Arabako Batzar Nagusiak
Juntas Generales de Álava

Bat eginda!
Juntas!

JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA

II PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 1
2. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES 4
3. APORTACIONES EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO 9
4. ESTRUCTURA Y OBJETIVOS DEL II PLAN 11
5. II PLAN DE IGUALDAD 12
   5.1. EJE I: BUEN GOBIERNO 12
   5.2. EJE II: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES 21
   5.3. EJE III: ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE 24
   5.4. EJE IV: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES 27
6. IMPULSO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN 29
   6.1. GRUPO DE IGUALDAD 29
   6.2. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO 29
   6.3. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN 29
   6.4. RECURSOS ECONÓMICOS 30

1. INTRODUCCIÓN

Las **JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA** constituyen el órgano máximo de representación y participación popular del Territorio Histórico de Álava. Su origen se remonta a 1463, lo que hace de ellas uno de los parlamentos más antiguos de Europa.

Las Juntas Generales de Álava desempeñan su actividad diaria hoy en día en la Calle Prado nº 32, donde tienen ubicadas su Secretaría General y los despachos y lugares de reunión de la Presidencia y de los Grupos Junteros. Es en la Sala de Comisiones y, con mayor intensidad, en el Salón de Plenos ubicado en el Palacio Foral de la Plaza de la Provincia de Vitoria-Gasteiz donde procuradoras y procuradores, debaten, enriquecen y aprueban normativa foral e iniciativas de control e impulso al Gobierno Foral. Estas iniciativas parlamentarias abarcan desde pronunciamientos sobre determinados asuntos hasta legislación.

Las Juntas Generales de Álava ejercen la potestad normativa, evalúan los resultados de dicha potestad, eligen al Diputado o Diputada General, aprueban los presupuestos del Territorio Histórico, controlan e impulsan la acción de la Diputación Foral y ostentan las demás competencias atribuidas por las leyes. En especial, la Cámara tiene potestad para debatir y aprobar Normas Forales, que constituyen la legislación principal en las materias atribuidas por el Estatuto de Autonomía del País Vasco y la Ley de Territorios Históricos. Las normas forales regulan las instituciones forales, los presupuestos anuales, el régimen tributario, las obras y servicios públicos y la organización político administrativa, entre otras.

Las modificaciones más recientes de la normativa de igualdad atribuyen expresamente a las Juntas Generales la obligatoriedad de dotarse de una estructura con personal especializado, recursos suficientes y una posición orgánica adecuada para el desarrollo de las políticas de igualdad en su respectiva institución. Además de desarrollar ad intra políticas de igualdad, lo que se traduce en la necesidad de aprobar un plan de igualdad, la nueva normativa apela a los parlamentos forales para adoptar medidas adecuadas a fin de que los productos normativos que nazcan en su seno también evalúen el impacto en función de género; esto es, que apuesten por la igualdad también ad extra.

Para llevar a cabo todo ese trabajo, con el apoyo de las mujeres y hombres de la Secretaría General de las Juntas Generales, son las y los 51 procuradoras y procuradores de las Juntas Generales, como representantes electas y electos del pueblo alavés quienes, articulando discursos, formulando preguntas o enmendando y aprobando normativa foral intervienen en la formación y expresión de la voluntad de esta Cámara.

Especial mención merece el hecho de que, tras tantos siglos de historia, el número de mujeres procuradoras ha pasado de ser inexistente o testimonial a ser cercano al 50 % de los escaños, dando lugar a una imagen más paritaria que cada vez se parece más a la sociedad alavesa a la que representan.

