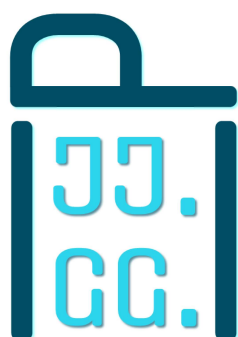




Arabako Batzar Nagusiak
Juntas Generales de Álava



I. BERDINTASUN PLANA
ARABAKO BATZAR NAGUSIAK
2022 - 2025
JUNTAS GENERALES DE ALAVA
I PLAN PARA LA IGUALDAD



AZ PARTICIPACION
Berdintasun Aholkularitza ▶ Consultoría de Igualdad

INDICE

INDICE.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD	4
MARCO LEGISLATIVO	6
MARCO CONCEPTUAL	8
PLAN DE IGUALDAD.....	10
METODOLOGÍA.....	12
RESUMEN DIAGNÓSTICO	14
PLAN DE ACCIONES	20
• ÁREA DE BUEN GOBIERNO	20
• EJE I – EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	29
• EJE II – TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS	31
• EJE III – VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DE OTRAS VIOLENCIAS MACHISTAS.....	34
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES.....	38

INTRODUCCIÓN

Las Juntas Generales 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.

Como institución en la que recae el poder normativo, las Juntas Generales tienen potestad para aprobar Normas Forales, legislación principal en las materias atribuidas por el Estatuto de Autonomía del País Vasco y la Ley de Territorios Históricos a las administraciones forales (organización propia de estas administraciones, presupuestos del Territorio Histórico, régimen tributario, obras y servicios públicos u organización político-administrativa, entre otras).

En la actualidad, las Juntas Generales de Álava tienen su sede en tres edificios diferentes pero conectados entre sí. Tras un periodo inicial en oficinas propias de la Diputación, en 1987 se inauguraron nuevas instalaciones en la casa nº34 de la calle Prado, con acceso desde Vicente Goikoetxea. En 1987, también se habilitaron los despachos y lugares de reunión de los grupos junteros, en un edificio más moderno, contiguo y comunicado con el anterior. En 1994, es cedido por la Diputación un nuevo edificio colindante, situado en la calle Prado nº32.

En la presente legislatura (2019-2023), las Juntas Generales de Álava han mostrado un fuerte compromiso con la igualdad de género, optando por la elaboración de un Plan de Igualdad que guíe sus próximos pasos hacia la consecución de una igualdad real y efectiva, 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.

Este documento se ajusta a lo establecido en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Por tanto, toma como marco de referencia la integración de la perspectiva de género en la gobernanza de la institución. Y, además, la intervención pública en materia de igualdad se divide 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.

Este Plan de Igualdad recoge también 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, teniendo en cuenta la singularidad del Territorio Histórico Alavés, la coexistencia de los dos idiomas oficiales, así como al funcionamiento interno de la institución.

Dichas medidas han sido consensuadas por el personal político y funcionario de las Juntas Generales de Álava.

TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD

Las Juntas Generales de Álava no son una entidad ajena a los avances y progresos en materia de igualdad que día a día se implementan y consolidan en la sociedad en general y en nuestro entorno más cercano en particular.

En los últimos años, se han producido importantes avances en materia de igualdad, dándose una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral -con un aumento de su independencia económica-, una participación igualitaria en todos los niveles educativos, una mayor presencia de mujeres en ámbitos considerados tradicionalmente masculinos y un aumento de su cuota de participación en puestos de poder y de responsabilidad en el ámbito público e institucional.

En este sentido, y desde hace años, las Juntas Generales de Álava han ido intensificando sus acciones en favor de la igualdad entre hombres y mujeres. A finales de 2013, la Mesa de las Juntas Generales, a propuesta de la presidencia, aprobó la realización de unas jornadas formativas en materia de igualdad, celebrándose dos ponencias en el año 2014:

- 14/02/2014: “Políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres. Marco legal y herramientas de intervención de las administraciones públicas”. Impartida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- 27/03/2014: “La transversalidad de la perspectiva de género en la administración local y foral”. Impartida por la empresa LIKADI.

Por otro lado, encontramos las diferentes declaraciones institucionales aprobadas por la junta de portavoces con motivo tanto del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, como del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Asimismo, en los días previos y posteriores a estas dos fechas, se instala una lona en la fachada principal de la sede del legislativo alavés con el punto lila y el lema ‘Emakumeen aurkako indarkeriariez / No a la violencia contra las mujeres’ y, además, la iluminación ornamental de esta sede se proyecta en color morado. Por otra parte, el día 25 de noviembre, las Juntas Generales de Álava, junto a la Diputación Foral, convocan una concentración en la Plaza de la Provincia de Vitoria-Gasteiz con el fin de mostrar su rechazo a la violencia ejercida contra las mujeres.

Finalmente, desde noviembre de 2021, la web corporativa mantiene en su página principal un banner con el teléfono de atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

En cuanto a la actividad parlamentaria de las Juntas Generales de Álava, hay que mencionar que en las dos últimas legislaturas (2015-2019 y lo que llevamos de la 2019-2023) se han aprobado 11 mociones y 10 declaraciones institucionales con temática relacionada con la igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, se han sustanciado 10 comparecencias en las comisiones de las Juntas Generales cuya temática estaba dentro del ámbito de la igualdad.

Además de todo lo anterior, ha habido un incremento significativo de mujeres dentro 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

Por todo ello y como colofón a este esfuerzo continuado, en 2021 Juntas Generales se plantea la elaboración de un diagnóstico de igualdad y desigualdad en la entidad que ponga especial atención a la detección de posibles brechas salariales y cuyas conclusiones fueran el punto de partida para la redacción de un I Plan de acciones para la igualdad en la institución.

MARCO LEGISLATIVO

En los últimos años se han realizado múltiples avances en el ámbito de la igualdad de género, así lo demuestra el crecimiento de las normativas y preceptos que rigen esta materia. El actual contexto normativo reconoce que los planes para la igualdad son una herramienta de trabajo necesaria para cualquier institución en su objetivo de trabajar por la igualdad de oportunidades.

Hoy en día son múltiples las leyes y normas a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico que parten del reconocimiento del derecho a la igualdad de mujeres y hombres.



Nivel internacional

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983, se trata de un documento que promulga, con obligatoriedad jurídica, principios y medidas que deben adoptar los Estados y agentes sociales para lograr la consecución efectiva de los derechos de las mujeres.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2006).
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Resolución 17/19 sobre Orientación Sexual e Identidad de Género (2011).
- Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en Nueva York en 2015 (Pekin+20).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. ONU. (2015).



Nivel europeo

- Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la vida local, en la que se insta a las asociaciones locales y regionales de Europa a adoptar una postura públicamente sobre el principio de la igualdad de las mujeres y de los hombres y a aplicar los compromisos definidos en la carta. Iniciativa impulsada por el Consejo Europeo de Municipios y Regiones en 2006.
- Convenio de Estambul de 2011 junto con la Directiva 2012/29/UE por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos. Ratificado por el Estado español en 2014.
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2016-2020. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.

- La Comisión Europea en su Plan de Acción de la Agenda Sostenible 2030 detalla en el 8º apartado, El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que contemplará medidas para luchar contra la brecha salarial de género.



Nivel estatal

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Su objetivo es proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres por sus parejas o exparejas.
- Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017.
- 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.



Nivel autonómico

- La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Define las funciones que corresponden a cada nivel administrativo en materia de igualdad de mujeres y hombres, imponiendo a todos los poderes públicos en deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.
- Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi. (2018).
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, que orienta la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad (2018).
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca y Condiciones de empleo del personal de las Juntas Generales de Álava



Nivel Foral

- IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava (2016-2020).

MARCO CONCEPTUAL

El presente Plan para la Igualdad se enmarca y sustenta en los siete principios rectores y en las dos estrategias transversales que establece la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres 4/2005, en el artículo 3 de su Título Preliminar.



