



V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava 2022-2026



Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava



Contenido

<u>PRESENTACIÓN</u>	3
<u>PARTE PRIMERA: CONTEXTO Y COYUNTURA DEL PLAN</u>	5
<u>1.1. EVOLUCIÓN DE LOS PLANES FORALES DE IGUALDAD</u>	5
<u>1.2. CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA Y ESTRUCTURA DEL PLAN</u>	8
<u>PARTE SEGUNDA: CORAZÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	12
<u>2.1. PRINCIPIOS RECTORES</u>	12
<u>2.2. FINALIDAD</u>	14
<u>2.3. ESTRUCTURA DEL PLAN: EJES, PROGRAMAS Y MEDIDAS</u>	19
<u>BUEN GOBIERNO</u>	23
<u>EMPODERAMIENTO</u>	33
<u>ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</u>	41
<u>ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS</u>	49
<u>PARTE TERCERA: ESTRUCTURAS Y MECANISMOS PARA LA COORDINACIÓN, GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN</u>	57
<u>3.1. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD</u>	57
<u>3.2. SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN</u>	63
<u>PARTE CUARTA: ANEXOS</u>	65
<u>ANEXO 1. INDICADORES ESTRATÉGICOS</u>	68
<u>ANEXO 2. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO</u>	728
<u>ANEXO 3. ESTRUCTURA VIGENTE DE LOS DEPARTAMENTOS DE LA DFA</u>	75



PRESENTACIÓN

El V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava (en adelante, V Plan) surge en un marco histórico de especial pertinencia. La crisis sociosanitaria mundial ha puesto en evidencia las costuras del modelo de bienestar asumido hasta el momento de manera general. En este contexto, se está evidenciando de forma intensa la necesidad de un compromiso sociopolítico para la sostenibilidad de la vida y la igualdad en todas sus dimensiones.

Los cuidados, la corresponsabilidad, el acceso al empleo y las características del mismo, las diferencias entre territorios rurales y urbanos, la digitalización, el envejecimiento de la población, la situación de las personas migradas, la pobreza o la creciente desigualdad... son temáticas que han acompañado la agenda pública en estos últimos años. Resulta pertinente, por tanto, que también las políticas públicas para la igualdad de la Diputación Foral de Álava (en adelante DFA) busquen seguir incorporando en su agenda todas estas cuestiones, desde la búsqueda de la articulación de respuestas colectivas a problemáticas histórico-estructurales.

Desde la DFA se asume el reto de dar respuesta a las diferentes cuestiones enunciadas en el párrafo anterior. Paralelamente se apuesta por dar continuidad a la estrategia activada en el IV Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres de Álava durante el período 2016-2020. Mediante este doble compromiso el V Plan busca seguir pensando *desde y para* la realidad del Territorio Histórico de Álava (THA), ajustándose a sus potencialidades y necesidades descubiertas, e integrando en todo momento el camino recorrido por la Diputación en el campo de las políticas para la igualdad.

La adecuación de la mirada a las nuevas problemáticas sociales es esencial para el éxito de cualquier planificación pública, del mismo modo que su evolución y la continuidad de las estrategias elaboradas son algunas de las claves de su éxito.

El V Plan se presenta y articula en tres áreas o bloques claramente diferenciados:

El primero, **contexto y coyuntura del plan**, enmarca la coyuntura tras la que surge el V Plan, detallando la pertinencia y filosofía del mismo. A lo largo de dicho capítulo se repasan los planes de igualdad de la Diputación Foral de Álava y se enmarca la razón de ser del V Plan Foral para la Igualdad, mostrando la consonancia e interacción que constituyen entre sí y el proceso o metodología mediante el que se ha llevado a cabo su elaboración colectiva.

El segundo bloque, **el corazón del V Plan**, se centra en primer lugar en la descripción de los principios orientadores para la intervención en los que se basa el plan, así como la finalidad del mismo. Además, presenta y describe los cuatro ejes en los que se estructura, enunciando los programas de intervención y el número de medidas insertas en estos programas.



En el mismo bloque, a continuación, se despliega un apartado de presentación e introducción para cada eje, así como todas las medidas acordadas en estos. Los cuatro ejes, que son descritos y explicados en profundidad en los siguientes capítulos, son: Buen Gobierno, Empoderamiento de las mujeres, Erradicación de la violencia machista contra las mujeres y Organización social de los cuidados.

Finalmente, el tercer apartado del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava, **estructuras y mecanismos para la coordinación, gestión, seguimiento y evaluación del Plan**, se centra en los siguientes elementos. En primer lugar, en la descripción del denominado organigrama del V Plan, es decir, las estructuras y espacios implicados en su desarrollo o a los que el V Plan quiere hacer partícipes y las funciones asociadas a cada una de estas. En segundo lugar, se describen los mecanismos básicos para la gestión, seguimiento y evaluación del Plan, atendiendo en cuanto a la gestión y de manera especial a la garantía presupuestaria y de recursos y en cuanto al seguimiento y evaluación, a la descripción del planteamiento base general para el desarrollo de estos ejercicios.

Por su parte el anexo 1 presenta los indicadores estratégicos establecidos para los objetivos de cada programa y eje del V Plan, que son materia prima para el posterior apoyo en la definición de las planificaciones anuales que se desarrollen para la implementación del Plan. El anexo 2 da cuenta resumida de las principales referencias de marco normativo y programático tanto a nivel europeo, como estatal y autonómico, mientras que el último anexo refleja la estructura vigente de los departamentos de la DFA, identificando en cada uno de ellos direcciones, servicios y organismos y entidades adscritos.



PARTE PRIMERA: CONTEXTO Y COYUNTURA DEL V PLAN

1.1. EVOLUCIÓN DE LOS PLANES FORALES DE IGUALDAD

La Diputación Foral de Álava ha desarrollado una trayectoria de más de 20 años elaborando planes para la igualdad bajo el objetivo de conseguir un territorio histórico alavés equitativo para mujeres y hombres. Este relato histórico sirve para evidenciar el carácter constructivo y continuado en el tiempo que tienen los planes para la igualdad ya que basan sus contenidos en el aprendizaje constante sobre la práctica y la mejora continua de las políticas públicas en materia de igualdad. Es por ello que se puede apreciar una correlación significativa e interesante entre planes y objetivos. Además, observar las claves estructurales de planes anteriores permite comprender la vigencia y pertinencia de cada apartado diseñado para el V Plan desplegado en este documento.

A continuación, presentamos un brevísimos relato de los hitos más significativos de los sucesivos planes de igualdad puestos en marcha. Las evaluaciones de cada uno de ellos nos han permitido ir adecuando progresivamente las medidas a los logros alcanzados, al tiempo que identificar nuevos retos de futuro. No incluimos aquí las evaluaciones para no extendernos en demasía, otorgando el protagonismo a los ejes y medidas del propio plan.

En la década de los años 90 del pasado siglo se marca el inicio de los primeros pasos en lo que al establecimiento de estructuras de igualdad se refiere. Así, a principios del año 1991 el Instituto Foral de Bienestar Social (IFBS) convoca una plaza de "Asesor/a para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer", creando la primera figura profesional de la plantilla con esta definición.

En 1999 se elabora el **I Plan Foral para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, que se prorroga en dos ocasiones y se declara concluido en 2003. Al amparo de este primer plan se constituye la primera estructura de coordinación para la igualdad dentro de la DFA. Este Plan comenzaba a tantear diferentes temáticas de manera general, si bien se podían observar indicios de lo que sería la estructura actual de las políticas públicas para la igualdad. Su contenido se caracterizaba por muchas temáticas entrelazadas que saltaban de una a otra y en ocasiones de forma repetitiva en diferentes ejes. Esto respondía a un estadio de madurez muy incipiente y muestra, a su vez, el valor del recorrido que ha llevado a cabo la DFA hasta llegar a la tipología de los más actuales planes para la igualdad. Con seis ejes de intervención, la razón de ser de este primer Plan se centraba en la adecuación de la administración pública al principio de igualdad, participación social, conciliación, cultura, ocio, deporte y desarrollo económico basado en la igualdad y el apoyo en la construcción de una calidad de vida.

El **II Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Álava** (2006-2008) afinaba el camino comenzado por el primer Plan. Llama la atención, en especial, la introducción por vez primera



de un apartado específico para abordar las violencias machistas, aunque su estructura continuará siendo de carácter extenso y global. Este segundo Plan se centraba además de en la consideración de la violencia contra las mujeres, en la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas, la igualdad en la vida económica, la conciliación y la promoción de la calidad de vida, el desarrollo económico y el empleo.

Será en el **III Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Álava** (2010-2014) cuando la DFA dé el salto cualitativo al abordar con mayor contundencia y de manera más específica las estrategias para la consecución de la igualdad en el territorio alavés. Concretamente, se destilan las medidas y objetivos en tres temáticas concretas, a diferencia de los seis ejes que caracterizaban a los anteriores planes. De este modo, se recogen los apartados de i) empoderamiento y cambio de valores, ii) conciliación y iii) violencia de género, formando el corazón de este tercer plan. Su particularidad es la apuesta por un eje transversal que sería la Gobernanza, dándole así protagonismo a este pilar tan estratégico para la consecución de la igualdad.

La evaluación de este III Plan Foral se extendió paralelamente al diseño del siguiente Plan Foral para la Igualdad, constituyendo además las bases para la elaboración del V Plan. **El IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava** (2015-2020) continuó con la estructura compacta y contundente que había promovido su antecesor. No obstante, elimina el concepto de eje transversal de Gobernanza y lo integra dentro de los ejes principales, con un total de cuatro áreas de intervención: Buen Gobierno; Empoderamiento de las mujeres; Violencia contra las mujeres y otras violencias machistas; y Una nueva cultura y organización de los cuidados. Esto denota las dificultades que las administraciones enfrentan en general para poder abordar la transversalidad de una forma coordinada y continuada a lo largo de todo el ciclo de vigencia de los planes. La transversalidad implica tanto objetivos estratégicos y agendas compartidas, como un alto grado de coordinación y coherencia, mientras que el día a día y la vorágine de cada uno de los departamentos o áreas de la administración pública tienden a priorizar las tareas y responsabilidades específicas y propias, relegando a un segundo plano las acciones de transversalización. Otra particularidad estratégica de este cuarto plan es el salto al territorio, dado que se escoge trascender las estructuras de la DFA y apostar por abordar el territorio y sus particularidades con sus diferentes cuadrillas y municipios. En este sentido, destaca de manera especial la consolidación de la figura de las técnicas de igualdad de cada cuadrilla.



El recorrido de los cuatro planes de igualdad elaborados desde la Diputación Foral de Álava se resume en la siguiente imagen:

Imagen 1. Evolución de los planes forales para la igualdad. Fuente: IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava (reelaboración propia).



Volviendo al momento actual, y considerando el legado de los anteriores planes para la igualdad, la DFA se centra en el diseño y elaboración del **V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava (2022-2026)**. El anclaje estratégico de este V Plan radica en la necesidad de continuar con la estrategia de saltar al territorio abordada en el anterior, pero intentando profundizar y mejorar sus ejes y estructuras de actuación, adaptándolas a las nuevas necesidades descubiertas tras la crisis sociosanitaria actual. Además, atiende de manera también estratégica a los cambios normativos derivados de la aprobación de la modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La apuesta por la continuidad de la estrategia marcada en el IV Plan se basa en las valoraciones positivas recogidas sobre su vigencia y los nudos detectados en el proceso de evaluación respecto a las dificultades de desarrollo y su necesaria superación.

El planteamiento filosófico de este plan busca, como en el anterior, alejarse de los grandes planes de elevadas intenciones y carácter más macro, para evolucionar a planes más concretos, de un periodo de vigencia limitado, aterrizados en el territorio y sus protagonistas, y de carácter posibilista.

Así, la pertinencia y filosofía del V Plan descansa en una estrategia paralela macro y micro para la consecución de la igualdad. Por una parte, desde una mirada estructural de políticas públicas se da continuidad al refuerzo de las estructuras para la igualdad dentro de los órganos de la DFA, entendiendo que es uno de los referentes de la igualdad en el territorio



histórico alavés. Este refuerzo estructural, formativo y procedimental debe estar alineado con la idiosincrasia interna que detenta la Diputación Foral Alavesa para su éxito, es por ello que busca hacer un camino propio en esta dirección.

Por otra parte, el V Plan busca una mirada y abordaje más micro y situado de las políticas de igualdad. En este sentido, continúa construyendo políticas que refuercen las estructuras referenciales (cuadrillas y municipios) del territorio alavés, apoyando los liderazgos políticos, técnicos y sociales para la igualdad, tras observar la importancia de las políticas locales y específicas como herramienta también básica para la transformación social.

Otra de las particularidades vigentes en este V Plan es la incorporación de nuevos sujetos de transformación para la igualdad. De este modo, se trabaja de forma específica la necesaria diversidad de protagonistas, introduciendo las demandas de abordar la realidad de las mujeres mayores, las mujeres migradas, las mujeres directivas y empresarias, las masculinidades, las mujeres en situación de exclusión social, la salud mental, las mujeres deportistas, la crianza, la brecha digital y la digitalización en las zonas rurales, etc.

1.2. CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ÁLAVA Y ESTRUCTURA DEL PLAN

La participación y la cogobernanza son dos principios rectores dentro de las políticas públicas de la Diputación Foral de Álava (DFA). Es por ello que la propia construcción del Plan se basa en dichos principios y es la filosofía bajo la cual se han articulado el diseño y contraste de sus medidas, asumiendo que la construcción participada de una política pública - asegurando la participación real y efectiva de las personas y organizaciones implicadas - constituye la forma más justa, eficaz y democrática de diseñar, ejecutar y evaluar las dichas políticas.

En este contexto, son dos los instrumentos que han tenido un protagonismo determinante para esta elaboración:

Evaluación del IV Plan Foral para la Igualdad para Mujeres y Hombres de Álava

La evaluación se ha llevado a cabo gracias a la combinación de dos enfoques. En primer lugar, el **enfoque sistémico**, combinando una mirada tanto en el proceso como en los resultados y sus diferentes protagonistas, lo que ha permitido obtener una imagen más global de las distintas realidades sociales. En segundo lugar, el **enfoque pluralista** que ha garantizado la **incorporación de los puntos de vista de los diferentes agentes** en las cuestiones fundamentales de los procesos de evaluación y de elaboración de las planificaciones, como son la identificación de las necesidades informativas y el diseño de los procesos en sí.

El proceso de evaluación se ha desplegado a partir de las siguientes herramientas para la recogida y análisis de información tanto a nivel individual como colectivo:



- Cuatro entrevistas en profundidad con:
 - La actual y la anterior responsable a nivel político de la Dirección de Igualdad y Derechos Humanos
 - La responsable técnica del Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad
 - El personal técnico del Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad
 - La responsable técnica de LAIA
- Cinco sesiones grupales con:
 - La Comisión Interdepartamental Política (CIP)
 - La Comisión Interdepartamental Operativa (CIO)
 - El Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad
 - La Red de Técnicas de Igualdad del THA (Esta denominación se acuña a partir de la aprobación del Decreto Foral 49/2016, del Consejo de Diputados de 5 de julio, que aprueba las bases reguladoras y la convocatoria de subvenciones para la creación de estructuras de igualdad en las cuadrillas alavesas)
 - El Consejo Foral de Igualdad
- Cuestionario a doce direcciones de la DFA y sus dos institutos:
 - Dirección de Agricultura
 - Dirección de Empleo, Comercio y Turismo
 - Dirección de Equilibrio Territorial
 - Dirección de Cultura
 - Dirección de Deporte
 - Dirección de Finanzas y Presupuestos
 - Dirección de Función Pública
 - Dirección de Hacienda
 - Dirección de Infraestructuras Viarias
 - Dirección de Movilidad y Transportes
 - Dirección de Medio Ambiente y Urbanismo
 - Dirección de Servicios Sociales
 - Instituto Foral de Bienestar Social
 - Instituto Foral de Juventud
 - Departamento del Diputado General

Análisis documental en profundidad

Con un total de 375 documentos analizados (programas, actas, leyes, informes de evaluación, investigaciones, memorias...) se ha realizado una profunda recopilación de información al objeto de compilar y sistematizar esta y los procesos llevados a cabo en el transcurso de los cinco años de vigencia del IV Plan Foral para la Igualdad. Esta documentación ha hecho las veces de puente entre la evaluación del IV Plan y la elaboración del V, obteniéndose información estratégica sobre la prevalencia de procedimientos y estructuras, y la detección de necesidades de mejora.



Partiendo de la evaluación, se ha llevado a cabo la elaboración participativa del V Plan. Este proceso de nueve meses de duración se ha desarrollado en base a los elementos descritos en las siguientes páginas.