A este respecto, se quiere traer a colación que, según la presidenta de la Asamblea General de Naciones Unidas *"la participación de las mujeres en la política promueve la estabilidad económica y contribuye a fortalecer las instituciones"*. A su vez, manifiesta que "*también está demostrado que una mayor representación de mujeres en los parlamentos asegura el avance en las reformas de leyes discriminatorias y un aumento en la inversión en áreas claves como salud, educación y protección social"*. Fuente: ONU: Mujeres en el poder, un evento para reflexionar. (14 de marzo de 2019). AmecoPress [Web]. Recuperado de https://amecopress.net/ONU-Mujeres-en-el-poder-un-evento-para-reflexionar37

EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN DE LA CÁMARA

LEGISLATURA	MUJERES	HOMBRES
1999-2003	9	42
2003-2007	14	37
2007-2011	22	29
2011-2015	26	25
2015-2019	23	28
2019-2023	28	23
2023-2027	22	29

Las Juntas Generales de Álava han mostrado un fuerte compromiso con la igualdad de género, elaborando en 2021 el Plan de Igualdad 2022 – 2025, tal y como dispone la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

La citada norma establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en esta materia, así como la necesidad de regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida, y en particular a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres.

El Plan de Igualdad se ajustó a lo establecido en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, tomando como marco de referencia la integración de la perspectiva de género en la gobernanza de la institución y las orientaciones para la intervención pública en materia de igualdad, divididas en tres ejes, a saber: el empoderamiento de las mujeres, garantizar los derechos económicos y sociales mediante la transformación de las economías y la organización social y, finalmente, posibilitar las vidas libres de violencia contra las mujeres.

El Plan de Igualdad recogió una serie de medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en lo que respecta a la actividad dirigida hacia el exterior, así como al funcionamiento interno de la institución, medidas que fueron consensuadas por el personal político y laboral de las Juntas Generales de Álava.

Con la finalización de este primer Plan de Igualdad en diciembre de 2025, se realizó su evaluación y un nuevo diagnóstico para servir de base en la elaboración de II Plan de Igualdad, que cuenta con una vigencia de cuatro años desde su aprobación en octubre de 2026, para cuyo diseño se han utilizado como orientación los ejes o ámbitos estratégicos recogidos en el octavo Plan de la CAE, denominado "Estrategia 2030 para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE": Buen Gobierno, Empoderamiento de las mujeres, Organización Social justa, igualitaria y sostenible y Vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

2. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

El **Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, unifica** en un único texto **las disposiciones legales** contenidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en las modificaciones llevadas a cabo de dicha ley, en virtud de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y de la Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Este Decreto establece en su **Artículo 3** los principios generales que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos, que se toman como referencia para el diseño del II Plan de Igualdad de las Juntas Generales de Álava:

1. Igualdad de trato.

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta ley:

a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de personas de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria, y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas y al trabajo a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

Los poderes públicos vascos combatirán la discriminación múltiple y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurran otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico o social, lengua, religión, cultura, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, configuración familiar, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, condición rural, situación migratoria, de

refugiada, de seropositividad, de monoparentalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa.

2. Igualdad de oportunidades.

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales, medioambientales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no solo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán la accesibilidad universal, de modo que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la legislación sobre la promoción de la accesibilidad. A tal fin, adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables en los recursos, servicios y procedimientos de acuerdo con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en otros tratados internacionales y normas aplicables sobre la materia.

3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres.

Los poderes públicos vascos integrarán de forma transversal en sus políticas y acciones el objetivo de prevenir, atender y erradicar la violencia machista contra las mujeres en sus diferentes formas, en tanto que manifestación más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, será una prioridad de los poderes públicos vascos la atención integral, recuperación y reparación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

4. Respeto a la diversidad y a la diferencia.

Los poderes públicos pondrán los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios grupos de mujeres y de hombres.

5. Integración de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

6. Acción positiva.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género.

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del género sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. En particular, han de promover el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento central de las políticas públicas. Asimismo, para hacer frente a la segregación horizontal que se produce en el ámbito del empleo, abordarán la valoración desigual de los trabajos.

8. Integración de la perspectiva interseccional.

Los poderes públicos vascos han de promover un enfoque interseccional en sus políticas públicas, lo que, a los efectos de esta ley, supone tener en cuenta cómo el sexo o el género se interrelacionan e interaccionan con el resto de los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1 en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.

9. Libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben, por un lado, adoptar las medidas necesarias para erradicar de todos los ámbitos de la vida las discriminaciones relacionadas con la identidad sexual o de género y la orientación sexual, así como, por otro lado, desarrollar las políticas públicas necesarias que aseguren la autonomía corporal y la autodeterminación de todas las personas, en particular las mujeres y, en especial, el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, desde una perspectiva integral y multidisciplinar.