Igualdad de trato

Por el que se prohíbe toda discriminación directa o indirecta basada en el sexo de las personas y se insta a las instituciones públicas a no conceder apoyo, ayuda o subvención a una actividad que incumpla este principio o a una persona física o jurídica que haya resultado previamente sancionada por incurrir en discriminación por razón de sexo.



Igualdad de oportunidades

Entendiendo por tal el ejercicio en condiciones de igualdad, por parte de mujeres y hombres, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales incluidos el control y acceso al poder y a los recursos y los beneficios económicos y sociales. Por ello, se insta a los poderes públicos vascos a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no sólo en cuanto a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también en las condiciones para su ejercicio y control efectivo.



Respeto a la diversidad y a la diferencia

Este principio establece que el proceso necesario para alcanzar la igualdad de sexos se realice respetando la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades y también la diversidad y las diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres. Los poderes públicos vascos garantizarán, poniendo los medios necesarios, para que principio de respeto a la diversidad y la diferencia se realice de facto y en toda su extensión.



Integración de la perspectiva de género

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

Por incorporación de la perspectiva de género entendemos la toma en cuenta sistemática de las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, aportando objetivos y

acciones específicas destinadas a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad en la planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas y acciones.



Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo 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.



Representación equilibrada.

Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A efectos de esta Ley, se considerará que existe representación equilibrada en un órgano administrativo pluripersonal cuando ambos sexos estén representados al menos en un 40%.



Colaboración y coordinación

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. Del mismo modo, colaborarán y trabajarán en común con el resto de las instituciones y entidades vascas, y de otros ámbitos geográficos, para garantizar al conjunto de la ciudadanía vasca la igualdad entre mujeres y hombres.



Mainstreaming de Género

La primera de las dos estrategias desarrolladas para la gestión de la igualdad de mujeres y hombres es la conocida como Mainstreaming de Género o Transversalidad de Género. Consiste en 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.



Acción Positiva

El segundo instrumento es la llamada Acción Positiva, que podemos definir como una estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social.

PLAN DE IGUALDAD

El trabajo por la igualdad es un camino largo y complejo que tiene por objetivo deshacer siglos y siglos de relaciones de poder desigualdades entre hombres y mujeres, que se han producido y aún se producen en todos los espacios públicos y privados de nuestra vida.

En este sentido, cada meta alcanzada en materia de igualdad hace visible, a su vez, la necesidad de plantear nuevos retos que nos conduzcan hacia una sociedad más igualitaria. De esta manera, sin perder de vista y sin dejar de valorar los éxitos y metas alcanzadas en las últimas décadas, se hace necesario perseverar en ese esfuerzo de derribar barreras y remover obstáculos que impiden o dificultan la coexistencia de mujeres y hombres en igualdad.

En la misma medida, las Juntas Generales de Álava, aun siendo una entidad consciente y orgullosa de las cuotas de igualdad alcanzadas en su seno, tiene por delante retos que afrontar y espacios con margen de mejora para lograr un cambio en la cultura organizacional donde la igualdad de mujeres y hombres formen parte de la misma.

De hecho, este Plan de Igualdad tendrá en cuenta y seguirá la finalidad, los principios inspiradores y las garantías del VII Plan de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que propugnan el cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, y que garantiza unas relaciones no atravesadas por el androcentrismo, el sexismo y el machismo.

VII PLAN DE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	
FINALIDAD	- Cambio de valores
PRINCIPIOS INSPIRADORES	- Paradigma feminista - Enfoque de género - Interseccionalidad - Empoderamiento de las mujeres - Desarrollo humano sostenible
GARANTÍAS	- Compromiso político - Recursos presupuestarios, humanos y técnicos - Transparencia y rendición de cuentas - Participación e interlocución de las mujeres y de la ciudadanía - Corresponsabilidad y colaboración de las instituciones



FINALIDAD: Hace referencia al cambio de valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, que posibiliten el cuidado de la vida por mujeres y hombres.



PARADIGMA FEMINISTA: El feminismo permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres.



ENFOQUE DE GÉNERO: Permite analizar y hacer visibles las diferentes realidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; así mismo, permite cuestionar la neutralidad de las políticas públicas, ya que muchas veces éstas se desarrollan bajo la apariencia de que sus efectos son iguales para mujeres y hombres, cuando en realidad perpetúan relaciones de poder y roles sociales que discriminan a las mujeres.



INTERSECCIONALIDAD: La interseccionalidad implica sumar a las desigualdades contra las mujeres otras opresiones como pueden ser la lengua, clase, etnia, procedencia, orientación sexual e identidad de género, edad, diversidad funcional, etc. que están interrelacionadas creando un sistema de opresión que refleja la intersección de múltiples formas de discriminación.



EMPODERAMIENTO: El empoderamiento de las mujeres es una condición imprescindible para la consecución de la igualdad. El empoderamiento de las mujeres es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se ha de contribuir desde los espacios político-institucional, organizacional, social y ciudadano.



DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE: El desarrollo humano global, para que sea sostenible y promueva cambios estructurales, tiene que incorporar en sus dimensiones ambiental, social y económica la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género. Esto implica que las necesidades humanas son otras, porque se incorporan las necesidades de las mujeres y se consideran prioritarias.



GARANTÍAS:

El **compromiso político:** la voluntad política para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres y aprobar este Plan para la Igualdad dotando al mismo de una **garantía presupuestaria** y de recursos presupuestarios, técnicos y humanos para que las medidas acordadas en este plan se lleven a cabo y se puedan cumplir los objetivos planteados.

La **transparencia y la rendición de cuentas:** forman parte del Buen Gobierno, posibilitando que se den procesos que permitan mejorar de forma continua las acciones previstas. El desarrollo democrático a través de la consecución de la igualdad exige de la **participación de las mujeres**, su presencia en los espacios donde se gestan y toman las decisiones que les afectan. Desde las Juntas Generales se debe visibilizar la incidencia de las mujeres y de sus movimientos en las políticas. Para ello, es necesario generar los cauces necesarios y apoyar los procesos de empoderamiento personal, colectivo y sociopolítico de las mujeres y de sus movimientos.

Colaboración y cooperación institucional: es fundamental para lograr una mayor incidencia y posibilitar que cualquier intervención que se realice desde las políticas públicas tenga como horizonte el empoderamiento de las mujeres.

METODOLOGÍA

En el presente apartado se detalla el proceso llevado a cabo para la elaboración del Diagnóstico de situación de Igualdad de las Juntas Generales de Álava y del I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava 2022-2025.

Como estrategia consensuada con la entidad, se decide elaborar ambos documentos de manera separada y consecutiva en el tiempo con el objetivo de facilitar el trabajo y dar difusión a este.

Es por esta razón que en el capítulo siguiente se presenta tan solo un resumen de los indicadores y conclusiones recogidas en el Diagnóstico, que tienen relación directa con la elaboración del presente I Plan de Igualdad de las Juntas Generales de Álava.



Descripción del proceso

La fase del diagnóstico ha sido un proceso largo iniciado en 2020 y que la COVID-19 ha dilatado en el tiempo. La búsqueda de documentación y recogida de información, así como el trabajo de campo propiamente, recogen datos de 2019 pero, hoy en día, los datos de la entidad no han cambiado. Este tiempo de diagnóstico ha permitido un proceso de reflexión para formular los contenidos claves de este documento. El proceso ha consistido en:

Reuniones de puesta en marcha

El proceso de trabajo se inicia con dos reuniones de las técnicas de la consultora con las personas interlocutoras por parte de la entidad. Estas reuniones sirvieron para impulsar el proceso y ajustar la metodología y el cronograma, presentando el proyecto a la realidad de la entidad.

Acuerdo de inicio del proceso

El primer hito de este proceso es un Acuerdo de la Mesa por el que se inicia el proceso. La Secretaría General, en cumplimiento de dicho Acuerdo, informa a toda la plantilla y grupos junteros sobre el proceso, explica qué metodología se va a llevar a cabo y anima a participar a todas las personas que trabajan en la entidad.

