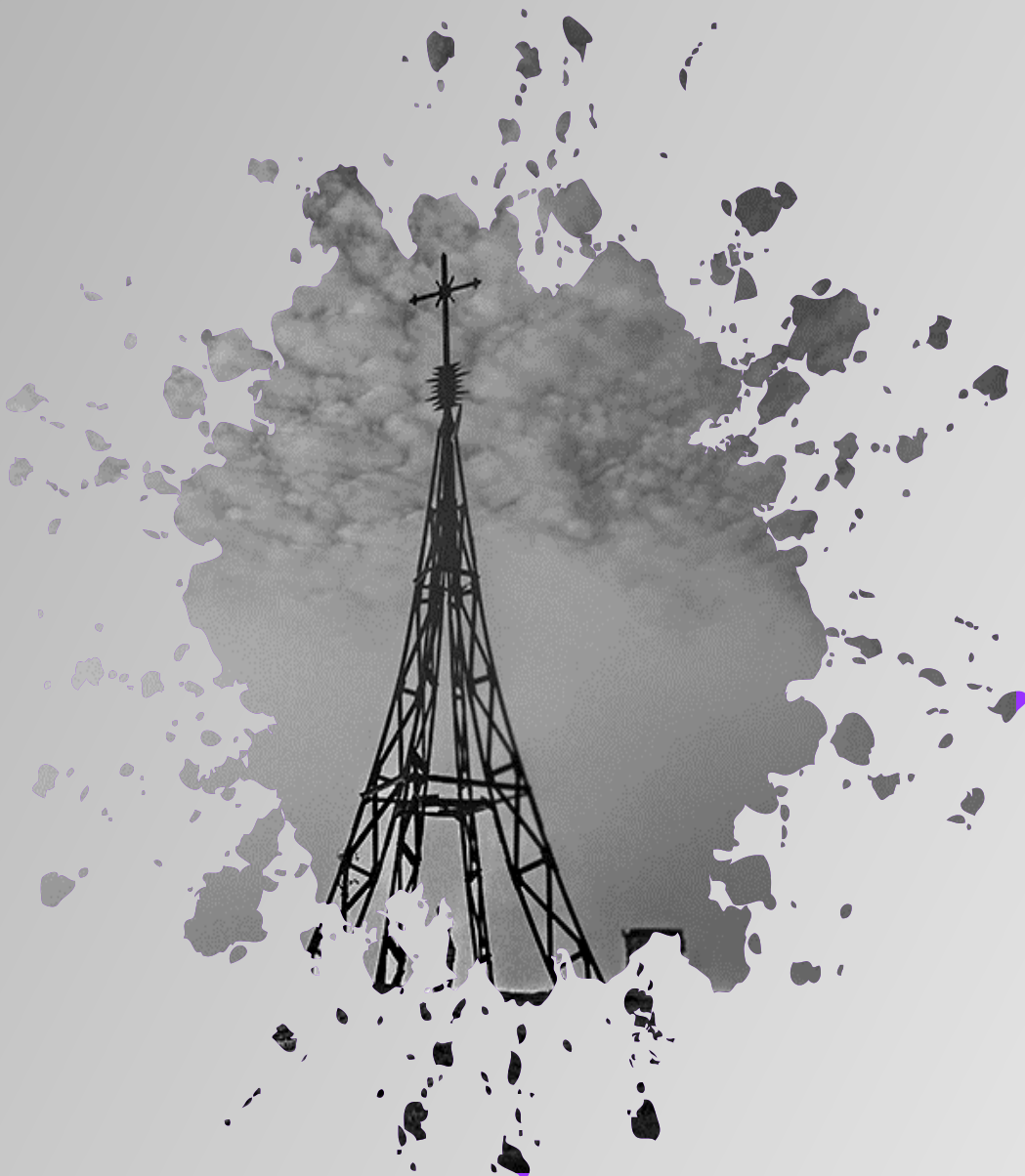




**Gorbeialdeko  
Kuadrilla**  
Cuadrilla de  
Gorbeialdea

# EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CUADRILLA DE GORBEIALDEA



Evaluación de los Planes para la Igualdad de los Municipios de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia; y diagnóstico de las políticas de igualdad de todos los municipios de la Cuadrilla para la elaboración del Primer Plan para la Igualdad de la Cuadrilla de Gor

Con la colaboración de:







Asistencia técnica:  
Helena Ortiz de Lejarazu  
Estibaliz Etxebarria.  
Red Kuorum S.L.