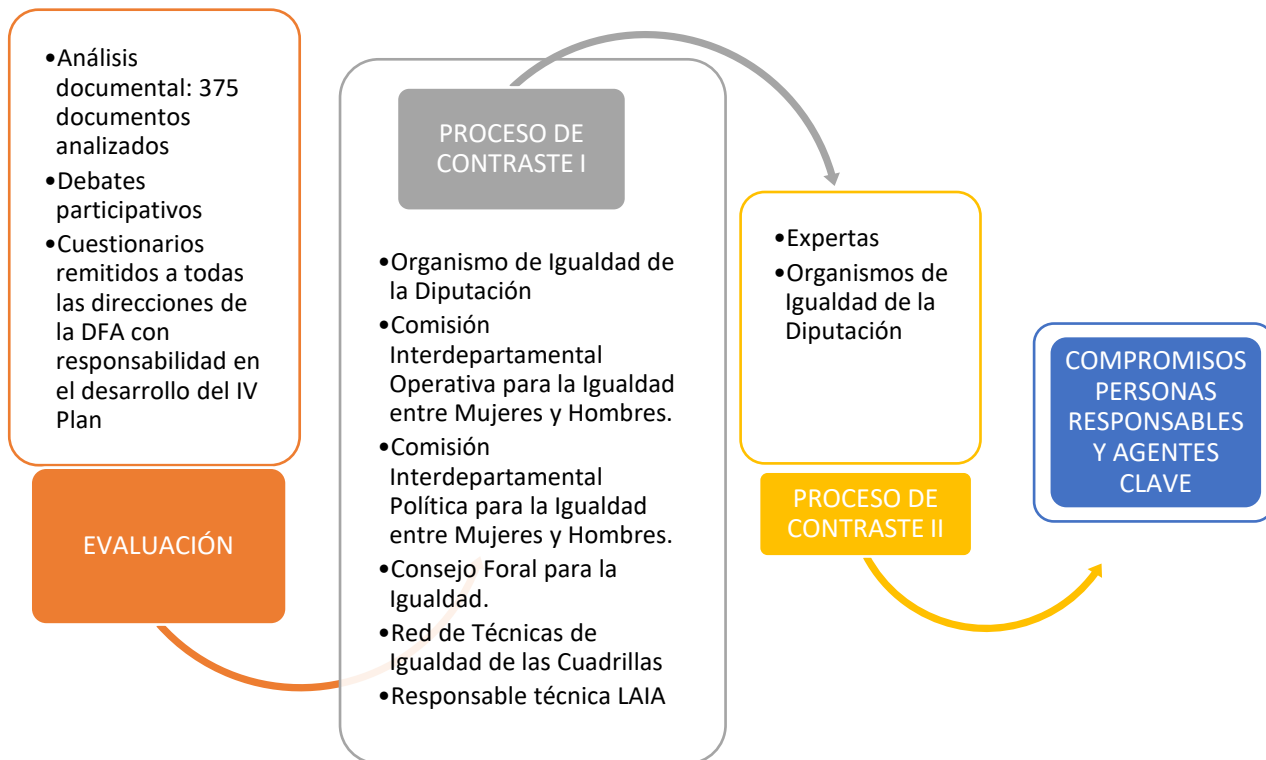


Tabla 1 Resumen de fases de la construcción colectiva del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava. Fuente: elaboración propia.

Proceso de contraste I

El objetivo del primer proceso de contraste ha sido obtener un primer mapa tanto de evaluación del IV Plan como de propuestas de cara al V Plan. Así, se ha desarrollado un trabajo estructural para contrastar con todas las partes que conforman el núcleo de las políticas de igualdad en el THA. Concretamente se han desarrollado sesiones de trabajo y contraste con las siguientes estructuras de trabajo:

- Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad de la Diputación.
- Comisión Interdepartamental Política para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Comisión Interdepartamental Operativa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Consejo Foral para la Igualdad.
- Red de Técnicas de Igualdad de las Cuadrillas.



Proceso de contraste II

Tras elaborar las necesarias modificaciones obtenidas del primer proceso de contraste (contraste interno) se ha desarrollado un contraste con expertas en las materias específicas de los cuatro ejes del Plan (contraste externo) para poder abordar desde una mirada especializada los planteamientos base para la intervención en cada uno de los ejes. Este segundo proceso de contraste ha contado también con la necesaria validación de la Dirección de Igualdad y Derechos Humanos de la DFA, tanto técnica como política, en todo su proceso de construcción.

Búsqueda del compromiso de las personas responsables y agentes clave

Se parte de la base de que todo proceso de construcción colectiva debe conllevar a una búsqueda de compromisos por parte de cada una de las partes para su necesaria consolidación y futura estabilidad. Es por ello que, con el Plan elaborado, se ha desarrollado una fase final de conversación y búsqueda de compromisos para concluir el proceso participativo a modo de ejercicio vinculante.



PARTE SEGUNDA: CORAZÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1. PRINCIPIOS RECTORES

El V Plan plantea un enfoque de intervención pública basado en ocho principios:

Paradigma feminista

El feminismo, incluyendo las distintas corrientes y líneas de pensamiento que conforman el mismo, es núcleo fundamental del V Plan. El feminismo como teoría y práctica política evidencia que la igualdad entre mujeres y hombres es una causa a desarrollar y trabajar desde una dimensión de agenda política. El feminismo también implica cambiar y ampliar la mirada desarrollada desde las políticas públicas, integrando en esta acción pública los valores, conocimientos, prácticas y experiencias feministas para contribuir a la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Enfoque de género

El enfoque de género, como metodología base de análisis y de trabajo, posibilita hacer visibles y analizar las desigualdades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. El enfoque de género también permite cuestionar la supuesta neutralidad de las políticas públicas, significándose por tanto como una herramienta para la construcción de una agenda pública que basa su acción en la consideración sistemática de las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Interseccionalidad

La interseccionalidad permite una visión más compleja de las mujeres como sujeto político, evidenciando su diversidad, pero sobre todo poniendo énfasis en cómo las diferentes categorías de discriminación (clase social, contexto cultural de origen, edad, diversidad funcional, identidad de género, contexto rural-urbano, mujeres en prisión, etc.), construidas socialmente, interactúan en ámbitos múltiples y simultáneos, contribuyendo de este modo a una desigualdad social sistémica y estructural. La interseccionalidad se significa, por tanto, como una herramienta analítica para dar una visión más integral del enfoque de género, implicando además la propuesta y la necesidad de una acción más compleja.



Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento, entendido como un aumento de la autoridad y poder de las personas sobre las decisiones que afectan a la vida es, además de un principio orientador para este V Plan, un eje propio del mismo, así como un objetivo, una herramienta y un proceso de trabajo. El empoderamiento de las mujeres ha de darse a distintos niveles, considerando las dimensiones personal, colectiva, económica, social y política. La dimensión colectiva de este empoderamiento también exige en este V Plan el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres y de sus movimientos, a través de su presencia y participación en los espacios consultivos o decisivos, garantizado así la incidencia de las mujeres y de sus movimientos en las políticas públicas.

Desarrollo humano sostenible

El concepto de desarrollo humano sostenible evidencia que para que el desarrollo humano global sea sostenible y promueva cambios estructurales, tiene que incorporar las dimensiones ambiental, social, económica y de igualdad entre mujeres y hombres. Las metas del objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se centran en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, planteando una serie de metas que se despliegan a través de objetivos concretos e indicadores cuantificables.

Erradicación de la violencia machista contra las mujeres

La violencia machista contra las mujeres es consecuencia de la desigualdad y de las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres, siendo la expresión más extrema de esta desigualdad. Por tanto, los avances globales en la igualdad son avances hacia la erradicación de la violencia contra las mujeres. El V Plan despliega uno de sus ejes precisamente en torno a la erradicación de la violencia machista contra las mujeres, poniendo énfasis en los ámbitos propios de actuación para la DFA en consonancia con el articulado de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

Enfoque territorial

Entiende el territorio como el conjunto de actores sociales que se relacionan y construyen su historia, cultura, identidad e instituciones, en interacción con la naturaleza en un ámbito geográfico determinado. Hace énfasis en el valor diferencial de la cooperación descentralizada para abordar los desafíos que afrontamos, facilitando la colaboración entre territorios y entre pares, desde los principios de solidaridad, reciprocidad, horizontalidad y participación. Promueve la gobernanza y el poder local, así como la articulación y movilización de los agentes, capacidades y recursos territoriales. Articula lo local con lo estatal y lo internacional a través de actuaciones multinivel.



Enfoque de derechos humanos

El desarrollo humano sostenible es inseparable del acceso y libre ejercicio de los derechos humanos para toda la población sin exclusiones. La promoción de estos debe basarse en los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de todos los derechos humanos, individuales y colectivos –civiles y políticos; económicos, sociales, culturales; y de tercera generación–. La dignidad humana necesita de la satisfacción conjunta de todos los derechos y solo esta satisfacción puede ampliar las libertades reales de las personas y de los pueblos, y favorecer su bienestar.

El enfoque de derechos considera a las personas y colectivos como sujeto de derechos y no como objeto de atención, debe estar presente en todo el ciclo de la política y requiere una visión integral, que exige trabajar con titulares de derechos, de responsabilidades y de obligaciones, responsables estos últimos de garantizar el cumplimiento de los derechos humanos para toda la población.

Por otro lado, en la actualidad y dado el carácter multicultural de todas las sociedades fruto de los desplazamientos de población, este enfoque de derechos debe dirigirse al respeto, protección y promoción de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas, sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad o cualquier otra condición. Desde la DFA se apuesta por que las relaciones y las diferentes iniciativas de cooperación reconozcan la necesidad de valorar la diversidad de culturas, de trabajar por que las relaciones entre culturas sean equitativas, respetuosas y justas y que faciliten mecanismos de encuentro cultural que puedan generar relaciones multiculturales.

2.2. FINALIDAD

La finalidad del V Plan se basa en primer lugar en dar continuidad a la **consolidación de una estrategia global de trabajo que sirva a la Diputación Foral de Álava para impulsar la igualdad desde las políticas públicas en el periodo 2022-2026**. Este impulso se plantea en consonancia con otro proceso paralelo de gran calado que se está llevando a cabo dentro de la DFA: la creación de la Norma Foral para la **Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava**.

Por otro lado, el V Plan bebe y se alinea tanto con el marco legislativo como con el marco programático a nivel autonómico. En este sentido, destacar la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres y el VII Plan para la Igualdad



de Mujeres en la CAE. La alineación del V Plan con estas dos herramientas se explica a continuación.

Así, la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres se significa como el contexto normativo general de referencia y cumplimiento para las Administraciones Públicas vascas en las políticas de igualdad. La Ley 1/2022, de 3 de marzo de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, refleja en su exposición de motivos que si bien la Ley 4/2005, permitió por primera vez establecer un marco jurídico sólido y general de apoyo y ruta para las políticas de igualdad en la CAE, la evaluación cualitativa realizada de la misma en 2015, tras los 10 primeros años de vigencia, mostró la necesidad de *“ir más allá, de modo que la apuesta por la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres no se quede en lo formal y sea una práctica que atraviese las estructuras, las organizaciones, los discursos, las reflexiones, la clase política, el personal técnico y la sociedad en general. La evaluación concluye que es necesario un pacto de país en esta materia”*.

Concretamente, se señala que el fin principal de la Ley es precisamente, por un lado, el de posibilitar un gran pacto de país por la igualdad y contra la violencia machista –uno de los grandes ámbitos de modificación respecto a la Ley 4/2005- y, por otro lado, adaptar las políticas de igualdad al nuevo contexto jurídico-normativo y social.

Respecto al contexto jurídico-normativo, son varias las normativas a las que la Ley 1/2022, de 3 de marzo, se adecua:

- El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (más conocido como Convenio de Estambul), desde 2014 en vigor en el Estado español, que obliga a adecuar los ordenamientos jurídicos internos para garantizar la aplicación del convenio.
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, aprobada en 2015, que plantea en su objetivo 5 para 2030 eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres (objetivo integrado en la Agenda Euskadi Basque Country 2030).
- El Pacto de Estado contra la Violencia de Género, suscrito en 2017, que plantea compromisos y medidas concretas para mejorar la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres.
- La Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
- La Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.



- La Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, con importantes modificaciones en estas leyes en la protección de las víctimas de delitos.
- El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce también cambios sustantivos a nivel estatal que deben ser considerados por la normativa a nivel de la CAE.
- Finalmente, se señala que la normativa de la CAE se debe adaptar para dar respuesta al deber de incorporar criterios sociales, incluidos los relativos a la igualdad de mujeres y hombres, establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En cuanto a los contenidos que desarrolla la Ley 1/2022, esta se plantea incidir sobre los siguientes elementos –descritos en este apartado de forma somera y sin pretender obtener un listado exhaustivo de los mismos–, que, lógicamente, también tienen su impacto en el marco competencial de la Diputación Foral de Álava:

- La necesidad de garantizar una visión compartida sobre “la ubicación de la violencia contra las mujeres dentro del problema sistémico y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres”, planteando respecto a este ámbito de intervención cuestiones como las siguientes:
 - La necesidad de garantizar la formación de todo el personal implicado.
 - La necesidad de integrar un enfoque interseccional.
 - La necesidad de aumentar la investigación y mejorar la recogida, comunicación y difusión de datos.
 - La necesidad de garantizar la existencia y permanencia en el tiempo de programas institucionales de concienciación social.
 - La prevención como otro de los retos clave.
 - ...
- La mejora en la garantía de la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres (*inclusión de menciones expresas en sus principios generales a la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres, al empoderamiento de las mujeres y a su participación en las políticas públicas, a la implicación de los hombres, a la consideración de la interseccionalidad en dichas políticas...*).



- El refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad, de modo que se dote de mayor reconocimiento a los organismos y servicios para la igualdad.
- El establecimiento de medidas para facilitar la implantación generalizada en todos los poderes públicos vascos de elementos clave para el avance de las políticas de igualdad (entre otros: planes, servicios especializados, formación, fomento de una representación de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones, o la inclusión de cláusulas para la igualdad que facilita la Ley de Contratos del Sector Público).
- La incorporación de los estándares de calidad en las políticas de igualdad consensuados por las administraciones públicas vascas en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La incorporación de estos estándares se da principalmente en torno a los títulos I y II de la Ley, pero también en varios artículos del título III, en ámbitos como la cultura y los medios de comunicación, educación, otros derechos sociales básicos o el trabajo.

En definitiva, la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, incide en la necesaria adecuación de la normativa vasca en políticas de igualdad a los últimos desarrollos jurídicos y programáticos tanto a nivel internacional, como europeo y estatal, desde una perspectiva de profundización y refuerzo de las políticas de igualdad como materia indispensable de la agenda de las administraciones públicas vascas y prestando una especial atención al ámbito de la violencia machista contra las mujeres, ampliando conceptualmente el término, revisando los enfoques desarrollados hasta el momento y concibiendo nuevos mecanismos para alcanzar la erradicación de la violencia machista contra las mujeres.

Por otro lado, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (en adelante el VII Plan) recoge la agenda política en materia de igualdad para la XI legislatura. A pesar de su periodo de vigencia, se considera la pertinencia del mismo en tanto que documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En este contexto, el VII Plan se estructura en torno a los siguientes ámbitos y ejes: El ámbito de Buen Gobierno y los ejes de Empoderamiento de las mujeres; el de Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos; y el de Vidas libres de violencia contra las mujeres.

El VII Plan también plantea una serie de principios orientadores para la intervención que son materia de especial relevancia para guiar la actuación del resto de los poderes públicos vascos como son los siguientes: Paradigma feminista; Enfoque de género; Interseccionalidad; Empoderamiento de las Mujeres y Desarrollo Humano Sostenible.



En definitiva, el V Plan también mira al VII Plan de la CAE tanto en los grandes parámetros de la intervención como en las medidas que plantea, siempre desde un enfoque territorial y sobre la base de la observación prioritaria de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres que, como ya se ha descrito anteriormente, define el renovado marco jurídico para el desarrollo de las políticas de igualdad en las administraciones públicas vascas.

En términos globales, la apuesta contenida en el V Plan pretende intervenir en dos niveles:

Un primer nivel, que tiene que ver con el cumplimiento de las normas que en materia de igualdad son referencia y la generación de cuantos mecanismos formales sean necesarios para la consecución de los derechos de ciudadanía de mujeres y hombres. Este primer nivel recoge unos subobjetivos recogidos dentro del eje de Buen Gobierno:

- Establecer e impulsar la creación de **mecanismos formales** para la igualdad dentro de la DFA para que dentro de la misma se eliminen los valores que sostienen y justifican la subordinación y discriminación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- Impulsar la **transversalización** de la perspectiva de género en las políticas de la DFA, desde la coherencia, colaboración y coordinación entre departamentos y servicios, de forma que sea una transformación estructural y compartida.
- Velar por el **cumplimiento** de las normas en materia de igualdad y que se garantice el derecho a la igualdad con mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua.
- Desplegar y poner a disposición **los recursos necesarios** para articular la estrategia de intervención que recoge el V Plan (presupuestarios, técnicos, temporales, organizativos y humanos).