Constitución y trayectoria del Grupo de Trabajo

Seguidamente, se constituye un grupo de trabajo mixto técnico-político (en el documento del Diagnóstico se recoge como anexo su acta de constitución y se detalla su composición), que ha

funcionado como motor del proceso y se ha encargado de las labores de seguimiento durante la elaboración y redacción participada tanto del Diagnóstico como del I Plan de Igualdad.

Este grupo mixto se formó a partir de personas que se presentaron voluntarias para tal fin, quedando definitivamente integrado por 2 hombres y 9 mujeres.

De ellas, 5 mujeres y 1 hombre pertenecen a los grupos junteros y, 4 mujeres y 1 hombre, a la Secretaría General. Estas han sido las personas que han demostrado su disposición e interés a participar en la elaboración de este plan, si bien se han tenido en cuenta criterios de operatividad, agilidad y representatividad del total de la plantilla que forma las Juntas Generales por sexo, antigüedad en la entidad, nivel del puesto y área de trabajo.

A partir de la segunda reunión, se autodenomina **Grupo de Trabajo para el Plan de igualdad de las Juntas Generales de Álava**. Durante el doble proceso de elaboración de Diagnóstico y Plan, ha sido convocado en un total de cuatro ocasiones, dos en relación al diagnóstico, una en relación a la redacción del Plan y una última reunión para su aprobación. Durante la vigencia del Plan, el Grupo de Trabajo tiene calendarizadas dos reuniones de seguimiento anuales.



Técnicas y herramientas utilizadas

El proceso de trabajo ha contado con la combinación de técnicas de análisis basadas en métodos cuantitativos y cualitativos como son:

1. **Revisión de documentación** propia de la institución (fuentes secundarias).
2. **Análisis cuantitativo de datos** sobre las características de la plantilla: edad, puesto, categoría, condiciones laborales, seguridad y salud; gestión de personal, siendo la variable sexo transversal a todos los datos. En total se han analizado los datos de 15 personas (10 mujeres y 5 hombres).
3. **Cuestionario anónimo a la plantilla**: se invitó a contestarlo a todas las personas que conforman las Juntas Generales, obteniéndose 55 respuestas provenientes de:
 - 9 mujeres y 5 hombres del funcionariado + 1 hombre asesor
 - 4 mujeres y 2 hombres del personal subcontratado
 - 20 procuradoras y 14 procuradores
4. **Entrevistas en profundidad** a personas clave: se han realizado **8 entrevistas** a 5 mujeres y 3 hombres de la plantilla. (En el documento “Diagnóstico” se aporta información exhaustiva sobre criterios de selección y perfiles entrevistados)
5. **Sesiones de formación** en igualdad: a lo largo del proceso se han realizado **3 sesiones de formación** con una duración total de 12 horas.

RESUMEN DIAGNÓSTICO

CARACTERIZACIÓN DE LA ENTIDAD

Datos analizados de 2019

Ente público: Parlamento del territorio histórico con un presupuesto anual de 6.496.211,04 €

PLANTILLA

Componen la plantilla de las Juntas Generales de Álava 15 personas. 10 mujeres y 5 hombres. Este porcentaje de 67% de mujeres es similar al de 2017.

Estas 15 personas desarrollan su trabajo junto a otras 66 personas (entre cargos electos, personas asesoras, auxiliares de grupos junteros y personal externo) que, si bien no pertenecen a la plantilla, han sido consultadas y se han tenido en cuenta sus opiniones durante la realización del Diagnóstico.

La entidad cuenta con un sistema integral de gestión y presenta una plena normalización lingüística.

No se aprecia evidencia de segregación vertical. Si bien el presidente, en la actualidad, es un hombre, tres de las cuatro personas del staff táctico estratégico son mujeres, lo mismo que la representante de personal.

Los hombres tienen menor representación en la entidad y se encuentran en la dirección o entre el personal operario en mayor porcentaje. Se constata un suficiente equilibrio porcentual de mujeres en los distintos niveles y puestos.

El porcentaje también resulta equilibrado en su distribución por edades. En la plantilla no hay personas menores de 35 años manteniéndose las tasas relativas de mujeres en parámetros de garantías que oscilan entre un 0,50 en el rango de menores de 50 años y en un 1,50 entre las personas mayores de esa edad.

En la plantilla no hay personas con diversidad ni por

JJ.GG. ALAVA NIVEL y PUESTOS	Hoy		Hace 4 años	
NIVEL ESTRATÉGICO				
Gerencia		1		1
Puestos directivos				
Subtotal nivel estratégico	0	1	0	1
NIVEL TÁCTICO				
Mandos intermedios - Nivel 1	1		1	
Mandos intermedios - Nivel 2	2		1	
Subtotal nivel táctico	3	0	2	0
NIVEL OPERATIVO				
Personal técnico		1		1
Personal administrativo	5	1	6	
Personal operario	2	2		2
Subtotal nivel operativo	7	4	6	3
Total	10	5	8	4

PORCENTAJE DE MUJERES POR NIVELES Y PUESTOS	% por nivel/puesto	evolución en 4 años	% en este nivel/puesto
Dirección	0%	0	0%
Puestos directivos			
Subtotal nivel estratégico	0%	0	0%
NIVEL TÁCTICO			
Mandos intermedios - N. 1	100%	0	10%
Mandos intermedios - N. 2	100%	0	20%
Subtotal nivel táctico	100%	0	30%
NIVEL OPERATIVO			
Personal técnico	0%	0	0%
Personal administrativo	83%	-17	50%
Personal operario	50%	50	20%
Subtotal nivel operativo	64%	-3	70%

EDAD	<35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60<
	1	0	1	2	2	4	0
	0	0	1	2	0	1	1

capacidad ni por origen o procedencia.

Tampoco existe brecha en el apartado titulaciones. Dos de las mujeres de plantilla tienen formación básica en igualdad.



GESTIÓN DE PERSONAS

No se aprecia ninguna brecha en el apartado de despidos. La única salida de la entidad en los últimos 4 años ha sido la de una mujer y por jubilación.

No se aprecia brecha alguna en cuanto a contrataciones. El 75% de las incorporaciones habidas durante este periodo son mujeres.

No se aprecia brecha en las promociones internas. La única promoción interna a un nivel táctico ha sido para una mujer y la única promoción interna a un nivel operativo para un hombre.

Esta situación de igualdad está avalada por otra serie de tasas complementarias como:

Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla 1,50 con una evolución en los últimos 4 años de 0,50

Tasa relativa de mujeres/hombres con jornada variable 0,50

Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con relación laboral de funcionariado 1,00

Tasa relativa de mujeres/hombres con retribución variable 0,50

Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales 0,98



CONDICIONES LABORALES

No existen brechas relativas a contratos o jornadas. Todas las personas que trabajan en entidad tienen una relación funcional de carrera o de interinidad a jornada completa que desarrollan en horario continuo de mañana (excepto 1 mujer y 1 hombre con turno

COMPLEMENTOS SALARIALES	♀	♂
Antigüedad	9	4
Pagas extraordinarias	10	5
Participación en beneficios		
Peligrosidad y penosidad horaria	1	1
Toxicidad		
Turnos		
Trabajo nocturno		
Primas producción calidad o cantidad		
Manutención / Alojamiento		
Complemento Destino	10	5
Complemento Específico	10	5
Complemento Enero	10	5
Ayuda familiar	5	3

CONCILIACIÓN / FLEXIBILIDAD (último ejercicio)	En situación de acogerse		Nº personas que se acogen	
	♀	♂	♀	♂
Medidas de conciliación				
Permiso de paternidad	Nivel estratégico			
	Nivel táctico			
	Nivel operativo			
Permiso maternidad / lactancia				
Reducción guarda legal <12 años	2	2	1	1
Excedencia cuidado <3 años	1	1		
Excedencia cuidado dependientes	10	5		
Bolsa horas cuidado dependientes				
Guardería/ Comedor/Transporte				
Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo				
Flexibilidad de entrada y salida	9	4	9	4
Flexibilidad de parada del mediodía				
Flexibilidad de horario negociada				
Reducción jornada m. personales				
Excedencia remunerada m personales				
Excedencia no remunerada por motivos personales				
Teletrabajo	3	2	1	2
Acercamiento al lugar de residencia				
Posibilidad vacaciones fragmentadas				

partido). Todas las personas funcionarias tienen libre disposición.