10. Representación equilibrada.

Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

El principio de representación equilibrada se aplicará en el nombramiento de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales, y en la designación de cargos públicos y de personas integrantes de los consejos de administración de las sociedades públicas y de los órganos de gobierno de las entidades que integran el sector público vasco.

Por lo que respecta a los órganos pluripersonales, a los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros las personas de cada sexo están representadas al menos al 40 %. En el resto, cuando personas de ambos sexos estén representadas.

Excepcionalmente, y con el informe favorable del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de la institución pública correspondiente, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los órganos pluripersonales en los siguientes casos:

a) Cuando se demuestre de forma objetiva que la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de referencia al que concierne el órgano en cuestión no alcanza el 40 %. En ese caso, se deberá garantizar que en dicho órgano la presencia de las personas del sexo menos representado sea al menos proporcional a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los apartados siguientes.

b) Cuando, existiendo una representación de mujeres superior al 60 % en el órgano, esa sobrerrepresentación se considere acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres, derivada de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.

c) Cuando se demuestre de forma objetiva que no hay personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuadas para participar en el órgano en cuestión, o que, a pesar de haberlas, no pueden hacerlo por motivos debidamente justificados.

d) Cuando se trate de órganos en los que la designación de sus integrantes se hace en función del cargo o cuando esta designación sea realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución, salvo que sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores.

11. Colaboración, coordinación e internacionalización.

Los poderes públicos vascos tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

Asimismo, han de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de cooperación para el desarrollo, así como la internacionalización de las políticas de igualdad, a fin de captar e intercambiar conocimiento y recursos y de posicionar de forma destacada al País Vasco en la acción internacional para dar cumplimiento al objetivo global de la agenda internacional de desarrollo sostenible de lograr la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres. Todo ello, como vía fundamental para hacer frente al problema universal de la desigualdad de mujeres y hombres en un mundo globalizado.

12. Empoderamiento de las mujeres.

Los poderes públicos vascos tienen que establecer las condiciones y realizar las adaptaciones necesarias para favorecer el empoderamiento de las mujeres, considerando su diversidad.

A los efectos de esta ley, 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.

13. Implicación de los hombres.

Los poderes públicos vascos deben promover, de forma trasversal y a través de acciones específicas, la concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista, así como el cuestionamiento y erradicación de las masculinidades no igualitarias. Todo ello, como refuerzo y complemento del trabajo prioritario de empoderamiento de las mujeres y como vía para el desarrollo humano de todas las personas y la consecución de la justicia social y la igualdad.

14. Participación.

Los poderes públicos vascos tienen que impulsar, en el desarrollo de las políticas públicas, la participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres, de los agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto, para favorecer un modelo de participación más democrático que dé mayor legitimidad a sus aportaciones y facilite que estas tengan incidencia real. A tal fin adaptarán o crearán los oportunos espacios y vías de participación, que garantizarán la accesibilidad universal.

15. Innovación, transparencia y rendición de cuentas.

Los poderes públicos vascos deben fomentar la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos.

16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera.

Los poderes públicos vascos deben garantizar el ejercicio de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. A tal fin, en el desarrollo de las políticas de igualdad se asegurarán, entre otras medidas, de que los servicios se presten en la lengua cooficial elegida por la persona interesada, de que se garanticen los derechos lingüísticos en las actividades de formación, participación y sensibilización dirigidas a la ciudadanía y de que se fomente el uso del euskera en las actividades dirigidas a las personas trabajadoras y profesionales.

Para realizar este proyecto se ha contado con el asesoramiento de ZUBIZARRETA CONSULTING, S.L. como Empresa Consultora Homologada por Emakunde–Instituto Vasco de la Mujer, para prestar Asistencia Técnica en materia de igualdad.

3. APORTACIONES EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

El Plan de Igualdad se desarrolló desde el año 2022, implementando una serie de medidas tanto en lo que respecta a la actividad dirigida hacia el exterior como al funcionamiento interno de la institución, desarrollando en su totalidad un 87% de las medidas planteadas.

