

Evaluación  
del III Plan Foral para la

**IGUALDAD**

de mujeres y hombres en Alava

**IGUAL**



Evaluación  
del III Plan Foral para la  
**IGUALDAD**  
de mujeres y hombres en Alava

VITORIA – GASTEIZ, DICIEMBRE 2016

*RESUMEN EJECUTIVO*

## INDICE

<b>1. CONTEXTO, OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....</b>	<b>4</b>
1.1 <i>¿De dónde se parte?</i>	
1.2 <i>¿Con qué instrumentos metodológicos?</i>	
1.3 <i>¿Cuáles han sido las fases de desarrollo y las principales elecciones metodológicas?</i>	
<b>2. IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE LA EVALUACIÓN .....</b>	<b>6</b>
2.1 <i>¿Sobre qué bases se diseñó el III Plan?</i>	
2.2 <i>¿Cómo está construido?</i>	
2.3 <i>¿Cómo se gestiona? El Plan hacia “adentro”: Estructuras y mecanismos de gestión</i>	
2.4 <i>¿Cómo se gestiona? El Plan hacia “afuera”: Agentes e instrumentos del Plan en el Territorio Histórico de Álava</i>	
2.5 <i>¿Cómo se aborda el análisis sistémico del III Plan? Estructuras, procesos y resultados</i>	
2.6 <i>¿Cuáles son las principales actuaciones del III Plan?</i>	
2.6.1 DFA como organización: Actuaciones relacionadas con el desarrollo de la capacidad de género	
2.1.2 DFA como agente de mainstreaming en procedimientos: Cláusulas de igualdad/Impacto de género	
2.1.3 DFA como agente de mainstreaming en políticas y programas: Experiencias de transversalización	
2.1.4 DFA como agente de mainstreaming en el territorio: Principales actuaciones de Berdinbidean	
2.1.5 DFA como gestor de recursos: Descripción de actuaciones finalistas en los tres ejes del III Plan	
<b>3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....</b>	<b>25</b>
3.1 <i>¿Cómo se construye la matriz de evaluación?</i>	
3.2 <i>¿Cómo se ha desarrollado el análisis?</i>	
3.2.1 Dimensión de Estructuras	
3.2.2 Dimensión de Procesos	
3.2.3 Dimensión de resultados	
3.2.4 Aspectos globales	
<b>4. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>37</b>
4.1 <i>¿Qué se ha logrado?</i>	
4.2 <i>¿Dónde y cómo se podría mejorar? Diseño de estrategias y actuaciones</i>	
4.3 <i>¿Dónde y cómo se podría mejorar? Procesos de planificación, gestión, seguimiento y evaluación</i>	

## 1. CONTEXTO, OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

### 1.1 ¿DE DÓNDE SE PARTE?

El **trabajo de evaluar** en la gestión de lo público es una actividad cuya utilidad y función está claramente **al servicio de la gobernanza**, desde una gestión sensible a la sociedad civil y también sostenible desde el punto de vista social, económico y medio ambiental.

En esta línea, tanto en la ley 4/2005<sup>1</sup>, marco normativo en el que se ha desarrollado el **III Plan de Igualdad Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava** (en adelante el III Plan), como en su propia redacción, se plantea la necesidad de evaluar como una condición *sine qua non* del avance en las políticas de igualdad.

Como responsable del proyecto de evaluación, el **Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad de la Dirección del Gabinete General**, se ha planteado este trabajo en el marco de una **doble estrategia**: la de conocer el **grado de cumplimiento** del Plan (de acuerdo con los requerimientos establecidos por EMAKUNDE) y la de desarrollar una evaluación propia más vinculada al análisis de los **procesos de gestión de calidad, de los resultados y de los ámbitos de mejora**. Esta doble estrategia se articula a través de **tres objetivos** establecidos de la siguiente manera:

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

A partir de esta doble estrategia, y teniendo en cuenta los tres objetivos planteados el trabajo se ha realizado para generar una **utilidad** que se traduzca en contribuciones claras a la continuación del desarrollo de las políticas de igualdad en el Territorio Histórico de Álava (en adelante THA).

En este sentido, el ejercicio de evaluación realizado se ha dirigido al reconocimiento y activación de las tres funciones de la evaluación:

- ✓ **Mejora (improvement): Aprender** sobre la propia práctica y **mejorar** la acción futura, muy especialmente en todo lo relacionado con el diseño del **IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava** (en adelante IV Plan).
- ✓ **Rendición de cuentas o responsabilidades (accountability)**: Lograr que tanto los **actores involucrados** como la **ciudadanía** en general puedan conocer cómo se han empleado los **recursos**, cómo se ha interpretado el **interés general** y se ha dado (o intentado dar) **solución** a las diversas **necesidades planteadas**.
- ✓ **Producir conocimiento (enlightment)**: Contribuir a una **mayor comprensión de las realidades** sobre las que se actúa, **“iluminando”** así las estrategias y las formas de actuación desde lo público, que sirvan como input en la elaboración del IV Plan.

### 1.2 ¿CON QUÉ INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS?

En consonancia con los usos esperados de la evaluación, ésta se ha desarrollado mediante una combinación de dos enfoques **sistémico** y **pluralista**, utilizando una aproximación fundamentalmente **cuantitativa** (contrastada con elementos cuantitativos) por lo que hace a las técnicas y herramientas empleadas.

El **enfoque sistémico**, permite determinar cómo se vinculan de forma compleja objetivos, inputs (recursos), procesos y resultados en un contexto determinado, utilizando un **modelo comprensivo de evaluación**; mientras que el **enfoque pluralista** garantiza la incorporación de los puntos de vista de los diferentes **stakeholders** en las cuestiones fundamentales de la evaluación, como son la identificación de las necesidades informativas y el diseño de la evaluación.

<sup>1</sup> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

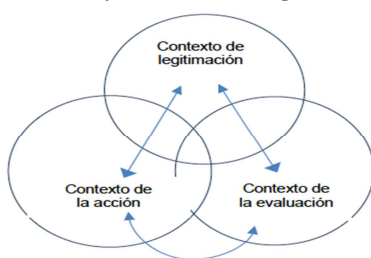
La incorporación conjunta de estos enfoques ha implicado una elección metodológica (**teoría del programa**) que, de acuerdo con el encargo realizado, pone el énfasis en el **conocimiento** más que en el **enjuiciamiento**; desplazándose la mirada desde el binomio *objetivos-resultados*, con poca capacidad explicativa sobre la realidad, hacia una evaluación que considera los **procesos clave del plan**, la **estructura** y los **resultados** y su proyección en términos del grado de cumplimiento global y del efecto y avances logrados en materia de igualdad.

### 1.3 ¿CUÁLES HAN SIDO LAS FASES DE DESARROLLO Y LAS PRINCIPALES ELECCIONES METODOLÓGICAS?

El proceso de esta evaluación se ha desarrollado en una secuencia temporal que ha sido necesario ajustar, teniendo en cuenta la complejidad y diversidad tanto de los y las agentes participantes como de la propia documentación a analizar. En todo caso, se ha logrado realizar una retroalimentación en los contenidos de las distintas fases, de tal manera que se ha completado cada una de ellas logrando una coherencia metodológica en el desarrollo de los trabajos.

Teniendo en cuenta esta cuestión, los trabajos asociados a las distintas fases han sido los siguientes:

- **Identificación del objeto de evaluación (Análisis sistémico del plan):** Con el fin de conocer en profundidad cómo es el “programa”, entendido como la lógica de la intervención, se ha realizado en la descripción metodológica un ejercicio exhaustivo de identificación y concreción del III Plan, que consiste en analizar y representar de forma gráfica el “**modelo lógico**” o “**teoría del cambio del programa**”, lo que a su vez permite explicitar los supuestos causales en los que se apoya la intervención. En este sentido, se explicitan cuáles son los resultados que se pretenden conseguir, qué cosas se hacen realmente para lograrlos y en qué recursos se apoya. Esta definición amplia y sistémica permite identificar las relaciones causales que existen entre las diferentes dimensiones de una intervención y, desde ahí, formular las preguntas de la evaluación. Para ello, se han identificado las principales dimensiones que sustentan la ejecución del III Plan:
  - ✓ **Estructuras**, conformadas por los recursos de todo tipo (humanos y financieros), así como las instituciones implicadas y la normativa de aplicación.
  - ✓ **Procesos**, entendidos como todas las actuaciones tanto finalistas como instrumentales que “suceden” al interior del Plan y que van a permitir la obtención de resultados.
  - ✓ **Resultados**, considerando los mismos fundamentalmente en términos de *outcomes* o efectos de la intervención y no solamente en términos de *outputs*, en tanto que “productos” de la intervención.
- **Identificación de stakeholders:** Aplicando el **enfoque pluralista** en torno al cual se desarrolló una primera estructuración de las entidades y personas intervinientes en el plan se procedió a la identificación de agentes relevantes para la evaluación. Tal y como se ha indicado en el apartado anterior sobre los instrumentos metodológicos, el enfoque pluralista se ha sumado al enfoque sistémico en lo que respecta a la mirada sobre las personas y entidades consideradas como *stakeholders*. Este enfoque implica considerar la posición y relaciones de los distintos *agentes clave* en la intervención de forma compleja. Estos tres contextos de relación responden a un triple esquema de las siguientes características:



- ✓ **El contexto de legitimación** es el más estructurado y se compone de agentes clave a los que se podría considerar como las y los responsables legítimos de la decisión y que son también los que controlan los recursos. En este contexto de legitimación estarían las personas responsables técnicas y políticas implicadas en los distintos niveles de decisión de la Administración de la Diputación Foral.

- ✓ El **contexto de acción** es el contexto integrado por quienes ejecutan la acción y que actúan por un mandato delegado, aunque disfruten de cierta autonomía, teniendo sus actitudes y comportamientos un cierto grado de conocimiento de la acción. En este contexto de acción estarían las personas responsables a nivel técnico de las distintas áreas.
- Por último, un tercer contexto de relaciones lo forma el **contexto de reacción** o el de la **evaluación** propiamente dicho, integrado por las personas destinatarias de la acción o beneficiarias de la intervención. evaluación cuya representación se realiza tanto por el personal interno de la DFA como por otras instituciones y los representantes del movimiento asociativo.
- **Definición de necesidades informativas:** En esta fase del proceso se elaboró un amplísimo listado de requerimientos de información, con el fin de **identificar el máximo número de preguntas** asociadas a las dimensiones identificadas en el **análisis sistémico** aplicando la teoría de programa. Este proceso es el que ha permitido realizar un abordaje exhaustivo para responder a las siguientes preguntas: ¿qué es lo que se quiere saber?, ¿qué es lo que se quiere evaluar? y ¿cuáles son los problemas percibidos?, en cada una de las dimensiones del análisis (diseño/estructura, procesos y resultados).
- **Diseño de la matriz de evaluación (Operacionalización):** A partir de esta selección de preguntas y para cada una de las dimensiones analizadas, se ha establecido una matriz de evaluación en un proceso conocido como **operacionalización** ya que permite “hacer operativas” las preguntas formuladas tanto en términos de su medición (indicadores) como en términos de las fuentes de donde pueda extraerse la información sobre los mismos.
- **Trabajo de campo:** En coherencia con los enfoques seleccionados, y en paralelo al diseño de la matriz de evaluación, en el diseño metodológico de este trabajo se optó por la utilización de **técnicas y herramientas de investigación cualitativa:** entrevistas semiestructuradas y grupos focales de discusión. Se realizaron un total de 12 entrevistas y 6 grupos de discusión, que permitieron cubrir de forma suficiente las necesidades de información en torno a los diversos stakeholders.

## 2. IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE EVALUACIÓN

### 2.1 ¿SOBRE QUÉ BASES SE DISEÑÓ EL III PLAN?

El diseño e implementación del III Plan representan un punto de inflexión en la evolución de las políticas de igualdad impulsadas desde la Diputación Foral de Álava (en adelante DFA), dado que, a diferencia de los planes anteriores (1999 - 2003 y 2006-2008), éste se basa en una apuesta decidida por la **incorporación de la igualdad como un enfoque transversal**. Esta especial apuesta, además de las implicaciones de una decisión política, tiene su origen en una serie de circunstancias, tanto de carácter interno como externo, representados por la existencia de un **clima político e institucional favorable**, así como el activo que representa el hecho de que la DFA pudiera contar con una **cierta trayectoria en materia de estructuras de igualdad**. Ambas condiciones favorecieron, en su momento, el tránsito desde el desarrollo de planes de igualdad, basados casi exclusivamente en el desarrollo de acciones positivas y de actuaciones finalistas, hacia un plan basado en el *mainstreaming*. En esta dirección, y en relación con las estructuras de igualdad impulsadas por la ley 4/2005, se redefine en **2008** la **Comisión Interdepartamental para la Igualdad** (en adelante CI) y en **2010**, las **Comisiones de Área para la Igualdad** (en adelante CCAA), **directamente relacionadas con el diseño e implementación del III Plan**, con el fin de profundizar en el *mainstreaming* y 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.

Como contrapunto a las condiciones favorables, y de gran relevancia para la comprensión del desarrollo del III Plan, es importante remarcar que el comienzo de su andadura, coincide de lleno con los años en

los que se alcanzan las **cotas más altas en los recortes presupuestarios** de todas las políticas sociales, así como en el **retroceso y/o ralentización** en el desarrollo de las políticas de igualdad. Sumado a la situación económica, la coyuntura política tampoco es especialmente favorable, dado que el Plan se desarrolla a caballo **entre dos legislaturas**, con las consiguientes dificultades que este hecho supone.

De tal manera que una parte importante de las actuaciones que hubiera sido necesario impulsar, se vieron minimizadas y/o suprimidas ante la priorización de otras políticas frente a la igualdad y la distinta atención y voluntad política.

## 2.2 ¿CÓMO ESTÁ CONSTRUIDO?

En línea con las directrices señaladas en el **V Plan de Igualdad de la CAE**, el III Plan se estructura en torno a un área transversal y tres ejes temáticos, organizados de la siguiente manera:

	Ejes	Agentes / Personas beneficiarias
Actuaciones hacia adentro	1 área Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal DFA</li> </ul>
Actuaciones hacia afuera	3 Ejes temáticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuadrillas / Municipios / Concejos</li> <li>Asociaciones</li> <li>Personas beneficiarias</li> </ul>

- Un **área transversal** de **Gobernanza para la Igualdad**, llamada así porque, de acuerdo con las bases del Plan, hay una relación intrínseca e inseparable entre la **gobernanza** y la adopción del **mainstreaming** o **enfoque integrado de género**.

Esta área transversal, cuenta con **8 objetivos estratégicos**:

G.1 Difundir el plan foral y sus actuaciones

G.2 Desarrollar, crear y participar en las estructuras de Coordinación para la planificación, seguimiento y evaluación del III Plan Foral

G.3 Fomentar la comunicación igualitaria

G.4 Adecuar las estadísticas y estudios con perspectiva de género

G.5 Capacitar al personal de la DFA en materia de igualdad

G.6 Fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres

G.7 Adecuar la normativa foral a la perspectiva de género

G.8 Incorporar la perspectiva de género en la planificación, gestión y organización

Su gestión e implementación se estructura en torno al desarrollo de estos 8 objetivos a través de **dos tipos de acciones**, todas ellas **dirigidas al interior de la organización**:

❖ **Acciones comunes** que afectan a la organización en su conjunto

❖ **Acciones específicas** que, aun compartiendo los mismos objetivos, están en relación con la particularidad sectorial de un departamento o entidad en cuestión.

- Tres **ejes temáticos**, organizados en torno a objetivos estratégicos de acuerdo con el siguiente esquema:

**Eje I Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores (6 Objetivos estratégicos):**

E.1. Favorecer el desarrollo de la autonomía de las mujeres y la toma de conciencia de género, promoviendo el cambio de valores, eliminando prejuicios respecto a la diversidad y las identidades de género.

E.2. Promover el cambio de valores eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo.

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

E.4. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y su participación en el movimiento asociativo en general.

- E.5. Incrementar el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia.
- E.6. Involucrar a los hombres en la construcción de la igualdad de mujeres y hombres

### **Eje II. Organización social corresponsable (2 Objetivos estratégicos)**

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

### **Eje III. Violencia contra las mujeres (3 Objetivos estratégicos)**

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

De la misma manera que las actuaciones de Gobernanza (las más relevantes y estructuradas) están orientadas, fundamentalmente al *interior* de la organización, las actuaciones en los diferentes ejes están relacionadas, fundamentalmente, con actuaciones finalistas de intervención sobre el territorio. Dirigidas por tanto *hacia afuera* bien actuando directamente con *personas beneficiarias* o bien en colaboración con agentes del territorio como es el caso de los *cuadrillas, municipios y concejos* en el terreno de lo público, o con entidades de la *sociedad civil*.