Tampoco se aprecian brechas en los salarios. Solo 1 mujer y 1 hombre tienen un salario variable según el puesto y ambas pertenecen al nivel operativo. La tasa relativa de mujeres/hombres con retribución variable es de 0,50 y la tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales de 0,98.

No hay brechas en cuanto a beneficios sociales. Toda la plantilla tiene seguro de vida y accidentes, posibilidad de adhesión a la Mutua Foral y Elkarkidetzta, ayuda a la adquisición de vivienda habitual, anticipo de salario, ayuda por cónyuge y descendencia y ayudas al estudio.

No se constatan brechas referidas a medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo. Hay que mencionar que 5 personas pueden teletrabajar, 3 mujeres y 2 hombres. Los dos hombres y una de las mujeres se acogen a esta posibilidad.



DIMENSIÓN EXTERNA DE LA ORGANIZACIÓN

SUBCONTRATACIONES

La limpieza está subcontratada a la empresa **Indesa** que aporta 4 personas trabajadoras, 1 hombre y 3 mujeres.

Un hombre técnico informático del centro de cálculo de Álava.

PUBLICIDAD / WEB

Tanto en la escasa publicidad de la entidad como en su página web se cuida la imagen neutra y el lenguaje inclusivo.

ACTIVIDAD EN IGUALDAD

En las legislaturas (2015-2019 y 2019-2023) se han aprobado 11 mociones y 10 declaraciones institucionales; se han sustanciado 10 comparecencias en las comisiones de las Juntas Generales.

ESTUDIOS	Primarios		Secundarios FP		Universitarios	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Nivel estratégico						1
Nivel táctico					3	
Nivel	Técnico					1
	Administrativo		2	1	3	
	Operativo			2	2	

RESPONSABILIDADES DE CUIDADO		♀	♂
Personas con hijas/os a cargo		5	2
monomarentales/monoparentales		0	0
Total de personas con menores a cargo, según edad	< 3 años	0	1
	de 3 a 11	2	1
	de 12 a 16	0	0
	> 16 años	3	0
con mayores con dependencia a cargo		0	0

ALTAS / BAJAS	ALTAS		BAJAS	
	♀	♂	♀	♂
Gerencia				
Puestos directivos				
Mandos intermedios - 1				
Mandos intermedios - 2	1			
Personal técnico				
Personal administrativo	1		1	
Personal operario	1	1		
Total	3	1	1	0

PROMOCIONES	♀	♂
Gerencia		
Puestos Directivos		
Táctico Nivel – 1		
Táctico Nivel – 2	1	
Personal táctico		
Personal operario		1
Total	1	1

PERCEPCIONES CUALITATIVAS

Respecto al interés inicial sobre la **contratación, promoción, selección de personal**: se cuenta con competencias limitadas a la hora de implementar medidas que fomenten la presencia de mujeres u hombres en determinados puestos de trabajo ya que la figura procuradora se elige en elecciones y, en cuanto al funcionariado, éste accede al puesto mediante concurso-oposición. Se reconoce la importancia de implementar acciones positivas que incidan en el acceso de mujeres a puestos de poder.

No se perciben diferencias significativas en la experiencia de promoción vivida por mujeres y hombres ya que “no es fácil que se produzcan discriminaciones por sexo en este aspecto porque todo está muy normativizado al tratarse de una administración pública”.

Respecto a la **política retributiva** se trata de un procedimiento estrictamente regulado por ley en el que los salarios se establecen mediante categorías profesionales cuyas diferencias radican en la existencia de diversos complementos salariales como la antigüedad en el puesto.

Respecto a las **medidas de conciliación familiar, laboral y personal**, se percibe que las reducciones de jornada, permisos de maternidad y paternidad y, en definitiva, la capacidad de flexibilizar el horario y conciliar la vida laboral con la personal/familiar, es igual para las mujeres y los hombres que componen la plantilla, tratándose de una entidad que siempre lo ha facilitado.

Cultura organizacional y aspectos de mejora: En términos generales, existe un amplio consenso sobre la trayectoria histórica que las Juntas Generales han llevado a cabo como entidad (diversificación, rejuvenecimiento de la plantilla...) y que, como consecuencia, ha supuesto que éstas sean cada vez más igualitarias. Como puntualización, “a nivel formal tanto el acceso como la promoción ofrecen igualdad de oportunidades y tal vez sea entre el personal político donde más falte por trabajar la igualdad entre mujeres y hombres”. Igualmente, se aprecia cierta apertura entre el personal de las Juntas Generales para la realización de cambios (materiales y simbólicos), especialmente dirigidos a mejorar el nivel de sensibilización e implicación masculina en materia de igualdad en el marco de la organización.

Aspectos para mejorar el clima de trabajo: Es una entidad con un buen clima de trabajo en el que existe amabilidad, compañerismo y unos flujos de comunicación –vertical y horizontal- fluidos y cercanos. De manera repetida, surge la opción del teletrabajo como posibilidad para aumentar la conciliación. Sin embargo, debido a las características y funciones de cada puesto, existe imposibilidad para implementarlo en todos ellos por lo que, en este aspecto, se aprecia una mayor dificultad de conciliación en puestos como los de ujier-chofer o control de acceso que en los ocupados por personal administrativo.

Conductas machistas o ‘micromachismos’: La sociedad ha evolucionado mucho y no se percibe la persistencia de dichas actitudes en la actualidad. Por otro lado, hay quienes todavía aprecian margen de mejora respecto al lenguaje.

Acoso sexual o por razón de sexo: Respecto a la capacitación de la plantilla para identificar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, aunque se valora positivamente la existencia de cierta sensibilidad al respecto, de manera unánime se refleja la inexistencia de Protocolos de Actuación y herramientas que, más allá de la identificación de la situación concreta, permitan homogeneizar su abordaje, así como garantizar unos estándares mínimos durante dicha actuación.

A lo largo del proceso de elaboración del diagnóstico, se valora muy positivamente la actual implementación de medidas para garantizar y reforzar la igualdad de mujeres y hombres en las Juntas Generales, especialmente porque el proceso permitirá “adquirir herramientas para identificar sesgos o actitudes discriminatorias que, por falta de conocimiento, pueden no estar detectándose en la actualidad” así como para “mejorar el uso inclusivo del lenguaje y fomentar que las mujeres puedan acceder a puestos de mando”.

PLAN DE ACCIONES

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de las Juntas Generales de Álava se organiza en torno a las cuatro áreas o ejes que recoge el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Cada uno de estos cuatro apartados, señalado con un color distintivo para facilitar la lectura, se articula a su vez en varios programas con sus correspondientes objetivos.

Las acciones de este plan se presentan numeradas correlativamente en una tabla especificando:

- Área/eje, programa y objetivo de Emakunde al que responde
- Descripción de la acción
- Objetivo de la acción
- Persona responsable de la acción
- Recursos necesarios para llevarla a cabo (solo en aquellas acciones que requieren trabajo más allá del propio de la plantilla)
- Calendario de implementación
- Indicadores de seguimiento
- Resultados esperados
- Presupuesto (solo en las que requieren contratación externa)



ÁREA DE BUEN GOBIERNO

PROGRAMA 1 - COMPROMISO INSTITUCIONAL

OBJETIVO 1- Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación

OBJETIVO 2- Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad

PROGRAMA 2 - CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO 3- Formar a todo el personal de instituciones públicas, incluido el personal político

PROGRAMA 3 - ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

OBJETIVO 4- Integrar la perspectiva de género en estadísticas, estudios

OBJETIVO 5- Incorporar la igualdad en la comunicación directa e indirecta con la ciudadanía

OBJETIVO 6- Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios

PROGRAMA 4 - COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

OBJETIVO 7- Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad

PROGRAMA 5 - DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

OBJETIVO 8- Impulsar la participación ciudadana dentro de las Juntas Generales

El Buen Gobierno, como modelo de gobernabilidad, se caracteriza por ejercer el poder garantizando 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.