Un segundo nivel, que se relaciona con la actuación que desde la política pública debe realizarse para que la igualdad se instale como valor en la subjetividad de mujeres y hombres, no como una concesión, sino como un derecho que abarca la totalidad de los ejes del V Plan al ser un planteamiento holístico y recoge los subobjetivos de:

- Contribuir al **equilibrio territorial** y al desarrollo local sostenible, poniendo el foco en el diseño de políticas de igualdad dirigidas al equilibrio demográfico y territorial y al desarrollo sostenible del Territorio Histórico de Álava.
- Generar una **gobernanza colaborativa** para la igualdad que asegure la participación real y efectiva de los movimientos sociales y organizaciones del tercer sector en la transformación del paradigma social actual.



- Impulsar desde las políticas públicas el **empoderamiento y participación** de las mujeres en todos los ámbitos de manera efectiva.
- Promover la **corresponsabilidad y la participación en el cambio**, mediante el impulso de la articulación de planes de igualdad en las entidades locales del territorio.

2.3. ESTRUCTURA DEL PLAN: EJES, PROGRAMAS Y MEDIDAS

Tal y como se detalla en líneas anteriores, el V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Álava parte de una reflexión previa sobre el alto grado de vigencia tanto de las estructuras para la igualdad definidas en el anterior plan como de su apuesta por apoyar la tracción de las políticas para la igualdad y la perspectiva de género en Álava. Es por ello que este Plan surge con la filosofía de agilizar y asentar pasos que ya se están dando en dicha dirección, con un planteamiento posibilista de medidas de contundencia, efectividad de ejecución e impacto sobre el territorio. De este modo, con una duración de cinco años, se ha optado por una estructura conformada por cuatro ejes que persigue los siguientes objetivos:

- El eje de **Buen Gobierno** busca fortalecer los pilares sobre los que se encuentra construido el propio proyecto de Buen Gobierno de la Diputación Foral de Álava. Centra su atención en cuatro programas: Compromiso político; Capacitación para la igualdad de la DFA; Enfoque de género en los procedimientos de trabajo y Participación en las políticas públicas. Este eje se erige sobre el objetivo de fortalecer la estrategia de Buen Gobierno, dando continuidad a las políticas ya articuladas desde el IV Plan, reforzando las mismas en las nuevas necesidades detectadas y alineándose con las nuevas herramientas y enfoques de los marcos jurídicos y programáticos generales.
- El eje de **Empoderamiento de las mujeres** alude a la estrategia para adquirir fuerza, autonomía y conciencia tanto individual como colectiva, posibilitando la adquisición de capacidades, espacios propios, habilidades o incluso recursos y bienes para la adquisición de dicho objetivo. En esta línea, el V Plan comprende la existencia de diferentes niveles de incursión estratégica y distribuye el eje en tres programas específicos: Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres; Apoyo al empoderamiento económico de las mujeres y Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres.
- En cuanto al eje de **Erradicación de la violencia machista contra las mujeres**, desde el V Plan se formula una apuesta para el abordaje de la violencia machista contra las mujeres adecuado al marco conceptual y de enfoque, prioridades y ámbitos de intervención establecido en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. Atendiendo al marco competencial de



la DFA se despliega en tres programas: Investigación, sensibilización y formación; Detección, atención, reparación y empoderamiento; y Coordinación.

- El eje de **Organización social de los cuidados** se centra en la respuesta a la crisis de cuidados. Atendiendo a un paradigma de cuidados integral, persigue trabajar desde una perspectiva de visibilización-sensibilización, diagnóstico y mejora de las estructuras principales que sostienen los cuidados en el contexto alavés. Se desarrolla en torno a tres programas: Cuidados institucionales - atendiendo al ámbito de los cuidados planteados y sostenidos desde las instituciones; Cuidados profesionales - atendiendo al sistema del mercado de cuidados - y Cuidados no profesionales – atendiendo a los cuidados desarrollados a nivel familiar y comunitario-.

Cada eje presenta la siguiente estructura:

- Una presentación del eje que sirve como marco conceptual para la intervención. En esta introducción se definen los conceptos clave, las cuestiones nucleares que define cada ámbito y los programas en los que se despliega.
- Por su parte, cada eje se articula en programas, que a su vez definen una serie de objetivos para la intervención. Cada programa se enfoca hacia un ámbito específico de trabajo, pudiéndose desplegar en el mismo y, como se ha comentado, uno o varios objetivos.
- Finalmente, las medidas que se recogen en cada programa. En cada medida se especifican los departamentos, direcciones u organismos implicados en su desarrollo– en función de dos niveles de responsabilidad-, así como una planificación temporal en función del periodo de vigencia del plan, distinguiendo entre años.

En conjunto se presentan un total de 101 medidas.

A efectos de facilitar la lectura sobre los agentes responsables del desarrollo de las medidas, se han utilizado siglas para identificar a las distintas direcciones de la DFA, así como a los organismos autónomos de la misma y a otros agentes externos:

DIRECCIONES Y ORGANISMOS DFA		ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL THA	
Dirección de Equilibrio Territorial	DET	Consejo Foral de Igualdad	CFI
Dirección de Empleo, Comercio y Turismo	DECT	Movimientos de Mujeres del THA	MM
Dirección de Reto Demográfico	DRD	Organizaciones empresariales del THA	OE



Dirección de Euskera y Gobierno Abierto	DEGA	Cuadrillas y Municipios	C/M
Dirección de Desarrollo Económico e Innovación	DEI		
Dirección de Finanzas y Presupuestos	DFPP		
Dirección de Infraestructuras Viarias	DIV		
Dirección de Movilidad y Transporte	DMT		
Dirección de Función Pública	DFP		
Dirección de Gabinete y Comunicación	DGC		
Dirección de Medio Ambiente y Urbanismo	DMAU		
Dirección de Hacienda	DH		
Dirección de Servicios Generales	DSG		
Dirección de Servicios Sociales	DSS		
Dirección de Cultura	DC		
Dirección de Deporte	DD		
Dirección de Igualdad y Derechos Humanos	DIDH		
Instituto Foral de Bienestar Social	IFBS		
Instituto Foral de Juventud	IFJ		
Organismos y Sociedades	OyS		
Todas las Direcciones	TD		

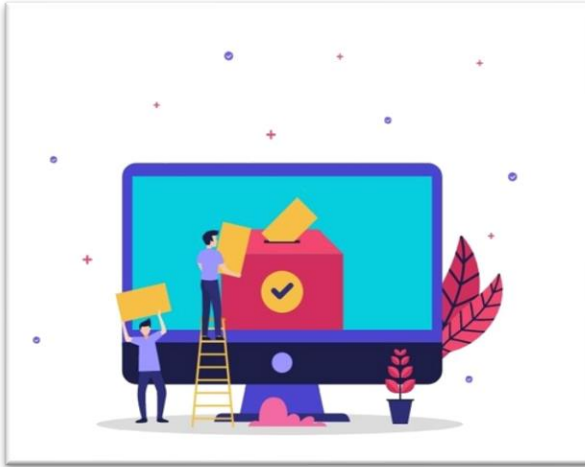


A modo de resumen se presenta la siguiente tabla sintética del V Plan:

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	MEDIDAS
Buen Gobierno	Programa I: Compromiso político	28
	Programa II: Capacitación para la igualdad	
	Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo	
	Programa IV: Participación en las políticas públicas	
Empoderamiento de las mujeres	Programa I: Empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	22
	Programa II: Empoderamiento económico de las mujeres	
	Programa III: Empoderamiento social y político de las mujeres	
Erradicación de la violencia machista contra las mujeres	Programa I: Investigación, sensibilización y formación	28
	Programa II: Detección, atención, reparación y empoderamiento	
	Programa III: Coordinación	
Organización social de los cuidados	Programa I. Cuidados institucionales	23
	Programa II. Cuidados profesionales	
	Programa III. Cuidados no profesionales	
Total	13 programas	101 medidas



BUEN GOBIERNO



El concepto de Buen Gobierno, ampliamente desarrollado desde la década de los años 90, hace referencia a la forma de ejercicio del poder caracterizada por una voluntad de ejercicio de ese poder de forma que se garantice la equidad, la eficiencia, la eficacia, la transparencia, la rendición de cuentas, la construcción de capacidades, la participación de la sociedad civil y la legalidad, poniendo a disposición de las políticas todos los recursos necesarios

para el desarrollo económico y social.

Las características asociadas al ejercicio de un “buen gobierno” no se agotan en las enunciadas en el párrafo anterior, ya que pueden ser ampliadas en base a conceptos como los de democracia participativa, justicia social o derechos humanos, o referirse, en cambio, de forma más exclusiva o enfocada hacia la dotación de recursos de distinto tipo para la generación de bienes públicos. En cualquier caso, los elementos descritos se consideran los elementos base que caracterizan al concepto de Buen Gobierno.

Por otro lado, si bien el concepto de Buen Gobierno trasciende al ámbito de las políticas de igualdad, ya que se refiere a una forma general de ejercer el poder por parte de quienes detentan el mismo en un contexto político determinado, es también cierto que es un elemento básico para garantizar un correcto diseño y desarrollo de las políticas de igualdad.

En este contexto, el V Plan parte del reconocimiento –tal y como se hace en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE- de que *la integración progresiva de la perspectiva de género en la actuación pública contribuye per se al Buen Gobierno, en su consideración más amplia y, por tanto, al avance hacia la igualdad de mujeres y hombres.*

Por tanto, la integración de la perspectiva de género en la actuación pública sería el primer elemento que define el abordaje que se plantea en este V Plan respecto al Buen Gobierno.

Recogida como principio general en la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (LIMH) y desarrollada fundamentalmente en los títulos I y II de la misma, es necesario señalar que la modificación de esta Ley implica tanto una profundización como cambios sustantivos en esta estrategia.

Así, la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, en su exposición de motivos, presenta los siguientes ámbitos de modificación respecto a la LIMH, relevantes para el eje de Buen Gobierno:



- Prevé el refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad, que dote de mayor reconocimiento a los organismos y servicios para la igualdad, de modo que ejerzan un verdadero liderazgo como impulsores de las políticas de igualdad y también en la actuación en violencia machista contra las mujeres.
- También prevé medidas para facilitar la implantación generalizada en todos los poderes públicos vascos de elementos clave para el avance de las políticas de igualdad, como son: los planes, los servicios especializados, la formación, el fomento de una representación de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones o las medidas para promover la igualdad en la normativa, en las subvenciones públicas y en la contratación pública, aprovechando las nuevas posibilidades que la Ley de Contratos del Sector Público del Estado brinda para la inclusión de las cláusulas para la igualdad.
- La incorporación de los estándares de calidad de las políticas de igualdad consensuados por las administraciones públicas vascas en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que se plasman en el acuerdo adoptado al respecto en su sesión de 12 de diciembre de 2018.
- Se prevé la formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad para todo el personal de los poderes públicos vascos.
- Igualmente, incorpora modificaciones en las funciones y actividades a desarrollar por los poderes públicos vascos en los distintos procedimientos comunes de trabajo.

La referencia que hace la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres a los Estándares de Calidad de las Políticas Públicas de Igualdad es fundamental ya que se trata de una visión y herramienta de la que se han dotado también de forma participada las administraciones públicas vascas (Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y EUDEL) con el objetivo de mejorar la *eficiencia y efectividad de las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres*, y que centra su atención en elementos fundamentales para el eje de Buen Gobierno.

Antes de describir someramente el contenido de los estándares y la forma en que se estructuran, es necesario traer a este documento, por su relación filosófica con el concepto Buen Gobierno, la definición de lo que en el marco del proceso de trabajo que se desarrolló para la definición de los estándares se entendía por calidad dentro de las políticas públicas de igualdad. Así: *"La calidad en las políticas públicas de igualdad es el conjunto de medidas, normas, procedimientos, herramientas y actividades que enfrentan la desigualdad social estructural basada en el sexo y aseguran la libertad de las mujeres, su autonomía y calidad de vida, para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres lo antes posible"*.

Los estándares de calidad se agrupan en torno a dos grandes bloques, conteniendo cada uno de ellos distintas variables:



Condiciones estructurales

- Unidades administrativas específicas para la igualdad de mujeres y hombres.
- Planificación para la igualdad de mujeres y hombres.
- Normativa específica de igualdad.
- Planes internos para la igualdad.
- Estructuras de coordinación en materia de igualdad.
- Órganos para el diálogo social.

Las variables asociadas a este primer bloque son definidas como "condiciones básicas" y definen que *"estas variables son las bases para el desarrollo de cualquier política de igualdad"*.

Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo

- Presupuestos con perspectiva de género.
- Estadísticas e investigaciones.
- Formación en igualdad.
- Acceso, provisión y promoción al empleo público.
- Igualdad en la normativa.
- Cláusulas de igualdad en subvenciones y contratos públicos.
- Perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.

Por su parte, se establece que las variables del segundo bloque denominadas como "condiciones complementarias" son también totalmente necesarias para el desarrollo de políticas públicas de igualdad, sustentándose en las condiciones básicas.

Cada una de las variables definidas se despliega a su vez en una serie de ítems que caracterizan, concretan y definen los parámetros básicos, entendiéndose que el cumplimiento o desarrollo de la totalidad de estos ítems implica la cobertura de la variable.

La DFA apuesta mediante el desarrollo del V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres por continuar con la implantación progresiva de esta lógica de Buen Gobierno centrada en el cumplimiento de los mandatos normativos, estableciendo cuatro programas que además de guardar relación con las estructuras, la capacitación y los procedimientos comunes de trabajo también plantean intervenir en el ámbito de la participación en las políticas públicas.

- **Compromiso político**

Partiendo de las estructuras de trabajo y coordinación ya vigentes, así como de la incorporación de otras como las comisiones de área, la lógica principal en este programa radica en primer lugar, en el refuerzo de esas estructuras y en segundo, en la mejora tanto de la planificación para la igualdad y su evaluación, como de los recursos para el desarrollo de las políticas de igualdad. El programa también dirige su atención hacia el territorio mediante el objetivo de intensificar el compromiso político con respecto a las políticas de igualdad a nivel de cuadrillas y municipios para continuar con el apoyo a la Red de Técnicas de Igualdad en el THA y el trabajo en *mainstreaming* de género en las cuadrillas.



- **Capacitación para la igualdad**

Condición indispensable para el correcto desarrollo de las políticas de igualdad, el personal político y técnico de la DFA es el protagonista en este eje, que despliega su acción en torno al Plan de formación en el ámbito de igualdad de la DFA, al diseño de itinerarios formativos para las estructuras de coordinación y al trabajo para la incorporación de contenidos de igualdad en planes y/o acciones de formación forales.

- **Enfoque de género en los procedimientos de trabajo**

Los procedimientos de trabajo (las denominadas condiciones básicas en los estándares de calidad) son los ámbitos de intervención de este tercer programa que centra fundamentalmente su mirada en la mejora, profundización y seguimiento de procedimientos de trabajo ya iniciados como los informes previos de impacto de género; la inclusión de cláusulas en contratos, subvenciones y convenios; el lenguaje inclusivo y no sexista, los presupuestos con perspectiva de género o la política fiscal.

- **Participación en las políticas públicas**

El cuarto eje profundiza en la visión del Buen Gobierno asociada a la participación en las políticas públicas y la democracia o acción participativa en las mismas. Además de fijar su mirada en los objetivos de dotar de carácter más estratégico al Consejo Foral de Igualdad e impulsar la participación de mujeres y en clave de igualdad en los espacios de participación del ámbito local, tiene como objetivo incorporar la perspectiva de género a los espacios de participación y consulta pública de la DFA.