Con carácter previo al diseño del nuevo Plan, se ha procedido a evaluar el anterior y a realizar un diagnóstico de la situación actual, recogiendo las opiniones del Grupo de Igualdad que ha impulsado su desarrollo, de la plantilla y de la parte política (procuradoras y procuradores). En este apartado se muestra un breve resumen de las conclusiones obtenidas en ambos informes.

En primer **lugar**, en la **evaluación** realizada sobre la implementación del Plan, **el aspecto mejor valorado** es el trabajo realizado en el Grupo de Igualdad, aunque la percepción sobre los cambios experimentados es diversa: se ven algunos hombres en las formaciones en igualdad, se perciben cambios en la utilización del lenguaje inclusivo y en la visibilidad del compromiso público contra las violencias machistas y una consolidación de la perspectiva de género en las rutinas administrativas.

Se han recogido del Grupo de Igualdad diversas **propuestas** de mejora en diferentes ámbitos:

- **Cultura organizacional**: trabajar la integración de la igualdad como criterio transversal en las estrategias y presupuestos, la toma de conciencia de la normalización de diferentes actitudes ante hombres y mujeres, la sororidad y la colaboración con otras instituciones como estrategias de intervención.

- **Comunicación**:
    - A nivel interno, difusión del Plan, por ejemplo, a través de una jornada, de manera que sea conocido internamente como incluyente para todas las personas; información sobre las actividades que se van realizando e incorporación de mecanismos que permitan la recogida de aportaciones.

    - A nivel externo, visibilizar el trabajo en igualdad, garantizando la representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y eventos, analizando la actividad de la cámara con perspectiva de género e impulsando un reconocimiento institucional al trabajo en igualdad; y continuar trabajando con otros parlamentos.

- **Formación**: realizar formación teniendo en cuenta los diferentes perfiles, y específicamente dirigida al grupo de igualdad.

- **Grupo de Igualdad**: sistematizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad, incrementando el tiempo de dedicación y organizando el trabajo a desarrollar con carácter anual.

- Políticas **internas de conciliación**: revisar las políticas existentes y la flexibilidad horaria.

En segundo lugar, del **Diagnóstico** realizado, se obtiene la siguiente información:

A) Imagen general de la plantilla a partir de los datos y la documentación analizada existente

- El total de la plantilla son 16 personas, 10 mujeres (63%) y 6 hombres (37%), datos que reflejan una plantilla feminizada, a pesar de que en los últimos cuatro años ha descendido ligeramente la presencia de mujeres.
- El 69% de la plantilla tiene 50 años o más: el 70% de las mujeres y el 67% de los hombres se encuentra en estas edades. En el tramo de edad entre 60 y 64 años se encuentran tres mujeres.
- El 50% de la plantilla tiene más de 15 años de antigüedad (60% de las mujeres y 33% de los hombres).
- Hay mujeres en todos los niveles de la institución, aunque se observa masculinización en el personal técnico y operario y feminización en personal del nivel táctico y en personal administrativo. El único puesto del nivel estratégico está ocupado por una mujer.
- Todo el personal es funcionario, la mayoría es fijo, y no hay diferencias por sexo en cuanto al personal interino.
- Está definida la política de teletrabajo, y en este momento se acogen en mayor proporción los hombres.

B) Propuestas sobre medidas de intervención, recogidas de cuestionarios de opinión y entrevistas

Personal vinculado por contrato a la Entidad: plantilla y personal de empresas de servicios:

- Formación, y formación dirigida específicamente a hombres.
- Mejoras en conciliación.
- Comunicación.
- Continuar con las medidas implementadas.

Parte política: procuradores y procuradoras:

- Formación y sensibilización.
- Conocimiento del Plan a través de personas prescriptoras.
- Mejorar la dotación económica.
- Actos políticos más paritarios.
- Reconocimiento de la aportación de las mujeres a nivel político.
- Modificación normas y documentos (reglamento interno, pliegos contratación, …)
- Delegación de voto para situaciones de custodia.
- Cuotas en las áreas.
- Revisión de horarios.
- Impulsar la sororidad y listado de violencias simbólicas.