Impulso y dirección:  
Aritz Palacios. Servicio de Igualdad de la  
Cuadrilla de Gorbeialdea.



Con la financiación de:  
Arabako Foru Aldundia - Diputación Foral de  
Álava



Con la financiación de:  
Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....	6
2. TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS .....	10
3. CARACTERÍSTICAS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EVALUADOS Y EVALUACIÓN DE DISEÑO .....	26
4. EJE I: MAINSTREAMING DE GÉNERO Y BUENA GOBERNANZA.....	37
5. EJE II: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES .....	67
6. EJE III: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS .....	114
7. EJE IV: VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.....	124
8. CONCLUSIONES .....	138
ANEXO: ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS.....	153

# INTRODUCCIÓN

La Cuadrilla de Gorbaialde es la quinta Cuadrilla más poblada de las siete que componen Araba, con 9.684 habitantes en 2017. Está compuesta por seis municipios: Aramaio, con 1.496 habitantes; Legutio, con 1.800; Zigoitia, con 1.766; Zuia, con 2.316 habitantes; Urkabustaiz, con 1.330 y Arratzua-Ubarrundia, con 976 habitantes.

Si bien la implantación de acciones en materia de igualdad ha tenido antecedentes previos, la elaboración de planes de igualdad formales, que dieran adecuada respuesta al articulado de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, comienza en Aramaio, Zigoitia y Zuia, en 2015, año en que estos municipios aprueban su primer plan de igualdad, vigentes hasta el presente año 2018. Legutio le siguió al año siguiente, con su respectivo primer plan de igualdad vigente hasta el próximo año.

La lógica en el diseño e implantación de las políticas de igualdad ha sido por tanto claramente municipal, lo cual, en el momento en que se elaboraron los planes, era coherente con la asignación de las responsabilidades de su gestión, que en aquel momento recayó sobre las técnicas socioculturales.

Sin embargo, en 2016, la Diputación Foral de Álava asignó una partida presupuestaria a través del FOFEL, con el fin de fomentar la contratación de personal específico responsable del diseño, gestión, e implantación de políticas de igualdad a nivel de cuadrillas. En este contexto, Gorbaialde procede a acogerse a esta iniciativa, contratando a finales de 2016 a su primera técnica de igualdad, que a principios de 2017 es sustituida por la responsable actual.

A lo largo de 2017 y 2018, el nuevo servicio de igualdad comarcal ha ido desarrollando importantes iniciativas, con avances significativos que se describirán a lo largo del documento. Sin embargo, al menos dos factores obstaculizan la utilidad de los vigentes planes de igualdad en tanto instrumento de planificación. El primero es la existencia de documentos diversos para planificar el trabajo que, a efectos prácticos, impulsa y coordina una sola persona. Supone una paradoja que, si bien tiene su justificación, en la medida en que cada municipio tiene asignado un tiempo de dedicación, resulta poco eficiente, ya que la densidad de población, no muy alta, y las similitudes entre municipios, aconsejan el desarrollo de una política coordinada, en la que se aprovechen recursos y se favorezca la interrelación y la generación de sinergias de trabajo conjunto, tanto a nivel técnico como entre mujeres y agentes sociales, a nivel comarcal.

El segundo factor, es el desarrollo exponencial de programas de ámbito comarcal impulsados por la DFA a partir de 2015, que en los años siguientes comienzan a cristalizar y actualmente suponen un cambio radical en el escenario del impulso de la igualdad en Álava. Efectivamente, los nuevos programas suponen un contexto completamente diferente a aquel en el que se diseñaron los planes objeto de evaluación, y requieren un nuevo documento de planificación que tenga en cuenta las nuevas circunstancias, estructuras y recursos.