## **2.3 ¿CÓMO SE GESTIONA? EL PLAN HACIA “ADENTRO”: ESTRUCTURAS Y MECANISMOS DE GESTIÓN**

El III Plan, como ya se ha indicado, cuenta con tres estructuras formales específicas de coordinación y gestión:

- **Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad:** Adscrito a la Dirección del Gabinete del Diputado General está dotado de una dirección y de una jefatura de servicio para llevar a cabo, junto a las otras competencias, las políticas de igualdad de oportunidades en la DFA. Corresponde al Servicio de Igualdad, el diseño de la programación y planificación de las acciones en materia de igualdad, así como el impulso de acciones positivas y el establecimiento de cauces de participación con entidades públicas o privadas. Cuenta con dos plazas para técnicas de igualdad, las cuales han participado desde el comienzo en la elaboración y desarrollo del III Plan Foral. Así mismo sus cuatro miembros forman parte de la CI.

En conjunto, conforman un equipo técnico con una importante formación específica en igualdad y con una acreditada experiencia en la administración pública. Desde esta Dirección se ha impulsado la elaboración y desarrollo del III Plan de Igualdad, así como se ha diseñado la estrategia de intervención. El peso del impulso y desarrollo del III Plan recae, lógicamente, en este servicio.

- **Comisión Interdepartamental (CI):** Constituye un órgano de trabajo, consulta y participación de los distintos Departamentos, Organismos Autónomos y Sociedades Públicas Forales. Tiene por finalidad el establecimiento de los cauces de colaboración para realizar actuaciones coordinadas para lograr la igualdad de mujeres y hombres e implementar las políticas de género en el sector público foral alavés.

La primera designación realizada en el marco del III Plan, mediante acuerdo 132/2011 de 8 de marzo, contó con un total de 30 personas y, por primera vez, con suplentes para cada miembro por cada uno de los departamentos y/o direcciones, dos institutos, cinco sociedades forales y el organismo autónomo Centro de Cálculo de Álava. Además de los miembros del Servicio de Igualdad, en el resto de departamentos, la mayoría de las designaciones corresponden a jefaturas de servicio y personal técnico, en una proporción bastante equilibrada. No obstante, hay representadas 4 direcciones

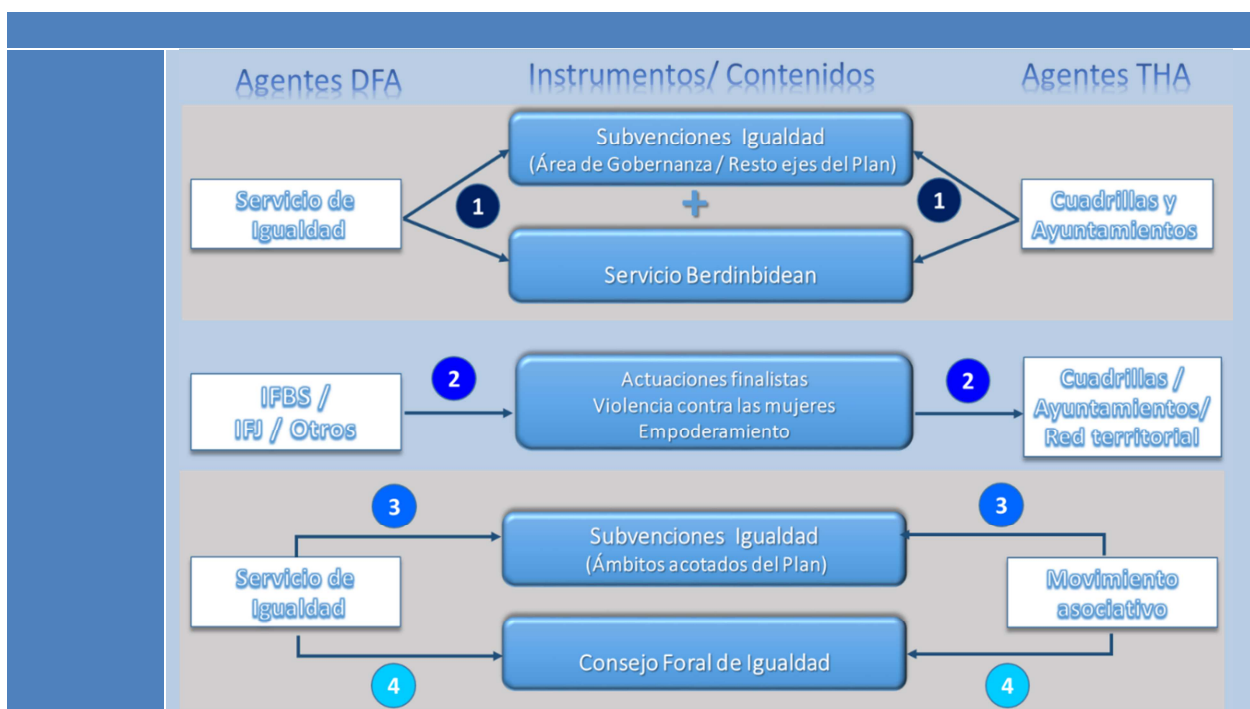
incluida la de Promoción Social<sup>2</sup>. En enero de 2012 se produce una renovación, que se mantiene básicamente hasta la finalización del Plan en diciembre 2014.

- **Comisiones de Área (CAA):** 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, que no cuenta con capacidad decisoria. Sus funciones son: la planificación, la implementación y evaluación de las actuaciones del plan operativo anual de cada departamento. Tienen un carácter funcional, según las características de cada departamento.

Como ya se ha indicado, toda la actividad considerada a efectos de implementación del III Plan se concentra en el área de Gobernanza y se fundamenta en el impulso, tutela y acompañamiento desde el Servicio de Igualdad, a los Departamentos y CCAA así como a la CI, facilitando el contacto directo y el asesoramiento adecuado, así como planificando las actuaciones.

#### 2.4 ¿CÓMO SE GESTIONA? EL PLAN HACIA “AFUERA”: AGENTES E INSTRUMENTOS DEL PLAN EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA

Las actuaciones del III Plan no consideradas en el área de Gobernanza, desde esa mirada más al interior, tienen un trazado diverso y vinculado, en todo caso, a la actuación de la DFA, en primer lugar, con las administraciones locales del territorio, fundamentalmente municipios y cuadrillas y, en menor medida, concejos. En segundo término, esta actividad en relación con el territorio, se vincula al trabajo con el movimiento asociativo, fundamentalmente del movimiento de mujeres, dibujándose un mapa de agentes, instrumentos y contenidos de las siguientes características:



En este escenario, los mecanismos de gestión, seguimiento y evaluación también son diversos y, en algún caso, vienen determinados más por la lógica del propio instrumento que por la de la implementación del Plan.

Así, y de acuerdo con el esquema presentado, se pueden identificar cuatro líneas de trabajo complejas que estarían representando, en función de sus instrumentos, la aplicación de mecanismos singulares de implementación seguimiento y evaluación:

1

Esta Dirección fue suprimida en 2015, siendo sus competencias asumidas por la Dirección del Gabinete del Diputado General.

## Berdinbidean – Subvenciones de acciones para la igualdad en ayuntamientos y cuadrillas

El servicio de Berdinbidean y la gestión de subvenciones se presentan como una sola línea porque, a pesar de dar comienzo al inicio del plan, en 2011, de forma **relacionada pero no interdependiente**, a partir de 2012 se genera una vinculación muy estrecha entre la gestión de las subvenciones y la labor de apoyo y asesoramiento prestada en el marco del servicio de Berdinbidean. Esto hace necesario considerar ambas líneas de trabajo en su conjunto para comprender lo que ha representado una parte muy importante de la actividad del Servicio de Igualdad tanto en términos presupuestarios, como en términos de coordinación y gestión.

### ➤ CONTENIDOS Y MECANISMOS DE GESTIÓN DE LAS SUBVENCIONES DIRIGIDAS A ENTIDADES PÚBLICAS

La gestión de subvenciones dirigidas a la consecución de la Igualdad en Ayuntamientos y Cuadrillas<sup>3</sup> se plantea como un **instrumento de trabajo del III Plan**. De tal manera que las actuaciones financiables dentro de las distintas convocatorias de subvenciones se han definido, desde la convocatoria 2011<sup>4</sup>, de forma amplia en el marco del III Plan, centrándose los objetivos de las mismas en el área de **Gobernanza** y los 3 ejes restantes (**Empoderamiento** de las mujeres y cambio de valores, **Organización social corresponsable** (en adelante o.s. corresponsable) y **Violencia contra las mujeres**) en proyectos dirigidos a:

- Impulsar la Institucionalización de la perspectiva de género en los Ayuntamientos y Cuadrillas, mediante el conjunto de acciones consideradas en los ámbitos de Gobernanza (uso no sexista del lenguaje, capacitación, incorporación transversal de la perspectiva de género).
- Favorecer el desarrollo de la autonomía de las mujeres y la toma de conciencia de género, promover el cambio de valores eliminando roles y estereotipos sexistas y prejuicios respecto a la diversidad y las identidades de género.
- Promover actividades que fomenten la corresponsabilidad y la ética del cuidado y modificar la cultura empresarial hacia la conciliación corresponsable.
- Promover el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos, aumentar la detección precoz de conductas violentas, la información y sensibilización.

10

En este contexto, el **Servicio de Igualdad**, ha desarrollado una **intensa labor de gestión** (en paralelo al trabajo desarrollado sobre las convocatorias de subvención de cooperación e interculturalidad) que puede resumirse en los siguientes grandes bloques de tareas:

- **Informar y asesorar** sobre la convocatoria y presentación de proyectos.
- **Desarrollar las labores de valoración de las solicitudes**, instrumentando la Comisión a tal efecto, la cual está presidida por la Jefa del Servicio de Igualdad y conformada por dos técnicas de dicho Servicio
- **Recopilar y verificar** la documentación de **justificación** de los proyectos aprobados.

Este mecanismo de funcionamiento se ha mantenido a lo largo de la vigencia del Plan, con los procedimientos pautados dentro de las propias convocatorias.

### ➤ ANTECEDENTES Y CONTENIDOS DE BERDINBIDEAN

Coincidiendo con el proceso de diseño del III Plan que tiene lugar en 2010, uno de los problemas identificados para el avance de la igualdad en el territorio, está en relación con la **dificultad** relativa de la mayor parte de los **municipios del THA para desarrollar sus políticas de igualdad**, con una muy escasa presencia de planes de igualdad, así como de recursos humanos y técnicos destinados al trabajo en este

<sup>3</sup> Exceptuado el Ayuntamiento de Vitoria y su Cuadrilla

<sup>4</sup> Orden Foral 20/2011 2 de marzo / Decreto Foral 166/2012 de 5 de julio / Orden Foral 70/2013 de 22 de abril / Decreto Foral 35/2014 de 21 de febrero.

ámbito. Esta debilidad, asociada al tamaño y dispersión territorial, impedía por otra parte, que los municipios del THA pudieran acceder a los recursos e iniciativas desarrollados en el marco de la Red Berdinsarea de municipios por la igualdad y contra la violencia, creada en 2005 por convenio entre Emakunde y **EUDEL** (Euskadiko Udalen Elkartea - Asociación de Municipios Vascos).

En este contexto, **EUDEL y la DFA firman un convenio en 2010** para la creación de **Berdinbidean**, que se concreta en la puesta en marcha de un servicio de asesoramiento y acompañamiento a la implementación de políticas de igualdad en los municipios de menor tamaño-

En este convenio, renovado anualmente<sup>5</sup>, queda regulada la participación de EUDEL y la DFA, de tal manera que **EUDEL** asume las **labores a desarrollar con municipios y cuadrillas**, a través de una asistencia técnica, mientras que la **DFA** asume, fundamentalmente, la coordinación y financiación de la misma.

El **servicio** comienza a prestarse desde 2011, de **forma coordinada con la convocatoria de subvenciones**, ofreciéndose apoyo técnico sin coste para las entidades participantes. El planteamiento estratégico que se realiza consiste en lograr, en primera instancia, la identificación de **municipios tractores** y apoyar la **creación de estructuras de igualdad a nivel de cuadrillas** sobre las que apoyar la dinamización e impulso de las políticas de igualdad y el trabajo contra la violencia. A partir de **2012**, y con el fin de **reforzar la vinculación entre la utilización de los recursos de las subvenciones de la DFA y el desarrollo e impulso de las políticas**, el servicio Berdinbidean sigue prestándose sin coste, pero la participación de los municipios adopta la forma de un **compromiso obligatorio** para aquellas entidades de **menos de 5.000 habitantes** a las que les sea concedida una subvención. De tal forma que el servicio Berdinbidean apoya a los municipios en el cumplimiento de dos compromisos básicos que, con matices, se han mantenido a lo largo de la ejecución del plan y que consisten, fundamentalmente, en:

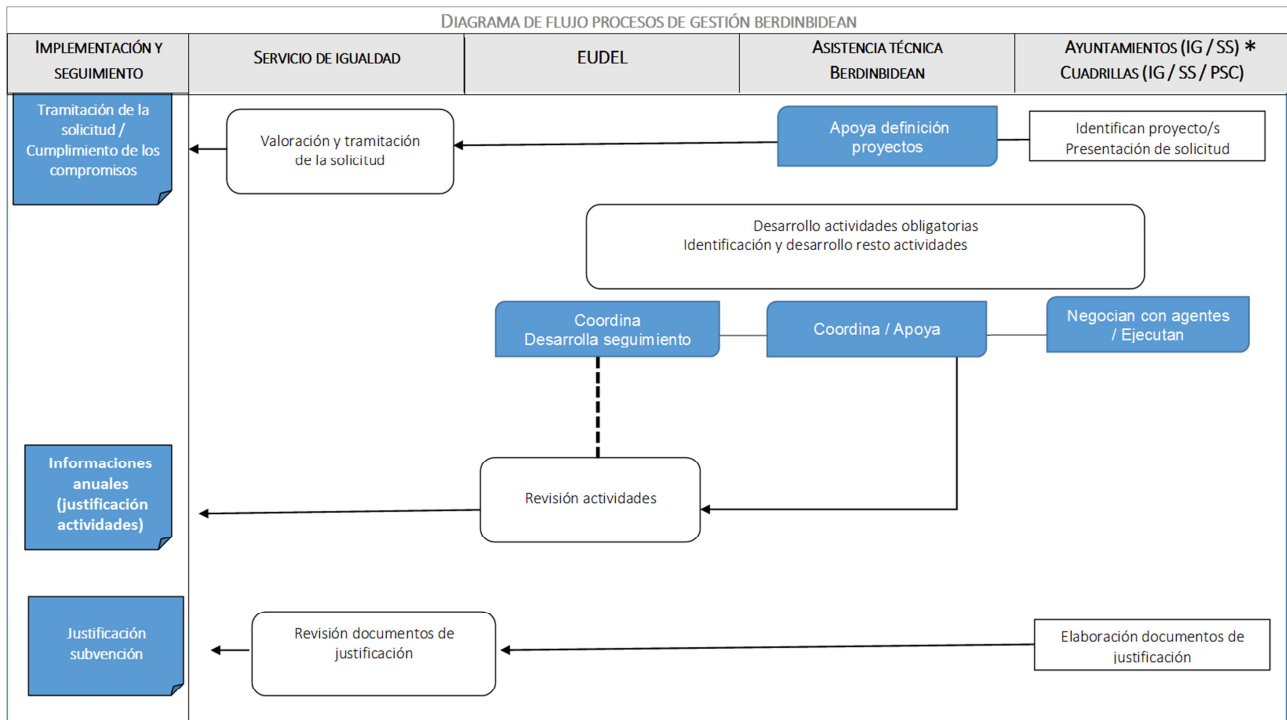
- ✓ La **implicación del personal político** en el trabajo por la igualdad, presentando el servicio y estableciendo un calendario de trabajo, con una interlocución definida
- ✓ El **posicionamiento del municipio en contra de la violencia**, mediante la firma de una declaración institucional.

#### ➤ MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA LÍNEA BERDINBIDEAN-SUBVENCIONES

La implementación y gestión del servicio Berdinbidean como tal, ha respondido a lo largo de la ejecución del III Plan a esquemas relativamente abiertos y diversos, siempre dentro de los ejes del Plan, y que han estado en función del tipo de entidad a atender (cuadrillas, municipios, agrupaciones de municipios); así como el nivel y profundidad del trabajo a desarrollar que ha ido desde el apoyo a los municipios para la presentación de solicitudes al Programa Beldur Barik, hasta el apoyo del trabajo de una cuadrilla para el establecimiento de un Plan de Igualdad.

