA TOLOÑO», 42.
10. Asociación Cultural de Mujeres, «SALLURTEGUI», 26.
11. Asociación Cultural de Promoción de la Mujer, «SOLASTIAR», 17.
12. Asociación de Amas de Casa, «DULANTZI», 24.
13. Asociación de Amas de Casa del Medio Rural de Valdegovía, «ASAMCAVAL», 44.
14. Asociación de Educación Creativa e Integral para la Salud y la Expresión, «MINOA», 40.
15. Asociación de Madres Alavesas, «A.M.A.», 34.
16. Asociación de Mujeres, «AMETSUTS», 19.
17. Asociación de Mujeres, «JALGI-SURGIR», 36.
18. Asociación de Mujeres Agrarias, «GURE SOROA», 35.
19. Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava, «AMPEA», 37.
20. Asociación de Mujeres sin Fronteras, 38.
21. Asociación de Viudas de Llodio, «AVILLO», 18.
22. Asociación Escuela de Mujeres, «EMAKUME TALDEA» de Zuia, 23.
23. Asociación Psicosocial para la Igualdad, «AIZAN», 29.
24. Asociación Sociocultural Salinera, «SANTA ANA», 43.
25. Asociación «GIZARTERAKO», 28.
26. E.H.A.F. - Euskal Herriko Alargunen Federazioa / Federación de Mujeres Viudas del País Vasco - F.E.V.I., 222.
27. Forum Feminista «MARÍA DE MAEZTU», 32.
28. Grupo de Mujeres «ARGIA», 25.
29. Menagaraiko Emakume Taldea, 16.
30. Red de Mujeres del Medio Rural de Álava, 33

## ANEXO XI. SÍNTESIS DECRETO FORAL 27/2011, DEL CONSEJO DE DIPUTADOS DE 5 DE ABRIL, QUE APRUEBA LA NORMATIVA QUE CREA Y REGULA EL CONSEJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

### CONSEJO DE IGUALDAD

Entre las **finalidades del Consejo** pueden destacarse las siguientes:

- a.- *Crear un espacio de reflexión* y coordinación entre las entidades forales, locales, agentes sociales, asociaciones y organizaciones sociales, sindicatos, empresariado, etc.
- b.- *Posibilitar la participación de las asociaciones* que trabajan en torno a la igualdad de mujeres y hombres en nuestro territorio.
- c.- *Atender a las diferentes realidades de las Cuadrillas del Territorio Histórico de Álava.*
- d.- *Colaborar en la elaboración y seguimiento del desarrollo del III Plan Foral de Igualdad.*

### Artículo 4.- Funciones

- Serán funciones del Consejo los siguientes cometidos:
- 1.- Informar y asesorar en cuantas consultas sean formuladas por el Departamento responsable de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Álava.
- 2.- Formular propuestas y proponer líneas de actuación respecto de las acciones institucionales y en la elaboración o desarrollo de los planes forales de igualdad.
- 3.- Realizar el seguimiento de las acciones que en materia de políticas de igualdad se lleven a cabo dentro de la Diputación Foral de Álava y dentro del marco del III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- 4.- Incentivar la participación y el empoderamiento del tejido asociativo, especialmente de las asociaciones de mujeres.
- 5.- Promover la comunicación y la interrelación entre las asociaciones que trabajan en materia de igualdad.
- 6.- Recopilar información sobre programas y actividades que lleven a cabo tanto las instituciones públicas como la red de asociaciones y organizaciones que trabajan en la materia.
- 7.- Transmitir a los Órganos forales las propuestas e iniciativas de las asociaciones y organizaciones cuya actividad se centre en el ámbito de la igualdad.
- 8.- Propiciar e impulsar análisis, diseño de alternativas, así como acciones de sensibilización en su ámbito de acción.
- 9.- Facilitar la identificación de herramientas, recursos y buenas prácticas
- 10.- Colaborar y coordinarse con otros consejos y/u órganos de similares características.
- 5.- Estructura y Composición del Consejo 1 El Pleno del Consejo por la Igualdad de mujeres y hombres de Álava

#### • El pleno del Consejo por la Igualdad de Álava estará conformado por:

- a.- *Las asociaciones/entidades:* son integrantes/vocales del Consejo las asociaciones o entidades que trabajen en el ámbito de la igualdad, que manifiesten su voluntad de pertenecer a dicho consejo. Así mismo, podrán tomar parte del mismo aquellas personas individuales o representativas de instituciones invitadas por el Consejo.

#### Las funciones de sus integrantes serán las siguientes:

- Asistir a las comisiones de trabajo y debates que se celebren - Indicar, con la debida antelación, su presencia o su ausencia (si así fuera)
- Formular propuestas, dudas, ruegos, preguntas, soluciones, etcétera.
- b.-*Presidencia:* Ocupará este cargo el o la Diputada responsable de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Álava o persona en quien delegue.
- c.- *Secretaría Técnica:* El Consejo de Álava tendrá como secretario o secretaria a un/a persona nombrada por la dirección del Departamento responsable de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Álava. Sin derecho de voto, sus funciones serán dar apoyo y soporte a los acuerdos y los trabajos encomendados por el Consejo.
- 2 *Las comisiones de Trabajo* Para el estudio y elaboración de propuestas sobre temas sectoriales relacionados con el ámbito del Consejo, se podrán constituir comisiones de trabajo, cuya composición, función y duración se fijará por el propio Consejo.
- 3 *Espacios de participación por cuadrillas* Los espacios por cuadrillas surgen como ámbitos participativos en las cuadrillas o comarcas con objetivos complementarios al Consejo. En cada cuadrilla las asociaciones decidirán su formalización, pudiéndose constituir de diferentes formas, atendiendo a las realidades particulares de cada territorio.