Teniendo en cuenta ambos factores, las alcaldías de los municipios de la Cuadrilla, reunidas a finales de 2017, consideraron conveniente realizar un replanteamiento de sus políticas de igualdad, que tuviera en cuenta los cambios acaecidos y que diera lugar a un documento que supusiera una base firme y eficaz para el impulso de la igualdad en los próximos años, pero que al mismo tiempo, tuviera en cuenta el camino recorrido en cada municipio y los distintos antecedentes, de modo que se pueda aunar la lógica comarcal con la adaptación a las necesidades y peculiaridades de cada localidad.

Esta decisión, claramente operativa desde un punto de vista estratégico, implica sin embargo algunas dificultades técnicas, que hay que tener en cuenta a la hora de abordar la lectura del informe.

En primer lugar, elaborar una evaluación conjunta de planes con estructuras diferentes implica la necesidad de tomar una primera decisión: si ofrecer una visión de cada plan, partiendo de sus distintas lógicas, o si intentar ofrecer una visión conjunta de los alcances conseguidos y los retos pendientes.

Hemos tenido en cuenta que el objetivo de esta evaluación es claramente más formativo que sumativo, es decir, no se trata tanto de rendir cuentas, especialmente teniendo en cuenta que no ha terminado la vigencia de dos de los planes, sino de visualizar un escenario con los logros y retos, que permita diseñar puntos en común y necesidades específicas de cada municipio, adaptado a la estructura y los recursos, disponibles actualmente en materia de igualdad.

Por ello, se han recogido las acciones de todos los planes y se ha analizado su grado de cumplimiento, pero se han aunado las estructuras de estos planes bajo una lógica común, que no siempre se corresponde con la de los documentos originales, en las que algunas acciones similares, estaban situadas en objetivos o ejes estratégicos diversos.

La segunda decisión, ha sido si incluir o no a los municipios que no tenían plan. Lógicamente, no es posible evaluar el cumplimiento de planes que no existen, pero a lo largo del periodo analizado, si se han desarrollado

medidas para la igualdad en todos los municipios, y dado que el objetivo de este proceso es ofrecer información que facilite el diseño de una política de igualdad para toda la cuadrilla, parece coherente incluir también un análisis de los logros y retos de los municipios sin plan.

Tras este proceso de reflexión, surge la presente evaluación, en la que el punto de partida han sido el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Ayuntamiento de Aramaio (2015-2018), el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Ayuntamiento de Legutio (2016-2019) así como el I Plan para la Igualdad Mujeres y Hombres, Ayuntamiento de Zigoitia (2015-2018), y el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Ayuntamiento de Zuia (2016-2019), a los que se denominará de ahora en adelante bajo el epígrafe “los cuatro Planes”, “I Plan para la Igualdad” o simplemente “I Plan”, pero también las acciones desarrolladas en materia de igualdad de los otros dos municipios de Gorbeialdea: Arratzua-Ubarrundia y Urkabustaiz.

El documento, recoge los objetivos y metodología (per)seguidos durante el proceso, analiza la estructura de los planes de igualdad evaluados y recoge las valoraciones del personal político y técnico y la ciudadanía con respecto al diseño de sus planes.

La evaluación propiamente dicha, se desarrolla alrededor de ámbitos funcionales de intervención, con el fin de profundizar en una comparativa con respecto a las acciones planeadas y las realizadas, en base a la siguiente estructura.

- EJE I: MAINSTREAMING Y BUENA GOBERNANZA
- EJE II: EMPODERAMIENTO:
  - 5.1 Apoyo al empoderamiento individual, autoestima y sensibilización
  - 5.2 Apoyo al empoderamiento social y político
  - 5.3 Acceso a recursos: empleo, educación, urbanismo y medio ambiente, cultura hábitos saludables y deporte, inclusión social.
- EJE III CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:
  - 6.1 Conciliación
  - 6.2 Corresponsabilidad y Cuidados
- EJE IV VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
  - 7.1 Prevención
  - 7.2 Atención
  - 7.3 Coordinación

En cada apartado, se definen los logros conseguidos y los retos por conseguir, que pueden deducirse del análisis de fuentes secundarias y las aportaciones de la ciudadanía y el personal político y técnico.