Partiendo de esta diversidad y complejidad, en el siguiente diagrama de procesos se han intentado recoger las **relaciones** establecidas entre la **DFA**, **EUDEL** y los **Ayuntamientos** y **Cuadrillas**, especialmente en la relación que se establece a través de las subvenciones y, por tanto, de los compromisos obligatorios:

<sup>5</sup> A partir de 2011, Emakunde se suma a este convenio, y comienza a desarrollar el mismo servicio conveniando con EUDEL en los Territorios Históricos de Bizkaia y Gipuzkoa.



Este dibujo, relativamente lineal, representa en realidad una complejidad importante en cuanto a la implementación del Servicio Berdinbidean, y la interlocución a nivel técnico muy especialmente a la vista de la diversidad de agentes que están presentes en la gestión de las iniciativas de igualdad en Ayuntamientos y Cuadrillas.

12

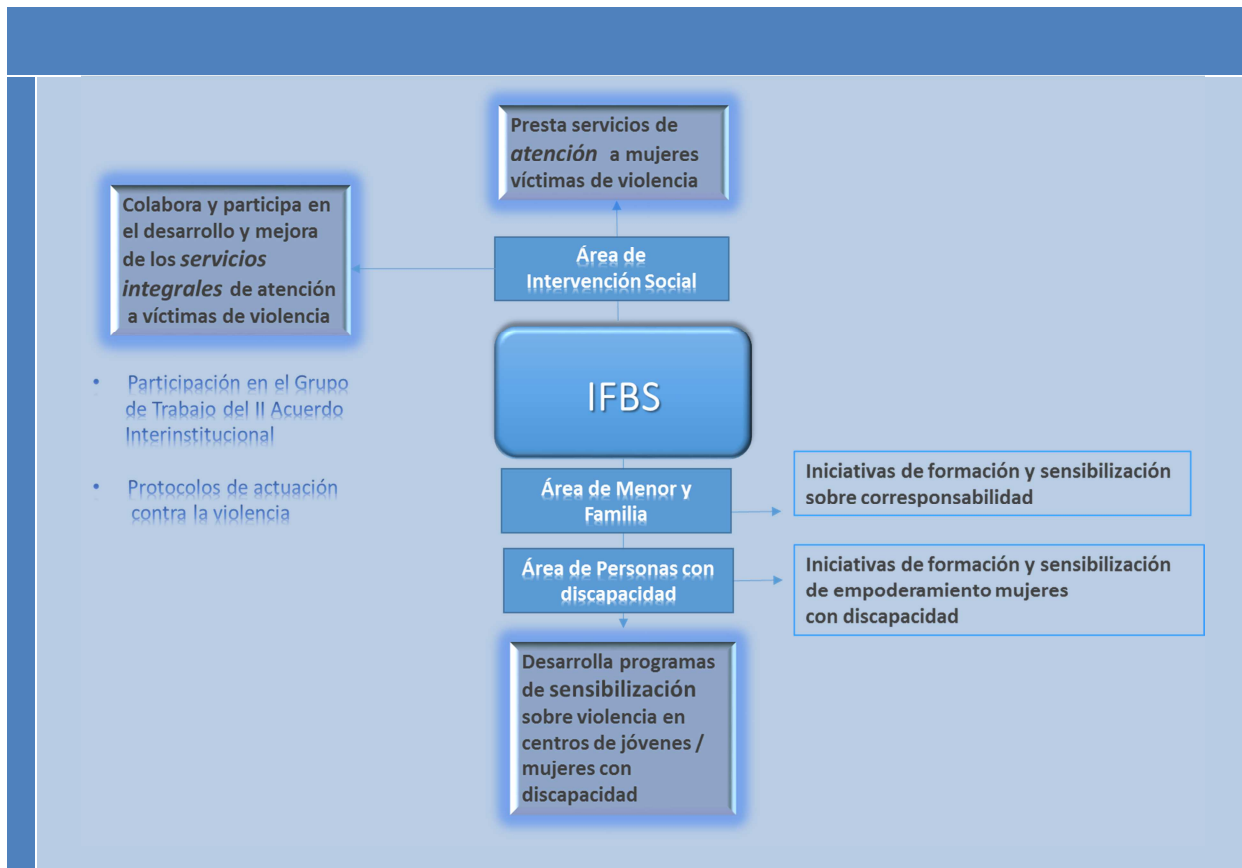
## 2

## Actuaciones finalistas: Violencia contra las mujeres / O.S. Corresponsable

Aunque con muy distinta intensidad en este dibujo del III Plan hacia afuera se perfilan distintas actividades que desde la DFA y sus Organismos Autónomos se desarrollan de forma importante en materia de violencia y, en menor medida, en materia de corresponsabilidad; si bien su participación a través de las Comisiones de Área queda enmarcada en el desarrollo de acciones específicas de Gobernanza, por lo que no se logra tener una visibilidad suficiente. En esta medida y de cara a alcanzar una mayor perspectiva, se analizan a continuación la actividad del IFBS y del IFJ como actores en el territorio en relación con el desarrollo del III Plan.

### ➤ EL IFBS COMO AGENTE DEL III PLAN EN MATERIA DE VIOLENCIA Y O. S. CORRESPONSABLE

En esta línea de trabajo del Plan hacia “afuera”, cuyo diagrama aparece a continuación, puede decirse que el IFBS se sitúa de forma clara como una entidad gestora de servicios y recursos en materia atención a mujeres víctimas de violencia de género; si bien en un análisis más detallado de los contenidos de la actividad reportada en el marco de la Comisión de Área del III Plan también pueden dibujarse no solamente otras actividades, sino un esquema de colaboración amplia con otros agentes en el territorio.



### ➤ EL IFJ COMO GESTOR DE INICIATIVAS ESPECIALIZADO EN EL COLECTIVO DE PERSONAS JÓVENES

El IFJ mantiene una labor de educación y formación asociada al ocio y tiempo libre, bajo la premisa de que se trata de espacios en los que es preciso sostener y ampliar la educación en valores y, de forma especial la educación en igualdad. Desde ese punto de partida, se plantean una intervención de **sensibilización en materia de violencia de género**, como parte de un **proceso de mainstreaming** más amplio iniciado en el marco del III Plan, desarrollado con en colaboración con el **Servicio de Igualdad**.

Este trabajo de cooperación entre ambas áreas se ha concretado, como actuación finalista, en el desarrollo de una experiencia denominada **“A golpe de palabra”** en la que, a través de la representación teatral de situaciones de violencia, se registra la opinión y se genera reflexión por parte de las personas participantes en torno a la violencia de género.

## 3

### Subvenciones Igualdad: Movimiento asociativo

La gestión de subvenciones dirigidas a la consecución de la Igualdad en entidades sin ánimo de lucro está diseñada al igual que la convocatoria de entidades públicas como un instrumento de trabajo del III Plan.

Persiguiendo los mismos objetivos adecuados a la realidad de las entidades sin ánimo de lucro. En el caso de las organizaciones que operan a nivel municipal o del territorio de la cuadrilla también se pretende establecer sinergias con el funcionamiento de Berdinbidean, produciéndose un apoyo a estas organizaciones como una forma de empoderamiento través del tejido asociativo.

El Consejo Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava, creado en abril de 2011<sup>6</sup>, es consecuencia de la formalización del “Espacio por la Igualdad de Álava”, cuyo impulso se contempla como acción del III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres. El Consejo es un órgano de carácter consultivo y participativo cuyo objetivo es impulsar las Políticas de Igualdad del Territorio Histórico de Álava.

En este sentido, y por lo que respecta al desarrollo del III Plan, tiene como finalidades más destacables, además de la colaboración en su elaboración y seguimiento, las siguientes:

- ✓ Posibilitar la participación de las asociaciones que trabajan en torno a la igualdad de mujeres y hombres en el THA
- ✓ Atender a las diferentes realidades de las Cuadrillas del Territorio Histórico de Álava.

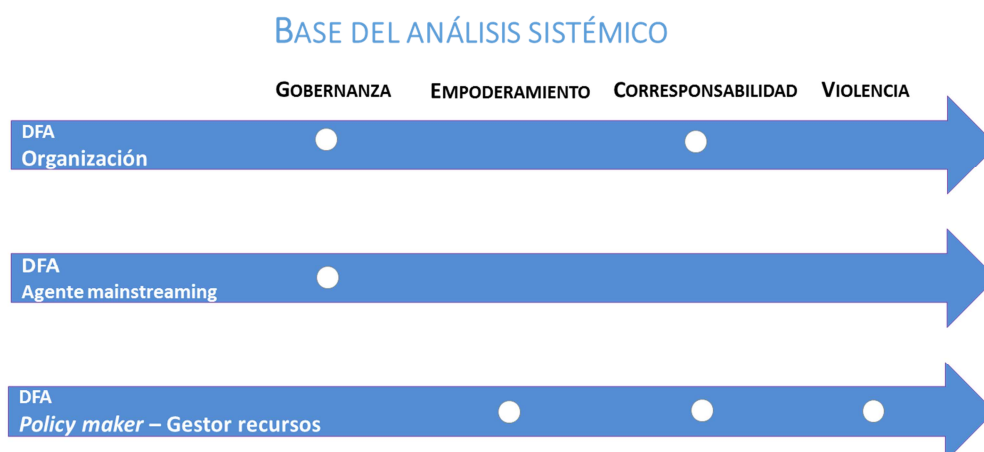
El Servicio de Igualdad, como Secretaría Técnica del Consejo, ha convocado y dado soporte a las reuniones del pleno, produciéndose a lo largo de las siete sesiones celebradas entre 2011 y 2015, una presentación de la actividad desarrollada, incidiendo en dos de ellas en el trabajo desarrollado en materia de diagnóstico y estado de situación de la violencia contra las mujeres en el TFA.

### 2.5 ¿CÓMO SE ABORDA EL ANÁLISIS SISTÉMICO DEL III PLAN?: ESTRUCTURAS, PROCESOS Y RESULTADOS

El análisis sistémico del Plan que permite la **identificación del objeto de evaluación**, se ha construido sobre una **mirada ampliada**, que intenta superar la dicotomía establecida del “dentro-fuera” tanto en materia de actuaciones como de agentes.

14

Tal y como se recoge en el siguiente gráfico, esta ampliación de la mirada se ha realizado identificando la interacción de la actuación de la Diputación Foral en los diferentes ejes en un esquema que transversaliza su actuación en función de sus roles y relaciones con los otros agentes en el desarrollo del plan.



Los roles identificados están, en primer lugar, en relación con la consideración de la **DFA como organización**. Se trata en este caso de recuperar la mirada hacia adentro sobre aquellas actuaciones consideradas en el área de Gobernanza y, en menor medida con el eje de Organización Socialmente Responsable, que permitan dar cuenta de cuestiones como el desarrollo de la “capacidad de género” al

<sup>6</sup> 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 de Álava.

interior de la organización (en el marco del área de Gobernanza) o el desarrollo de esquemas de conciliación y corresponsabilidad (incorporables en el eje de Organización Socialmente Responsable).

En segundo lugar, se considera el rol de la **DFA** como **agente de mainstreaming** en tanto que actividad que se desarrolla al interior de la organización, pero cuyos efectos tienen una incidencia directa sobre las entidades usuarias. En este sentido, procesos tan relevantes en el desarrollo del Plan, como la incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos públicos y en las subvenciones, han de considerarse no sólo como una actividad de formación y de innovación al interior de la organización sino también como el desarrollo de una labor de sensibilización y de incorporación de la perspectiva de género hacia las empresas y entidades que contratan o reciben subvenciones por parte de la Administración Foral. En otro orden de cosas, la DFA también actúa como **agente de mainstreaming** en el trabajo que desarrolla apoyando el impulso de las políticas de igualdad a nivel local a través de los proyectos e iniciativas desarrollados en el marco de **Berdinbidean** Araba.

Por último, se considera el rol de la **DFA como policy maker** (“formulador de políticas”) y **gestor de recursos** que puede incluirse en el marco de los tres Ejes del Plan. En este rol se incorpora la actividad de la DFA en el Territorio Histórico de Álava y su capacidad de intervención en temas como la gestión de recursos sobre violencia de género (IFBS) o de recursos destinados a la educación en ocio y tiempo libre (Instituto Foral de la Juventud, en adelante IFJ) que pueden considerarse en el eje de empoderamiento. Asimismo, este rol nos permite identificar y analizar la actividad desarrollada por la Administración Foral a través de la gestión de subvenciones a entidades públicas y privadas en las distintas áreas del III Plan que se encuentran más allá del área de Gobernanza.

#### ➤ ESQUEMAS DEL ANÁLISIS SISTÉMICO

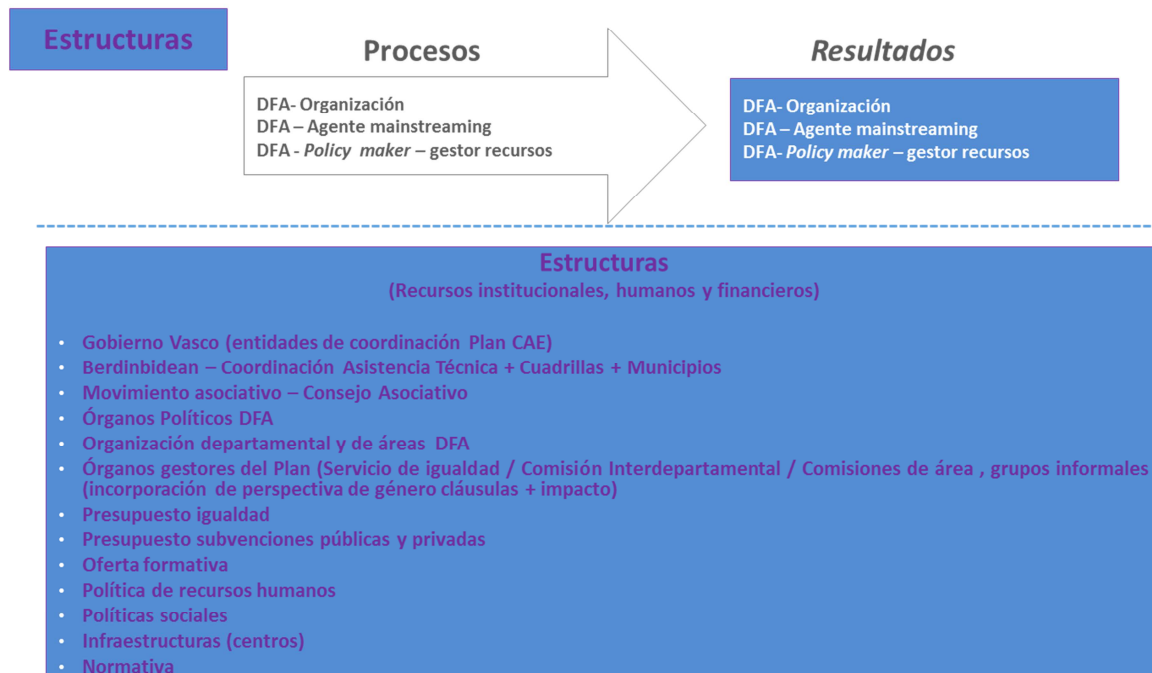
Con el fin de conocer en profundidad cómo es el “programa”, entendido como la **lógica de la intervención**, se ha realizado un ejercicio exhaustivo de identificación y concreción del III Plan, que consiste en analizar y representar de forma gráfica el “**modelo lógico**” o “**teoría del cambio del programa**”, lo que a su vez permite explicitar los supuestos causales en los que se apoya la intervención.

En este sentido, se explicitan cuáles son los resultados que se pretenden conseguir, qué cosas se hacen realmente para lograrlos y en qué recursos se apoya. Esta definición amplia y sistémica permite identificar las relaciones causales que existen entre las diferentes dimensiones de una intervención y, desde ahí, formular las preguntas de la evaluación.

Para ello, se han identificado las principales dimensiones que sustentan la ejecución del III Plan:

- **Estructuras**, conformadas por los recursos de todo tipo (humanos y financieros), así como las instituciones implicadas y la normativa de aplicación.