En este contexto de elaboración de un plan de igualdad para una entidad pública, el Buen Gobierno permite la integración de tres herramientas imprescindibles para lograr la igualdad de mujeres y hombres:

Compromiso institucional. Es un requisito indispensable interiorizar la igualdad como principio prioritario e incorporar este tanto en su agenda como en su acción estratégica. Este compromiso institucional debe conllevar en compromiso presupuestario, porque cualquier intervención intencionada y planificada en materia de igualdad exige de partidas presupuestarias suficientes que garanticen su implementación.

Gobernanza y mainstreaming de género. La gobernanza implica incorporar la igualdad de mujeres y hombres tanto en la toma de decisiones, como en los procesos a través de los que se implementan, y afecta tanto a las estructuras formales o informales que existen o se crean para poder avanzar, como a las personas involucradas en esas decisiones y procesos.

La integración progresiva del enfoque de género, el denominado mainstreaming o transversalidad de género, es otra herramienta imprescindible para el Buen Gobierno y está estrechamente relacionada con la gobernanza. En el contexto de este Plan, la implementación del mainstreaming de género implica cambios en dos ámbitos distintos:

Por un lado, la creación del Grupo Motor para la implementación de las medidas consensuadas en este Plan de Igualdad y la revisión de los sistemas de organización del trabajo (los procedimientos y actuaciones comunes), para que tengan un impacto positivo en la igualdad. Por otro lado, es fundamental su **capacitación**, para que cuenten con las herramientas que les permitan introducir la perspectiva de género en el quehacer cotidiano.

Democracia participativa. También resulta una herramienta indispensable del Buen Gobierno en la medida que propugna la participación ciudadana en aquellas decisiones que, como parte de las políticas públicas, les afectan. En el marco de un Plan de Igualdad para una entidad pública, en este sentido se pretende no solo que las mujeres estén representadas en los lugares donde se toman las decisiones, sino que ellas, sus movimientos y otras organizaciones ciudadanas, adquieran un rol más activo y propositivo en el desarrollo de las políticas de igualdad.

PROGRAMA 1	COMPROMISO INSTITUCIONAL
OBJETIVOS	OBJETIVO 1- Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación OBJETIVO 2- Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad
Acción 01	Aprobación del I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava
DESCRIPCIÓN	Aprobación institucional y formal del I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava.
PERSONAS RESPONSABLES	Mesa de las Juntas Generales.
PERSONAS DESTINATARIAS	La ciudadanía en general.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO aprobación del Plan
RESULTADOS ESPERADOS	Proveer a la entidad de un marco plurianual en materia de igualdad.
Acción 02	Difusión del I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava
DESCRIPCIÓN	Difundir el I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales tanto interna como externamente y, en especial, tras cada cambio de legislatura.
PERSONAS RESPONSABLES	Secretaría General y Servicio de Comunicación.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla en general. La ciudadanía en general.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022 y 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO campaña de difusión Porcentaje de plantilla que conoce la existencia del Plan tras la campaña
RESULTADOS ESPERADOS	Garantizar la socialización del Plan de Igualdad dentro y fuera de las Juntas Generales.

	Que la nueva Cámara, resultante de las elecciones de 2023, conozca el Plan de Igualdad.
Acción 03	Dar continuidad al Grupo de Trabajo por la Igualdad
DESCRIPCIÓN	Garantizar la continuidad del Grupo de Trabajo puesto en marcha para la elaboración de este Plan de Igualdad, dotándole de un calendario de al menos dos reuniones al año y con unos objetivos plurianuales.
PERSONAS RESPONSABLES	Servicios Jurídicos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Integrantes actuales y siguientes del Grupo de Trabajo para la Igualdad.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022-2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO celebración de dos reuniones al año SÍ / NO hoja de ruta de trabajo para el grupo Porcentaje de asistentes por reunión Valoración de las reuniones por parte de las personas asistentes
RESULTADOS ESPERADOS	Un Grupo de Trabajo por la Igualdad estable en la entidad.
Acción 04	Evaluar el I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava
DESCRIPCIÓN	Realizar una evaluación final -cuantitativa y cualitativa- que sirva para orientar la acción futura.
PERSONAS RESPONSABLES	Grupo de Trabajo por la Igualdad y Secretaría General.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla en general. La ciudadanía en general.
RR.HH. Y RECURSOS MATERIALES	Empresa especializada/el propio grupo de trabajo/Organismo y/o administración competente
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO contratación externa de la evaluación final del I Plan
RESULTADOS ESPERADOS	Obtener una visión global de lo realizado y de sus resultados e impacto durante el periodo de vigencia del I Plan.

PRESUPUESTO ESTIMADO PENDIENTE DE APROBACIÓN	+/- 15.000,00 €
PROGRAMA 2	CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD
OBJETIVOS	OBJETIVO 3- Formar a todo el personal de instituciones públicas, incluido el personal político
Acción 05	Impartir formación sobre gestión de calidad con un enfoque de género
DESCRIPCIÓN	Diseñar e impartir una formación de 12 horas de duración con perspectiva de género sobre gestión de calidad dirigida a la plantilla de Juntas Generales.
PERSONAS RESPONSABLES	Secretaría General.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla en general.
RR.HH. Y RECURSOS MATERIALES	Organismo oficial en materia de igualdad y/o administración competente/ Emakunde/ Empresa especializada.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO diseño de curso SÍ / NO impartición de curso Porcentaje de asistentes a curso Valoración de curso por parte de asistentes
RESULTADOS ESPERADOS	Mejorar la gestión de calidad interna con un enfoque transversal de la perspectiva de género.
PRESUPUESTO ESTIMADO PENDIENTE DE APROBACIÓN	+/- 1.500,00 €
PROGRAMA 3	ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO
OBJETIVOS	OBJETIVO 4- Integrar la perspectiva de género en estadísticas, estudios OBJETIVO 5- Incorporar la igualdad en la comunicación directa e indirecta con la ciudadanía OBJETIVO 6- Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios
Acción 06	Mantener y supervisar las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios

DESCRIPCIÓN	Mantener la política de JJ.GG. de establecer cláusulas específicas relativas a la igualdad en todos los contratos, subvenciones y convenios de la entidad.
PERSONAS RESPONSABLES	Servicios Jurídicos.
PERSONAS DESTINATARIAS	La ciudadanía en general y, en particular, todas las empresas, colectivos y organizaciones que mantienen vínculos con la entidad.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022-2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Realizar un seguimiento de los contratos, subvenciones y convenios que se den para garantizar la implementación de estas cláusulas
RESULTADOS ESPERADOS	Mantener la política consolidada de incluir cláusulas de igualdad y velar por su buena implementación
Acción 07	Elaboración de un manual de comunicación igualitaria básico
DESCRIPCIÓN	Redacción y diseño de un manual básico sobre comunicación con perspectiva de género, dirigido tanto a la plantilla como al personal político, con el apoyo de personal experto en comunicación inclusiva.
PERSONAS RESPONSABLES	Servicio de Comunicación.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla en general. Representación política La ciudadanía en general.
RRHH Y RECURSOS MATERIALES	Organismo oficial en materia de igualdad y/o administración competente/ Emakunde/ Empresa especializada
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO elaboración de manual de comunicación igualitaria
RESULTADOS ESPERADOS	Proveer a la plantilla de una herramienta eficaz para poder comunicarse tanto interna como externamente de manera igualitaria e inclusiva.
PRESUPUESTO ESTIMADO PENDIENTE DE APROBACIÓN	+/- 600,00 €
Acción 08	Difusión de un manual de comunicación igualitaria

DESCRIPCIÓN	Difundir el manual tanto entre la plantilla como entre el personal político, animando a su uso.
PERSONAS RESPONSABLES	Secretaría General y Servicio de Comunicación.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2023-2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO campaña de difusión del manual de comunicación Porcentaje de plantilla que conoce el manual tras la campaña Porcentaje de procuradoras y procuradores que conocen el manual tras la campaña
RESULTADOS ESPERADOS	Que toda la plantilla conozca la existencia de este manual de comunicación. Que se normalice su utilización como texto de referencia.
Acción 09	Mantener y mejorar los cauces de comunicación fluida y cotidiana, trasladando la información a toda la plantilla
DESCRIPCIÓN	Continuar tanto con las reuniones donde se informan de los proyectos y las novedades, como con los encuentros, en espacios más informales.
PERSONAS RESPONSABLES	Secretaría General.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla en general.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022-2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de reuniones mensuales por año SÍ / NO reuniones diarias por mes
RESULTADOS ESPERADOS	Mantener un buen clima de trabajo entre todas las personas que componen la plantilla. Conseguir una comunicación inclusiva, transparente y bidireccional.
Acción 10	Impartición de curso sobre uso inclusivo del lenguaje
DESCRIPCIÓN	Diseñar e impartir una formación de 8 horas de duración sobre uso inclusivo del lenguaje dirigida a la plantilla de Juntas Generales.