4. ESTRUCTURA Y OBJETIVOS DEL II PLAN

El II Plan de Igualdad de las JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA se estructura en 4 ejes de intervención, cada cual con sus correspondientes objetivos estratégicos:

EJE I	BUEN GOBIERNO
Objetivo I.1	GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.
Objetivo I.2	INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA.
Objetivo I.3	TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES.

EJE II	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
Objetivo II.5	FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS.
Objetivo II.6	GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS.

EJE III	ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE
Objetivo III.7	AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA.
Objetivo III.10	REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE.

EJE IV	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES
Objetivo IV.11	REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.

Cada objetivo estratégico se trabaja a través de diferentes líneas de actuación, que agrupan las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, en el siguiente apartado.

5. II PLAN DE IGUALDAD

5.1. EJE I: BUEN GOBIERNO

OBJETIVO I-1: GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

❖ LÍNEA ACCIÓN 1: NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN.

ÁMBITOS DE TRABAJO: I-1.2 Nueva Planificación, I-1.3 Cultura de planificación institucional para la igualdad, I-1.4 Planes internos.

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Consolidar la cultura de planificación para la igualdad.	Aprobación del II Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava.	- Mesa Juntas Generales.						
	Difusión del II Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava.	- Secretaria General. - Comunicación y Protocolo.						
	Realizar un plan (operativo) anual que calendarice las acciones del Plan de igualdad.	- Secretaría General. - Grupo de Igualdad.						
	Sistematizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad.	- Grupo de Igualdad. - Secretaría General.						
	Elaborar el diagnóstico de situación del Plan en vigor y comienzo del proceso para la elaboración del III plan para la igualdad de las JJGG de Álava.	- Grupo de Igualdad. - Secretaria General.	**+/- 15.000,00 €**					
	Establecer la continuidad del Grupo de Igualdad.	- Mesa Juntas Generales. - Secretaría General.						
	Mantener el contacto con Emakunde para acompañamiento del Plan.	- Secretaría General. - Presidencia.						
	Revisar la redacción del Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo.	- Grupo de Igualdad.	**+/- 1.200,00 €**					
	Aprobar la actualización del Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo.	- Mesa Juntas Generales.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº reuniones grupo de trabajo igualdad y Nº participantes desagregado por sexos.
- Nº actividades difusión Plan y Nº participantes desagregado por sexos.
- Nº de planes operativos, informes de seguimiento anuales y de evaluación final.
- Nº reuniones con Emakunde.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % de medidas realizadas.
- % del personal y % de los Grupos Junteros que conocen el Plan de Igualdad.
- Grado de satisfacción del Grupo de Igualdad con el trabajo realizado.
- Protocolos actualizados.

❖ LÍNEA ACCIÓN 2: RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD.

ÁMBITOS DE TRABAJO: I-1.7 Estructuras para la igualdad

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Contar con personal especializado en materia de igualdad.	Contar con asistencia técnica especializada en materia de igualdad.	- Grupo de Igualdad. - Secretaria General.	**+/- 6.000 € (IMPORTE ANUAL)**					

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº reuniones y Nº horas asistencia técnica en igualdad.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % de cumplimiento del Plan de Igualdad

❖ LÍNEA ACCIÓN 3: RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN.

ÁMBITOS DE TRABAJO: I-1.9 Formación especializada, I-1.10 Formación no específica, I-1.11 Requisitos capacitación

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Contar con personal sensibilizado y formado en materia de igualdad.	Impartir formación específica al grupo de igualdad.	- Secretaría General.	**+/- 1.500,00 €**					
	Establecer requisitos específicos de conocimientos de igualdad para el acceso y/o promoción a aquellas plazas en las que las Juntas Generales tengan competencias en la definición de perfiles, y entre cuyas funciones se incluya el asesoramiento técnico en esta materia.	- Servicios Jurídicos.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº y tipo de formaciones en igualdad, Nº de participantes desagregado por sexo.
- Nº procesos con requisitos específicos de conocimientos de igualdad para el acceso y/o promoción.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % personas plantilla que han recibido formación en igualdad.
- % plazas ocupadas por personas con conocimientos en igualdad.