## ESQUEMA DE ANÁLISIS SISTÉMICO ESTRUCTURAS

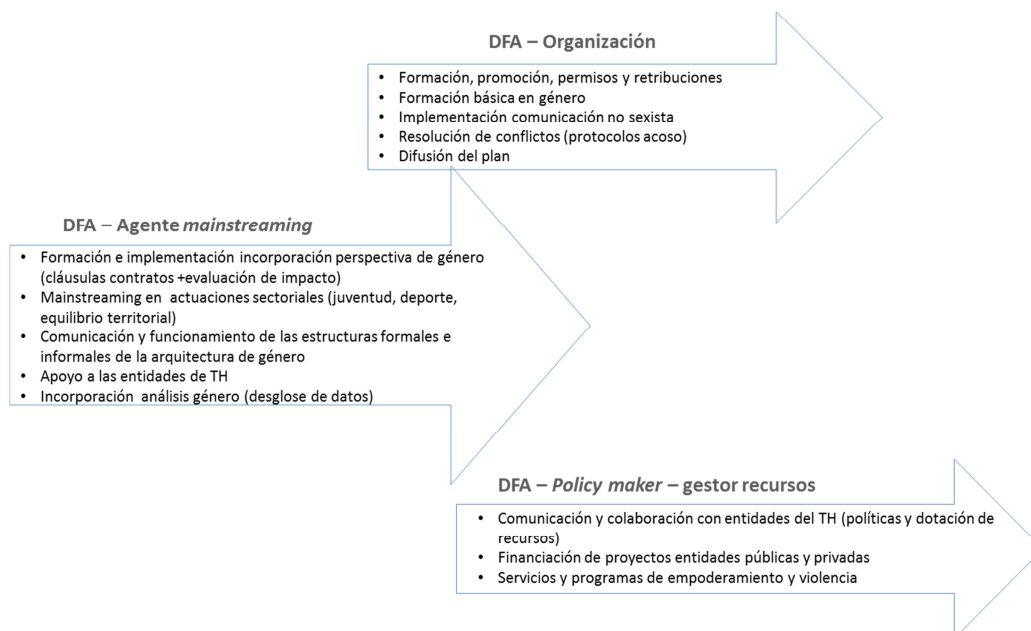


16

Como se ve en el esquema elaborado se han considerado de forma exhaustiva todas las instituciones, estructuras políticas, presupuestarias y cuerpo normativo, si bien el análisis se centra de manera fundamental en las estructuras más cercanas al desarrollo del III Plan.

- **Procesos**, entendidos como todas las actuaciones tanto finalistas como instrumentales que “suceden” al interior del Plan y que van a permitir la obtención de resultados.

## ESQUEMA DE ANÁLISIS SISTÉMICO PROCESOS



En este esquema han quedado dibujados todos los procesos relevantes dirigidos o soportados en buena medida (aunque no sólo) desde el Servicio de Igualdad y que son los que han permitido el desarrollo de las actuaciones del III Plan.

- **Resultados**, considerando los mismos fundamentalmente en términos de *outcomes* o efectos de la intervención y no solamente en términos de *outputs*, en tanto que “productos” de la intervención.

### ESQUEMA DE ANÁLISIS SISTÉMICO RESULTADOS

#### DFA – Organización

- Cambios culturales y de valores
- Avances en materia de paridad en la organización
- Mejora en los procesos de comunicación (no sexismo en el lenguaje)
- Incorporación de la información desglosada por sexo
- Alcance de la formación y sensibilización en materia de igualdad
- Extensión y alcance de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

#### DFA – Agente mainstreaming

- Avances en la adecuación de la normativa a la Ley de igualdad e incorporación de la perspectiva de género en las prácticas administrativas generales de la entidad
- Desarrollo de políticas / actuaciones sectoriales sensibles al género
- Incidencia en las políticas locales de igualdad

#### DFA – Policy maker – gestor recursos

- Número de municipios y cuadrillas participantes en actuaciones de fomento del empoderamiento y prevención de la violencia
- Avances en la prevención y detección precoz de violencia (desarrollo de diagnósticos / campañas de comunicación/incidencia)
- Mejora en el posicionamiento del movimiento asociativo en materia de empoderamiento.
- Desarrollo de servicios y programas DFA en violencia y organización socialmente corresponsable

Esta dimensión del Plan es especialmente compleja en tanto en cuanto la información que se produce, en muchos casos está especialmente fragmentada y resulta difícil recabar en términos cuantitativos, de ahí que el abordaje de lo cualitativo sea especialmente relevante en su análisis.

17

## 2.6 ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PLAN?

Con el esquema planteado, y partiendo de esa mirada ampliada sobre el III Plan, se describen a continuación las cuestiones más relevantes que estarían dando forma al objeto de evaluación y que han servido de base al diseño de la matriz de evaluación.

### 2.6.1 DFA COMO ORGANIZACIÓN: ACTUACIONES RELACIONADAS CON EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD DE GÉNERO

#### ➤ FORMACIÓN EN IGUALDAD:

El proceso formativo más relevante es el relacionado con la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones que, dada su naturaleza, se considera en el marco de los procesos de mainstreaming a efectos del relato y análisis de este III Plan.

En este aspecto, la información disponible apunta a un desarrollo desde el punto de vista cualitativo, en la medida en que una parte del personal de todas las CCAA relacionado con los procesos de contratación ha participado, con mayor o menor intensidad, en estas actividades de formación; produciéndose información básica de igualdad con carácter generalizado en algún área como es el caso de Servicios Generales.

Asimismo, y con el apoyo del Servicio de Igualdad, también se ha producido formación especializada, como es el caso de una iniciativa de formación sobre urbanismo con perspectiva de género organizada por el área de Medio ambiente y Urbanismo y el Área de Administración Local, en colaboración con el Servicio de Igualdad.

#### ➤ COMUNICACIÓN NO SEXISTA:

Todas las CCAA reportan haber realizado una **revisión exhaustiva** de una parte importante de los **documentos utilizados** en los distintos Departamentos, haciendo sus aportaciones a las herramientas ya existentes. Algunas de las Comisiones enumeran y detallan los documentos revisados tanto de uso

interno como en relación con personas y/o entidades usuarias (convenios, contratos, acuerdos, bases de ayudas, pliegos técnicos, circulares, formularios de solicitud, documentos de seguimiento, uso de bases de datos de correspondencia no sexista).

Las entidades y áreas destacadas en este trabajo han producido también sus propios documentos adaptados, como es el caso del Centro de Cálculo que elabora su manual propio de lenguaje no sexista, o el área de Servicios Generales y el Departamento de Promoción Social que generan documentos específicos y asequibles para mejorar y facilitar la difusión de las guías y orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje. El IFBS también produce su propio informe, añadiendo un análisis de imágenes, con el cual realiza en 2013 un vídeo que distribuye vía e mail a todo su personal.

➤ **INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE SEXO COMO CONDICIÓN SINE QUA NON PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Los procesos y resultados en esta cuestión son, en todos los casos, de carácter cualitativo, procedentes de los reportes presentados por las distintas CCAA; y representan una tendencia al alza. En todo caso, la introducción de la variable sexo en los diferentes dispositivos además de diversa es bastante desigual y, con carácter general, experimenta avances claros en el 2014, siendo los años anteriores momentos para ensayar y sentar las bases. Entidades o departamentos como el IFBS o la Dirección de Promoción Social o Promoción Económica son los que más y mejor avanzan en este terreno.

➤ **CULTURA ORGANIZATIVA:**

Bajo este epígrafe se han agrupado actividades identificadas en el desarrollo y ejecución del III Plan en el área de gobernanza como es el caso del fomento de la **paridad** al interior de la organización y la difusión y promoción de medidas de **corresponsabilidad** que, aunque considerada entre las acciones comunes, no hay información de que se hayan abordado actuaciones de este tipo de forma sistemática desde ninguna de las áreas.

En lo que respecta al fomento de la paridad, la actividad planteada ha consistido en la elaboración de un mapa de situación sobre la participación paritaria en las distintas estructuras y órganos de participación (comisiones de valoración, órganos consultivos, jurados, etc.) incluyendo las propias estructuras del III Plan (CCAA y CI). Para la realización de este mapa de situación, que estaba planteado para una renovación anual, las CCAA contaron con una herramienta de recogida de información facilitada por el Servicio de Igualdad. De la información facilitada puede apuntarse una tendencia según la cual el **índice de paridad se cumple, con carácter general**, en comisiones de valoración, garantizándose dicha paridad utilizando los procesos de perspectiva de género en contratos y subvenciones. Sin embargo, se produce una **desviación** mayor en los órganos más vinculados al funcionamiento empresarial, como es el caso de los **consejos de administración** de algunas empresas participadas.

Por lo que respecta a la **corresponsabilidad**, y teniendo en cuenta que no se han producido desarrollos específicos al respecto, se han identificado algunos datos que permiten tener una imagen de la organización al respecto, con el fin de situar y contextualizar las preguntas relevantes de la matriz de evaluación.

Así, de los datos facilitados por la DFA entre 2010 y 2015, se desprende que mientras que los **permisos de maternidad y paternidad** se mantienen en un cierto **equilibrio** en cuanto al número de solicitantes, las **reducciones de jornada** y la **flexibilidad** horaria recaen fundamentalmente sobre las mujeres, como indicador de la situación de cultura de la corresponsabilidad en la organización.

### 2.6.2 DFA COMO AGENTE DE MAINSTREAMING EN PROCEDIMIENTOS: CLÁUSULAS DE IGUALDAD/ IMPACTO DE GÉNERO

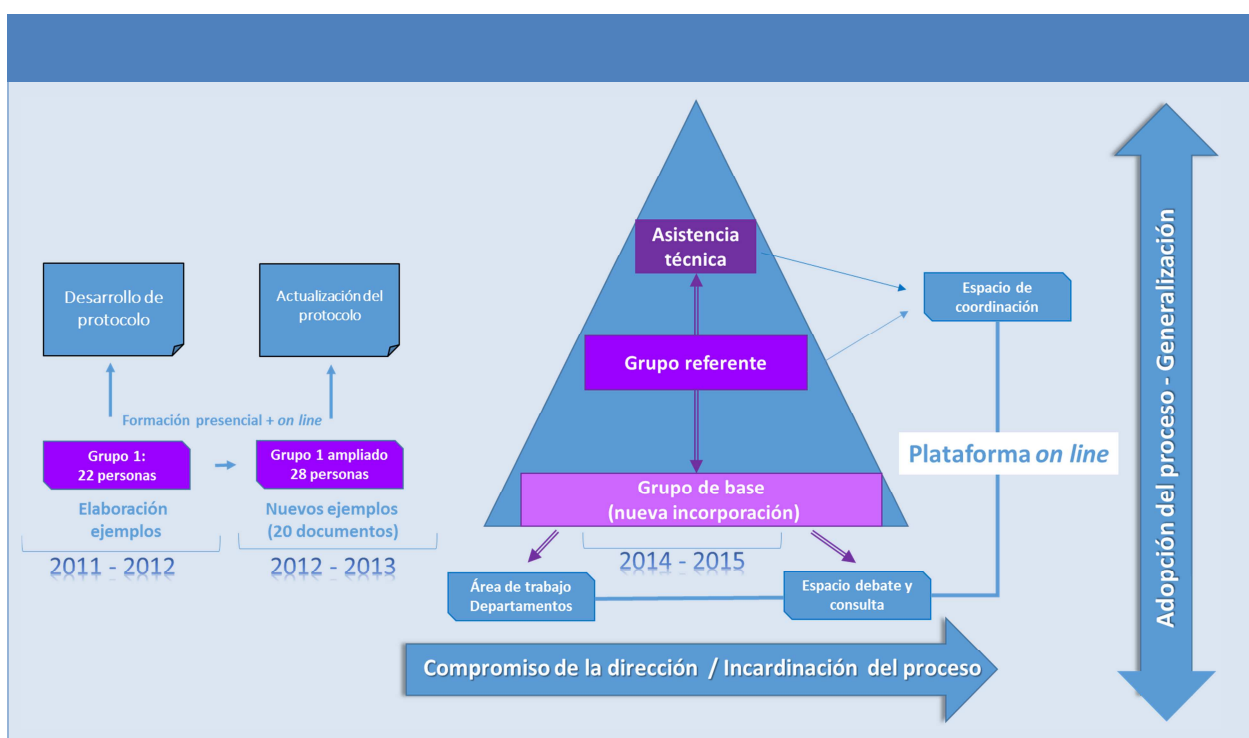
En el marco del III Plan se han puesto en marcha dos actuaciones para la transversalización de la perspectiva de género en procedimientos fundamentales como son, en primer lugar, la incorporación de

cláusulas de igualdad contratos, convenios y subvenciones y, en segundo término, un proceso de evaluación del impacto de género en la normativa.

➤ **PROCESO DE INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATOS, CONVENIOS Y SUBVENCIONES:**

Este podría considerarse el proceso más completo e intenso de mainstreaming desarrollado en el marco del III Plan, ya que se plantea con el **objetivo** de crear un **grupo generador** dentro de la DFA con capacidad de trabajar en la **incorporación de cláusulas de igualdad** y de servir de **motor de cambio** en este trabajo de transversalización de la perspectiva de género en materia de procedimientos clave.

Este proceso, tal y como queda recogido en el esquema que aparece a continuación, comienza en **2011** con un **proceso de formación – acción** en el cual un grupo de entre **20 y 30 personas**, con implicación en el desarrollo de contratos, convenios o subvenciones trabaja, con el apoyo de una asistencia técnica, sobre un protocolo para la aplicación de cláusulas de igualdad en estos documentos administrativos. El protocolo, se termina de producir de forma interactiva entre este grupo de trabajo y la asistencia técnica y consiste en un documento, relativamente sencillo, que recoge en dos grandes bloques la descripción y análisis del marco normativo y algunas pautas para la reflexión previa a la incorporación de cláusulas de igualdad, así como la secuencia en que éstas deberían ser consideradas e incorporadas en los documentos objeto del trabajo (convenios-contratos y subvenciones).



A este primer grupo inicial, que ya produce algunos ejemplos de documentos con cláusulas de igualdad, se une otro pequeño grupo y se genera una dinámica consolidada de trabajo. De tal forma que este grupo, con el soporte de la asistencia técnica y a través de un **espacio on line**, comienza ya a trabajar de forma autónoma produciendo documentos en los que se incorporan cláusulas de igualdad.

A partir de ese momento (**2013 - 2014**) a través de un nuevo impulso dirigido a Direcciones y Jefaturas de Servicio, así como a la incardinación del proceso como **Grupo Interdepartamental**, se consigue ampliar la participación y sentar las bases para hacer que dicho proceso pueda generalizarse al conjunto de la organización. Gracias a este impulso, se abre, entre **2014 y 2015** una etapa en la cual se comienza a trabajar de forma generalizada según un esquema en el que desde distintos Departamentos designan

a las personas que van a participar, pero no ya en un esquema de formación, sino directamente de trabajo con el apoyo del grupo referente y también, aunque en menor medida, de la asistencia técnica.

➤ **PROCESO PARA LA INCORPORACIÓN DE LA EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA NORMATIVA:**

En 2011, se pone en marcha de un proceso para la incorporación de la evaluación previa de impacto de género, en paralelo con el de la incorporación de cláusulas de igualdad, pero se termina postergando hasta 2014. En este año, se crea un grupo de un total de 11 personas, replicando el esquema del grupo de cláusulas, con el que se trabaja en un esquema de formación-acción (presencial y *on line*), el cual desemboca en la validación de un protocolo; produciéndose el trabajo sobre dos documentos a modo de ejemplo<sup>7</sup>. Al final de este proceso se genera una guía para la evaluación de impacto de género que proporciona las directrices y recomendaciones para elaborar los informes, junto con un ejemplo realizado sobre una norma foral.

A diferencia del grupo anterior, el proceso iniciado no tiene continuidad y no cuenta con el apoyo y/o el compromiso de la dirección por lo que no se consigue desarrollar las fases posteriores que conduzcan a una adopción generalizada de la evaluación previa de impacto de género como parte habitual del trabajo de producción normativa y de otros actos administrativos.

### 2.6.3 DFA COMO AGENTE DE MAINSTREAMING EN POLÍTICAS Y PROGRAMAS: EXPERIENCIAS DE TRANSVERSALIZACIÓN

En el marco del trabajo realizado por el Servicio de Igualdad con las distintas CCAA se han generado algunas experiencias que por su definición y grado de concreción, pueden considerarse como un avance en el desarrollo de mainstreaming en políticas y no sólo en procedimientos, como puede ser el caso de la incorporación de la perspectiva de género en contratos, convenios y subvenciones.

20

➤ **TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DEL IFJ:**

Esta experiencia de transversalización de la perspectiva de género comienza entre **2012 y 2013**, momento en el que este organismo autónomo se plantea la necesidad de trabajar en materia de igualdad, junto a la educación en valores de forma transversal a su actividad, por lo que se plantea colaborar con el Servicio de Igualdad trabajar con una mayor intensidad fuera de la Comisión de Área correspondiente.

La colaboración desarrollada, traducida en la firma de dos sucesivos convenios con el **Servicio de Igualdad** en los años 2013 y 2014, ha supuesto la incorporación de la perspectiva de género tanto en la actividad que el IFJ desarrolla en la prestación de servicios como en la gestión de su personal y en el desarrollo de sus procedimientos. Las actividades desarrolladas como parte de esta colaboración han sido las siguientes:

- **Campamentos de verano con perspectiva de género:** La primera de las actuaciones ha consistido en un estudio sobre estas actividades que ha permitido mejorar el conocimiento de las actividades desarrolladas en este entorno, produciéndose como resultado soportes para **la formación en valores e igualdad de género del monitorado en tiempo libre:**
- **Formación para el empoderamiento del personal:** A partir de la identificación de las necesidades especiales de las mujeres que forman parte del personal laboral, especialmente en la red de albergues, se diseña y pone en marcha un programa de formación especialmente dedicado a estas mujeres, con el fin de mejorar sus expectativas laborales fomentando la conciencia y el reequilibrio de las tareas asumidas por ellas en la vida familiar y laboral.