PERSONAS RESPONSABLES	Secretaría General.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.
RR.HH. Y RECURSOS MATERIALES	Organismo oficial en materia de igualdad y/o administración competente/ Emakunde/ Empresa especializada
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO diseño de curso SÍ / NO impartición de curso Porcentaje de asistentes a curso Valoración de curso por parte de asistentes
RESULTADOS ESPERADOS	Promover una comunicación interna más igualitaria, teniendo presente el uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.
PRESUPUESTO ESTIMADO PENDIENTE DE APROBACIÓN	+/- 800,00 €
PROGRAMA 4	COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN
OBJETIVOS	OBJETIVO 7- Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad
Acción 11	Apoyo de la entidad a las campañas de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (GOVA), DFA, Eudel, ONU...
DESCRIPCIÓN	Continuar apoyando como institución las diferentes campañas que cada año organizan otras instituciones en fechas señaladas (8-M, 28-J y 25-N).
PERSONAS RESPONSABLES	Servicio de Comunicación.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla en general. La ciudadanía en general.
RR.HH. Y RECURSOS MATERIALES	Cartelería y señalética alusiva (puntos lilas, símbolos arco iris...).
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022-2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO apoyo de la Institución a cada campaña Nº de carteles, símbolos colocados en la entidad Aprobación de declaraciones institucionales

RESULTADOS ESPERADOS	Consolidar e incrementar la colaboración de la entidad en la visibilización de las campañas por la igualdad que cada año organizan otras instituciones
PROGRAMA 5	DEMOCRACIA PARTICIPATIVA
OBJETIVOS	OBJETIVO 8- Impulsar la participación ciudadana dentro de las Juntas Generales
Acción 12	Impulsar y socializar los cauces de participación ciudadana
DESCRIPCIÓN	Impulsar la participación ciudadana dentro de las Juntas Generales, dando a conocer los diferentes cauces existentes a tal fin.
PERSONAS RESPONSABLES	Mesa y Secretaría General
PERSONAS DESTINATARIAS	La ciudadanía en general.
RR.HH. Y RECURSOS MATERIALES	Campaña de comunicación
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022-2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de comparecencias por año de colectivos externos en la Cámara alavesa Nº de peticiones ciudadanas atendidas por año
RESULTADOS ESPERADOS	Consolidar e incrementar la participación de la ciudadanía en la Cámara alavesa. Que la ciudadanía (organizada o no) adquieran un rol más activo y propositivo en el desarrollo de las políticas públicas, en general, y de igualdad, en particular.
PRESUPUESTO ESTIMADO PENDIENTE DE APROBACIÓN	+/- 4.000,00 €



EJE I – EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 1 - APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE MUJERES

OBJETIVO 1- Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres

PROGRAMA 2 - APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

OBJETIVO 3- Promover la igualdad desde todos los ámbitos de la sociedad

OBJETIVO 4- Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión

El concepto de empoderamiento de las mujeres, desde la IV Conferencia Internacional sobre las Mujeres de Naciones Unidas de Beijing en 1995, se estableció como una “acción urgente” para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz en el mundo. Por eso, desde las políticas públicas no se puede avanzar hacia la igualdad sin generar las condiciones y apoyar, con enfoque de género, el empoderamiento de las mujeres.

Este Plan de Igualdad comparte con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE la necesidad de abordar el empoderamiento de las mujeres no sólo como el horizonte de la intervención pública, sino también como una herramienta y proceso de transformación que tiene que darse en los niveles personal, colectivo y de género, y social. Por eso, este eje lo integran tres líneas estratégicas que plantean objetivos y medidas para impulsar los diferentes niveles de empoderamiento:

- El empoderamiento individual de las mujeres, es decir, el apoyo a los cambios en la relación de cada mujer consigo misma.
- El apoyo al empoderamiento colectivo de las mujeres.
- Y el empoderamiento social y político de las mujeres, como condición para que la democracia sea realmente participativa.

Las Juntas Generales pueden ser un espacio donde evidenciar la participación de las mujeres y de sus movimientos, de su presencia en los ámbitos donde se gestan y toman las decisiones que afectarán a toda la ciudadanía y desde donde reconocer esas aportaciones, visibilizar el avance de las mujeres y poder convertirse en referente para las nuevas generaciones de mujeres generando los cauces necesarios y apoyando los procesos de empoderamiento personal, colectivo y sociopolítico de las mujeres.

PROGRAMA 1	APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE MUJERES
OBJETIVOS	OBJETIVO 1- Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres
Acción 13	Documentar el avance de las mujeres en Juntas Generales en los diferentes puestos y funciones
DESCRIPCIÓN	Dar a conocer el avance de las mujeres en los últimos años en las Juntas Generales.
PERSONAS RESPONSABLES	Grupo de Trabajo por la Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Ciudadanía en general y personal de Juntas Generales.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022-2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO celebración del reconocimiento
RESULTADOS ESPERADOS	Reconocer el trabajo de estas mujeres e informar sobre el número y porcentaje de mujeres políticas en la entidad.
Acción 14	Organizar y celebrar un reconocimiento formal a las mujeres políticas de las JJ.GG.
DESCRIPCIÓN	Celebrar un reconocimiento formal a todas las mujeres que han marcado el pasado y el presente de las JJ.GG. de Álava aportando datos y porcentajes de mujeres en las distintas legislaturas.
PERSONAS RESPONSABLES	Grupo de Trabajo por la Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Mujeres políticas del pasado y del presente que han desarrollado o están desarrollando su carrera política en la entidad.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	En esta Legislatura 2019-2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO celebración del reconocimiento formal



EJE II – TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

PROGRAMA 1 - RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

OBJETIVO 1- Contribuir al reconocimiento de la igualdad como valor social

PROGRAMA 2 - ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

OBJETIVO 2- Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados

OBJETIVO 3- Apoyar una nueva organización social de cuidados que redistribuya su provisión

Todas las personas dependemos de los cuidados, porque todo ser humano, en los distintos momentos de su vida, es dependiente o tiene a su cargo a otros seres dependientes. Desde esta aseveración, el derecho a poder cuidarse y dar cuidados suficientes y satisfactorios a nuestros seres queridos, se postula como un elemento que no puede resultar ajeno a un Plan para la Igualdad.

La vida y su mantenimiento requieren del cuidado y del autocuidado continuo para preservar nuestra existencia y resulta llamativo cómo un elemento tan esencial para nuestra sociedad continúa estando tan alejado de los centros de interés de nuestras políticas.

Nuestro sistema productivo sigue estando determinado por la división sexual del trabajo, naturalizando el cuidado en torno a las mujeres. Esto conlleva que continúen sin ser considerados social y económicamente, especialmente aquellos relacionados con el ámbito doméstico. En esta nueva realidad, en muchos casos, para que las mujeres trabajen es necesario que transfieran los cuidados de sus seres queridos a otras mujeres con menos recursos.