❖ LÍNEA ACCIÓN 4: RECURSOS ECONÓMICOS.

ÁMBITOS DE TRABAJO: I-1.13 Presupuestos generales

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Disponer de recursos económicos para el desarrollo de Plan de Igualdad.	Reforzar las partidas para la difusión y ejecución de las medidas del Plan.	- Mesa Juntas Generales. - Comisión de Reglamento.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Importe presupuesto asignado anualmente.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % presupuesto asignado al Plan sobre el total de presupuesto.

OBJETIVO I-2: INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

❖ LÍNEA ACCIÓN 5: PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.

ÁMBITOS DE TRABAJO: I-2.2 Comunicación, I-2.6 Contratación y subvenciones, I-2.7 Planes estratégicos y sectoriales

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Incrementar la integración de la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Revisar las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	- Servicios Jurídicos.						
	Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	- Servicios Jurídicos.						
	Integración de la igualdad como criterio transversal en las estrategias y presupuestos.	- Mesa Juntas Generales. - Secretaría General.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº contrataciones, subvenciones y convenios con cláusulas de igualdad.
- Nº de informes de impacto de género realizados.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % contrataciones, subvenciones y convenios con cláusulas de igualdad.
- % de iniciativas con informes de impacto de género.

OBJETIVO I-3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES

❖ LÍNEA ACCIÓN 6: COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN.

ÁMBITOS DE TRABAJO: I-3.1 Coordinación institucional

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Reforzar la colaboración con otras instituciones.	Apoyo a las campañas de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (GOVA), DFA, Eudel, ONU…	- Comunicación y Protocolo.						
	Promover y participar en, al menos, una acción con otras instituciones como JJGG de Bizkaia y Gipuzkoa, Eusko Legebiltzarra, Nafarroako Parlamentua…	- Presidencia. - Grupo de Igualdad.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº campañas apoyadas.
- Nº acciones en colaboración con otras instituciones.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % campañas apoyadas.
- Iniciativas surgidas de la colaboración.

❖ LÍNEA ACCIÓN 7: PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS.

ÁMBITOS DE TRABAJO: I-3.4 Participación, I-3.5 Innovación y mejora continua.

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Incrementar la participación de las mujeres en las comparecencias. **Fomentar la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad.**	Incentivar la representación de las mujeres en las comparecencias.	- Mesa Juntas Generales. - Grupos Junteros.						
	Información sobre las actividades que se van realizando.	- Comunicación y Protocolo. - Grupo de Igualdad.						
	Incorporación de mecanismos que permitan la recogida de aportaciones.	- Grupo de Igualdad. - Secretaría General.						
	Política interna/orientaciones para la persona que vaya a ocupar el puesto Asesoría Protocolo y Comunicación.	- Secretaría General. - Comunicación y Protocolo.						
	Representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y eventos.	- Comunicación y Protocolo. - Grupos Junteros.						
	Realizar el seguimiento de la asistencia a las Comisiones.	- Secretaria General.						
	Analizar las diferencias en los tiempos de intervención de mujeres y hombres.	- Grupo de Igualdad. - Secretaría General.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº comparecencias en las que intervienen mujeres y Nº participantes desagregado por sexo.
- Jornada realizada y Nº participantes desagregado por sexo.
- Nº comunicaciones sobre actividades realizadas.
- Nº aportaciones recogidas.
- Orientaciones realizadas para comunicación.
- Nº eventos con representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Nº participantes en las reuniones de las comisiones desagregado por sexo.
- Nº reuniones para abordar los tiempos de intervención de mujeres y hombres.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % comparecencias en las que intervienen mujeres.
- % plantilla y % parte política desagregada por sexo participante en la jornada.
- % plantilla y % parte política desagregada por sexo que han recibido información sobre las actividades realizadas.
- Aportaciones integradas en el Plan.
- % actos en los que se tiene en cuenta la perspectiva de género.
- % de eventos con representación equilibrada.
- Grado de equilibrio en las comisiones.
- Propuestas incorporadas en el Plan para los tiempos de intervención de mujeres y hombres.

5.2. EJE II: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

OBJETIVO II-5: FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS

❖ LÍNEA ACCIÓN 11: PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA.