<sup>7</sup> Norma Foral 33/2013, de 27 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y “Anteproyecto de norma foral de subvenciones del Territorio Histórico de Álava”

- **“A golpe de palabra”, proyecto para la intervención sobre violencia de género juvenil:** Este proyecto, es el último de los considerados en el marco de esta colaboración, si bien su descripción se ha considerado como actuación finalista en materia de prevención de violencia de género, razón por la cual su descripción se realiza en el apartado correspondiente a estas actuaciones (2.5.4 DFA como gestor de recursos). <por lo que respecta al desarrollo de sus procedimientos el IFJ se planteaba en 2014 (antes de la publicación de la Norma Foral) lograr para 2015 que el 100% de los contratos incorporaran cláusulas de género y, con carácter general

➤ **FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONCEJOS DEL THA:**

En las elecciones a Concejos del año 2009, la representación femenina era de un 20,15% muy por debajo de lo que establece el artículo 3.7. de la Ley 4/2005 para la Igualdad en materia de presencia equilibrada en los ámbitos de toma de decisiones. Con el fin de **incrementar esta participación en las elecciones de 2013**, el Departamento de Administración Local, solicita del Servicio de Igualdad apoyo para el desarrollo de una campaña que mejore la participación de las mujeres en las elecciones a las Juntas Administrativas de los Concejos del Territorio Histórico de Álava.

Dicha campaña se centró en la producción de **material de difusión (folletos y cartelería)** pero de forma especial en la organización de **charlas en las distintas cuadrillas**, con el fin de difundir el mensaje a la ciudadanía en su conjunto sobre la importancia de los concejos como cauce inmediato de participación, animando de forma especial a las mujeres a incrementar su participación.

Los resultados de esta experiencia fueron muy positivos, en la medida en que se produjo una mejora en los niveles de participación (incremento en el número de electas del 20.15% al 21.6%) y del número de Presidentas de Concejos de 55 a 70) lo cual, en principio, se puede entender como una contribución de la campaña. Asimismo, desde el Departamento de Administración Local se valora de forma muy positiva la experiencia como proceso, destacando tanto los resultados obtenidos como el propio proceso de transversalización de la perspectiva de género en una acción específica.

➤ **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL DEPORTE ESCOLAR DE ÁLAVA :**

Este proyecto, cuya ejecución comienza en 2016 se ha considerado aquí dado que puede decirse que forma parte de un proceso de colaboración iniciado entre el Servicio de Deportes y el Servicio de Igualdad, en el marco del III Plan, según el cual este servicio asume incorporación de los valores de igualdad como elemento fundamental en la mejora de la calidad del programa de deporte escolar.

El fomento de la deportividad, la prevención de la violencia y el respeto a la igualdad se consideran valores fundamentales en el desarrollo de la oferta y, muy especialmente, en la formación del monitorado de deporte escolar.

En este contexto, el logro de la **coeducación en materia deportiva** constituye un objetivo en sí mismo, para lo cual desde el Servicio de Deportes, en colaboración con el Servicio de Igualdad, se plantea la realización de un proyecto que contemple no sólo la **formación y sensibilización del monitorado**, sino la **implicación de centros escolares o clubes deportivos en proyectos concretos que puedan ser evaluados** en el marco del mismo proyecto y reconocidos como “buenas prácticas”.

De tal modo, que se trata de desarrollar, por así decirlo, un proyecto de proyectos, en el cual la participación de cada centro escolar o club deportivo se concrete, a grandes rasgos en cuatro grandes **fases de participación**. Una primera fase de **sensibilización y formación** de los y las agentes, una segunda fase en la que se defina un **proyecto deportivo en igualdad**, una tercera fase en la que dicho proyecto será **evaluado** y una cuarta fase en la que se produzca un **reconocimiento** del proyecto desde el punto de vista de su calidad y esto lo haga elegible a la recepción de una **subvención**.

Este esquema de trabajo se prevé reproducir entre el 2016 y el 2019, y ya se ha iniciado la primera fase de información y convocatoria para el curso 2016/2017, la cual se ha desarrollado de forma conjunta por el Servicio de Deportes y el Servicio de Igualdad.

#### 2.6.4 DFA COMO AGENTE DE MAINSTREAMING EN EL TERRITORIO: PRINCIPALES ACTUACIONES DE BERDINBIDEAN

Como ya se ha descrito en el relato del plan hacia “afuera” el servicio Berdinbidean constituye una pieza fundamental en el impulso de las políticas de igualdad en el THA. Si bien la descripción de sus actuaciones no se puede realizar mediante un recuento al uso de participantes y actividades, sino que más bien es el relato de un proceso y de logros y avances cualitativos.

Los procesos de puesta en marcha han sido especialmente complejos, dada la confluencia de diversas circunstancias, como son los **cambios políticos en 2011**, los **recortes presupuestarios de 2012** y las dificultades generadas por el hecho de que la firma del convenio y **contrato** de la asistencia técnica en general se haya producido con el año muy avanzado, con las **dificultades** que esto ha conllevado.

A pesar de estas dificultades y con el esquema de trabajo planteado, a partir de 2012 se inicia un proceso de consolidación del servicio que se centra muy especialmente en apoyar a municipios y cuadrillas en:

- El **desarrollo de políticas de igualdad y la transversalización de la perspectiva de género en ayuntamientos y cuadrillas**, fundamentalmente a través de la **sensibilización y capacitación en temas de igualdad de personal político**, la **creación o consolidación de estructuras de igualdad** con las cuadrillas y municipios y la **contratación y capacitación de personal técnico** en igualdad.

Desde el servicio de Berdinbidean se realiza oferta de apoyo a demanda de las entidades, el cual se convierte en compromiso obligado para las entidades que reciban **subvención de parte de la DFA**. Esta **actividad obligatoria**, asociada a la solicitud de subvención consiste, como ya se ha indicado anteriormente, en el desarrollo de una reunión y el establecimiento de una interlocución técnica y política, generándose un espacio de trabajo periódico en materia de igualdad.

- El **establecimiento de un compromiso institucional en contra de la violencia**, así como la realización de **actividades de prevención** de violencia, fundamentalmente dirigida a personas jóvenes, y el desarrollo de medidas de **protocolización y coordinación** en lo que respecta a la **atención de víctimas** de violencia. En este ámbito, también se establece una actividad mínima obligatoria para las entidades que reciben una subvención de DFA, consistente en la firma de una declaración institucional en contra de la violencia, asimilada a la declaración que realizan los municipios pertenecientes a la red Berdinsarea.

Esta vinculación de la concesión de subvenciones y la adquisición de compromisos arroja un primer resultado en el sentido de que todas las cuadrillas (con la excepción de Vitoria-Gasteiz) y 27 municipios han participado en ese esquema de mínimos, abriendo, cuando menos un espacio de trabajo en igualdad, que se ha visto reforzado en años sucesivos ya que la mayor parte de las entidades ha recurrido más de un año seguido a las subvenciones de la DFA.

De hecho, los diez municipios y las tres cuadrillas, que se muestran a continuación, y que cuentan con algún instrumento estructural en materia de políticas de igualdad han sido, en su mayoría, receptores de subvenciones de la DFA, beneficiándose en mayor o menor medida de los servicios de Berdinbidean.

INSTRUMENTOS DE IGUALDAD EN CUADRILLAS Y MUNICIPIOS						
CUADRILLA / MUNICIPIOS	INSTRUMENTOS GENERALES DE POLÍTICAS DE IGUALDAD			INSTRUMENTOS LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA		
	Plan	Diagnóstico	Ordenanza	Protocolo	Diagnóstico	
<b>AÑANA</b>						
	Iruña de Oca					
<b>LLANADA ALAVESA</b>						
	Alegría – Dulantzi					
	Elburgo					
	Agurain - Salvatierra					
<b>MONTAÑA ALAVESA</b>						
	Campezo					
<b>RIOJA ALAVESA</b>						
	Oyón					
<b>ZUIA- GORBEIALDEA</b>						
	Aramaio					
	Legutio					
	Zigoitia					
	Zuia					

Fuente: Elaboración propia a partir de análisis elaborado en el proyecto de Escuela de Empoderamiento

Además de este trabajo estructural y en la relación “personalizada” establecida con el personal político y técnico de cuadrillas y municipios, el servicio de Berdinbidean también ha desarrollado una labor en el asesoramiento e información sobre los recursos disponibles para el trabajo en prevención de violencia, como es el caso del programa **Beldur Barik** y en materia de empoderamiento, como es el caso del “Análisis de las fiestas desde la perspectiva de género” y corresponsabilidad, que se han traducido, entre otras actividades en la realización de **talleres de mujeres cuidadoras**. Actividades, que se han organizado en torno a un programa de talleres y de recursos financieros disponibles tanto de la DFA como de Emakunde.

23

### 2.6.5 DFA COMO GESTOR DE RECURSOS: DESCRIPCIÓN DE ACTUACIONES FINALISTAS

#### ➤ ACTUACIONES EN VIOLENCIA DE GÉNERO:

Las actuaciones en materia de atención a la violencia de género desarrolladas por el IFBS como gran gestor de recursos pueden describirse en términos de grandes cifras de actuación, siendo el número anual de nuevas usuarias el único dato que permite dimensionar la actividad y la incidencia de la atención.

Tipo de servicio	DATOS DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR EL IFBS					
	2012		2013		2014	
	Mujeres atendidas	Nuevas usuarias	Mujeres atendidas	Nuevas usuarias	Mujeres atendidas	Nuevas usuarias
Atención psicológica	724	<sup>8</sup>	661	388	677	397
Orientación jurídica	*	*	184	166	193	160
Procesos jurídicos	*	*	39	13	39	17

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de seguimiento de las CCAA y Memorias 2013 y 2014 del Departamento de Servicios Sociales

En lo que respecta a la **sensibilización** y la **prevención** en materia de **violencia de género**, el IFBS cuenta con una serie de actuaciones si bien también se puede considerar aquí el trabajo desarrollado desde el **IFJ** que, a priori, se plantea como un trabajo con una cierta continuidad.

Las actuaciones del **IFBS** en este ámbito han sido las siguientes:

<sup>8</sup>\* No se cuenta con los datos de ese año

- Colaboración en programas de **sensibilización** en materia de violencia de género y a favor de la igualdad en los **centros de acogida de menores**: Acciones realizadas por el Centro de Acogida y Urgencias Ibaia en materia de violencia de género utilizando los **recursos de Beldur Barik**.
- Participación en la **campaña interinstitucional Beldur Barik Topaketa** en materia de **prevención** de la violencia de género dirigida a jóvenes.
- **Sensibilización e información** sobre la violencia de género en las **mujeres con discapacidad**: Desarrollo de talleres de prevención de la violencia en mujeres con discapacidad en un centro ocupacional.

El **IFJ** ha desarrollado en el marco del III Plan un programa denominado **“A golpe de palabra”**, campaña de sensibilización desarrollada en el marco de la colaboración en programas de mainstreaming con el Servicio de Igualdad, antes descrita.

Dicha campaña se planteó con el objetivo de **sensibilizar, concienciar e intervenir contra la violencia de género en la juventud**. Dirigida a público joven con especial atención al tramo de edad entre 12 y 18 años fue realizada por la compañía de teatro Traspasos Kultur; se concretó en una serie de representaciones escénicas en **centros escolares**, en el tranvía, en bares y cafeterías de Vitoria-Gasteiz recreando situaciones de violencia. A partir de estas representaciones se desarrolló una investigación (con base en 1657 encuestas a estudiantes de ESO, Bachillerato y formación profesional) destinada a analizar la dinámica social en que se fundamentan los papeles de las jóvenes y los jóvenes en el contexto en el que se enmarca el proyecto, para comprender las desigualdades de género que deben abordarse y para afrontar las causas de la violencia.

Asimismo, la DFA desarrolla actuaciones de sensibilización y denuncia mediante la organización por parte del Servicio de Igualdad de actos y campañas institucionales en contra de la violencia de género. Uno de los actos más importantes se desarrollan el 25 de noviembre de cada año, día en el que el Consejo de Gobierno aprueba una declaración institucional en contra de la violencia y efectúa un llamamiento a toda la ciudadanía a una concentración en las escalinatas de la Diputación, para guardar cinco minutos de silencio.

24

#### ➤ **ACTUACIONES EN EMPODERAMIENTO**

Las actuaciones finalistas en materia de empoderamiento son muy minoritarias en el marco de la ejecución directa del III Plan. De hecho, puede decirse que la contribución del mismo en lo que respecta a actuaciones de **empoderamiento** se desarrolla de forma casi exclusiva a través de las subvenciones a **entidades sin ánimo de lucro** y, en menor medida, a través de las **subvenciones a entidades públicas**. En estas convocatorias las actuaciones que pueden considerarse dentro de este eje representan los mayores porcentajes sobre el total en los cuatro años de ejecución del plan (**68% en 2011, 57% en 2012, 79% en 2013 y 85% 2014**). Este volumen es especialmente importante porque se consideran en este eje muchas de las pequeñas actividades de encuentro, así como las celebraciones del 8 de marzo, muy numerosas y frecuentes entre las solicitudes. Una característica de muchos de los proyectos financiados, es que se forman a partir de actividades diversas, cuyo eje común o hilo conductor está en relación con los objetivos del eje de empoderamiento aunque la relación no sea exclusiva ni unívoca.

Por lo que respecta a las **subvenciones de entidades públicas**, se puede percibir una tendencia a la disminución de proyectos en este eje (42%, 73% y 10% en los tres primeros años), en favor de actuaciones más relacionadas con la gobernanza y, por tanto, más orientadas al impulso de políticas de igualdad, posiblemente en consonancia con la evolución analizada en la consolidación del servicio Berdinbidean, al punto de que no se financia ningún proyecto de esta índole en la convocatoria 2014.

En este ámbito de actuación, también la DFA, a través del Servicio de Igualdad, desarrolla un trabajo sistemático de desarrollo de actividades en torno a la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en la celebración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de cada año.

### ➤ ACTUACIONES EN O.S. RESPONSABLE :

Este es el único de los tres ejes en el que las actuaciones, tanto directas como indirectas, pueden considerarse verdaderamente como algo testimonial en la ejecución del III Plan.

Así, en el marco de la convocatoria a entidades públicas sólo se presentaron dos proyectos en 2011, que representaron un 4% sobre el total de esa anualidad. Mientras que en la convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro, las actuaciones en este ámbito han representado un 2,4%, 8,4% y 0,4 % en los años 2011, 2012 y 2013, no presentándose ningún proyecto en 2014.

Por lo que respecta a las actuaciones gestionadas directamente por la DFA pueden identificarse algunas actuaciones relacionadas con la formación y sensibilización en torno a la perspectiva de género en el trabajo de cuidados tanto en el Área de Menor y Familia como en el Área de Personas Mayores (programa “Cuidarse para cuidar”, así como iniciativas de formación dirigida a las familias adoptivas que incluye el fomento de corresponsabilidad en el cuidado de menores)

## 3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

### 3.1 ¿CÓMO SE CONSTRUYE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN?

La matriz de evaluación que se presenta a continuación, se ha establecido de tal forma que las preguntas no solamente queden vinculadas a las dimensiones del plan desde el punto de vista del análisis sistémico, sino que puedan dar cuenta de su adscripción al rol desempeñado por la DFA, según el dibujo del plan realizado, al tiempo que se vinculan a uno de los ejes del III Plan.

De acuerdo con este planteamiento, la estructura de la matriz responde al siguiente esquema de contenidos:

Eje	Dimensión	Rol DFA	Preguntas evaluación	Indicadores	Preguntas campo/ análisis	Fuentes de verificación
-----	-----------	---------	----------------------	-------------	---------------------------	-------------------------

- **Eje:** Permite identificar cada pregunta en función de su adscripción al eje correspondiente del Plan, abreviado de la siguiente manera: G = Gobernanza / E = Empoderamiento / C = Corresponsabilidad / V = Violencia
- **Dimensión:** Relaciona la pregunta en cuestión con su consideración en el marco del análisis sistémico. De tal manera que cada pregunta queda identificada como pregunta de “Estructura, “Proceso” o Resultados.
- **Rol DFA:** De acuerdo con el análisis realizado para salvar la dicotomía dentro-fuera que establece el plan se trata de caracterizar las preguntas en función del marco de actividad de la DFA en el que se desarrollan, atendiendo a los tres roles identificados: O = ORG / AM = Agente Mainstreaming / PM = Policy maker – gestor recursos
- **Indicadores / preguntas de campo o análisis / fuentes de verificación:** Por último, cada una de las preguntas ha quedado vinculada a su correspondiente indicador y fuente de verificación, identificándose en cada caso cuál ha sido su desarrollo vinculado al trabajo de campo o al análisis documental realizado.