BG 1. COMPROMISO POLITICO							
OBJETIVOS							
1. Fortalecer las estructuras, los órganos y las unidades administrativas para la igualdad. 2. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación, así como los recursos para el desarrollo de las políticas para la igualdad. 3. Intensificar el compromiso político a nivel de cuadrillas y municipios.							
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
BG.1.1. Realización del seguimiento de los mandatos recogidos en la Norma Foral para la Igualdad de la Diputación Foral de Álava, atendiendo especialmente a todos aquellos elementos referidos a las estructuras, los órganos y unidades administrativas para la igualdad, en coordinación con los seguimientos y la evaluación que se hagan de la propia Norma Foral.	DIDH	TD					
BG.1.2. Análisis de las funciones y diseño de una estrategia propia para el impulso a la estructura de coordinación interdepartamental política.	DIDH	TD					
BG.1.3. Refuerzo de la estructura de coordinación interdepartamental técnica con capacidad, recursos y formación para el desarrollo de las políticas coordinadas de igualdad.	DIDH	TD					
BG.1.4. Creación de estructuras formales de coordinación intradepartamental (comisiones de área) con capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en los servicios y actuaciones del área o departamento.	TD DIDH						
BG.1.5. Realización de un seguimiento de la existencia, funcionamiento y personal especializado en las estructuras para el desarrollo de las políticas de igualdad en los Organismos Autónomos y Entes Públicos de más de 50 personas, así como en Consorcios, Fundaciones y Empresas Participadas con capital de las instituciones públicas.	DIDH	IFBS IFJ OyS					



BG.1.6. Mantenimiento de la participación en las estructuras de coordinación interinstitucional.	DIDH						
BG.1.7. Identificación de los planes sectoriales de carácter estratégico en los que introducir medidas conducentes a promover la igualdad, así como establecer indicadores de evaluación para conocer su impacto.	TD	DIDH					
BG.1.8. Diseño, aprobación, implementación y evaluación de los programas anuales de igualdad de cada Departamento que hayan sido propuestos por las Comisiones de Área departamentales.	TD	DIDH					
BG.1.9. Articulación en cada una de las planificaciones departamentales para la igualdad de presupuesto específico acorde a los objetivos y medidas que se plantean, así como de recursos, personal especializado, calendarización y sistemas de seguimiento.	TD	DIDH					
BG.1.10. Impulso de la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas, mediante el diseño y la puesta en marcha de un sistema de comunicación.	DIDH TD						
BG.1.11. Diseño de una estrategia de consolidación del modelo de intervención territorial, coordinando los programas de actuaciones del SICI y de los Servicios de Igualdad de las cuadrillas.	DIDH	DET C/M					
BG.1.12. Creación y desarrollo de una mesa de coordinación política territorial desde la que crear visión y liderazgo en las políticas de igualdad.	DIDH	DET C/M					
BG.1.13. Impulso y dinamización de una Estructura de coordinación y apoyo de las Unidades de Igualdad de entidades locales en el THA.	DIDH	C/M					
BG.1.14. Reformulación del actual mecanismo de financiación en materia de igualdad para Cuadrillas y Municipios.	DIDH	C/M					



BG.1.15. Apoyo y asesoramiento anual a la implantación de la estrategia de <i>mainstreaming</i> y el desarrollo del buen gobierno en el territorio, concretada en el avance anual de los indicadores de calidad.	DIDH	C/M					
BG.1.16. Análisis y dotación de recursos de igualdad suplementarios a aquellas cuadrillas que por su volumen y actividad así lo requieran.	DIDH	DET DFFPP C/M					



BG 2. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD							
OBJETIVOS							
1. Formar a todo el personal de la DFA, incluido el personal político.							
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
BG.2.1. Continuar con la implementación del Plan de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres aprobado por la DFA (2018-2024).	DFP DIDH	TD					
BG.2.2. Diseño de itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico, en base a las necesidades que se detecten en las estructuras de coordinación interdepartamental política y técnica y las comisiones de área.	DFP DIDH	TD					
BG.2.3. Identificación de planes y/o acciones de formación forales donde resulte significativa la inclusión de contenidos de igualdad y elaborar materiales formativos al respecto.	DFP DIDH	TD IFBS					



BG 3. ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO							
OBJETIVOS							
1. Incrementar la sistemática de inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo y garantizar la calidad de los mismos mediante sistemas de seguimiento.							
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
BG.3.1. Diseño de una herramienta <i>ad hoc</i> para la mejorar la elaboración de los informes previo de impacto de género al objeto de identificar las fortalezas, debilidades y elementos de mejora presentes en los mismos.	DIDH	TD					
BG.3.2. Diseño de una herramienta de seguimiento sobre la inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios de la DFA.	DIDH	TD					
BG.3.3. Continuar con el objetivo de lograr la utilización sistemática de un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en los textos como en las imágenes y diseño de un sistema para la monitorización (mediante análisis muestral) de textos e imágenes , para la identificación de ámbitos de mejora y diseño de propuestas de intervención.	DIDH	TD					
BG.3.4. Continuar con el desarrollo del proceso de trabajo relacionado con el mandato de integración de la perspectiva de género en las directrices de elaboración de los presupuestos , aumentando anualmente el número de programas presupuestarios analizados.	DFPFP	DIDH TD					
BG.3.5. Desarrollo de un análisis orientado a la valoración de en qué elementos de la política fiscal competencia de la Diputación Foral de Álava podría seguir avanzándose en clave de análisis de género, al objeto de consensuar líneas de trabajo para los próximos años.	DH	DIDH					



BG. 3.6. Introducción de la perspectiva de género en los programas forales de inclusión.	IFBS	DIDH					
--	------	------	--	--	--	--	--

BG 4. PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS							
OBJETIVOS							
1. Promover la participación con perspectiva de género en las políticas públicas. 2. Mejorar la capacidad de participación e impacto de las estructuras de participación en el ámbito de la igualdad.							
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
BG.4.1. Análisis de los espacios de participación y consulta pública promovidos por la Diputación Foral de Álava al objeto de incorporar la perspectiva de género en los mismos, mediante el análisis de los modos de participación desarrollados (horarios, convocatorias, comunicaciones...), e identificación de ámbitos de mejora e intervención.	TD	DIDH					
BG.4.2. Desarrollo de un proceso de transformación del Consejo Foral de Igualdad de la DFA, al objeto de dotar al mismo de un carácter más estratégico y de una mayor capacidad de impacto.	DIDH	CFI MM					
BG.4.3. Diseño y desarrollo de una estrategia de impulso de la participación de mujeres y en clave de igualdad en los consejos comarcales y foros locales.	DIDH	C/M					



EMPODERAMIENTO



La estrategia del empoderamiento fue introducida por primera vez en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Nairobi, 1985), logrando un mayor desarrollo y profundización en la IV Conferencia Mundial (Beijing, 1995).

La celebración de esta última Conferencia supone un hito y un referente en el análisis de la situación de las mujeres en el mundo y en la definición de medidas y estrategias nacionales e internacionales para afrontarlas.

En dicha Conferencia, se trasladó el centro de atención de “la mujer” al concepto de género, lo que conlleva asumir que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones mujeres/hombres han de ser reevaluadas para potenciar la igualdad entre mujeres y hombres. Este cambio de enfoque permitió ratificar que los derechos de las mujeres son Derechos Humanos y que la igualdad de género es una cuestión de interés universal y de beneficio para toda la sociedad.

En ella se pusieron en marcha dos estrategias clave: el *mainstreaming* de género y el empoderamiento de las mujeres.

Desde entonces, las distintas instituciones de todo el mundo han puesto en marcha estrategias para incorporar ambos enfoques en las políticas de igualdad.

Se puede definir el **empoderamiento** como un aumento de la autoridad y poder de la persona sobre las decisiones que afectan a su vida. Alude a un proceso de concienciación individual y colectiva de las mujeres, que permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influencia.

Dicho proceso es por un lado individual, en la medida que supone una evolución personal en la concienciación de cada mujer sobre su subordinación y sus propios derechos, sus fortalezas e intereses, consolidando su autonomía y poder personal, con el fin de ejercer su capacidad de influencia y de decisión.

Por tanto, cada mujer ejercita un proceso personal en la formación de su conciencia y de su propia identidad. Entre las claves de esta identidad, destaca el empoderamiento como estrategia para adquirir fuerza y autonomía. El empoderamiento posibilita que las mujeres se vayan dotando de recursos, bienes, habilidades, capacidades y espacios para vivir su propia vida, permitiendo deconstruir y desarticular la opresión con el fin de crear nuevas alternativas. No se trata de un poder ajeno a la persona, de algo externo, sino de procesos en los que las mujeres internalizan su propio poder. Se trata de una manera de ser, vivir, pensar, actuar y sentir.



Pero también necesariamente debe ser un proceso colectivo, ya que los intereses de las mujeres se relacionan entre sí, a fin de incrementar su poder, no sólo en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, sino también en los beneficios derivados de la conquista de influencia al participar en la toma de decisiones y en el cambio social, desde una posición colectiva más sólida.

En ese sentido se entiende que el proceso no termina en lo individual, sino que trasciende al espacio colectivo, de forma que el trabajo realizado desde la individualidad y la subjetividad servirá a las mujeres para organizarse en torno a sus intereses colectivos, es decir, a sus intereses de género.

Por tanto, hay que entender el empoderamiento de las mujeres como una estrategia para avanzar hacia la igualdad, proporcionando herramientas útiles que sirvan para el desarrollo personal y colectivo de las mujeres, para cuestionar la tradicional construcción de géneros, el papel de subordinación que las mujeres tienen en esa estructura y las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, hablar de empoderamiento de las mujeres, implica necesariamente hablar de cambio de valores. Tenemos que combatir los estereotipos de género que siguen imperando en nuestra sociedad, a través de los cuales siguen manteniéndose las discriminaciones y desigualdades. Sin ese cambio de valores, no se puede producir ninguna transformación social.

El empoderamiento de las mujeres se contempla de esta manera en el artículo 3 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, dentro de los principios generales que deben regir y orientar las actuaciones de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. A los efectos de esta ley y en la línea ya mencionada, se considera empoderamiento de las mujeres *"el proceso que estas llevan a cabo para la toma de conciencia individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren por el hecho de ser mujeres, y para la adquisición de la competencia, el poder y el control que les permitan tomar decisiones estratégicas sobre sus propias vidas y transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la desigualdad y discriminación por razón de género en los distintos ámbitos de la vida"*.

No podemos olvidar que nuestro objetivo debe ser el de trabajar para que ese cambio de valores se produzca también en los hombres, implicándoles progresivamente en el cuestionamiento de los modelos y roles tradicionales, para que, cuestionándose su propia masculinidad, sean aliados y partícipes directos en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Alineando la perspectiva con el planteamiento del VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, se recoge la necesidad de abordar el empoderamiento de las mujeres tanto como el horizonte de la intervención pública, como a modo de herramienta y proceso de transformación y aprendizaje a todos los niveles; personal, colectivo, de género y social.



Históricamente el acceso al empleo remunerado de calidad en igualdad de condiciones ha sido clave para la independencia económica y, por tanto, la emancipación social de las mujeres. Sin embargo, la brecha en el acceso al empleo de calidad dentro de la economía productiva no se puede contemplar sin actuar a la vez sobre las brechas del tiempo, de los cuidados y de la economía reproductiva no remunerada. En este sentido se presenta el impulso al empleo de calidad como uno de los programas del eje de empoderamiento de las mujeres, siempre en correlación con los programas del eje “Cuidados”.

En este V Plan se observa la necesidad de atender a la coyuntura actual y reforzar tres programas de empoderamiento de las mujeres en el Territorio Histórico Alavés:

- ✓ Empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.
- ✓ Empoderamiento económico de las mujeres.
- ✓ Empoderamiento social y político de las mujeres.

A continuación, se enumeran cada una de las medidas correspondientes a los siguientes programas acordados.



EM 1. EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES

OBJETIVOS

1. Reajustar y consolidar la estrategia LAIA como herramienta para la igualdad y el empoderamiento en todo el territorio alavés.
2. Aumentar la implicación transversal de las diferentes áreas de acción pública de DFA a través de su participación en LAIA.
3. Aumentar el enfoque interseccional en las actividades LAIA.
4. Atajar la brecha digital de las mujeres en el medio rural.
5. Incrementar las acciones de empoderamiento dirigidas a niñas y mujeres jóvenes del territorio.
6. Incrementar el empoderamiento de personas del colectivo LGTBIQ+Q+ en Álava.
7. Incrementar el número de hombres que participan en LAIA.

MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
EM.1.1. Partiendo del recorrido y balance de los 6 años de LAIA, iniciar una reflexión compartida entre todos los agentes que forman parte de la misma.	DIDH C/M CFI	DET					
EM.1.2. Revisión de la metodología de seguimiento y análisis de los proyectos buscando evaluar el impacto que está teniendo en las cuadrillas de tal manera que sirva para actualizar y, en su caso, reorientar su estrategia, buscando siempre la mejora continua de esta iniciativa.	DIDH	C/M					
EM.1.3. Aumento de la presencia de los proyectos subvencionados de asociaciones y entidades sin ánimo de lucro que participan en la estructura de LAIA	DIDH	C/M					
EM.1.4. Incorporación en las comisiones de área de la DFA un espacio <i>ad hoc</i> dedicado al impulso y coordinación transversal de actividades que puedan derivarse a través de LAIA.	DIDH TD						
EM.1.5. Inclusión de una mirada interseccional en el marco de las convocatorias de subvenciones públicas y privadas para promover proyectos con enfoque interseccional que reconozcan y visibilicen la diversidad de situaciones de privilegio/opresión del colectivo al que se dirigen.	DIDH						



<p>EM1.6. Puesta en marcha de un modelo unificado de formación continua en herramientas digitales dirigido al tejido asociativo de mujeres en las cuadrillas</p>	<p>DIDH</p>						
<p>EM1.7. Realización de un mapeo diagnóstico de agentes y acciones en marcha en el territorio con el fin de detectar buenas prácticas, carencias y oportunidades para el impulso a la intervención desde el enfoque de empoderamiento feminista.</p>	<p>DIDH</p>	<p>C/M MM</p>					
<p>EM1.8. Diseño de una estrategia común dirigida a la comunidad escolar, AMPAs, Gaztelekus, etc. para el aumento de actividades centradas en el empoderamiento de niñas y mujeres jóvenes, el cuestionamiento de estereotipos en pos de la riqueza en la diversidad sexual y de género y el fomento de las relaciones de buen trato.</p>	<p>DIDH IFJ DD</p>	<p>C/M</p>					
<p>EM1.9. Impulso de un espacio de reflexión y acción sobre cómo incorporar la diversidad sexual y de género en las políticas públicas.</p>	<p>DIDH C/M</p>						
<p>EM1.10. Realización de un mapeo, evaluación y mejora del trabajo con hombres a favor de la igualdad en el THA para identificar qué líneas de trabajo están realizando (paternidades, corresponsabilidad, violencia, subjetividad y cambio de valores, etc.) y cómo pueden contribuir al empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>DIDH</p>	<p>C/M</p>					



EM 2. EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

OBJETIVOS

1. Identificar situaciones de riesgo de pobreza.
2. Impulsar el emprendimiento económico de las mujeres.
3. Visibilizar y denunciar la situación de pobreza de las mujeres desde lo local-global del planeta.

MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
EM.2.1. Diseño y puesta en marcha de acciones específicas sobre los indicadores de desigualdad de género que permitan identificar situaciones de riesgo de pobreza tal cual se identifican en “La feminización de la pobreza. Un estudio de 6 cuadrillas alavesas” (2019).	DIDH	IFBS DECT DET					
EM.2.2. M.3 Impulso de proyectos en las cuadrillas con perspectiva de interconexión territorial “ALAVAfemprende”.	DECT C/M	DIDH DET					
EM.2.3. Visibilización de espacios de solidaridad y cooperación con el fin de generar sinergias de trabajo desde el enfoque global-local con una perspectiva de Desarrollo Humano y enfoque feminista.	DIDH						
EM.2.4. Incorporación de la perspectiva de género en la estrategia para la convivencia y la diversidad de la DFA identificando los múltiples impactos que los estereotipos y rumores producen en la vida de las mujeres inmigrantes.	SIC	C/M					
EM2.5. Impulso a proyectos culturales que potencien la visibilidad, creación y producción de las mujeres en la cultura y que promuevan el empresariado femenino en el sector cultural.	DC	DIDH					



EM2.6. Fomentar el emprendimiento femenino en los sectores de futuro (inteligencia artificial, robótica..) y colaborar con los diferentes agentes para impulsar el liderazgo femenino en las industrias y su participación en órganos de gobierno.	DEI	DIDH					
EM2.7. Impulsar las redes de mujeres empresarias, al tiempo que visibilizar y poner en valor su papel en el ámbito empresarial.	DEI	DIDH					



EM 3. EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

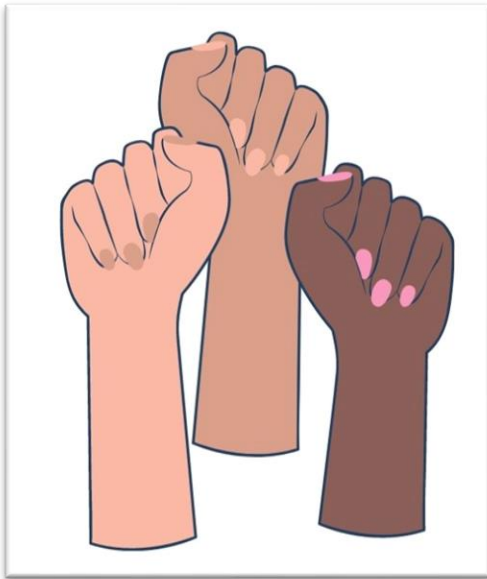
OBJETIVOS

1. Apoyar el tejido asociativo de mujeres del territorio.
2. Incrementar la incidencia política de foros y consejos de igualdad locales y de cuadrillas.
3. Impulsar la sensibilización y formación de hombres y mujeres en puestos políticos locales a favor de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.
4. Impulsar el conocimiento de mujeres significativas y sus aportaciones y ponerlas en valor.

MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
EM.3.1. En relación con la convocatoria de subvenciones a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de actividades destinadas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, acompañamiento a las asociaciones de mujeres del THA prestando asesoramiento técnico y seguimiento de sus proyectos.	DIDH	CFI MM					
EM.3.2. Diseño de un programa para la creación de espacios de intercambio de conocimiento y buenas prácticas entre las asociaciones de mujeres del THA.	DIDH	CFI M/M					
EM.3.3. Apoyo de los procesos puestos en marcha en los foros y consejos para que sean espacios de reflexión y consulta en torno a las políticas públicas locales a la vez que se establecen cauces de comunicación con las administraciones municipales y de las cuadrillas.	DIDH	C/M MM					
EM.3.4. En coordinación con el programa Gizonduz diseño de estrategias de intervención para implicar a los hombres políticos y técnicos de la DFA a favor de la igualdad.	DIDH	TD C/M					
EM.3.5. Elaboración y reconstrucción de la memoria de las mujeres en el relato y en el imaginario colectivo de la historia alavesa.	DIDH	TD					



ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES



El eje de la erradicación de la violencia machista contra las mujeres se va a estructurar en torno a tres ámbitos de intervención, que están en consonancia con el articulado de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, y con la herramienta de planificación actualmente existente en la CAPV (VII plan para la igualdad de mujeres y hombres): Investigación, sensibilización, prevención y formación; Detección, atención, reparación y empoderamiento; y Coordinación interinstitucional.

Terminología

Se utiliza el término señalado en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, de **violencia machista contra las mujeres** y no el que se venía empleando hasta ahora de violencia contra las mujeres. Este cambio supone una mayor intervención de la administración a la que se le responsabiliza de reparar la violación de un derecho humano ocurrido al amparo de un sistema social que es producto del esquema heteropatriarcal que lo sostiene y, además, amplía las formas y ámbitos en que se ejerce esta violencia a fin de que sean contemplados en la actuación de todos los niveles de la administración pública. La nueva expresión se entiende como *"toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión, y los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos o económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial."*

Se incluye de manera especial el **concepto de reparación a las víctimas-supervivientes** de esta violencia, **que abarca objetivos tales como:** Restitución, Indemnización, Rehabilitación, Satisfacción y Garantía de no repetición.

Justificación

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres estructura un marco conceptual que debe guiar las políticas públicas que atiendan



desde la promoción del conocimiento en torno a la violencia machista para sensibilizar, prevenir y detectarla desde sus primeras manifestaciones, así como las propuestas para una atención integral y reparación a sus víctimas. Todo ello sentando las bases de una formación adecuada al personal que las atiende y una coordinación interinstitucional que evite la revictimización como principio central.

Función social de la violencia machista contra las mujeres

En este marco conceptual la violencia machista contra las mujeres se concibe como:

- Una violación de derechos humanos
- Un problema social de primer orden
- Un problema de salud pública de primer orden
- Una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres

Desde cualquiera de estos ángulos que enmarquen la actuación de la administración pública, es preciso enfatizar la función social de esta violencia, es decir, remarcar que el objetivo de la violencia machista es perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género y que afectan exclusivamente o de manera desproporcionada a las mujeres cuya conducta, relaciones, movimientos, aspiraciones, deseos... son objeto de control.

En un contexto cambiante con innegables avances en la igualdad de género, resulta necesario reconocer que el camino hacia una sociedad igualitaria y libre de violencia machista no es lineal y que hay reacciones ante el aumento de la autonomía y empoderamiento de las mujeres; en ocasiones, estas reacciones se traducen en un incremento de la violencia en momentos de especial riesgo, que son aquellos en los que las mujeres ejercen su derecho a decidir por sí mismas. También es necesario reconocer las resistencias individuales, colectivas y sociales para transformar los estereotipos de género y las formas de relacionarse entre mujeres y hombres tanto en los espacios públicos como en los privados.

Por esas razones se debe ampliar la sensibilización y concienciación de toda la ciudadanía, incluidas las propias víctimas de la violencia machista para reconocer el legítimo derecho que tienen a defenderse y a buscar ayuda activamente. También deben tomarse medidas de atención y protección a las personas del entorno de las víctimas-supervivientes que son también victimizadas por su exposición constante o puntual a la violencia, particularmente los hijos e hijas de las mujeres agredidas por sus parejas y exparejas, en cuyo caso, la defensa de sus intereses no debe dejar de lado algunas consideraciones importantes como son: el que niñas, niños y adolescentes se pueden convertir en víctimas directas de la violencia de su padre o nueva pareja de la madre, son víctimas por exposición siempre que su madre es maltratada, puesto que se cuestiona su autoridad y se invalida una figura de apego fundamental para el desarrollo de las y los menores de edad y, además, pueden convertirse en víctimas vicarias.



Para realizar una política integral en torno a la violencia machista contra las mujeres hay que reconocer el impacto en su entorno y atender sus consecuencias en las personas que apoyan a las víctimas-supervivientes, sean de su entorno afectivo cercano o personas con sensibilidad suficiente para posicionarse contra conductas evidentes de control y agresión. El objetivo de quien agrede es claro: aislar a las mujeres y contribuir al cuestionamiento de su testimonio aduciendo razones para su respuesta violenta. Razones que nunca y en ninguna circunstancia son aceptables.

La impunidad de los agresores y el empoderamiento de las víctimas-supervivientes

La prevención de la violencia debe orientarse a trabajar las causas estructurales que la originan, pero también a evitar que las conductas interpersonales se agraven una vez que han aparecido. La violencia machista se puede ejercer tanto por acción como por omisión y en esa línea, se deben amplificar las actuaciones que involucren no solo a las mujeres víctimas-supervivientes sino a toda la sociedad, principalmente a quienes son responsables de esa violencia y a todos aquellos que desde la *impunidad aprendida* toleran, fomentan o normalizan las conductas de control y violencia hacia las mujeres.

Hablamos de *impunidad aprendida* para referirnos a la conducta de los agresores que se aprende a través de diversos mecanismos: el silencio que sucede a sus agresiones por temor a que desvelarlas cree "malos ambientes", la creencia de que no lo hizo con mala intención, su negativa a aceptar que ha incomodado, agredido, maltratado, violado, etc. Desde la infancia los niños van aprendiendo que sus agresiones no tienen consecuencias, que las niñas prefieren callarse y que el entorno castiga a quienes confrontan esas agresiones con más dureza que a quienes las cometen.

El reconocimiento de la responsabilidad de los agresores y el cuestionamiento y rechazo social a sus conductas no debe centrarse exclusivamente en propuestas punitivas, es importante desarrollar políticas educativas, fundamentalmente hacia los niños y adolescentes, teniendo en cuenta que la incidencia individual tiene sus límites si no se cambia el contexto que legitima y asocia violencia con masculinidad y esta se convierte en el parámetro de los comportamientos positivos y formas de relación adecuadas.

Por otra parte, es imprescindible trabajar en la prevención y atención a las víctimas-supervivientes desde un enfoque de empoderamiento que significa ampliar sus opciones para fortalecer su agencia y su capacidad de decisión a la vez que se garantiza que puedan llevar a cabo esas decisiones sin poner en riesgo su vida.

En ese sentido, empoderamiento significa seguridad y la seguridad no es una tarea que pueda asumir cada mujer de manera individual; hay que pensar en estrategias de seguridad colectivas, que involucren al entorno y a las comunidades de referencia de las mujeres y sus dependientes para sustituir aquellas que limitan su movilidad. Cada mujer tiene que ser apoyada para enfrentar los miedos que surgen de los comportamientos del agresor, pero



también aquellos que acarrea romper o cuestionar roles de género tradicionales en donde no tiene cabida la expresión de la rabia y conductas asertivas.

Solo entonces podremos hablar de empoderamiento sin que se confunda o se identifique exclusivamente con autoestima. Y solo de esa manera se podrá impulsar un poder para estar con otras y desde esa fuerza colectiva lograr que las víctimas-supervivientes se conviertan en sujetas activas de las políticas públicas que las involucran.

La violencia machista contra todas las mujeres contempladas en su diversidad

Tomando en cuenta que la violencia se ejerce desde la infancia contra las mujeres y más específicamente contra los cuerpos e identidades leídos socialmente como mujeres, como es el caso de las mujeres trans, tanto la sensibilización como la prevención que se realice desde las administraciones públicas debe poner énfasis en la existencia de esta forma específica de violencia y, además, debe adecuar sus dispositivos de apoyo para dar respuesta a las diversas necesidades de los colectivos que la sufren.

Las mujeres a lo largo de su ciclo vital pueden sufrir violencia física, psicológica, sexual y económica, pero también enfrentan las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tienen como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial.

En la actualidad los ámbitos de la violencia machista contra las mujeres incluyen la pareja y expareja, la familia, pero los trascienden. Es importante que las administraciones públicas incluyan actuaciones de prevención y atención de la violencia y el acoso sexual y por razón de género en los ámbitos laboral, educativo y deportivo; colaboren activamente en la construcción de espacios de ocio y festivos seguros para las mujeres; colaboren para que el sistema sanitario atienda adecuadamente los malestares de las mujeres producidos por su condición de género y la violencia estructural y directa que viven; colaboren a la creación de una cultura de tolerancia cero a la violencia machista entre el conjunto de la población atendiendo de manera especial a la reproducción de violencia simbólica en los medios de comunicación.

Mención especial merece la violencia en el entorno virtual que cada vez está más presente en nuestra vida cotidiana y en donde la rapidez, el anonimato, la amplia difusión de sus mensajes constituye un espacio en donde se propaga y amplifica la violencia machista afectando no solo a las mujeres sino de manera particular a las activistas feministas que hacen uso de su derecho a informar, actuar y difundir sus opiniones en las redes sociales.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres en su Capítulo VII, Sección 1ª. de Disposiciones Generales, Artículo 50, desglosa las formas de la violencia machista incluyendo aquella que se ejerce contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja heterosexual (violencia de género), la intrafamiliar o doméstica, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzosos y otras prácticas tradicionales



perjudiciales, la coacción o privación arbitraria de libertad, la tortura, la violencia institucional, el acoso, la violencia política de género, la violencia digital y en redes sociales, la violencia obstétrica, la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos; así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal o autonómica.

Por último, todas las políticas de la administración pública deben ser elaboradas tomando en cuenta la perspectiva interseccional cuyo significado se traduce en desterrar la idea de que existe un "perfil de víctima" y entender que todas las mujeres en algún momento de su vida pueden sufrir algunas de las múltiples formas de violencia que se han descrito; hay que tomar en cuenta que la violencia tiene un impacto diferente en cada mujer y que, buena parte de la responsabilidad de que ese impacto no la inmovilice ni marque toda su vida, lo tiene la manera en que responda el entorno.

La respuesta a la violencia depende de cada mujer y su historia personal que se construye en un contexto, pero todas ellas necesitan un entorno que crea en su palabra y contribuya a reparar el daño causado por esa violencia desde las necesidades particulares de cada una. Es por eso que las políticas públicas deben trabajar de manera coordinada para crear una red de apoyo consistente y coherente, sobre aquellas claves que, en cada colectivo de mujeres, sean las que estructuren las narrativas y las resistencias ante la violencia machista.

Para avanzar en la erradicación de la violencia machista contra las mujeres, el V Plan prevé una serie de acciones agrupadas en 3 programas". Para ello sus acciones se agrupan en tres programas complementarios.

El programa I: **Investigación, sensibilización y formación** tiene como objetivo contribuir a la creación de una conciencia social que entienda la violencia machista contra las mujeres como una violación de sus derechos humanos. Para ello, se requiere profundizar en el conocimiento de la misma a través de estudios y diagnósticos situados que permitan llegar a la ciudadanía con mensajes claros sobre esta violencia y sus víctimas. Todo ello implica contar con un amplio grupo de profesionales en distintas áreas formados en igualdad que permitan sostener la visión que la Diputación ha desarrollado sobre esta materia.

El programa II: **Detección, atención, reparación y empoderamiento** tiene como población meta las víctimas-supervivientes de la violencia machista y su entorno; como objetivo pretende construir una red en la que profesionales y ciudadanía actúen en su protección. Para ello, se requiere desarrollar herramientas y procedimientos adecuados para la detección temprana de las conductas de control y violencia, así como un sistema de apoyo institucional que proporcione a las víctimas una atención reparadora y empoderante, es decir, que sea capaz de atender tanto al daño causado por la violencia como a las capacidades de afrontamiento desarrolladas.



El programa III: **Coordinación** obliga a las instituciones a la coherencia, comunicación y actuación conjunta a nivel territorial y autonómico, tanto entre los organismos que prestan la atención específica a la violencia como todos aquellos que requieren incorporar una perspectiva de género para desarrollar políticas adecuadas contra la violencia machista. Esta coordinación/coherencia es una herramienta central de la diligencia debida que debe traducirse, entre otros objetivos, en la mejora de los sistemas de trabajo y la gestión efectiva de los recursos.



VM 1. INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN							
OBJETIVOS							
1. Mejorar el conocimiento sobre la violencia machista. 2. Planificar y desarrollar proyectos de sensibilización y prevención. 3. Garantizar la formación inicial y continua obligatoria. 4. Implicar a los hombres y jóvenes alaveses en la prevención y eliminación de la violencia machista.							
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
VM.1.1. Promoción de investigaciones situadas que incorporen la perspectiva interseccional y que arrojen claves para atender las distintas necesidades de las mujeres en su diversidad.	DIDH DSS						
VM.1.2. Generación de una hoja de ruta estratégica en la que se imbriquen los programas de sensibilización y prevención de la violencia machista superando el carácter de intervenciones aisladas, en el marco de LAIA, red de técnicas de igualdad y comunidad educativa.	DIDH	C/M					
VM.1.3. Ampliación de la visión de personas y/o colectivos destinatarias de las acciones de sensibilización y prevención. Consideración de la diversidad de la sociedad alavesa en tanto que edad, territorios, interseccionalidad, haciendo especial énfasis en incluir a los hombres en estas políticas.	DIDH	C/M					
VM.1.4. Diseño e implementación de actuaciones de sensibilización y prevención para la erradicación de la violencia machista dirigidas a hombres y chicos jóvenes.	DIDH	C/M IFJ					
VM.1.5. Sistematizar la formación para el IFBS y DFA mediante un curso básico de Jabetuz para toda la plantilla.	DIDH IFBS	DFP					
VM1.6. Desarrollar una campaña de sensibilización en los grandes espectáculos de fútbol y baloncesto que se desarrollen en Álava dirigidos a implicar a los hombres en la erradicación de la violencia machista.	DIDH DD	DGC					



VM 1.7. Editar una guía dirigida a la ciudadanía sobre qué es la violencia machista y qué hacer en esas situaciones.	DSS IFBS	DIDH					
VM.1.8. Gestión coherente y efectiva de los recursos provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.	C/M	DIDH					
VM.1.9. Evaluar el impacto de la red de servicios sociales forales especializados en violencia de género en el afrontamiento, recuperación, reparación y no repetición de la violencia machista contra las mujeres.	IFBS	DIDH					
VM.1.10. Evaluación de los protocolos locales y comarcales tomando como referencia las disposiciones de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.	IFBS C/M	DIDH					
VM.1.11. Desarrollo e impulso de la colaboración con la Asociación de hombres por la igualdad para la sensibilización a hombres y erradicación de conductas machistas, así como la atención a hombres violentos.	IFBS DIDH						
VM 1.12 Mejora de los procedimientos y estrategias de prevención de violencia.	IFBS DIDH						