ÁMBITOS DE TRABAJO: II-5.1 Aportaciones de las mujeres, II -5.4 Organizaciones socioeconómicas y políticas

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Incrementar la visibilidad y valorar las aportaciones de las mujeres. **Aumentar el número de mujeres comprometidas con el logro de la igualdad.**	Reconocimiento/celebración del legado de las primeras junteras en un acto en colaboración con la escuela de artes y oficios.	- Presidencia. - Comunicación y Protocolo. - Grupo de Igualdad.						
	Visitas guiadas: antes las realizaba la Asesora de protocolo y comunicación, ahora están subcontratadas. Poner como requisito en la contratación que se utilice lenguaje inclusivo en los servicios de comunicación y que el personal asignado al cumplimiento del servicio acredite formación en igualdad (mínimo 4 horas) en un plazo de un año desde la adjudicación del contrato.	- Servicios Jurídicos.						
	Hacer una mención especial al papel de las mujeres en las campañas generales.	- Comunicación y Protocolo.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Reconocimiento realizado.
- Requisito incorporado en la contratación.
- Nº propuestas para las campañas.

INDICADORES DE RESULTADO:

- Asistencia y satisfacción con el evento, desagrado por sexos.
- % visitas guiadas con lenguaje inclusivo.
- % campañas mención especial mujeres.

OBJETIVO II-6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS

❖ LÍNEA ACCIÓN 14: EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL.

ÁMBITOS DE TRABAJO: II-6.5 – 6.12 Mujeres pertenecientes a diferentes colectivos y en diferentes situaciones vitales

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Promover el conocimiento de mecanismos para ejercer derechos.	Invitar a distintos colectivos a visitar las Juntas Generales de Álava y conocer su funcionamiento, especialmente asociaciones de mujeres.	- Comunicación y Protocolo. - Grupo de Igualdad.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de colectivos invitados y Nº mujeres participantes en las visitas.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % colectivos mujeres en las visitas.
- Grado de satisfacción de las personas asistentes desagregado por sexo.

5.3. EJE III: ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

OBJETIVO III-7: AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA.

❖ LÍNEA ACCIÓN 15: ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE LOS CUIDADOS.

ÁMBITOS DE TRABAJO: III-7.1 Ética.

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Incrementar la visibilidad y valorar las aportaciones de las mujeres **Aumentar el número de mujeres comprometidas con el logro de la igualdad.**	Apoyar la campaña del Día dedicado a los cuidados.	- Comunicación y Protocolo.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº de materiales y/o iniciativas para apoyar la campaña.

INDICADORES DE RESULTADO:

- Grado de conocimiento y satisfacción del personal y la parte política con la campaña, desagregados por sexo.

❖ LÍNEA ACCIÓN 16: CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS.

ÁMBITOS DE TRABAJO: III-7.6 Adecuación de estructuras de empleo.

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Adoptar en las administraciones públicas vascas medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo. **Facilitar que se produzcan cambios en la cultura y práctica empresarial que favorezcan la conciliación corresponsable en los cuidados.**	Revisar las políticas existentes en materia de conciliación.	- Mesa de las Juntas Generales.						
	Revisar la flexibilidad horaria.	- Mesa de las Juntas Generales.						
	Realizar las actividades de la cámara comenzando, a ser posible, no antes de las 9:30 ni después de las 14:30h, y que sea en horario de mañana.	- Mesa de las Juntas Generales.						
	Incluir en la delegación de voto las situaciones de custodia.	- Comisión de Reglamento. - Pleno.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Nº y tipo de medidas incorporadas.
- Nº personas desagregado por sexos que se acogen a las medidas de conciliación.
- Nº actividades de la cámara realizadas en el horario establecido.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % personas desagregadas por sexo que se acogen a medidas de conciliación.
- % actividades de la cámara realizadas en el horario establecido.
- Grado de satisfacción con las medidas de conciliación desagregado por sexo.

❖ LÍNEA ACCIÓN 23: COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD.

ÁMBITOS DE TRABAJO: III-10.6 Toma de conciencia.