Para terminar el informe recoge algunas de las conclusiones más importantes que se pueden extraer de todo el análisis anterior, y las recomendaciones de cara a la elaboración del I Plan de Igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea.



# 1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

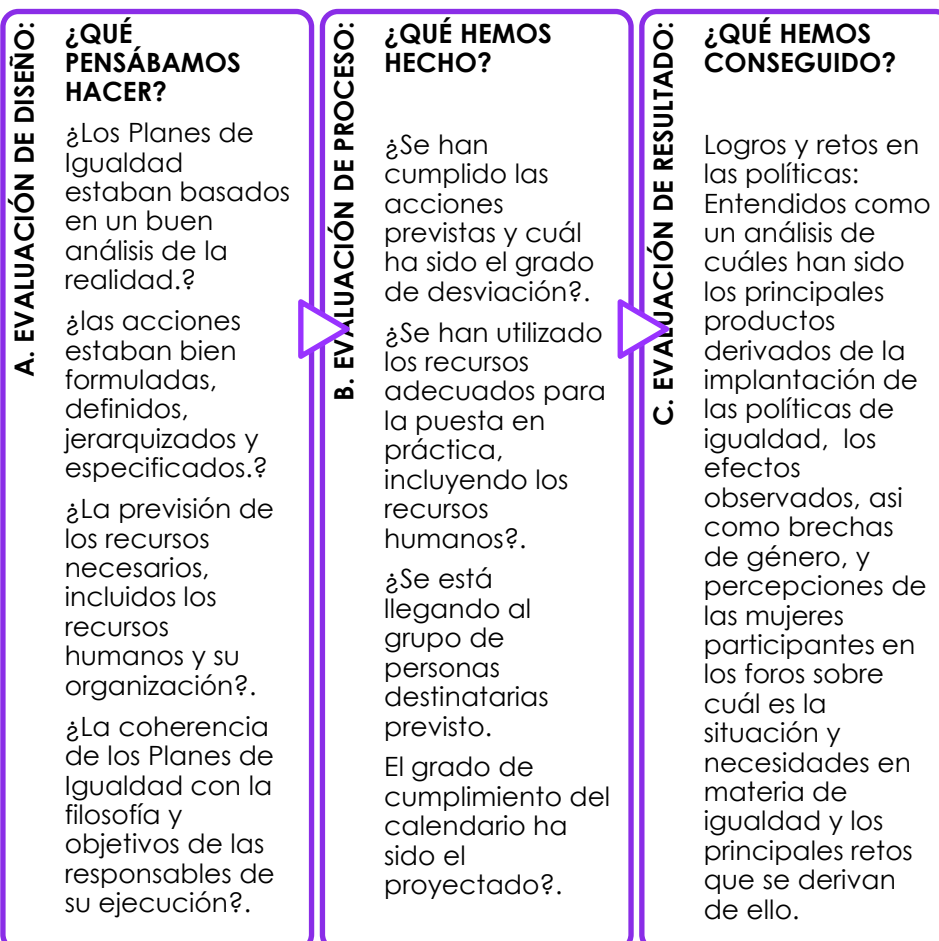
## 1.1 OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

El objetivo general que vertebra todo el estudio, es el de realizar la evaluación del camino recorrido y el camino por recorrer tras la implantación de los Planes de Igualdad de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia, abarcando los tres posibles objetos contemplados por la teoría de evaluación de políticas: diseño, proceso y resultados, tanto directos (acciones cumplidas) como indirectos (situación actual en cuanto a la igualdad). Además, en esta evaluación se tendrán en cuenta los municipios de Urkabustaiz y Arratzua-Ubarrundia a fin de tener una visión conjunta de Cuadrilla.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos por tipo de evaluación han sido los siguientes:



## 1.2 METODOLOGÍA

La metodología seguida para este proceso se expone en el siguiente esquema.

### 1. PREPARACIÓN DE LOS TRABAJOS Y PUESTA EN MARCHA DEL PROYECTO

- 1.1 Reunión de puesta en marcha.