### 3.2 ¿CÓMO SE HA DESARROLLADO EL ANÁLISIS?

Basándose en las preguntas de evaluación se ha realizado el análisis de datos e indicadores, con el fin de verificar las relaciones que subyacen a las distintas dimensiones del III Plan y que han permitido valorar sus logros, teniendo en cuenta la inclusión del análisis en cuestión dentro del eje y con respecto al rol correspondiente.

Este análisis, se ha basado en una estrategia de *triangulación* o *aproximación multimétodo*, con base fundamental en el análisis cualitativo de las entrevistas. De tal modo que la medición de las distintas variables analizadas se contrasta de forma cruzada, desde el análisis documental y los datos cuantitativos disponibles, el análisis de discurso de los documentos de seguimiento y el análisis de discurso de las personas entrevistadas.

Así, cada pregunta de evaluación ha sido analizada a partir del discurso y opinión de varios actores en un proceso de contraste que ha permitido desestimar aquellos aspectos o ideas que no han tenido la suficiente fuerza en el discurso, habiéndose llegado al punto de saturación de la información, en el cual el discurso, en tanto que significado compartido socialmente y no opinión individual, puede considerarse que constituye una tendencia explicativa válida.

En este proceso se ha realizado un análisis pormenorizado de la información, siguiendo una lógica inductiva en una secuencia de exploración, análisis y generación de hallazgos, de la información recogida en las entrevistas y los grupos. Para ello la recopilación de la información se ha realizado de tal forma que el producto de las entrevistas y los grupos se ha estructurado y sumado en torno a las preguntas de la evaluación, delimitando su valor como medición de los distintos indicadores planteados.

En consonancia con lo anterior, la interpretación de datos que aquí se presenta, responde a una estructura según la cual cada pregunta de evaluación, de las que se recogen en la matriz, se ha clasificado en una de las tres dimensiones del proyecto: estructura, procesos y resultados. Asimismo, para cada una de ellas se ha introducido información sobre el indicador, la técnica de medición utilizada, la pregunta de campo o análisis y el perfil de las personas a las que se ha dirigido, desarrollándose, por último, la respuesta o medición obtenida sobre el indicador.

Dado que cada una de las preguntas se encuadra en tres diferentes variables dimensión, rol y eje, el análisis de las preguntas individuales se ha encuadrado atendiendo a las dos primeras variables, incorporándose un análisis conjunto sobre los ejes del Plan en el apartado de aspectos globales.

### 3.2.1 DIMENSIÓN DE ESTRUCTURAS

#### ➤ DFA AGENTE MAINSTREAMING

<b>E.1 Pregunta de evaluación</b>	¿Cómo se ha garantizado la congruencia entre las actividades diseñadas y los fines que se pretenden conseguir?
<b>Indicador</b>	<b>Intensidad de la vinculación del Plan con la política foral</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	Análisis de documentos de implementación y seguimiento
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Normativa / Programas Operativos Comisiones de área / Entrevistas
<b>Personas destinatarias</b>	---
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>El Plan tiene una <b>vinculación relativamente débil</b> con la política general de la DFA. En primer lugar, debido a la <b>escasa presencia de las instancias de decisión</b> en la gestión del Plan. La CI participa en los procesos de implementación de forma consultiva y, en todo caso, no tiene conexión clara con las estructuras de gestión e implementación representadas por las CCAA.</p> <p>Por su parte las CCAA, sustentadas por el Servicio de Igualdad, garantizan una conexión mínima entre el desarrollo de actividades y los objetivos estratégicos considerados. Sin embargo, y con la excepción de algunas áreas en las que se ha logrado realizar una vinculación real generando auténticos procesos de mainstreaming, la gran mayoría de las CCAA <b>limita su participación a las acciones comunes</b>. Como dato de esta falta de conexión, se puede situar el hecho de que una buena parte de las CCAA no plantea ninguna actividad específica, dado que el trabajo en la incorporación de la perspectiva de género no tiene ninguna prioridad y/o interés en sus agendas. De tal forma que recae sobre el Servicio de Igualdad establecer una cierta garantía de continuidad y de vínculo con las estrategias del Plan.</p> <p>En otro orden de cosas, y en relación con la congruencia entre los instrumentos de planificación y seguimiento,</p>	

también existen CCAA (como es el caso del IFBS) que establecen sus propias agendas, desarrollando acciones no planificadas, lo cual pone de manifiesto la dificultad para incorporar su actividad en el marco de planificación y gestión establecidos (esto es una constante en mucha parte de la actividad finalista desarrollada por este organismo y otros organismos forales que prestan servicios directos a la ciudadanía).

<b>E.2 Pregunta de evaluación</b>	¿Existe una visión compartida sobre los objetivos del Plan?
<b>Indicador</b>	<b>Percepción del Plan de Igualdad como un instrumento estratégico de la política foral</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	¿Conoce el Plan en su conjunto? ¿Qué aspectos cree que serían mejorables? y, en esa medida, ¿cuáles serían los posibles elementos de mejora? (reorganización, incorporación de nuevas actuaciones, dotación presupuestaria, etc.)
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Entrevistas / Grupos focales / Análisis de los P.O.'s
<b>Personas destinatarias</b>	Personas en puestos técnicos y de dirección
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>Existe una percepción bastante generalizada de que el <b>III Plan no forma parte de las estrategias de la DFA y no es muy conocido para el conjunto de la organización.</b></p> <p>De acuerdo con el análisis realizado en torno a al uso y recurso de los instrumentos, así como la existencia del Plan como tal, éste parece ser sólo una realidad para quienes participan en las CCAA y trabajan en las áreas más activas en torno a la igualdad.</p> <p>Sin embargo, y como contrapunto, se reconoce que <b>la formación en género y, especialmente, aquella que se vincula con el trabajo en lo concreto marca un antes y un después en el trabajo por la igualdad</b> y sí hay un convencimiento generalizado y compartido de que hay avances que ya no tienen vuelta atrás, pero la velocidad y la claridad en los avances va a depender claramente del compromiso político-</p>	

27

<b>E.3 Pregunta de evaluación</b>	¿Han existido recursos específicos para el desarrollo del Plan? ¿Han sido suficientes?
<b>Indicador</b>	<b>Valoración sobre los recursos financieros y humanos destinados al plan</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	Reconstrucción dotación presupuestaria y de recursos humanos. Cuestiones sobre la valoración global del Plan
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Entrevistas / Grupos Recomposición de los elementos presupuestarios en los diversos soportes de seguimiento
<b>Personas destinatarias</b>	Personas en puestos técnicos y de dirección / Miembros de CI y CCAA
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>La reconstrucción sobre la dotación presupuestaria global aplicada a todos los ejes del III Plan no tiene soportes claros, lo cual puede ser un indicador de las dificultades de establecer sinergias entre unas acciones y otras. De tal modo que la escasez de recursos, en contextos poco comunicados, hace difícil rentabilizar el trabajo, aunque esto no ha impedido que la valoración global es que se han hecho algunos avances a pesar de lo exiguo de los recursos.</p> <p>De hecho, solo es posible reconstruir el presupuesto aplicado desde el Servicio de Igualdad<sup>9</sup> que, de acuerdo con los datos analizados oscila entre el 0,02% y el 0,08% sobre el presupuesto total de la DFA. Por otro lado, una parte muy importante del mismo (en torno al 70% para los tres últimos años del III Plan) ha estado destinado a las convocatorias de subvención, las cuales, aunque se hayan orientado como instrumento del III Plan no constituyen una actuación planificada de la misma naturaleza. Por lo que respecta a los recursos humanos la situación es similar ya que no es posible saber con precisión cuántas personas están implicadas en las distintas actuaciones, si bien también se cumple el principio, por lo que respecta al servicio de igualdad, de que a pesar de lo escaso de los recursos, los resultados son bastante satisfactorios</p> <p>Al margen de la posible reconstrucción global de los recursos destinados al III Plan el hecho cierto es que por lo que respecta a la dotación del Servicio de Igualdad, tanto presupuestariamente como en recursos humanos, ha hecho especialmente difícil la gestión. De hecho, la percepción de las personas informantes concuerda con el</p>	

<sup>9</sup> No se dispone de ningún dato sobre presupuesto empleado por las CCAA en el desarrollo de sus actividades, incluida la Comisión del IFBS como importante gestor de recursos en materia de atención a las víctimas de violencia de género.

análisis de los datos. En palabras de una responsable entrevistada, se ha trabajado “en un esquema de mínimos pero se ha intentado que lo que se haga sea real y estratégico, que se haga algo con fundamento”.

En este sentido, se valora muy especialmente que se haya podido sacar adelante una experiencia como el grupo de contratos con tan exiguo presupuesto disponible. .

<b>E. 4 Pregunta de evaluación</b>	¿Cómo se ha proyectado el Plan hacia el exterior de la Diputación?
<b>Indicador</b>	<b>Valoración del papel de la Diputación en los avances en materia de empoderamiento, corresponsabilidad y violencia contra las mujeres</b> <b>Identificación de recursos indirectos aplicados al desarrollo del Plan</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	¿Qué aspectos cree que se han consolidado más en el desarrollo de Berdinbidean: los relacionados con las actuaciones en materia de gobernanza y empoderamiento, o el desarrollo de actuaciones en materia de prevención de violencia?
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Análisis actividad Berdinbidean Convocatorias de subvenciones / Entrevistas / Grupos focales
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de cuadrillas y ayuntamientos Asistencia técnica Berdinbidean

#### RESPUESTA / MEDICIÓN

El espacio de trabajo de **Berdinbidean** se constituye como un **espacio en proceso de transformación**, por lo que **la valoración del papel de la DFA tiene muy distintos matices**, dependiendo de la posición de la persona que con la que se tiene la interlocución.

En este sentido, y por lo que respecta al análisis del discurso de las personas informantes, al respecto de Berdinbidean conviven **dos posiciones** que responden a dos **tipos de interlocuciones** en lo referente al trabajo de igualdad en los municipios y cuadrillas.

Uno de estos perfiles, que en este momento podría pensarse que es mayoritario, que estaría representado por **personal técnico con poca o ninguna formación** en materia de **igualdad** y cuya relación con Berdinbidean se establece, fundamentalmente, a través de la “**obligatoriedad**” de las convocatorias de subvención. Dicho perfil, coexiste con otro, que podría considerarse minoritario, aunque **emergente**, a la luz de los datos sobre crecimiento de proyectos en materia de gobernanza y consolidación de estructuras de igualdad<sup>10</sup> que se corresponde con un perfil técnico que sí tiene **formación en igualdad** y que puede **valorar la potencialidad de Berdinbidean y los recursos de DFA** para trabajar en materia de gobernanza y empoderamiento.

La línea de discurso del personal técnico que responde al primer perfil descrito considera, en gran medida, que el instrumento que representa **Berdinbidean es solamente un gestor de recursos bastante exigente y, por así decirlo, un tanto intransigente con las necesidades reales, especialmente en entornos rurales**. Esta visión parece tener claramente un antes y un después con el cambio de la asistencia técnica y el avance en la gestión de las convocatorias que parece haberse percibido como un endurecimiento de las condiciones.

Así, el discurso que se encuadra en este perfil cuestiona la **idoneidad** tanto de los **contenidos** de los **proyectos** como de su **finalidad**, para el **medio** en el que deben desarrollarlos.

Esta percepción, se corresponde a su vez, con lo que la **anterior asistencia técnica de Berdinbidean** recogía en sus informes de actividad en el sentido de que existe una “**tradición**” en la realización de actividades que ha sido necesario ir adaptando. De hecho, esta idea se traslada con claridad en el discurso de los documentos iniciales de la asistencia técnica al referirse a la realidad de los municipios con los que deben trabajar.

En muchos casos, este personal técnico de los municipios y cuadrillas manifiesta un **desfase importante** entre las **expectativas de la población que atienden** ( eminentemente rural) y las **exigencias de las convocatorias de subvención** y demandan, implícitamente apoyo para **adecuar recursos y necesidades**

Este discurso no sólo procede de personas con responsabilidad técnica en los municipios o cuadrillas, sino también de personas que han tenido responsabilidad en la asistencia técnica de la red. En esta línea, desde el punto de vista de una de las personas que fue responsable de asistencia técnica, presenta con mucha claridad la **necesidad de actuar de forma conciliadora, reforzando el modelo de funcionamiento que verdaderamente represente un proceso de generación de políticas locales de igualdad:**

<sup>10</sup> Ver análisis de estructuras de igualdad en municipios y cuadrillas, *apartado 2.5.4*

Como contrapunto a esta línea de discurso, estaría el discurso del perfil de personal técnico con **formación en igualdad** que, aunque pueda estar de acuerdo en el planteamiento de algunos de los problemas (especialmente en lo que se refiere a la gestión de las subvenciones) **sí valora la potencialidad de Berdinbidean y los recursos de Diputación para trabajar en materia de Gobernanza y Empoderamiento**, incidiendo en el especial valor de este servicio para trabajar en *“lo político”*, con una clara conciencia de que ahí está la clave:

Otro elemento de análisis coincidente entre estos tres perfiles (técnico no igualdad, técnico igualdad y responsable coordinación) está en relación con las dificultades para coordinar actuaciones de violencia de género con Berdinbidean, también en relación con las dificultades de coordinación existentes con la propia DFA, entre las actuaciones coordinadas desde el Servicio de Igualdad con las que desarrolla el IFBS.

### ➤ DFA COMO POLICY MAKER

<b>E.5 Pregunta de evaluación</b>	¿Cómo ha funcionado la coordinación interinstitucional a efectos de la dotación de recursos para actuaciones de empoderamiento?
<b>Indicador</b>	<b>Nivel de recursos destinados</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	-----
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Información subvenciones Actividades en el marco de Berdinbidean
<b>Personas destinatarias</b>	-----
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>Por lo que respecta a los recursos destinados a la financiación de acciones de empoderamiento en la convocatoria de subvenciones públicas, la financiación de estas acciones desciende en 2013, y no se produce en 2014, partiendo de una situación en los dos años anteriores en los que prácticamente la mitad de los recursos se destinaban a proyectos de este tipo. En el caso de las subvenciones privadas, las subvenciones en materia de empoderamiento se han mantenido constantes a lo largo de los años de ejecución del Plan. En este sentido, es importante tener en cuenta que, en línea con el análisis de la actividad de Berdinbidean y la forma en que se gestan los proyectos, el importante volumen de proyectos de empoderamiento, puede responder a una integración de muy diversas actuaciones, que pueden resultar “catalogables” como empoderamiento porque, desde el punto de vista de su finalidad última se les puede presuponer algún grado de contribución a los objetivos de este eje.</p>	

29

## 3.2.2 DIMENSIÓN DE PROCESOS

### ➤ DFA COMO ORGANIZACIÓN

<b>P.1 Pregunta de evaluación</b>	¿Son adecuados los mecanismos institucionales y técnicos establecidos para la implementación del III Plan?
<b>Indicador</b>	<b>Valoración del papel del Servicio de Igualdad / Valoración de las estructuras formales del Plan (Comisiones de Área y Comisión Interdepartamental) / Valoración de los instrumentos y herramientas</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	¿Cómo se produce la relación de su área/departamento con las estructuras del Plan (Comisión de área / Comisión Interdepartamental / Servicio de igualdad?) ¿Considera que están suficientemente pautados los canales y procedimientos de comunicación entre las distintas estructuras del plan? ¿Tiene un conocimiento global sobre el funcionamiento de su Comisión de Área? ¿Está familiarizado con los instrumentos de planificación y seguimiento de la aplicación del Plan? (Programas Operativos, recurso a Gurenet, etc.)
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Entrevistas / Actas reuniones / Seguimiento P.O.'s Grupos focales
<b>Personas destinatarias</b>	Personas en puestos técnicos y de dirección / Miembros de CI y CCAA
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>Teniendo en cuenta que el conocimiento del III Plan es bastante limitado dentro de la DFA, la valoración del servicio de igualdad, las estructuras e instrumentos del mismo queda restringida a las personas que participan o</p>	

han participado en las CCAA, la CI o el grupo informal de contratos.

**En este sentido, existe una opinión bastante unánime sobre el buen trabajo y capacidad de resolución de problemas que muestra el Servicio de Igualdad, tanto apoyando la resolución de cuestiones técnicas** “*el Servicio de Igualdad nos ha respondido muy bien, a la hora de pedir documentación a las empresas no teníamos nada en qué basarnos y ahí Arantxa Cañamares nos ha ayudado a preparar unos modelos un poco a facilitarle la labor a la empresa*” **como en el apoyo a los procesos de mainstreaming por parte de la Jefa de este Servicio**, Así, una de las personas entrevistadas la menciona permanentemente en lo que es la descripción de un proceso que debe en buena parte su éxito a esta labor de apoyo y estrecho acompañamiento.