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Desarrollar espacios y programas de intervención con hombres que pongan el foco en la reflexión y concienciación.	Explorar posibilidades de formación con Gizonduz.	- Grupo de Igualdad. - Secretaría General.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Contacto realizado con Gizonduz.
- Nº actividades organizadas.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % personas asisten y grado de satisfacción desagregado por sexo.

5.4. EJE IV: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO IV-11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

❖ LÍNEA ACCIÓN 26: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.

ÁMBITOS DE TRABAJO: IV-11.4 Estereotipos y prejuicios.

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	AÑO				
				2026	2027	2028	2029	2030
Contribuir a eliminar los prejuicios, costumbres, tradiciones y prácticas basadas en la idea de inferioridad y subordinación de las mujeres o en un papel estereotipado de mujeres y hombres.	Mostrar el rechazo a las violencias machistas cuando se den casos así en Plenos/Comisiones a través de su Presidencia.	- Servicios Jurídicos. - Presidencias de los órganos.						
	Asistir a los actos de denuncia pública organizados por las Instituciones del territorio cuando se produzcan casos de violencia machista.	- Presidencia. - Grupo de Igualdad.						
	Formación a la plantilla y personal político sobre violencia contra las mujeres.	- Secretaría General.	**+/- 1.500 €**					
	Establecer un procedimiento de respuesta pública ante casos de violencia machista del grupo de igualdad.	- Grupo de Igualdad. - Servicios Jurídicos. - Presidencia.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Rechazo mostrado: Sí/No.
- Nº de actos en los que se participa y Nº personas asistentes desagregado por sexo.
- Formación realizada y Nº asistentes desagregado por sexo, diferenciando plantilla y personal político.
- Nº declaraciones de respuesta pública.

INDICADORES DE RESULTADO:

- % personas asistentes formación y grado de satisfacción desagregado por sexo, diferenciando plantilla y personal político.
- Grado de satisfacción con la respuesta institucional desagregado por sexo.
- Procedimiento establecido y 100% respuestas a las agresiones machistas.

6. IMPULSO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

6.1. GRUPO DE IGUALDAD

El Grupo de Igualdad de las JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA, constituido por representantes de los diferentes grupos políticos y representantes del personal, será responsable del impulso, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Actualmente el Grupo de Igualdad está formado por 10 personas, todas ellas mujeres: 6 políticas (5 Procuradoras + la Presidenta), 3 Funcionarias de JJGGA, 1 Empleada Eventual (Asesora de Comunicación).

Con el comienzo de la nueva legislatura se constituirá un nuevo Grupo de Igualdad, para lo cual se recomienda cumplir con la representación equilibrada que se menciona en el art. 3.10 de la Ley para la Igualdad de al menos el 40% de representación de cada sexo en órganos de más de 4 personas.

6.2. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO

El desarrollo de las medidas será objeto de un seguimiento regular mediante reuniones cuatrimestrales por parte del Grupo de Igualdad, que permita corregir desviaciones en la ejecución del Plan.

Se realizará un Plan de trabajo anual que recoja los objetivos y medidas que se pondrán en marcha ese año y el seguimiento se presentará en un informe anual, en base a los indicadores establecidos en el Plan

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran el Grupo de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

6.3. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Para comprobar que el Plan ha cumplido con los objetivos planteados, es necesario evaluar las medidas realizadas y el grado de ejecución; el Grupo de Igualdad realizará al menos dos evaluaciones, una intermedia, en el tercer trimestre de 2028, y otra final, en el primer trimestre de 2030.

Estas evaluaciones las llevará a cabo utilizando los datos del seguimiento realizado hasta el momento y los indicadores establecidos para cada medida:

- Información de resultados para cada Eje de intervención y proceso de implantación.
- Conclusiones y propuestas.

Tras realizar la evaluación final se actualizará el Diagnóstico y se diseñará un nuevo Plan para la Igualdad.

6.4. RECURSOS ECONÓMICOS

La estimación del presupuesto para el desarrollo del Plan en su totalidad asciende a 43.200 €, lo que supone un promedio anual de 10.800 euros.

Para implementar el Plan de Igualdad será necesario asignar recursos económicos estableciendo un presupuesto anual.