Por ello, en el contexto de elaboración de un Plan para la Igualdad, es preciso visibilizar la importancia de los cuidados y los costes que su desigual reparto tiene en las vidas de las mujeres, con el objetivo de que los cuidados tengan más valor en la sociedad, para que su responsabilidad sea equitativa y para que se pueda construir otra cultura de los cuidados donde se transformen los usos sociales de los tiempos y las mujeres también se sientan con derecho a recibir cuidados y a cuidarse.

El contexto actual de crisis sanitaria ha puesto en evidencia una realidad de cuidados diluidos y feminizados que debemos cambiar, ante un futuro donde la evolución demográfica y el progresivo envejecimiento de la población precisará de que cada vez haya más personas con necesidades de cuidados y más personas dedicadas personal y profesionalmente a ofrecerlos.

PROGRAMA 2	ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE
OBJETIVOS	OBJETIVO 2- Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados OBJETIVO 3- Apoyar una nueva organización social de cuidados que redistribuya su provisión
Acción 15	Impulsar una guía de recursos para la conciliación
DESCRIPCIÓN	Poner en marcha el proceso de redacción, edición y difusión entre la plantilla de un documento que recoja los derechos y recomendaciones relacionados con la conciliación laboral, familiar y social y darlos a conocer entre todas las personas que trabajan en las Juntas Generales.
PERSONAS RESPONSABLES	Secretaría General y Servicio de Comunicación.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla en general.
RR.HH. Y RECURSOS MATERIALES	Guía en formato digital. Campaña de difusión interna.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO redacción de contenidos la guía SÍ / NO edición de guía SÍ / NO difusión de guía entre la plantilla
RESULTADOS ESPERADOS	Incrementar la transparencia y sistematización de las medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Acción 16	Conciliar la actividad parlamentaria con la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la entidad
DESCRIPCIÓN	Impulsar un cambio en el horario de comienzo de la actividad parlamentaria de las JJ.GG para que, en la medida de lo posible, no comience antes de las 09.30 h.
PERSONAS RESPONSABLES	Mesa de las Juntas Generales.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO aprobación de la medida Seguimiento del porcentaje de días que comienza la actividad parlamentaria antes y después de la hora de inicio recomendada
RESULTADOS ESPERADOS	Facilitar la conciliación personal, familiar y social de la plantilla de JJGG.
Acción 17	Conciliar la actividad de las comisiones con la vida personal, familiar y social de las personas que trabajan en la entidad
DESCRIPCIÓN	Impulsar un cambio en el horario de las comisiones para que, en la medida de lo posible, se desarrollen en horario de mañana.
PERSONAS RESPONSABLES	La Mesa
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla en general.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO aprobación de la medida Seguimiento del porcentaje de comisiones que se celebran por la mañana y por la tarde antes y después de la aprobación de la medida
RESULTADOS ESPERADOS	Facilitar la conciliación personal, familiar y social de la plantilla de JJGG.



EJE III – VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DE OTRAS VIOLENCIAS MACHISTAS

PROGRAMA 1 - SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

OBJETIVO 1- Reducir la violencia estructural, cultural y simbólica

OBJETIVO 2- Mejorar información, investigación y formación sobre violencia contra las mujeres

OBJETIVO 3 -Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres

PROGRAMA 2 - DETECCIÓN Y ATENCIÓN

OBJETIVO 4- Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres

OBJETIVO 5- Promover una atención integral a víctimas y supervivientes de violencia machista

El origen estructural de las diferentes violencias que se ejercen contra las mujeres explica que muchas de ellas permanezcan normalizadas, camufladas y profundamente arraigadas en un sistema social machista y sexista que, lejos de eliminarlas, las reaprende y perpetua.

Son evidentes los enormes avances alcanzados en esta materia gracias al trabajo realizado desde las instituciones públicas en materia de prevención y sensibilización y a la denuncia permanente desde los movimientos feministas y de mujeres. El resultado de esta doble acción continuada en el tiempo es el actual rechazo social unánime a las manifestaciones extremas de violencia contra las mujeres y el cada vez menor nivel de tolerancia y normalización institucional, organizacional, mediática, social y ciudadana hacia el resto de las manifestaciones de violencia contra las mujeres y otras violencias machistas.

Es por esto que, en este contexto de elaboración de un Plan de Igualdad, si bien encaminamos acciones a actuar sobre las violencias contra las mujeres, también debemos contemplar medidas encaminadas a la sensibilización e intervención contra otras formas de violencias machistas que coartan diferentes expresiones de la afectividad y la sexualidad, generando fobia social hacia personas diversas que no responden a los modelos hegemónicos de masculinidad y feminidad.

Impulsaremos, además de la redacción de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, la capacitación del personal para poder reconocer diferentes tipos de violencia:

- Las manifestaciones directas o interpersonales de las violencias, las más fácilmente reconocibles, y que tiene efectos visibles tanto externos (lesiones y daños físicos, por ejemplo), como internos (pérdida de autoestima, culpa y otros daños psicológicos).
- La violencia estructural, que provoca situaciones de dobles o múltiples victimizaciones.
- La violencia cultural y simbólica justificada y legitimada socialmente, porque no se percibe generalmente como violencia y se aprende y transmite a través de las familias, el sistema educativo, el lenguaje, los medios de comunicación, las relaciones laborales y las relaciones entre iguales.

PROGRAMA 1	SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN
OBJETIVOS	OBJETIVO 1- Reducir la violencia estructural, cultural y simbólica OBJETIVO 2- Mejorar información, investigación y formación sobre violencia contra las mujeres OBJETIVO 3- Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres
ACCION 18	Formación al personal sobre violencia contra las mujeres
DESCRIPCIÓN	Diseñar e impartir una formación de 8 horas de duración sobre violencia de género dirigida a la plantilla de Juntas Generales.
PERSONAS RESPONSABLES	Secretaría General.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	SÍ / NO diseño de curso SÍ / NO impartición de curso Porcentaje de asistentes al curso (desagregado por función dentro de la entidad) Valoración de curso por parte de asistentes
RESULTADOS ESPERADOS	Mejorar en la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón sexista en la entidad.
PRESUPUESTO ESTIMADO PENDIENTE DE APROBACIÓN	+/- 1.500,00 €
ACCION 19	Aprobación de declaración institucional y su lectura en el Pleno cuando se produzca un caso de violencia de género
DESCRIPCIÓN	Cuando se produzca un caso de violencia de género, la Presidencia redactará una declaración institucional a la que se dará lectura en el Pleno, tras su aprobación por la Junta de Portavoces.
PERSONAS RESPONSABLES	Presidencia, Junta de Portavoces
PERSONAS DESTINATARIAS	La ciudadanía en general

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	Aprobación de declaraciones institucionales cuando se produzca un caso de violencia de género.
RESULTADOS ESPERADOS	Mejorar en la sensibilización y concienciación en contra de la violencia de género.
PROGRAMA 2	DETECCIÓN Y ATENCIÓN
OBJETIVOS	OBJETIVO 4- Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres OBJETIVO 5- Promover una atención integral a víctimas y supervivientes de violencia machista
ACCION 20	Impulsar la redacción un Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo
DESCRIPCIÓN	Poner en marcha el proceso de redacción de un protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo para las Juntas Generales de Álava siguiendo las recomendaciones de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
PERSONAS RESPONSABLES	Grupo de Trabajo por la Igualdad y Secretaría General.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.
RR.HH. Y RECURSOS MATERIALES	Organismo oficial en materia de igualdad y/o administración competente/ Emakunde/ Empresa especializada. Documento en formato papel y/o formato digital.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO redacción del protocolo
RESULTADOS ESPERADOS	Mejorar en la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón sexista en la entidad.
PRESUPUESTO ESTIMADO PENDIENTE DE APROBACIÓN	+/- 1.200,00 €
Acción 21	Aprobar un Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo
DESCRIPCIÓN	Aprobar institucionalmente un protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo para las Juntas Generales de Álava y darlo a conocer.