VM 2. DETECCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y EMPODERAMIENTO							
OBJETIVOS							
1. Desarrollar mecanismos y programas de detección de violencias machistas. 2. Consolidar y reforzar los recursos de atención. 3. Estructurar la respuesta institucional para la reparación y la no repetición. 4. Garantizar el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia machista.							
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
VM.2.1. Evaluar el impacto de la red de servicios sociales forales especializados en violencia de género en el afrontamiento, recuperación, reparación y no repetición de la violencia machista contra las mujeres.	IFBS	DIDH					
VM.2.2. Consolidación y refuerzo del Servicio Foral Hegoak para la mejora de los recursos ofertados.	IFBS						
VM.2.3. Mejorar la información y el acceso a los recursos forales ante la violencia machista a través de las páginas web de la DFA, del IFBS y del IFJ.	IFBS	DEGA					
VM 2.4. Consolidación y refuerzo de la Red Foral de Recursos de Acogida Residencial.	IFBS						
VM 2.5. Proponer mejoras al procedimiento o, en su caso, desarrollar procedimiento de acreditación administrativa de la condición de víctima de violencia de género.	IFBS						
VM 2.6. Elaborar y aprobar el Estatuto de centros y servicios IFBS especializados en violencia machista.	IFBS						
VM.2.7. Elaborar un Protocolo de actuación ante la violencia machista para el Área de Intervención Social del IFBS.	IFBS						
VM.2.8. Elaborar un Protocolo de actuación del IFBS ante la violencia machista, que aglutine todas las actuaciones propias de cada una de las Áreas de Intervención.	IFBS						
VM.2.9 Perfeccionamiento de la tramitación de los expedientes vía electrónica.	IFBS						



VM 2.10 Reflexión y profundización en los conceptos de reparación y no repetición y desarrollo de actuaciones para su socialización.	IFBS	DIDH					
VM.2.11 Puesta en marcha del Centro de Crisis 24 horas de atención especializada a la violencia sexual"	IFBS						

VM 3. COORDINACIÓN							
OBJETIVOS							
1. Garantizar una actuación coordinada y eficaz ante la violencia machista contra las mujeres.							
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
VM.3.1. Refuerzo de la Comisión sobre Violencia existente en la DFA, incrementando la coordinación IFBS- Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad- Red de técnicas de igualdad.	IFBS DIDH C/M						
VM.3.2. Dotar de impulso político, seguimiento y efectividad a la mesa de coordinación interinstitucional en el territorio.	IFBS	DIDH C/M					
VM.3.3. Participación del IFBS en la elaboración y seguimiento de los protocolos de coordinación interinstitucional ante la violencia machista contra las mujeres.	IFBS C/M	DIDH					
VM 3.4. Continuidad e impulso de la coordinación con las comisiones y grupos de trabajo existentes en el marco de los protocolos y convenios de colaboración en vigor.	IFBS	DIDH					
VM 3.5. Elaboración de un protocolo de coordinación interinstitucional para la atención a las mujeres víctimas de la violencia sexual en Álava.	IFBS	DIDH					



ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS



A lo largo de estas últimas décadas se han visto aglutinados distintos debates en torno a los Estados de Bienestar y la responsabilidad de este como ente cuidador. Estos debates han sido trasladados a apuestas teóricas que buscan transitar de un modelo de bienestar o *welfare model* a un modelo de cuidados o *care models* (Izquierdo, 2003). A lo largo del V Plan se

apuesta por una mirada que englobe la Organización Social de los Cuidados (Daly y Lewis, 2000) como responsabilidad compartida entre las entidades públicas, privadas y comunitarias, sin obviar la responsabilidad básica de los poderes públicos en la provisión universal y pública de los cuidados.

Para el enfoque de este eje también se toman como base la economía feminista, y la ética y economía del cuidado. Así, la economía feminista, en primer lugar, pone énfasis en la necesidad de incorporar de forma estructural las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres como variable de análisis fundamental para explicar el funcionamiento de las dinámicas económicas. Además, pone en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, *descentrando* las lógicas analíticas de las teorías económicas clásicas enfocadas en el funcionamiento de los mercados. La división sexual del trabajo, la organización social del cuidado y la economía del cuidado son aspectos nucleares en este análisis. En tercer lugar, la economía feminista también contribuye de forma sustancial al estudio de la participación económica de las mujeres evidenciando las desigualdades y discriminaciones en el mercado de trabajo. También hace aportes al estudio y análisis de la pobreza, el acceso a los recursos económicos, y las políticas económicas tanto a nivel macro, como meso y micro, facilitando nuevos elementos explicativos que permiten avanzar en otras lógicas de análisis, visibilizar realidades “sumergidas” y ofrecer alternativas al diseño de las políticas económicas, fiscales, etc.

Por su parte, la economía del cuidado –parte del bagaje teórico y conceptual de la economía feminista- se refiere en primer lugar al concepto de cuidado como las actividades y prácticas cotidianas necesarias para garantizar la supervivencia de las personas en la sociedad en la que viven. Bajo este prisma conceptual, la economía de cuidado tiene como objetivos generales visibilizar el rol sistémico y estructural del trabajo de cuidado –al que se puede añadir también el trabajo doméstico- en la dinámica económica de las sociedades capitalistas y, también, evidenciar las implicaciones que tienen los modos de organizar este trabajo –



ejercicio de forma mayoritaria por mujeres-, en las trayectorias personales, económicas y vitales de estas.

En términos generales, en este eje se parte de la constatación de que el modelo social de cuidados está en crisis, de que las respuestas a esta crisis tienen que pasar por visibilizar, dar valor y centralidad al trabajo de cuidados tradicionalmente invisibilizado y no considerado, de que sigue dándose de forma estructural una naturalización del trabajo de cuidados en las mujeres y de que las nuevas demandas de cuidados y las características y límites de las estructuras proveedoras de los mismos a distintos niveles van a exigir nuevos modelos de organización, trabajo e intervención, sin olvidar que el objetivo global sigue siendo ir transitando hacia una organización social más justa e igualitaria.

En el contexto programático de referencia, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, trabaja en su eje II en torno a la transformación de las economías y la organización social de los cuidados, planteando estrategias para esa transformación en tres programas: Reconocimiento de la Igualdad como valor necesario para la transformación social y económica; Autonomía económica de las Mujeres y la Economía feminista de los cuidados, siendo este último programa en el que se basa de forma preferente la mirada en este eje de "Organización social de los cuidados" del V Plan.

Por otro lado, es imprescindible también integrar el contexto definido por la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que realiza un planteamiento más amplio, que no existía como tal en la Ley 4/2005, del *"tema del trabajo doméstico y del cuidado"*, desde el objetivo de promover un cambio del modelo económico que tenga como base situar el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro –asumiendo las premisas conceptuales de la economía feminista–, y trabajando conceptos no presentes en la anterior ley como la corresponsabilidad social y la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral. Concretamente, el artículo 34 de la sección 1ª "trabajo doméstico y de cuidado no remunerado" trabaja de forma específica en torno al trabajo doméstico, y su consideración y valorización, planteando además obligaciones para los poderes públicos vascos en cuanto al derecho de todas las personas a recibir cuidados y en cuanto al apoyo a las personas cuidadoras. Por su parte, el artículo 35 de la misma sección se centra en la promoción de la corresponsabilidad social del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado a través de la adecuación de las estructuras del empleo y la transformación de la cultura y práctica empresarial (haciendo referencia al artículo 48), la provisión universal y pública de cuidados (haciendo referencia al artículo 49), y el fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, y la generalización de la ética y práctica del cuidado como vía para el desarrollo y bienestar propio y ajeno.

Por otro lado, el capítulo VI de "conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral" establece en el artículo 47 de disposición general como concepto que la conciliación corresponsable hace referencia al conjunto de medidas dirigidas a la búsqueda de una relación de equilibrio en la respuesta a las obligaciones y necesidades personales y también



a todas las medidas para alcanzar una corresponsabilidad en los cuidados entre los agentes institucionales, empresas y hombres, de modo que ese trabajo no siga recayendo de forma mayoritaria en las mujeres.

De este modo el artículo 48 se centra en la adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial, para generar condiciones que permitan una igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y una corresponsabilidad real en el trabajo doméstico y de cuidado.

Finalmente, el artículo 49, de provisión universal y pública de cuidados, establece la responsabilidad de los poderes públicos vascos de promover la provisión de cuidados en términos de asequibilidad, flexibilidad, calidad y fácil acceso, garantizando además unas condiciones dignas en el sector de los cuidados profesionales.

La magnitud de las desigualdades existentes en el ámbito de los cuidados y la propia magnitud de los objetivos programáticos y marco normativo vigente es directamente proporcional a la importancia y necesidad de avanzar hacia ese cambio de modelo en torno a los cuidados.

En este V Plan la intervención en este eje se enfoca –desde un enfoque posibilista- desde una perspectiva más global, interrelacionada y adecuada al marco normativo y programático vigente, a gran parte de las medidas contempladas en el IV Plan y que necesitan de un mayor desarrollo, tal y como se ha determinado en el proceso de evaluación del IV Plan.

El horizonte sigue siendo el descrito en los fundamentos de partida para el eje, esto es, generar un cambio de modelo que avance hacia unos repartos equitativos en la organización social de los cuidados que permitan superar la reproducción de patrones de sexo-género y la mirada familista de los cuidados.

De este modo, se plantea una estrategia que permite trabajar desde tres programas, en clave de diagnóstico, visibilización y valoración de los cuidados y mejora de los mismos, en base a los tres tipos de cuidados que en la actualidad conforman el ámbito o sistema de cuidados dentro del Territorio Histórico Alavés:

- **Cuidados institucionales:** Por cuidados institucionales se entienden aquellos equipamientos y servicios que ofrecen cuidados dentro de los parámetros de la administración pública alavesa a lo largo de todo el ciclo vital. Este programa tiene como objetivo desarrollar una estrategia de mejora y difusión de los cuidados desarrollados desde el ámbito institucional.
- **Cuidados profesionales:** Dentro de cuidados profesionales se recogen todos aquellos cuidados remunerados ofrecidos tanto en el mercado formal como en el sumergido. Hace referencia a todo el mercado de trabajos de cuidados que encontramos para atender las diversas necesidades de cuidados a lo largo de todo el ciclo vital. Este programa tiene como objetivo desarrollar una estrategia de valoración y mejora de los cuidados profesionales y de los contextos en los que estos cuidados se ejercen.



- **Cuidados no profesionales:** El término cuidados no profesionales hace referencia a todo el ejercicio de cuidados que elabora la ciudadanía, sea mediante la familia o la comunidad que conforma la esfera no monetizada, sin remuneración alguna, pero no por ello menos valiosa en el ejercicio cotidiano de cuidar. Este programa, siguiendo el esquema global de los dos anteriores, tiene como objetivo desarrollar una estrategia de visibilización, valoración y mejora de los cuidados no profesionales y de los contextos en los que estos cuidados se ejercen.

Con relación a los cuidados no profesionales, merece una especial mención la situación de las mujeres migradas. Si bien existen diferencias de acuerdo con su lugar de procedencia, en general, las mujeres migradas realizan un gran porcentaje de los trabajos de cuidado y del servicio doméstico, casi siempre en condiciones de precariedad. Al trabajar mayoritariamente en la economía sumergida no tienen cobertura de prestaciones sociales públicas. Esta actividad laboral es esencial para las familias autóctonas y para el mantenimiento de un modelo de bienestar poco consolidado en el terreno de los cuidados de larga duración.



OSC 1. CUIDADOS INSTITUCIONALES							
OBJETIVOS							
1. Desarrollar una estrategia de diagnóstico, mejora y difusión de los cuidados desde el ámbito institucional.							
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
OSC.1.1. Incorporación de la perspectiva de género en la propuesta teórica del modelo de atención centrada en las relaciones Gizarea.	IFBS DSS	DIDH					
OSC.1.2. Constitución de un grupo de trabajo interdisciplinar e interáreas en el IFBS para la implementación del modelo de atención centrada en las relaciones Gizarea que cree conocimiento y sirva de motor para la revaloración de los cuidados que se prestan.	IFBS DSS	DIDH					
OSC.1.3. Desarrollo de acciones de formación para personas usuarias, familias y profesionales del IFBS al objeto de proporcionar información, aprendizaje y adiestramiento en Gizarea.	IFBS DSS	DIDH					
OSC.1.4. Elaboración de un Manual que conceptualice el enfoque teórico y aproximación práctica a Gizarea en centros residenciales públicos y privados del THA.	IFBS DSS	DIDH					
OSC.1.5. Desarrollo de acciones de difusión de Gizarea a personas usuarias, familias, profesionales y comunidad en general.	IFBS DSS	DIDH					
OSC.1.6. Elaboración de una campaña que visibilice las aportaciones del personal del IFBS en los cuidados que se prestan en centros y servicios, al objeto de mejorar el trato y prestigio profesional por parte de las personas usuarias, familias y comunidad.	IFBS DSS	DIDH					



<p>OSC. 1.7. Creación de servicios públicos de atención a personas vulnerables, en el marco de la promoción de la autonomía y atención a la dependencia, donde las personas puedan seguir siendo sujetas activas de la interacción de su proyecto vital.</p>	IFBS DSS						
---	-------------	--	--	--	--	--	--



OSC 2. CUIDADOS PROFESIONALES							
OBJETIVOS							
1. Desarrollar una estrategia de diagnóstico, visibilización, valoración y mejora de los cuidados profesionales y de los contextos en los que estos cuidados se ejercen.							
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/ DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
OSC.2.1. Diseño, validación y pilotaje de un sistema de Indicadores de calidad de la atención en centros residenciales de personas mayores públicos y privados, al objeto de medir y monitorizar los cuidados que se prestan; y mejorar en última instancia los servicios, velando porque el mercado no vaya en detrimento de la calidad del cuidado ni de los derechos de las personas cuidadoras.	IFBS DSS	DIDH					
OSC.2.2. Creación de un grupo de trabajo para impulso, definición y seguimiento del proceso de trabajo.	IFBS DSS	DIDH					
OSC.2.3. Desarrollo de jornadas de presentación e información, así como de validación teórica de la batería de indicadores seleccionados.	IFBS DSS	DIDH					
OSC.2.4. Implementación de los indicadores de calidad en centros públicos y privados.	IFBS DSS	DIDH					
OSC.2.5 Elaboración de un dossier-informe que informe a potenciales personas atendidas sobre la calidad de los cuidados que se prestan en diferentes centros.	IFBS DSS	DIDH					
OSC.2.6. Creación de un grupo de trabajo que analice las prestaciones económicas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, en clave de igualdad al objeto de realizar propuestas de mejora que favorezcan el reconocimiento, la redistribución y la reordenación de los	IFBS DSS						



cuidados en situaciones de dependencia cuando se opta por una resolución privada.							
OSC.2.7. Desarrollo de una Prestación Económica de Asistencia Personal para la promoción de la vida independiente de las personas en situación de dependencia con un enfoque que reduzca el asistencialismo y se orienten al acompañamiento y al apoyo de procesos de autonomía personal.	IFBS DSS						
OSC.2.8. Desarrollo de un proceso de trabajo para apoyar un programa de activación de los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, desde la premisa de la generación de empleo de calidad.	DECT DIDH	IFBS DSS					
OSC.2.9. Organización interinstitucional de un Congreso sobre la valorización de los cuidados atendiendo a criterios de justicia social y género, que permita además de un marco teórico, el establecimiento de espacios de encuentro y diálogo para desarrollar la inteligencia colectiva respecto del cambio de paradigma.	IFBS DSS DIDH						
OSC.2.10. Incorporación de criterios de igualdad y de valoración de los cuidados para el reconocimiento de buenas prácticas en Servicios Sociales BeBai.	IFBS DSS						
OSC.2.11. Acceso a certificados de profesionalidad "Atención sociosanitaria a personas en el domicilio" y "Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales" , dirigida a la población activa o desempleada y especialmente a personas trabajadoras de los cuidados en empleos sumergidos a fin de posibilitar su acceso a alternativas laborales reguladas.	IFBS DSS	DECT					
OSC.2.12 Apoyo y formación a personas cuidadoras profesionales de personas dependientes en domicilio y recogida de sus principales dificultades.	IFBS						



OSC 3. CUIDADOS NO PROFESIONALES							
OBJETIVOS							
1. Desarrollar una estrategia de diagnóstico, visibilización, valoración y mejora de los cuidados no profesionales y de los contextos en los que estos cuidados se ejercen.							
MEDIDAS	ORGANISMOS/DEPARTAMENTOS/DIRECCIONES/SERVICIOS		PLANIFICACIÓN ANUALIDADES				
	NIVEL 1	NIVEL 2	1	2	3	4	5
OSC.3.1. Diseño e implementación de una convocatoria de ayudas institucionales o incorporación de criterios en las convocatorias existentes, que permita poner en valor y potenciar las fórmulas colectivas que dan respuesta a las necesidades de cuidado de colectivos de atención de los servicios sociales, por parte de las redes sociales y la ciudadanía organizada (voluntariado, grupos de ayuda mutua y banco del tiempo).	IFBS DSS						
OSC.3.2. Potenciar los servicios de respiro de servicios sociales, que favorecen la descarga del cuidado cotidiano, bajo la responsabilidad institucional.	IFBS DSS						
OSC.3.3. Diseño y desarrollo de una línea de trabajo para reconocer e incentivar a las empresas del sector privado del THA (priorizando las de economía social y solidaria) que desarrollen medidas en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad.	DIDH DECT	IFBS DSS					
OSC 3.4 Puesta en marcha y desarrollo del programa ETXEAN BAI para responder al deseo de las personas dependientes de continuar viviendo en sus hogares, a través de servicios y productos innovadores y el desarrollo de nuevas tecnologías.	IFBS						



PARTE TERCERA: ESTRUCTURAS Y MECANISMOS PARA LA COORDINACIÓN, GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

3.1. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL V PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD

Para el correcto desarrollo del V Plan es necesario el trabajo articulado y coordinado de los distintos agentes con responsabilidad en el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan.