### 2. TRABAJO DE CAMPO

- 2.1 Entrevista con el Servicio de Igualdad: valoración de diseño, proceso y resultados directos.
- 2.2 Análisis de fuentes secundarias: valoración de impacto y situación.
- 2.3 Entrevistas a personal técnico. 17 personas.
- 2.4 Grupo de trabajo con mesa de técnicas socioculturales.
- 2.5 Grupo de formación-acción con personal técnico.
- 2.6 Entrevistas a personal político de la Cuadrilla y de los seis municipios de Gorbialdea. 8 personas.

### 3. EVALUACIÓN CON MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y PERSONAS BENEFICIARIAS

- 3.1 Cuestionario on line.

### ELABORACIÓN DE INFORME DE EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN DEL I PLAN

### CONTRASTE DE MEDIDAS Y OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD

- Grupo con personal técnico: 15 Personas
- Grupo con personal político: 6 personas
- Grupo con movimiento asociativo: 32 personas

### 4. ELABORACIÓN DE PLAN

### 1º SEMESTRE:

Se inició el proceso de trabajo, se contrastó la metodología con la unidad de igualdad y se recogieron los materiales e informes básicos de seguimiento.

### 1º SEMESTRE:

Se realizó el análisis de fuentes secundarias: con el objetivo de hacer un mapa de la situación actual en la cuadrilla, se han revisado datos estadísticos e informes cualitativos de aspectos sociodemográficos de importancia para la situación de la igualdad. Entre ellos se pueden encontrar:

1. Datos del EUSTAT- Instituto Vasco de Estadística
2. Datos de Lanbide - Servicio Vasco de Empleo
3. Datos del Observatorio Urbano Garapen
4. Datos del Instituto Foral de Bienestar Social, IFBS
5. Diagnóstico de Situación de la Violencia Machista en la Cuadrilla de Gorbeialdea.

Además, se realizaron dos sesiones de trabajo con la técnica de igualdad actual, de tres horas de duración cada una y un grupo de trabajo con las técnicas socioculturales, de dos horas de duración en tanto que responsables de las labores de gestión y coordinación en materia de igualdad hasta 2016.

Además, se realizaron 17 entrevistas técnicas y técnicos tanto de cuadrilla como municipales, para recoger sus conocimientos y valoraciones. Los perfiles entrevistados fueron los siguientes

- a. Técnico de Euskera
- b. Técnico de Medio Ambiente
- c. Trabajadoras sociales
- d. Responsables de integración social y familias
- e. Técnico de desarrollo económico
- f. Técnica de Turismo
- g. Personal Administrativo de la Cuadrilla: secretarios y secretarias
- h. Personal responsable de las políticas de Urbanismo de los tres municipios.

Además, se proporcionaron cuestionarios online preparados para cada las personas que no pudieron participar mediante entrevista.

## 2º SEMESTRE:

Tras este proceso, se realizó un grupo de formación acción con el personal técnico, de tres horas de duración, al que acudieron ocho personas, y una entrevista de una hora de duración con alcaldes, alcaldesas y concejales de los municipios de la cuadrilla; así como al presidente de la cuadrilla.

A esto se añadió un cuestionario dirigido a las mujeres y al movimiento asociativo, en el que participaron 31 personas de la cuadrilla.

Con toda esta información se elaboró el borrador del presente Informe de Evaluación de las políticas de igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea.

## 2. TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS

Como hemos indicado, si bien los planes que se han estudiado son los correspondientes a los municipios de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia, es interesante observar la evolución de la población en otros municipios como Urkabustaiz y Arratzua-Ubarrundia, donde también se han llevado a cabo actividades en torno a la Igualdad y contra la violencia machista. Recogemos por tanto la evolución demográfica de la cuadrilla.