PERSONAS RESPONSABLES	Mesa de las Juntas Generales.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.
RR.HH. Y RECURSOS MATERIALES	Campaña de difusión interna.
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SÍ / NO aprobación del protocolo SÍ / NO difusión del protocolo entre la plantilla
RESULTADOS ESPERADOS	Mejorar en la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón sexista en la entidad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES

El Grupo Motor o Grupo de Trabajo por la Igualdad hará un **seguimiento anual** de las acciones recogidas en este I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava (evaluación continua). Para hacer dicho seguimiento, seguirá el calendario establecido e irá dando respuesta a los distintos indicadores recogidos en las tablas.

Con el objetivo de facilitar la redacción de una memoria anual, y la evaluación de las diversas acciones de este I Plan para la Igualdad, se propone el siguiente modelo de ficha:

MODELO DE FICHA DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ACCIONES

Previo
Objetivo estratégico de la acción:
Enunciado de la acción:
Descripción de la acción:
Personas responsables:
Personas destinatarias:
Recursos humanos y materiales / presupuesto:
Calendario previsto de implementación:
Indicadores y datos:
Resultados esperados:
Grado de cumplimiento de la acción
Cumplimiento Total, Parcial, Nulo:
Calendario de implementación real:
Presupuesto real:
Resultados obtenidos:
Dificultades para la implementación de la acción:

Este procedimiento descrito, tal y como se ha mencionado, tiene un carácter de evaluación continua, relacionando el seguimiento de las acciones programadas con procesos de retroalimentación, base para la mejora y avance de este I Plan. La programación cuatrienal es la principal referencia para el seguimiento de los resultados e impactos de este Plan para la Igualdad y marca las pautas para afrontar las siguientes programaciones, recogiendo las actuaciones que no se hayan podido ejecutar, reajustándolas si es necesario y programando nuevas actuaciones para dar cumplimiento a los objetivos acordados.

El procedimiento adoptado para el seguimiento permitirá, igualmente, hacer modificaciones en los procesos de trabajo para rentabilizar los recursos y avanzar hacia los resultados previstos.

Por otro lado, cada una de las acciones, así como las sesiones trabajo y las reuniones que se lleven a cabo, tendrán sus propios cuestionarios de valoración, donde se evaluarán elementos como la metodología, el proceso grupal, etc.

INDICADORES EN CUESTIONARIOS DE VALORACIÓN A PERSONAS PARTICIPANTES

- Nº de participantes desagregado por sexo-género (mujer, hombre, no binario).
- Personas participantes.
- Objetivos: Grado de cumplimiento.
- Metodología:
 - Adecuación de los tiempos.
 - Dinámicas empleadas.
 - Adecuación de los contenidos
 - Taller, sesión de trabajo:
 - Grado de participación: nº de usos de palabra, etc.
 - Redes/lazos creados.
 - Satisfacción personal y grupal.
 - Consensos alcanzados.

Por último, la **evaluación final** del I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava permitirá obtener una visión global de lo realizado, de sus resultados e impacto durante todo el periodo de vigencia (2022-2025). Esta evaluación se contratará externamente y, la realización de la misma, teniendo en cuenta qué se ha hecho y cómo se ha hecho (es decir, poniendo la mirada en los resultados y en los procesos de trabajo), necesitará de indicadores que proporcionen información sobre estas dos dimensiones. Dichos indicadores se delimitarán y acordarán con la empresa contratada.

En todo caso, dicha evaluación final recogerá aspectos relacionados con la sistematización de las informaciones recogidas durante el seguimiento anual, es decir, fichas de cumplimiento de las acciones y cuestionarios de valoración. Así mismo, incluirá información de tipo cualitativo relacionada con:

- Grado de participación y compromiso de las personas implicadas.
- Valoración del funcionamiento de los espacios de trabajo.
- Grado de adecuación de los recursos humanos, infraestructura y financieros a los objetivos.
- Utilidad de las herramientas de recogida de la información para trabajar y evaluar.
- Impacto real de las actuaciones derivadas de este proyecto¹.

¹ El impacto se podrá medir a largo plazo, pero es importante tener una visión de los cambios que se hayan podido producir desde la puesta en marcha de este I Plan. Para ello, se tendrá en cuenta la información cuantitativa y cualitativa aportada por las personas participantes en las diversas acciones.

RESUMEN PLAN ACCIONES	AÑO DE EJECUCION				RESPONSABLE	DESTINATARIAS	ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA, PENDIENTE DE APROBACIÓN	EVALUACIÓN
	22	23	24	25				SIN REALIZAR
								INICIADA SIN COMPLETAR
1ª Acción. - Aprobación del I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava					Mesa de las Juntas Generales.	Ciudadanía en general.		COMPLETADA / PRECISA REVISIÓN
2ª Acción. - Difusión del I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava					Secretaría General y Servicio de Comunicación.	Plantilla en general. Ciudadanía en general.		COMPLETADA SATISFACTORIAMENTE
3ª Acción. - Dar continuidad al Grupo de Trabajo por la Igualdad					Servicios Jurídicos.	Integrantes actuales y siguientes del Grupo de Trabajo para la Igualdad.		
4ª Acción. - Evaluar el I Plan para la Igualdad de las Juntas Generales de Álava					Grupo de Trabajo por la Igualdad y Secretaría General.	Plantilla en general. La ciudadanía en general.	+/- 15.000,00€	
5ª Acción. - Impartir formación sobre gestión de calidad con un enfoque de género					Secretaría General.	La plantilla en general	+/- 1.500,00 €	
6ª Acción. - Mantener y supervisar las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios					Servicios Jurídicos.	Ciudadanía en general y, en particular, todas las empresas, colectivos y organizaciones que mantienen vínculos con la entidad.		
7ª Acción. - Elaboración de un manual de comunicación igualitaria básico					Servicio de Comunicación.	Plantilla en general. Representación política y ciudadanía en general.	+/- 600,00€	
8ª Acción. - Difusión de un manual de comunicación igualitaria					Secretaría General y Servicio de Comunicación.	Plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.		
9ª Acción. - Mantener y mejorar los cauces de comunicación fluida y cotidiana, trasladando la información a toda la plantilla					Secretaría General.	Plantilla en general.		
10ª Acción. - Impartición de curso sobre uso inclusivo del lenguaje					Secretaría General.	Plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.	+/- 800,00 €	
11ª Acción. - Apoyo de la entidad a las campañas de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (GOVA), DFA, Eudel, ONU...					Servicio de Comunicación.	La plantilla en general. La ciudadanía en general.		
12ª Acción. - Impulsar y socializar los cauces de participación ciudadana					Mesa y Secretaría General	Ciudadanía en general.	+/- 4.000,00€	
13ª Acción. - Documentar el avance de las mujeres en Juntas Generales en los diferentes puestos y funciones					Grupo de Trabajo por la Igualdad.	Ciudadanía en general.		
14ª Acción. - Organizar y celebrar un reconocimiento formal a las mujeres políticas de las JJ.GG.					Grupo de Trabajo por la Igualdad.	Mujeres políticas del pasado y del presente que han desarrollado o están desarrollando su carrera política en la entidad.		

15ª Acción. - Impulsar una guía de recursos para la conciliación				Secretaría General y Servicio de Comunicación.	Plantilla en general.		
16ª Acción. - Conciliar la actividad parlamentaria con la vida personal, familiar y social de las personas que trabajan en la entidad				Mesa de las Juntas Generales.	Plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.		
17ª Acción. - Conciliar la actividad de las comisiones con la vida personal, familiar y social de las personas que trabajan en la entidad				Mesa de las Juntas Generales.	Plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.		
18ª Acción. - Formación al personal sobre violencia contra las mujeres				Secretaría General.	Plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.	+/- 1.500,00€	
19ª Acción.- Aprobación de declaración institucional y su lectura en el Pleno cuando se produzca un caso de violencia de género				Presidencia, Junta de Portavoces	Ciudadanía en general		
20ª Acción. - Impulsar la redacción un Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo				Grupo de Trabajo por la Igualdad y Secretaría General.	Plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.	+/- 1.200,00€	
21ª Acción. - Aprobar un Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo				Mesa de las Juntas Generales.	Plantilla de las Juntas Generales, así como procuradoras y procuradores y personal de los Grupos Junteros.		