Por lo que respecta a las otras estructuras la valoración es tan diversa y desigual como su propio funcionamiento, de tal manera que existen **opiniones muy positivas**, que son más positivas si la persona en cuestión participa de ambas estructuras ya que se percibe como una **experiencia más enriquecedora**, como se manifiesta en el testimonio de estas dos personas que han tenido la oportunidad de participar en **ambas Comisiones**:

En contraste con las opiniones en positivo y, posiblemente, **debido a un peor funcionamiento de la Comisión también es común encontrar opiniones relativamente negativas**.

<b>P.2 Pregunta de evaluación</b>	¿En qué medida estos mecanismos estás dando respuesta a las demandas planteadas por los departamentos y Comisiones de Área?
<b>Indicador</b>	<b>Grado de implantación de los mecanismos de comunicación y detección de necesidades</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	¿Cómo valora la distribución de la información al conjunto de la plantilla?
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Actas / Informes / Entrevistas / Grupos focales
<b>Personas destinatarias</b>	Personas en puestos técnicos y de dirección / Miembros de CI y CCAA
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>El trabajo de <b>comunicación y detección de necesidades</b> se hace fundamentalmente desde el <b>Servicio de Igualdad</b> hacia las CCAA y, salvo rarísimas excepciones, dichas comisiones no cuentan con mecanismos muy eficaces de comunicación y/o de recogida de necesidades. De hecho, la responsable del servicio de igualdad recuerda como un hecho especialmente singular y gratificante la oportunidad de hacer formación con todo el personal de servicios generales, única comisión de área que tomó la decisión de hacer formación para toda su plantilla: <i>“Dimos formación hasta a la gente de mantenimiento, que decían “¿y éstas quiénes son? Fue muy positivo poder hacer formación con gente a la que no conoces, que ni siquiera sabían que había un plan de formación...”</i>.</p> <p>En este sentido, el Servicio de Igualdad, a través de su contacto con las Comisiones en el desarrollo de labores de planificación y seguimiento, intenta siempre atender a las demandas que se planteen, pero el elevado número de Comisiones y la reducida dimensión del servicio, sumada a la escasez de recursos, imposibilitan la puesta en marcha de mecanismos de detección de necesidades, que les permitiría trabajar de una forma más proactiva.</p>	

<b>P.3 Pregunta de evaluación</b>	¿Ha contribuido el Plan a hacer de la DFA una entidad socialmente corresponsable?
<b>Indicador</b>	Evolución de los esquemas de conciliación Valoración de la integración de la corresponsabilidad en la cultura de la organización
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	¿Qué progresos se han realizado en materia de conciliación / corresponsabilidad al interior de la organización?
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Entrevistas / Grupos focales
<b>Personas destinatarias</b>	Personas en puestos técnicos y de dirección / Miembros de CI y CCAA
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>La <b>percepción a este respecto es que se cumple la ley, pero no se favorecen los esquemas de corresponsabilidad</b> (potenciando la participación de los hombres en el cuidado) ni <b>tampoco se facilita el</b></p>	

**disfrute de los derechos:**

Es importante remarcar que todas estas reflexiones surgieron en los grupos con mucha rapidez y espontaneidad, a pesar de que en un primer momento la cuestión de la corresponsabilidad se sitúa en el orden de las cosas que funcionan y que están garantizadas por la norma.

➤ **DFA COMO POLICY MAKER**

<b>P.4 Pregunta de evaluación</b>	¿Cómo ha contribuido el plan al desarrollo del empoderamiento en el territorio desde las entidades locales y el movimiento asociativo?
<b>Indicador</b>	<b>Valoración de los mecanismos de coordinación interinstitucional (relación con los municipios y el movimiento asociativo)</b> <b>Valoración de la gestión de recursos</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	¿Cómo están evolucionando las iniciativas de formación para el empoderamiento? ¿Cómo se produce y se articula la demanda desde las entidades locales? ¿Cómo se ha desarrollado la figura de los ayuntamientos “motores” considerada en la puesta en marcha de la Red Berdinbidean?
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Información subvenciones Actividades en el marco de Berdinbidean
<b>Personas destinatarias</b>	
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>Desde el punto de vista de los procesos (ya considerados, en parte, al analizar las estructuras) y por lo que respecta a los municipios de Berdinbidean, puede decirse que las relaciones están en un <b>proceso de transición</b> en el que se hace difícil transferir experiencias más vinculadas a un desarrollo estratégico de las políticas de igualdad. Como ya ha quedado identificado en aquellos espacios de gestión municipal o de cuadrilla donde se ha comenzado un proceso de impulso en políticas de igualdad, se avanza también con el tejido asociativo, dado que su fortalecimiento va a formar parte de sus estrategias.</p> <p>En este sentido, la experiencia de Berdinbidean y su información de soporte, al realizarse de forma individual (recuentos de reuniones, informes de actividades) sólo permite reconstruir la experiencia de los casos de éxito, pero se hace prácticamente imposible y a falta de un análisis específico, conocer la situación del resto de los municipios, salvo aquellos que estén claramente orientados desde la intervención política. En este sentido, no parece haber indicios claros sobre la virtualidad de los “municipios tractores”. De hecho, y desde el análisis del discurso existe una cierta conciencia de que no todas las iniciativas sirven para todos los contextos.</p>	

31

<b>P.5 Pregunta de evaluación</b>	¿En qué medida están presentes los elementos de la organización socialmente corresponsable en las iniciativas desarrolladas en el marco del Plan?
<b>Indicador</b>	<b>Recursos destinados a servicios de cuidados y conciliación en la actividad municipal</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	-----
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Entrevistas / Grupos focales / Análisis subvenciones
<b>Personas destinatarias</b>	
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>Todos los datos cuantitativos apuntan a la existencia de <b>proyectos e iniciativas</b> de O.S.Responsable con un <b>carácter absolutamente testimonial</b>, tanto en las convocatorias de subvención a entidades públicas y privadas, como en las actuaciones directas de la DFA, tal y como ha quedado descrito en el apartado 2.5.5</p> <p>En este sentido, no se produce ningún discurso al respecto de las razones, sino, simplemente se reconoce la dificultad y se avanza en que tal vez lo que dificulte el desarrollo de estas actuaciones sea su <b>“invisibilidad”</b> frente a temas como el de la violencia. Así, en palabras de una persona que ha trabajado en el territorio: <i>“Conciliación es de los que más cuesta –algunas cuidadoras y concejalas identificaban la necesidad-, pero como es algo invisible y requiere también de recursos... Violencia se desarrolló mucho más, sobre todo porque además en esos años hubo dos asesinatos y claro eso sensibilizó”</i>.</p>	

<b>P.6 Pregunta de evaluación</b>	¿Se han producido sinergias entre las actividades del IFBS y las de las entidades locales en materia de atención a las víctimas de violencia machista y el desarrollo del Plan?
<b>Indicador</b>	<b>Grado de integración en el desarrollo de actuaciones de prevención y atención de violencias machistas.</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	<p>¿Cómo ha evolucionado en el período del plan la integración de los servicios que presta la DFA (pisos de acogida, servicios de orientación jurídica, atención psicológica, cuidado de menores dependientes de víctimas)?</p> <p>¿Qué otras iniciativas en, la línea de la guía de recursos, se han puesto en marcha en materia de información, prevención y detección precoz?</p> <p>¿Cómo valora estas iniciativas?</p> <p>¿Cómo se establece la coordinación con iniciativas desarrolladas en el marco de Berdinbidean, como es el caso del programa para jóvenes Beldur Barik?</p>
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Información IFBS / Entrevistas / Grupos Focales
<b>Personas destinatarias</b>	
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>La descripción de las actividades que desarrolla el IFBS en materia de violencia de género (ver apartado 2.5.5) no permite conocer en mayor profundidad cuál es su grado de <b>“integración”</b> en los términos en los que se maneja el concepto de <b>“integralidad”</b> dirigido a evitar procesos de victimización secundaria y a mejorar los procesos de intervención social. Posiblemente porque el relato de los mismos está hecho desde un recuento más general de grandes números (mujeres atendidas, plazas ofertadas) y menos en término de procesos.</p> <p>No obstante, y poniendo en contexto estos servicios, con los convenios y protocolos firmados, así como con la participación en el Grupo Técnico de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional, y la red de trabajadores y trabajadoras en el THA <b>se entiende que existe un alto grado de integración en los servicios y atención que se presta.</b></p> <p>En este sentido, y por lo que respecta a la relación con el resto de agentes que trabajan tanto en la DFA como en los municipios Berdinbidean, pareciera que los <b>mecanismos de información y comunicación no se desarrollan con la suficiente fluidez</b> si se atiende al discurso que se produce al respecto tanto desde el IFBS como desde la asistencia técnica vigente durante la ejecución del III Plan:</p> <p>Sin embargo, desde el momento actual comienzan a vislumbrarse <b>espacios claros de cooperación</b> tanto a nivel concreto como en la manifestación desde el IFBS de <b>profundizar en los mecanismos de coordinación.</b></p>	

### 3.2.3 DIMENSIÓN DE RESULTADOS

#### ➤ DFA ORGANIZACIÓN

<b>R.1 Pregunta de evaluación</b>	¿Se han producido cambios cuantitativos y cualitativos atribuibles a la implementación del III Plan?
<b>Indicador</b>	<b>Valoración del cambio cultural en la organización</b> <b>Incremento de la presencia femenina en puestos de responsabilidad</b> <b>Incremento de la participación de las mujeres en los procesos formativos no obligatorios</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	<p>¿Cómo cree que se ha avanzado en materia de paridad al interior de la organización?</p> <p>¿Qué progresos se han realizado en materia de conciliación / corresponsabilidad al interior de la organización?</p>
<b>Técnica/ Fuente datos</b>	Datos personal / Entrevistas
<b>Personas destinatarias</b>	
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>La plantilla de la DFA ha estado relativamente equilibrada en el número entre hombres y mujeres a lo largo de estos años, aunque ellos ocupan las mejores posiciones en términos de categoría profesional. Estos datos están refrendados por la clara percepción que tienen los trabajadores y muy especialmente las trabajadoras de la entidad en torno a la existencia de una segregación vertical.</p>	

Asimismo, parece claro que existe una cierta segregación horizontal, que parece estar normalizada como un reflejo de la sociedad.

Como contrapunto a esta opinión de **normalización** sobre la segregación profesional, se sitúa una iniciativa de **empoderamiento** dirigida al grupo mujeres que trabajan de forma predominante como personal de limpieza en la red de albergues del IFJ.

En el caso del IFBS no se dispone de información desagregada por sexos, si bien, teniendo en cuenta el peso relativo que tienen las estructuras destinadas a los cuidados en el marco de su actividad, es previsible que, como organización, tenga una presencia mayoritariamente femenina.

### ➤ DFA AGENTE MAINSTREAMING

R.2 Pregunta de evaluación	¿Son adecuados y suficientes los procesos de formación establecidos para avanzar en la adopción del mainstreaming de género?
Indicador	<b>Número de personas formadas sobre total del departamento y de la organización</b> <b>Grado de satisfacción de las personas formadas</b> <b>Grado de repercusión real sobre el desempeño</b>
Pregunta de campo/análisis	¿Ha participado o tiene conocimiento sobre los procesos de formación relacionados con el mainstreaming y la aplicación de la perspectiva de género? En su caso, ¿cómo valora el desarrollo de estos procesos de formación?
Técnica/ Fuente datos	Información cursos de formación / Entrevistas / Grupos
Personas destinatarias	Personas en puestos técnicos y de dirección / Miembros de CI y CCAA
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>Los datos disponibles sobre formación, tal y como ha quedado recogido en el apartado 2.5.1, indican un avance cualitativo muy importante, si bien aún es escasa la extensión de la formación básica en igualdad.</p> <p>El <b>grado de satisfacción sobre la formación realizada es muy alto de forma generalizada</b>. Las personas entrevistadas y participantes en los grupos que han experimentado el paso por un proceso de formación verdaderamente lo han percibido como un hito en su manera de comprender la realidad.</p> <p>En ese sentido, se le atribuye una <b>importante capacidad de transformación</b>, al punto de que en alguno de los grupos se planteó un intenso debate en torno a la conveniencia de que la formación en igualdad fuera obligatoria, en algún caso como una forma de compromiso de la dirección con el avance de la igualdad.</p> <p>Asimismo, también existe un amplio acuerdo sobre el interés que suscita la formación específica especialmente en ámbitos en donde resulta especialmente difícil la aplicación de la perspectiva de género, como es el caso de la jornada sobre urbanismo con perspectiva de género organizada en el marco de la Comisión de Área con el apoyo del Servicio de Igualdad.</p>	

33

R.3 Pregunta de evaluación	¿Cómo ha incidido el plan en la adecuación de la normativa y la práctica administrativa en materia de incorporación de la perspectiva de género
Indicador	<b>Número y naturaleza de procesos que incorporan la perspectiva de género (contratos y subvenciones)</b> <b>Relevancia de los procesos desarrollados para el funcionamiento de la DFA</b> <b>Valoración de las experiencias de éxito (juventud / deporte / equilibrio territorial)</b>
Pregunta de campo/análisis	¿Cómo cree que se ha avanzado en el lenguaje no sexista? ¿Cómo cree que se ha avanzado en la aplicación de la perspectiva de género en los análisis e informes de su área/departamento?
Técnica/ Fuente datos	Entrevistas / Informes asistencia técnica
Personas destinatarias	
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
Uno de los logros más claros del III Plan, a juicio de las personas que trabajan en la gestión del mismo, está en	

relación con la puesta en marcha de diversas **iniciativas “sostenibles” de mainstreaming.**

➤ **TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS CLAVE:**

Por lo que respecta a la transversalización de la perspectiva de género en procedimientos clave la experiencia más importante es la puesta en marcha de un proceso de trabajo **desarrollado por un grupo interdepartamental para la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos de contratos, convenios y subvenciones.**

Este **proceso de generalización del trabajo** en torno a la incorporación de la perspectiva de género coincide **en paralelo** con otro **proceso político** que desemboca en la aprobación de la **Norma Foral 5/2015** sobre incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable (publicada en febrero de 2015), cuya interpretación es un tanto reduccionista y, hasta cierto punto, viene a limitar la potencialidad del proceso desarrollado.

Así, y **según la interpretación realizada desde la Intervención al publicarse la norma, la igualdad no puede utilizarse en el objeto del contrato.** Al no estar en el objeto, **no pueden utilizarse en los criterios de baremación o en la solvencia técnica; sino que se quedan limitados a las condiciones de ejecución,** resolviéndose con una frase tipo del estilo “se incorporará la igualdad de género”. Esta forma de resolver representa un retroceso y da al traste con uno de los valores más importantes del proceso desarrollado hasta ahora.

Sin embargo, un buen número de las personas que han participado en este proceso y que también han actuado como informantes clave de esta evaluación, **comparten el interés y la satisfacción por el proceso desarrollado pero tienen una visión un tanto sombría sobre las implicaciones y las dificultades de la incorporación de la perspectiva de género,** resintiéndolo la incorporación de la norma como una oportunidad pero también como una dificultad, tal y como está siendo aplicada:

Así, existe un cierto discurso en el sentido de que **aplicar la igualdad en la contratación puede terminar representando un bloqueo** y, lo que es más importante, que **a pesar de la existencia de la norma sigue habiendo muchas resistencias por parte de la jefatura:**

Por otra parte, **parece claro que es necesario relanzar los procesos internos ya que se percibe un cierto desgaste en las personas que han formado parte del grupo de referentes,** si bien se muestran muy satisfechas de haber participado y tienen **expectativas de continuidad de cara al IV Plan.**

El grupo de trabajo para la **incorporación la evaluación previa de impacto de género en el desarrollo de normativa,** como ha quedado descrito, se desarrolla en paralelo al anterior pero tiene un recorrido mucho más corto debido a la ausencia de apoyo y respaldo. De tal manera que, incluso las personas entrevistadas pertenecientes a las CCAA desconocían prácticamente su existencia.

➤ **TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN POLÍTICAS Y PROGRAMAS:**

Las tres experiencias de colaboración entre el **Servicio de Igualdad** y el **IFJ, Departamento de Administración Local, y Servicio de Deportes,** descritas en el apartado 2.5, son solamente conocidas por los servicios y departamentos participantes y no han tenido mayor transcendencia, si bien constituyen el núcleo de una **“forma de hacer”** que claramente puede servir de base al desarrollo futuro de esquemas de mainstreaming. En este sentido, tanto la información de entrevistas, como la información recabada de los informes de seguimiento, reflejan un nivel muy alto de satisfacción con la experiencia desarrollada, relegando un balance totalmente positivo.