El planteamiento que se hace en este documento es visualizar el planteamiento organizativo para el desarrollo del Plan desde la descripción básica de las distintas estructuras que van a participar en el mismo, distinguiendo entre aquellas que orientan su trabajo hacia el interior de la DFA y aquellas que lo orientan hacia el THA y los agentes que trabajan en este a favor de la igualdad de mujeres y hombres. La descripción es básica ya que de este modo se fija el campo de trabajo mínimo y común para estas estructuras, pudiendo siempre, desde un criterio de flexibilidad, avanzar en el desarrollo de funciones no descritas en este documento. En el caso de que las estructuras que se describen tengan ya adscrito un decreto o acuerdo de organización y funcionamiento se hace referencia a las funciones contenidas en el mismo.

Señalar, por otro lado, que la estrategia que se ha planteado para las estructuras que se van a describir a continuación se basa en gran medida en consolidar y en la medida de lo posible expandir estructuras y dinámicas ya articuladas en el contexto del IV Plan, recuperando incluso -en función de los resultados aparecidos durante la evaluación del IV Plan-, alguna estructura ordenada en anteriores planificaciones (como las comisiones de área).

Las estructuras que se describen son las participadas, definiéndose de forma previa el papel del Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad, ya que se significa como órgano impulsor y promotor del V Plan.

Así, la dirección de igualdad y derechos humanos tendrá interlocución con todas las estructuras participantes, desarrollando labores de coordinación general, acompañamiento y asesoramiento al conjunto de las estructuras implicadas en el desarrollo del Plan mediante el Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad. Por otro lado, la dirección de igualdad y derechos humanos será el enlace preferente para la coordinación interinstitucional en el desarrollo del trabajo con las cuadrillas y municipios, a través de la relación con las presidencias de las cuadrillas del THA. Finalmente, en cuanto a la relación con el tejido asociativo de mujeres, feminista y asociativo en general del THA, la Dirección de Igualdad y



Derechos Humanos continuará con el apoyo a la dinamización del Consejo Foral de la Igualdad y otros agentes sociales de Álava.

Estructuras que orientan su trabajo hacia el interior de la DFA

Comisión Interdepartamental Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Bajo la premisa de dar continuidad a las estructuras establecidas, queda validada la vigencia de las estructuras interdepartamentales (comisión política y comisión técnica) como marco de trabajo y espacio de integración de la perspectiva de género en las políticas sectoriales. En cuanto a su funcionamiento, se subraya que se trabajará por alinear contenidos comunes para ambos espacios, bajo el objetivo de incentivar la complementariedad e independencia de cada una de las partes.

En términos generales, la Comisión Interdepartamental Política tendrá como objetivo garantizar el óptimo desarrollo del V Plan.

En momentos puntuales, esta comisión puede integrar a personas expertas que acompañen o faciliten debates, presenten investigaciones y evaluaciones de relevancia u otros contenidos pertinentes.

Conformada por las personas titulares de las direcciones de los departamentos de la Diputación Foral y de los organismos autónomos forales, sus funciones vienen definidas en el *Decreto Foral 3/2018, del Consejo de Gobierno Foral de 23 de enero de aprobación de la regulación y el funcionamiento de estructuras de coordinación para la igualdad de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Álava:*

- *Servir de órgano de interlocución permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres entre los departamentos y demás entidades integrantes del sector público foral, así como de espacio de diálogo y puesta en común de experiencias y de propuestas al objeto de generar sinergias que permitan optimizar la gestión y los resultados de las políticas forales de igualdad.*
- *Elaborar propuestas y establecer directrices en materia de igualdad para la coordinación de las intervenciones y actuaciones de los diferentes entes del sector público foral. En todo caso deberán incluirse los objetivos a conseguir, las acciones concretas a desarrollar, el calendario de ejecución previsto, el presupuesto estimado, así como los recursos destinados a su cumplimiento.*
- *Proponer a los distintos departamentos la adopción de normas u otro tipo de acciones precisas para el eficaz cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. Estudiar y proponer los recursos necesarios para el desarrollo de la estrategia de implantación de la transversalidad de género en todo el sector público foral.*
- *Impulsar y coordinar la aplicación efectiva del Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y*



Hombres, colaborando, elaborando propuestas y proponiendo criterios para dirimir los obstáculos que puedan surgir.

- *Informar al Consejo de Gobierno Foral del seguimiento de las cuestiones estratégicas del Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*
- *Impulsar los planes, programas y líneas de actuación interdepartamentales para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.*
- *Hacer un seguimiento bianual del cumplimiento, desarrollo y aplicación de las acciones realizadas y de los medios y recursos utilizados.*
- *Aprobar el informe, elaborado por la Comisión Interdepartamental Operativa, de seguimiento anual de acciones, medios y recursos utilizados con relación a las previsiones establecidas.*
- *Dirigir y supervisar el trabajo de la Comisión Interdepartamental Operativa.*
- *Cualesquiera otras que le sean encomendadas.*

Es necesario recordar en este contexto que precisamente una de las medidas del eje de Buen Gobierno (BG.1.2.) se centra en este V Plan en el análisis de las funciones y diseño de una estrategia propia para el impulso a la estructura de coordinación interdepartamental política.

Comisión Interdepartamental Operativa para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Esta comisión ofrece una mirada más concreta y táctica, que permite abordar las actuaciones del Plan y observar su grado de mejora, continuidad y superación de situaciones concretas. Igualmente, de manera simultánea, resulta un espacio de cruce de información sobre las actividades de cada área dentro de la DFA, elemento de gran calado, sobre todo dentro de la viabilidad y éxito de la evolución del eje de Buen Gobierno.

Al igual que sucede en la Comisión Interdepartamental Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en momentos puntuales la comisión puede integrar a personas expertas que acompañen o faciliten debates, presenten investigaciones y evaluaciones de relevancia u otros contenidos pertinentes.

Conformada por las jefaturas y/o personal técnico de cada uno de los departamentos que integran la Diputación Foral de Álava o, sus funciones también vienen definidas en el *Decreto Foral 3/2018, del Consejo de Gobierno Foral de 23 de enero de aprobación de la regulación y el funcionamiento de estructuras de coordinación para la igualdad de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Álava:*

- *Gestionar la programación, el seguimiento y el impulso de la acción coordinada entre departamentos.*



- *Coordinar y dar soporte a las actuaciones del Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, desarrollando las programaciones globales.*
- *Proponer a la Comisión Interdepartamental Política cuantas acciones se estimen convenientes para el desarrollo y ejecución del Plan Foral.*
- *Servir de espacio de puesta en común de experiencias y propuestas al objeto de generar sinergias de forma que se optimice la gestión de las políticas de igualdad.*
- *Informar y asesorar a los distintos departamentos para realizar la incorporación de la perspectiva de género en los distintos procedimientos y actos administrativos.*
- *Elaborar y someter a la Comisión Interdepartamental Política para su aprobación, un informe anual de seguimiento de las actuaciones desarrolladas y de los medios y recursos utilizados, junto con una valoración en torno a la consecución de objetivos previsto en el Plan.*
- *Para ello, cada departamento informará de las acciones ejecutadas y de los medios y recursos utilizados.*
- *Estudiar, informar y proponer los temas a tratar en las reuniones de la Comisión Interdepartamental Política, así como prestar el apoyo y asesoramiento técnico necesario a sus integrantes.*
- *Participar en la planificación, coordinación e implantación, en su caso, de los trabajos derivados de las colaboraciones con entidades públicas o privadas, al objeto de obtener informes y valoraciones sobre aspectos estructurales y coyunturales en materia de igualdad de mujeres y hombres.*
- *Cualesquiera otras que la Comisión Interdepartamental Política para la Igualdad de Mujeres y Hombres le asigne.*

Como en el caso de la comisión política, en este también es necesario recordar que la acción BG.1.3. relativa al eje de Buen Gobierno, se centra en el refuerzo de la estructura de coordinación interdepartamental técnica con capacidad, recursos y formación para el desarrollo de las políticas coordinadas de igualdad.

Comisiones de área

La evaluación del IV Plan ha mostrado la necesidad de trabajar en la creación formal de las denominadas comisiones de áreas, con el objetivo básico de crear espacios en cada departamento / dirección orientados a trabajar de forma específica en el diseño, desarrollo e implementación de las políticas sectoriales con perspectiva de género. Estas comisiones de área –cuyos recursos asociados será necesario determinar en función de los recursos humanos, materiales y económicos disponibles- trabajarán en torno a las siguientes funciones



(basadas –no todas- en el Decreto Foral 48/2010, del Consejo de Diputados de 13 de octubre, que aprueba el Reglamento de constitución, organización y funcionamiento de las Comisiones de áreas para la igualdad de mujeres y hombres, que fue derogado por el Decreto Foral 3/2018, del Consejo de Gobierno Foral de 23 de enero):

- *Planificar las actuaciones anuales en materia de igualdad en cada área o ámbito sectorial de intervención.*
- *Implementar las actuaciones recogidas en el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*
- *Elaborar propuestas de formación en materia de igualdad.*
- *Estimar el coste anual de las acciones en materia de igualdad para la aprobación por las direcciones correspondientes.*
- *Participar en las dinámicas de relación y coordinación necesarias entre Departamentos y con el Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad.*
- *Elaborar propuestas de mejora a la planificación del Plan para la Igualdad.*
- *Evaluar las actuaciones en materia de igualdad realizadas anualmente.*

Estructuras que orientan su trabajo hacia el THA y los agentes que trabajan en este a favor de la igualdad de mujeres y hombres

Mesa de coordinación política territorial

Esta mesa de coordinación política territorial es una de las apuestas y propuestas de este V Plan, concretada en la medida BG 1.12. de Creación y desarrollo de una mesa de coordinación política territorial desde la que crear visión y liderazgo en las políticas de igualdad.

La mesa de coordinación política territorial estará conformada por representantes del nivel político de las cuadrillas y desplegará su acción principalmente en torno a las siguientes funciones de acuerdo con sus planes de igualdad de cuadrilla:

- *Analizar y definir los elementos comunes base sobre los que es necesario una visión y acción territorial unificada.*
- *Diseñar una hoja de ruta anual para el desarrollo de los elementos comunes base.*
- *Desplegar los recursos necesarios para el desarrollo de la hoja de ruta.*
- *En el ámbito de la violencia machista contra las mujeres, definir y desarrollar una estrategia específica para coordinar la respuesta institucional y unificar los sistemas de recogida de datos.*
- *Coordinar los elementos comunes base en políticas de igualdad con otras planificaciones*



estratégicas que puedan darse en el ámbito de las cuadrillas y municipios.

- Cualquier otra función que se determine.

Red de Técnicas de Igualdad del THA

La Red de Técnicas de Igualdad del THA es una de las estructuras básicas para la coordinación de las políticas de igualdad en Álava desde una perspectiva conceptual y de trabajo común, pudiendo definirse su objetivo general como la *coordinación de la estrategia de las políticas de igualdad entre la DFA, y las cuadrillas y municipios, y de las cuadrillas entre sí.*

Se propone en este Plan el mantenimiento de esta estructura, así como la coordinación y dinamización del esta por parte de la Dirección de Igualdad y Derechos Humanos de la DFA.

En este sentido, más que definir de forma exhaustiva las funciones a desarrollar por la Red de Técnicas de Igualdad del THA, se considera más necesario, partiendo de que es un espacio participado, evidenciar la necesidad de que sea la misma Red la que se dote de las funciones a desarrollar, así como de un plan de trabajo concreto de periodicidad anual, tratando asimismo de responder a las cuestiones ya puestas sobre la mesa como las herramientas de financiación, LAIA, etc.

Consejo Foral de Igualdad

El Consejo Foral de Igualdad se significa como un espacio de encuentro estratégico entre asociaciones para la incidencia y la participación de las mujeres en las políticas públicas. Compuesto por asociaciones o entidades del THA que trabajen prioritariamente en el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres, que manifiesten su voluntad de pertenecer a dicho consejo, y también por aquellas personas individuales o representativas de instituciones invitadas por el Consejo, sus funciones vienen reguladas en el 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:

- *Informar y asesorar en cuantas consultas sean formuladas por el Departamento responsable de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Álava.*
- *Formular propuestas y proponer líneas de actuación respecto de las acciones institucionales, y en la elaboración o desarrollo de los planes forales de igualdad.*
- *Conocer el estado y evolución de las acciones que en materia de políticas de igualdad se lleven a cabo dentro de la Diputación Foral de Álava y dentro del marco del Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*
- *Incentivar la participación y el empoderamiento del tejido asociativo, especialmente de las asociaciones de mujeres.*



- *Promover la comunicación y la interrelación entre las asociaciones que trabajan en materia de igualdad.*
- *Recopilar información sobre programas y actividades que lleven a cabo tanto las instituciones públicas como la red de asociaciones y organizaciones que trabajan en la materia.*
- *Transmitir a los órganos forales las propuestas e iniciativas de las asociaciones y organizaciones cuya actividad se centre en el ámbito de la igualdad.*
- *Propiciar e impulsar análisis, diseño de alternativas, así como acciones de sensibilización en su ámbito de acción.*
- *Facilitar la identificación de herramientas, recursos y buenas prácticas.*
- *Colaborar y coordinarse con otros consejos y/u órganos de similares características.*

Tomando como base el desarrollo de las funciones reguladas en el Decreto, es necesario señalar que el propio V Plan presenta una medida específica, la BG.4.2. para el desarrollo de un proceso de transformación del Consejo Foral de Igualdad de la DFA, con el objetivo de dotar al mismo de un carácter más estratégico y de una mayor capacidad de impacto.

Consejos Comarcales

Los Consejos Comarcales son otras de las estructuras a las que presta atención el V Plan, desde el objetivo definido en la medida BG.4.3. de diseño y desarrollo de una estrategia de impulso de la participación de mujeres y en clave de igualdad en los consejos comarcales y foros locales.

3.2. SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Habiendo descrito en el anterior apartado las estructuras para la gestión coordinada del V Plan, se definen en este último apartado los elementos que configuran el sistema de gestión, seguimiento y evaluación.

Respecto al sistema de seguimiento y evaluación del Plan, es necesario señalar, en primer lugar, que la rigurosidad y capacidad de mejora es la clave de éxito de las políticas de igualdad y sus respectivos planes. Además del compromiso político y de la dotación de los recursos necesarios para su ejecución, el V Plan también requiere de la adopción de un sistema de seguimiento y evaluación eficaz y ágil que permita recoger información sobre el grado o nivel de desarrollo de las medidas, información sobre los principales avances y factores de freno identificados, además de otros aspectos más relacionados con la evaluación en términos de innovación como son el impacto real de las medidas y el impacto percibido en la población objeto de la intervención.



A tal efecto, la estructura del V Plan, ejes, programas, objetivos y medidas facilita el trabajo de seguimiento y evaluación. De este modo, se definen indicadores asociados a los objetivos (ver anexo 1 del V Plan), y para cada una de las medidas, responsables de nivel 1 y 2, y temporalización base por años (durante el periodo de vigencia del Plan, 2022-2026).

El sistema de evaluación y seguimiento del V Plan plantea un sistema en dos tiempos:

- Por una parte, la **evaluación continua** - principalmente asociada al seguimiento de las dimensiones de proceso y resultados- de los informes de seguimiento anuales, que será su herramienta principal de trabajo.
- Por otra parte, se contará con la **evaluación final** – además de asociada a la evaluación de procesos y resultados, y a la evaluación del impacto, será elaborada durante el último año de vigencia del Plan. De esta forma, analizará de forma más exhaustiva y con una vertiente mucho más cualitativa las actuaciones llevadas a cabo en los cinco años de su implementación.

La transparencia y la rendición de cuentas, por tanto, forman parte de la filosofía y la acción de la Diputación Foral de Álava y, por ende, de este V Plan.