Esto sucede muy especialmente en el caso del IFJ donde el proceso de mainstreaming se ha desarrollado de una manera más intensa, generándose procesos tanto de mainstreaming en su propia gestión de personal (formación para el empoderamiento de las empleadas de la red de albergues) como en actuaciones finalistas (como es el caso del programa de sensibilización en materia de violencia de género entre los jóvenes, denominado **“A golpe de palabra”.**

<b>R.4 Pregunta de evaluación</b>	¿En qué medida ha contribuido el Plan al desarrollo de políticas locales de igualdad?
<b>Indicador</b>	<b>Valoración de la actividad de Berdibidean Iniciativas de desarrollo de las políticas locales de igualdad</b>
<b>Pregunta de campo/análisis</b>	¿Cómo se está produciendo la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las políticas locales? ¿Se puede decir que comienzan a existir verdaderas políticas locales de igualdad? ¿Qué incidencia ha tenido el desarrollo de acciones de formación para el desarrollo de

	ordenanzas municipales de igualdad?
Técnica/ Fuente datos	Informes evolución Berdibidean / Entrevistas
Personas destinatarias	Grupos focales
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>En lo que respecta a los resultados, es interesante contrastar la apreciación de la técnica de igualdad de uno de los municipios que cuentan con Plan de Igualdad y que percibe, a todas luces, las <b>dificultades de base en el desarrollo de procesos de mainstreaming</b>.</p> <p>A pesar de las dificultades, y en coherencia con el análisis realizado en el que se compara la participación de los municipios en las convocatorias de subvenciones y el <b>desarrollo de espacios de igualdad en estos municipios</b>, puede inferirse que se está produciendo una cierta <b>masa crítica</b> para el desarrollo de iniciativas en torno a estos municipios y cuadrillas como motores de actividad.</p>	

### ➤ DFA POLICY MAKER

R.5 Pregunta de evaluación	¿En qué medida ha contribuido el plan al desarrollo de actuaciones integradas en contra de la violencia a nivel municipal?
Indicador	<b>Número de protocolos contra la violencia y grado de intervención/apoyo de la DFA</b>
Pregunta de campo/análisis	¿Cuántos protocolos locales de actuación existen y con qué nivel de implantación? ¿Cómo se coordinan en relación con el IFBS?
Técnica/ Fuente datos	
Personas destinatarias	
<b>RESPUESTA / MEDICIÓN</b>	
<p>En el espacio Berdibidean existe <b>un protocolo de actuación en materia de violencia en la Llanada Alavesa</b> y un diagnóstico de la situación de violencia en <b>Rioja Alavesa</b>. Según la información facilitada y reflejada en la pregunta de evaluación P.6 el IFBS va a comenzar un proceso de coordinación con Rioja Alavesa.</p>	

35

### 3.2.4 ASPECTOS GLOBALES

A modo de balance de resultados de la evaluación, en este capítulo se trata de hacer una mirada que conjugue las distintas variables para fijar el foco sobre algunos aspectos relevantes desde el punto de vista de los roles y las dimensiones; incorporando también la estructura de ejes que ha quedado distribuida a lo largo del capítulo de análisis e interpretación de datos.

Por lo que respecta a los roles y dimensiones, una cuestión muy relevante es que, con la excepción del propio Servicio de Igualdad, no hay ningún otro agente que tenga percepción del plan en su conjunto, con la consiguiente **fragmentación del esfuerzo realizado**. La percepción de pertenencia que han recibido las personas participantes en el proceso de evaluación puede ser un buen indicador de la importancia de identificar con claridad las estructuras sobre las que se desarrolla el plan y la conciencia compartida de espacio común en donde los esfuerzos suman.

También en relación a las estructuras y procesos, la lógica de planificación y ejecución de dentro- fuera ha obligado al desarrollo de esquemas de funcionamiento en los que no se han podido establecer las sinergias necesarias; generando importantes cargas de trabajo en el desarrollo de las labores de coordinación y seguimiento que, por un lado han de impulsar a las CCAA, por otro, asumir la gestión de las subvenciones y, en tercer lugar, desarrollar la labor de coordinación de la asistencia técnica y el contacto con las entidades locales en la prestación del servicio Berdibidean.

Este esfuerzo, sin embargo, ha generado mucha **visibilidad** por parte del Servicio de Igualdad, en todas direcciones, estableciendo mecanismos claros de legitimidad para liderar y acompañar procesos de mainstreaming como condición sine qua non para el buen gobierno.

Por otro lado, y haciendo un sumario por lo que respecta al análisis de los distintos ejes, en el marco de este III Plan, puede decirse que por lo que respecta al **empoderamiento**, los esquemas de participación

son muy amplios, por lo que difícilmente se pueda decir ni en este, ni en casi ningún otro contexto, que no se ha producido una ejecución importante. Sin embargo, resulta complicado contar con información que permita ir un poco más allá y determinar la naturaleza y el alcance de las actuaciones realizadas.

En lo que se refiere al eje de **violencia contra las mujeres**, las actuaciones están dibujadas de una forma definida y aunque no se cuenta con alguna información que permita dimensionarla, y/o matizar su aplicación; se trata de actividades que en su manifestación más básica, como es la declaración institucional, se han incorporado con carácter obligatorio para los municipios que reciben recursos de la DFA.

Y, por último, y como pincelada de reflexión en la interpretación de los datos, previa a las conclusiones, es necesario llamar la atención sobre la casi total ausencia de proyectos enmarcados en el eje **organización socialmente responsable**, considerado como una de las informantes clave como un espacio de **invisibilidad** para la acción pública y, en esa medida, más complejo y costoso de analizar y desarrollar acciones-

## 4. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Atendiendo a los objetivos planteados en la evaluación sobre el conocimiento de los efectos del plan (grado de cumplimiento) y el desarrollo de sus procesos clave, ha supuesto una ordenación de las conclusiones vinculada fundamentalmente a poner de relieve los **logros alcanzados**, más allá de su posible cuantificación, al tiempo que los aspectos menos positivos se traducen, en todo caso, en los posibles **ámbitos de mejora**.

De tal manera que, se maximice la utilidad de la evaluación para los distintos **stakeholders** generando recomendaciones en términos de lecciones aprendidas y de identificación de espacios de mejora e innovación, especialmente orientadas a la generación de inputs en el diseño e implementación del IV Plan.

### 4.1 ¿QUÉ SE HA LOGRADO?

- **Sensibilización y reconocimiento de la igualdad y la perspectiva de género como un elemento fundamental en el desarrollo del trabajo de la DFA:** En este terreno se han producido importantes avances, tal y como se desprende de la preocupación generalizada por un uso no sexista del lenguaje, así como por el reconocimiento de la necesidad de incorporar la variable sexo de toda la información que se produzca. Todo parece indicar que para la DFA, al igual que sucede en la mayor parte de organizaciones de similares características, éste es un proceso imparables y bastante consolidado; si bien estos avances no garantizan por sí mismos un cambio en la cultura de la organización. De hecho, existen datos e indicadores que permiten afirmar la existencia de importantes resistencias en la aplicación de la perspectiva de género cuando ésta afecta de lleno al propio espacio de trabajo.
- **Consolidación de procesos de mainstreaming sobre procedimientos concretos:** A pesar de la escasez de recursos se han iniciado y consolidado algunos procesos de mainstreaming, como es el caso de la incorporación de la perspectiva de género en contratos, convenios y subvenciones. El éxito de este proceso, no se ha podido replicar, sin embargo, en un proceso como es la evaluación previa de impacto de género, en la medida en que no ha contado con los elementos de continuidad en el tiempo, así como con el compromiso político necesario.
- **Continuidad y refuerzo de procesos formativos no solo básicos sino transversales y específicos:** A pesar de que el proceso de formación viene de antiguo y se ha hecho y se sigue haciendo un gran esfuerzo, se pone de manifiesto las dificultades que todavía hay para abordar los temas de igualdad, tanto por la falta de sensibilidad como por la falta de conocimiento. Para avanzar en sensibilización hay que mejorar en conocimiento. En este sentido, se evidencia que, con carácter general, se detecta la necesidad de una mayor formación transversal para todo el personal, produciéndose el hecho de que hay una relación directamente proporcional entre la implicación en los procesos de mainstreaming y la generalización de la formación como es el caso de la Dirección de Servicios Generales. Parece haber un acuerdo bastante amplio en el sentido de que la formación debería ser exigida por parte de la Dirección, ya que si se mantiene de forma optativa se generan desigualdades entre la plantilla a ese respecto. En este sentido, la formación específica, en la que se vinculan las necesidades concretas del sector en el que se trabaja y la está muy bien valorada y es considerada como una clave para continuar.
- **Desarrollo de relaciones estables entre el servicio de igualdad y el conjunto de los Departamentos de la DFA como núcleo precursor del desarrollo de Unidades de Género**  
La relación establecida entre el Servicio de Igualdad, la CI y las CCAA ha permitido generar, un núcleo de actividad en el que generar reconocimiento y visibilización de estas estructuras de igualdad y por ende, de las actuaciones del Plan por parte del personal de la DFA. En lo que se refiere a las

relaciones entre las distintas comisiones, éstas no están formalizadas ni claramente procedimentadas, no disponiendo de espacios de relación “inter comisiones”, sino que toda su relación se produce de forma bilateral con el Servicio de Igualdad. A pesar de esta dificultad, y con diferencias entre unas y otras Comisiones, se ha establecido una dinámica de trabajo de mínimos por lo que respecta al desarrollo de los instrumentos de planificación y seguimiento de la actividad, generándose un compromiso más o menos intenso de trabajo en torno a las actuaciones del Plan.

- **Invisibilidad/falta de comunicación sobre las actuaciones y los actores “externos” relacionados con el Plan:** Este último elemento se considera, en neto, como un espacio de mejora en la medida en que existen espacios de planificación y actividad que, a pesar haber generado importantes cargas de trabajo, como es el caso de la gestión de las subvenciones tanto públicas como privadas, o la gestión desarrollada con los municipios de Berdibidean no se han vinculado al desarrollo del Plan por ninguna vía, considerándose, en todo caso, como actuaciones “externas”. Esa misma falta de atención y visibilidad se ha producido sobre acciones llevadas a cabo por agentes de la DFA en los ejes que quedan “fuera” del núcleo de la gobernanza, teniendo en cuenta que las herramientas y estructuras del Plan se han dirigido a la planificación y seguimiento de las acciones relacionadas con este núcleo de actividad.

#### 4.2 ¿DÓNDE Y CÓMO SE PODRÍA MEJORAR?: DISEÑO DE ESTRATEGIAS Y ACTUACIONES

- **Apuntar hacia una verdadera estrategia de mainstreaming partiendo de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de la DFA.** La realización de un planteamiento de estrategia de mainstreaming sobre las políticas, incluyendo el desarrollo de un plan de igualdad interno para el desarrollo de la capacidad de género de la organización, conseguiría rentabilizar los logros habidos (claramente debidos a la continuidad y el compromiso de la dirección) y significaría un impulso fundamental para un salto cualitativo en materia de **gobernanza para la igualdad**, teniendo en cuenta que la DFA se encuentra en un momento político propicio para este tipo de apoyos.
- **Orientar el diseño de las acciones de forma flexible contando con las necesidades y diversidad de los agentes internos y externos vinculados al Plan:** El diseño de nuevas actuaciones debería considerar las necesidades y expectativas de los distintos agentes de forma comprensiva, superando esquemas de funcionamiento que “expulsen” del Plan a cualquier agente o actividad. En este sentido, sería necesario reconsiderar, la existencia de acciones comunes y específicas que pueden terminar convirtiendo a lo común en la actividad no interesante, mientras que la acción específica es la única que tiene sentido para el Departamento o Servicio en cuestión. En este sentido sería interesante combinar la planificación de objetivos y orientaciones generales, para avanzar en los grandes temas de la Gobernanza o la Corresponsabilidad al interior de la organización, con el establecimiento de objetivos específicos relacionados con la actividad concreta de las distintas direcciones y departamentos. En este caso sería importante distinguir entre actuaciones finalistas, claramente enmarcables en un eje determinado (como puede ser el desarrollo de las actuaciones de atención y prevención de violencia desarrolladas por el IFBS) y aquellas otras relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género, desde un punto de vista sectorial, como puede ser el caso del desarrollo de acciones de empoderamiento y apoyo a la diversificación profesional, tomando como ejemplo los talleres de empoderamiento realizados por el Instituto Foral de la Juventud con el personal de limpieza de los albergues.
- **Implicar a todo el personal de la DFA en el compromiso por la igualdad:** La exigencia sobre la participación de todas las personas que trabajan en la DFA en alguna actividad de formación o sensibilización en materia de igualdad de género requeriría del establecimiento de un estándar mínimo que, más allá del cambio cultural, serviría para introducir la cuestión como cualquier otro

requerimiento que va a generar una **nueva forma de hacer** (en el estilo de lo que puede suponer la introducción de un sistema informático nuevo el cambio en un sistema operativo).

#### 4.3 ¿DÓNDE Y CÓMO SE PODRÍA MEJORAR?:

##### PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- **Sostener y cimentar la “arquitectura de género”:** La consecución de un proceso de mainstreaming con garantías de avance, pasa, necesariamente por la generación de una arquitectura de género que, en el caso de la DFA, y a la luz de la experiencia del III Plan requeriría de una serie de medidas interrelacionadas entre sí:

-**Replanteamiento de las actividades y funcionamiento de las estructuras actuales del Plan.** En este sentido, la CI debería actuar como el vehículo del compromiso político, generándose una relación entre ésta y las CCAA en función de programas de trabajo específico. En este sentido se reconoce que la implicación de la dirección y de las jefaturas es determinante para llevar adelante el Plan, significa pasar del voluntarismo a la institucionalización porque en organizaciones fuertemente jerarquizadas como las administraciones, las instrucciones para que se consideren tales y para que se lleven a cabo y se ejecuten, deben venir de arriba a abajo. Si vienen de abajo a arriba, difícilmente pasarán de considerarse recomendaciones u orientaciones sin peso suficiente como para que se asuman, se ejecuten y se consoliden.

De la misma manera sería necesario “mapear” las CCAA existentes, delimitándolas en función de objetivos concretos de tal manera que se generen grupos o espacios de trabajo temáticos y no solamente funcionales, para permitir el desarrollo de una colaboración efectiva en torno a la consecución de resultados.

- **Dotación de recursos humanos y técnicos suficientes al Servicio de Igualdad:** El servicio de Igualdad es una pieza clave en la arquitectura de género, si bien se requiere de un planteamiento de actuación que desplace el acento del seguimiento formal y burocrático hacia tareas de información y apoyo a los departamentos (muy bien valoradas en la actualidad). Dotar al servicio de igualdad no pasa simplemente por aumentar el número de personas en términos absolutos, sino “liberar” algún tiempo de personas motivadas y sensibilizadas en los distintos departamentos, facilitando también herramientas de gestión que permitan protocolizar los procesos y faciliten el desarrollo de las tareas y su seguimiento. Asimismo, es fundamental generar conocimiento en los procedimientos y procesos puestos en marcha. Avanzar en fórmulas que permitan también validar la calidad de las actuaciones desde el punto de vista de género.

- **Establecer un sistema de seguimiento:** Sin perjuicio de los avances que puedan hacerse en el desarrollo de “arquitectura de género” es imprescindible establecer un sistema de seguimiento, temporalmente estructurado que permita producir sin rigideces, información sobre la evolución de los distintos elementos considerados en el plan. Eventualmente se debería hacer una estructura de informe de seguimiento que automatizara la información, mediante una base de datos sencilla, con una recogida de datos de carácter cuatrimestral o semestral, de tal manera que se pueda ver la evolución y hacer el análisis de las dificultades. Asimismo, este sistema de seguimiento debería incorporar de forma global no sólo el trabajo de la DFA sino el de todas las entidades que tengan algún grado de participación en las actuaciones consideradas en el marco del nuevo Plan.
- **“Instalar capacidad de evaluación”:** Esta “capacidad de evaluación”, relevante en cualquier intervención, lo es especialmente en el desarrollo del sistema de evaluación de un plan de igualdad. La complejidad de su diseño, que dificulta especialmente el establecimiento de indicadores cuantitativos al uso, poco elocuentes por otra parte, no debería impedir introducir indicadores que permitan generar capacidad de relato. En la medida que se produzca el relato también se mejorará el

conocimiento sobre lo que se hace. De tal manera que sumados a indicadores cuantitativos significativos, relacionados, por ejemplo, con la cobertura (nº de personas formadas /nº total de personas en plantilla) se deberían incorporar mediciones cualitativas sobre grado de implicación, teniendo en cuenta que la capacidad de “persuasión” de un plan es un dato muy significativo, dado que carece de poder sancionador como tal instrumento de intervención.