PARTE CUARTA: ANEXOS

ANEXO 1. INDICADORES ESTRATÉGICOS

EJE I. BUEN GOBIERNO	
Programa I: Compromiso político	
O.1. Fortalecer las estructuras, los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de definición, concreción y extensión de los compromisos adquiridos para el fortalecimiento de las estructuras, las mejoras de la planificación y los recursos para el desarrollo de las políticas en el marco de la DFA. • Nivel de definición, concreción y extensión de los compromisos adquiridos para intensificar el compromiso político a nivel de cuadrillas y municipios.
O.2. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación, así como los recursos para el desarrollo de las políticas para la igualdad.	
O.3. Intensificar el compromiso político a nivel de cuadrillas y municipios.	
Programa II: Capacitación para la igualdad	
O.1. Formar a todo el personal de la DFA, incluido al personal político.	<ul style="list-style-type: none"> • Personas formadas en igualdad a nivel político y técnico en la DFA, por niveles, tipos y contenidos de formación.
Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo	
O.1. Incrementar la sistemática de inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo y garantizar la calidad de los estos mediante sistemas de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de sistematización e integración de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo. • Grado de desarrollo de los sistemas de monitorización de los procedimientos de trabajo.
Programa IV: Participación en las políticas públicas	
O.1. Promover la participación con perspectiva de género en las políticas públicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de participación y consulta pública con modos de organización y funcionamiento revisados. • Contenidos y propuestas planteados con enfoque de género y/o por mujeres en los espacios de participación y consulta pública. • Número de aportaciones, propuestas y nivel de las estas en cuanto a potencial impacto planteadas desde el Consejo Foral de Igualdad y los consejos comarcales y foros locales.
O.2. Mejorar la capacidad de participación e impacto de las estructuras de participación en el ámbito de la igualdad.	



EJE II. EMPODERAMIENTO	
Programa I: Empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	
O.1. Reajustar y consolidar la estrategia LAIA como herramienta para la igualdad y el empoderamiento en todo el territorio alavés.	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en el nivel de participación de los departamentos forales en cuanto a la definición de estrategias, medidas, apoyo, etc. a LAIA. • Cambios cuantitativos y cualitativos desarrollados en LAIA en cuanto a la diversificación de participantes, contenidos desarrollados y satisfacción con los mismos.
O.2. Aumentar la implicación transversal de las diferentes áreas de acción pública de DFA a través de su participación en LAIA.	
O.3. Aumentar el enfoque interseccional en las actividades LAIA.	
O.4. Atajar la brecha digital de las mujeres en el medio rural.	
O.5. Incrementar las acciones de empoderamiento dirigidas a niñas y mujeres jóvenes del territorio.	
O.6. Incrementar el empoderamiento de personas del colectivo LGTBIQ+ en Álava.	
O.7. Incrementar el número de hombres que participan en LAIA.	
Programa II: Empoderamiento económico de las mujeres	
O.1. Identificar situaciones de riesgo de pobreza.	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución número de mujeres en situación de pobreza severa, de pobreza y en situación de riesgo de pobreza. • Evolución del número de proyectos de emprendimiento desarrollados por mujeres, en tasas iniciales y tasas de supervivencia. • Evolución del número de proyectos que contienen líneas de trabajo o acciones participadas entre las áreas de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad.
O.2. Impulsar el emprendimiento económico de las mujeres.	
O.3. Visibilizar y denunciar la situación de pobreza de las mujeres desde lo local-global del planeta.	
Programa III: Empoderamiento social y político de las mujeres	
O.1. Apoyar el tejido asociativo de mujeres del territorio.	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución de la incidencia política en términos de niveles de participación, niveles de emisión de propuestas, tipos de contenidos asociados a las propuestas, etc. en los distintos órganos forales y consejos de referencia.
O.2. Incrementar la incidencia política de foros y consejos de igualdad locales y de cuadrilla.	
O.3. Impulsar la sensibilización y formación de hombres y mujeres en puestos políticos locales a favor de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.	
O.4. Impulsar el conocimiento de mujeres significativas y sus aportaciones, y ponerlas en valor.	



EJE III. ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS CONTRA LAS MUJERES	
Programa I. Investigación, sensibilización y formación	
O.1. Mejorar el conocimiento sobre la violencia machista.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidencia en cambios de políticas, programas y estrategias de las investigaciones desarrolladas. • Personas, grupos y agentes sensibilizadas y participes o receptores de proyectos de sensibilización y prevención. • Personas formadas en violencia, por formación inicial y continua, y contenidos de formación. • Hombres y jóvenes sensibilizados en la prevención y eliminación de la violencia machista.
O.2. Planificar y desarrollar proyectos de sensibilización y prevención.	
O.3. Garantizar la formación inicial y continua obligatoria.	
O.4. Implicar a los hombres y jóvenes alaveses en la prevención y eliminación de la violencia machista.	
Programa II. Detección, atención, reparación y empoderamiento	
O.1. Desarrollar mecanismos y programas de detección de violencias machistas.	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución del número de situaciones de violencia machista detectadas tras el desarrollo de mecanismos y programas de detección. • Evolución del nivel de satisfacción de supervivientes de violencia machista en términos de atención y reparación.
O.2. Consolidar y reforzar los recursos de atención.	
O.3. Estructurar la respuesta institucional para la reparación y la no repetición.	
O.4. Garantizar el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia machista.	
Programa III. Coordinación	
O.1. Garantizar una actuación coordinada y eficaz ante la violencia machista contra las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel del número de reuniones y evolución de los tipos de contenidos y decisiones adoptadas en los espacios y estructuras de coordinación.



EJE IV. ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS

Programa I. Cuidados institucionales

O.1. Desarrollar una estrategia de diagnóstico, mejora y difusión de los cuidados desarrollados desde el ámbito institucional.

- Cambios diseñados, planteados y desarrollados en los programas de cuidado implantados desde el ámbito institucional.

Programa II. Cuidados profesionales

O.1. Desarrollar una estrategia de diagnóstico, visibilización, valoración y mejora de los cuidados profesionales y de los contextos en los que estos cuidados se ejercen.

- Evolución de las condiciones laborales en las que se ejercen los cuidados profesionales.
- Programas asociados a yacimientos de empleo en el ámbito de los cuidados profesionales desarrollados y personas participantes en los mismos.

Programa III. Cuidados no profesionales

O.1. Desarrollar una estrategia de diagnóstico, visibilización, valoración y mejora de los cuidados no profesionales y de los contextos en los que estos cuidados se ejercen.

- Cambios en las empresas del THA en cuanto al desarrollo de medidas en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad.
- Nivel de incidencia del análisis sobre la incorporación al análisis de la política fiscal de los trabajos de cuidados no remunerados.



ANEXO 2. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO

La construcción del V plan también tiene como base tanto el **marco normativo** de referencia para las políticas públicas para la igualdad en Álava, como el **marco programático** de referencia para su Territorio Histórico. A continuación, se hace una compilación de las principales herramientas legislativas y programáticas de referencia.

MARCO NORMATIVO Y DE REFERENCIA

A **nivel europeo**, las principales referencias normativas son:

- El Tratado de Ámsterdam, en vigor desde 1999 reconoce la igualdad de mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea. El propio Tratado de la Unión Europea plantea que debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad. Es referencia también el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2016)
- El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujeres y la violencia doméstica, (Convenio de Estambul, 2016) establece entre sus objetivos: *"a) proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia; b) contribuir a eliminarlas; c) concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia; e) apoyar y ayudar a las organizaciones y las fuerzas y cuerpos de seguridad para la adopción de un enfoque integrado con vistas a eliminar estas violencia .*
- El Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, de 2005 (Convenio de Varsovia) y ratificado por el Estado Español en 2009. Establece *a) prevenir y combatir la trata de seres humanos, garantizando la igualdad de género; b) proteger los derechos humanos de las víctimas de la trata.*
- La Directiva 2004/113, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- La Directiva 2010/41/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejercen una actividad autónoma.

En el **ámbito estatal**, las referencias básicas son las siguientes:

- La Constitución Española de 1978, que en su artículo 14 reza: "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".
- La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que *"Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato*



y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

- Es también referencia la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las valoraciones normativas que elabore el Gobierno. Esta Ley establece la obligatoriedad de elaborar un informe sobre el impacto por razón de género en el procedimiento de elaboración de proyectos de ley, así como tener el mismo tipo de informe para los reglamentos.
- Señalar también la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género, que tiene por objeto *“actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejercen sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*.
- Por último, aunque carece de rango normativo, conviene señalar el **Pacto de Estado contra la violencia de género**, ratificado por distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias en diciembre de 2017.

En el **ámbito autonómico**, la principal referencia es la:

- La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que tras la aprobación de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres pasa a denominarse “Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres”. La Ley establece el marco competencial en materia de igualdad de mujeres y hombres para las administraciones públicas vascas.

En el **ámbito foral** no existe referencia normativa. Sin embargo, ciertos Ayuntamientos del THA comienzan a aprobar sus ordenanzas de igualdad, como muestran los ejemplos de Kanpezu (2015) o Zaldondo (2018).

MARCO PROGRAMÁTICO

Respecto al marco programático, en el **ámbito internacional** se presentan las siguientes referencias como las más significativas:

- La Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de las Naciones Unidas (Beijing, 1995), que permitió identificar una hoja de ruta a nivel internacional, compuesta por varios retos y áreas de intervención, centrados bajo el objetivo común de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y garantizar una igualdad de oportunidades real.
- El Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo sobre Derechos sexuales y reproductivos, aprobada por las Naciones Unidas en 1994. La



Conferencia trató temas referidos a los derechos sexuales y reproductivos, definiendo acciones para mejorar la situación de las niñas, de las adolescentes y de las mujeres. Posteriormente la Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo de Nairobi, en 2019, trabajó el *acceso universal a los derechos sexuales y reproductivos como parte de una cobertura sanitaria universal*; así como la necesidad de garantizar la financiación.

- Por su parte, la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, contempla la Igualdad como uno de sus Objetivos. El ODS 5, está dedicado a “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y contiene metas específicas para su implementación. Además, el compromiso por la igualdad de género se dé transversalmente en el resto de los ODS.

En el **ámbito específico estatal**, destaca:

- El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, aprobado el 8 de marzo de 2022.

En el **ámbito específico europeo**, destacan:

- La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea, establece los objetivos estratégicos y las acciones clave para el periodo 2020-2025.

En el ámbito **autonómico**, la referencia principal es la del:

- El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, recoge el itinerario de trabajo para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, e implica en su aplicación a todos los poderes y administraciones públicas vascas que, de acuerdo con las líneas de intervención establecidas por el Plan, deberán elaborar sus propios planes y programas de actuación en materia de igualdad.



ANEXO 3. ESTRUCTURA VIGENTE DE LOS DEPARTAMENTOS DE LA DFA

DEPARTAMENTO	DIRECCIONES	SERVICIOS	ENTIDADES Y ORGANISMOS ADSCRITOS
Diputado General	Gabinete y Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Miñones. - Servicio de Secretaría General de la Diputación - Servicio de Asesoría Jurídica. - Servicio de Desarrollo Normativo y Relaciones con las Juntas Generales. - Servicio de Secretaría Técnica y Atención Ciudadana. - Servicio de Relaciones Sociales e Institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión Consultiva de la Administración Foral - Órgano Administrativo Foral de Recursos Contractuales - Consejo de Euskera - Consejo Foral de Transparencia - Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres
	Euskera y Gobierno Abierto	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio Foral de Euskera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consejo Foral sobre Convivencia e Interculturalidad de Álava
	Igualdad y Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consejo para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava
	Áreas Estratégicas		<ul style="list-style-type: none"> - Comisión Permanente de Igualdad
Desarrollo Económico, Innovación y Reto Demográfico	Desarrollo Económico e Innovación	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Desarrollo Económico e Innovación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Álava Agencia de Desarrollo, SA - Naturgolf, SA - Mesa Interinstitucional para fomentar el equilibrio territorial y evitar el despoblamiento en el THA - Comisión Interdepartamental para fomentar el equilibrio territorial y evitar el despoblamiento en el THA
	Reto Demográfico		<ul style="list-style-type: none"> - Comisión Interdepartamental para fomentar el equilibrio territorial y evitar el despoblamiento en el THA



Fomento del Empleo, Comercio y Turismo y de Administración Foral	Función Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Secretaría Técnica de Función Pública. - Servicio de Recursos Humanos. - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. - Servicio de Euskera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de uso y disposición de bienes inmuebles - Comisión foral de turismo - Comisión de evaluación y selección de documentación de la Administración Foral Alavesa - Comité de Seguridad y Salud - Centro de Cálculo de Álava, SA
	Servicios Generales	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Organización. - Servicio de Informática. - Servicio de Laboratorio General. - Servicio de Parque Móvil. - Servicio de Mantenimiento. - Servicio de Imprenta. - Servicio de Secretaría. Técnica de Servicios Generales. - Servicio de Personal Auxiliar. - Servicio de Arquitectura. 	
	Fomento del Empleo, Comercio y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Fomento del Empleo, Comercio y Turismo. 	
Hacienda, Finanzas y Presupuestos	Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Relación con los contribuyentes. - Servicio de Inspección de tributos. - Servicio de Normativa Tributaria. - Servicio de Gestión de Ingresos Fiscales. - Servicio de Tributos Directos. - Servicio de Tributos indirectos. - Servicio de Tributos Locales y Catastro. - Servicio de Recaudación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión Foral de Estadística
	Finanzas y Presupuestos	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Intervención y control. - Servicio de Contabilidad. - Servicio de Presupuestos y Compromisos Institucionales. - Servicio de Gestión Financiera. - Servicio de Patrimonio. - Servicio de Secretaría Técnica de Hacienda, Finanzas y Presupuestos. 	



		- Servicio de Asuntos Europeos.	
Equilibrio Territorial	Equilibrio Territorial	- Servicio de Financiación Local y Gestión Administrativa. - Servicio de Administración Local y Emergencias. - Servicio de Asesoramiento Jurídico. - Servicio de Promoción y Financiación de infraestructuras locales y Supramunicipales.	- Arabarri. - Arabako Foru Suhaltzaileak-Bomberas y Bomberos Forales de Álava. - Comisión de Protección Civil.
Infraestructuras Viarias y Movilidad	Infraestructuras Viarias	- Servicio de Carreteras. - Servicio de Secretaría Técnica de Infraestructuras Viarias y Movilidad. - Servicio Jurídico Administrativo.	- Arabako Bideak-Vías de Álava S.A. - Junta Arbitral de Transportes de Álava.
	Movilidad y Transportes	- Servicio de Movilidad y Transportes. - Servicio de Inspección de Transportes.	
Políticas Sociales	Servicios Sociales	- Servicio de Secretaría de Servicios Sociales. - Servicio de Registro e Inspección de Servicios Sociales.	- Instituto Foral de Bienestar Social. - Consejo del Menor, constituido mediante Decreto Foral 469/1985 de 5 de noviembre, del Consejo de Diputados. - Consejo Territorial de Servicios Sociales de Álava, constituido mediante el Decreto Foral 28/2010, del Consejo de Diputados de 15 de junio. - Comité de Ética en Intervención Social, constituido mediante Orden Foral 55/2011, de 3 de mayo.
	Innovación, Sistemas de Gestión y Evaluación		
Agricultura	Agricultura	- Servicio de Desarrollo Agrario. - Servicio de Ganadería. - Servicio de Ayudas Directas.	- La Sociedad Pública ALDALUR ARABA SL. - El Consejo Territorial de Caza.



		<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Viticultura y Enología. - Servicio de Secretaría Técnica de Agricultura. - Servicio de Montes. 	<ul style="list-style-type: none"> - El Consejo Territorial de Pesca. - El Consejo Consultivo Territorial de Álava de Desarrollo Rural. - La Comisión Territorial en materia de regadíos de Álava. - La Comisión Territorial de Agricultura Ecológica.
Cultura y Deporte	Cultura	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Archivos. - Servicio de Museos y Arqueología. - Servicio de Restauración. - Servicio de Casa de Cultura. - Servicio de Acción Cultural. - Servicio de Secretaría Técnica de Cultura y Deporte. - Servicio de Patrimonio Histórico-Arquitectónico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fundación Catedral Santa Maria. - Fundación Artium de Álava. - Instituto Foral de la Juventud. - Consejo Territorial del Deporte Escolar de Álava. - Fundación KIROLARABA. - Fundación Valle Salado de Añana. - Consejo Territorial de Participación Juvenil de Álava.
	Deporte	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Deporte. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instituto Foral de la Juventud. - Fundación KIROLARABA.
Medio Ambiente y Urbanismo	Medio Ambiente y Urbanismo	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Secretaría Técnica de Medio Ambiente y Urbanismo. - Servicio de Patrimonio Natural. - Servicio de Sostenibilidad Ambiental. - Servicio de Calidad Ambiental. - Servicio de Ordenación del Territorio y Urbanismo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Patronato del Parque Natural de Gorbeia. - Patronato del Parque Natural de Valderejo. - Patronato del Parque Natural de Izki. - Comisión de Urbanismo. - Consejo de la Red de Itinerarios Verdes de Álava. - Consorcio de Aguas de Álava