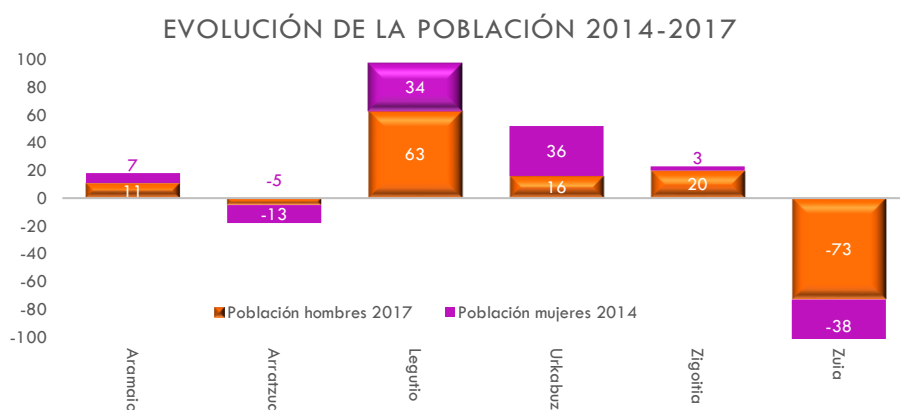
### 2.1 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR SEXO

Como se puede observar, la población total de la cuadrilla se acerca a las 10.000 personas, de las cuales el 47% son mujeres. Zuia es el municipio más poblado, seguido por Legutio y Aramaio.

Territorio	Población total 2017	Población hombres	Población mujeres
Aramaio	1496	791	705
Arratzua-Ubarrundia	976	528	448
Legutio	1800	960	840
Urkabustaiz	1330	699	631
Zigoitia	1766	960	806
Zuia	2316	1191	1125
	<b>9684</b>	<b>5129</b>	<b>4555</b>

Tabla 1: Población de Aramaio, Legutio, Zigoitia, Zuia, Arratzua-Ubarrundia y Urkabustaiz, en 2017 desagregada por sexo. Fuente: Garapen.

La población de los municipios analizados no ha sufrido grandes variaciones, si bien se puede apreciar un aumento más significativo en Legutio y Urkabustaiz. Aramaio y Zigoitia han incrementado su población de forma más moderada. En cambio, Arratzua-Ubarrundia y Zuia han observado un descenso, siendo el de esta última localidad el movimiento de población más fuerte de la comarca.



## 2.2 POBLACIÓN POR MUNICIPIO SEXO Y EDAD

En cada municipio, la evolución demográfica por sexo y edad ha sido las siguientes:

### 1. ARAMAIO

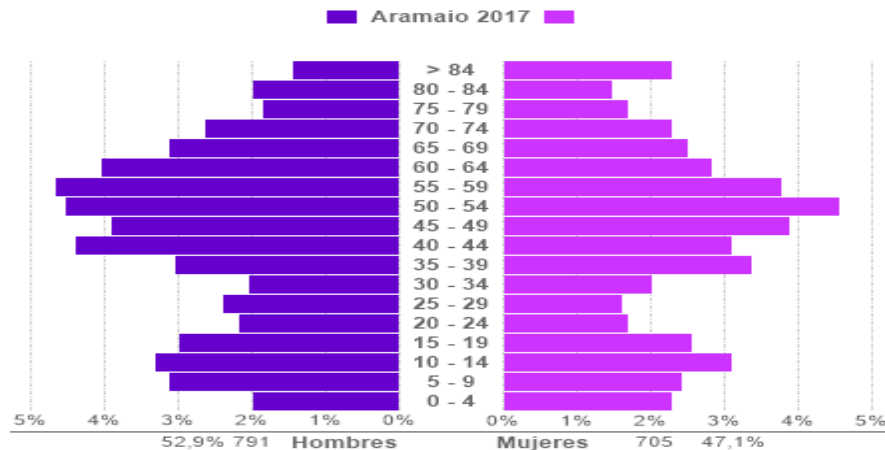


Gráfico 1: Pirámide de población de Aramaio en 2017. Fuente: Garapen.

El grueso de la población de Aramaio se encuentra en las edades comprendidas entre los 40 y 60 años, tanto en mujeres como en hombres, siendo el grupo de 50 a 54 años el más numeroso. En este grupo de edad, las mujeres es probable que hayan comenzado a reducir sus cargas de cuidado de menores dependientes y hayan comenzado asumir cuidado de mayores –madres y padres-. En cualquier caso, sigue siendo necesario en este municipio tener en cuenta las necesidades de cuidado de hijos e hijas, en general y en concreto a la hora de organizar actividades, ya que se observa un porcentaje significativo de menores, especialmente de 5 a 15 años.

### 2. LEGUTIO

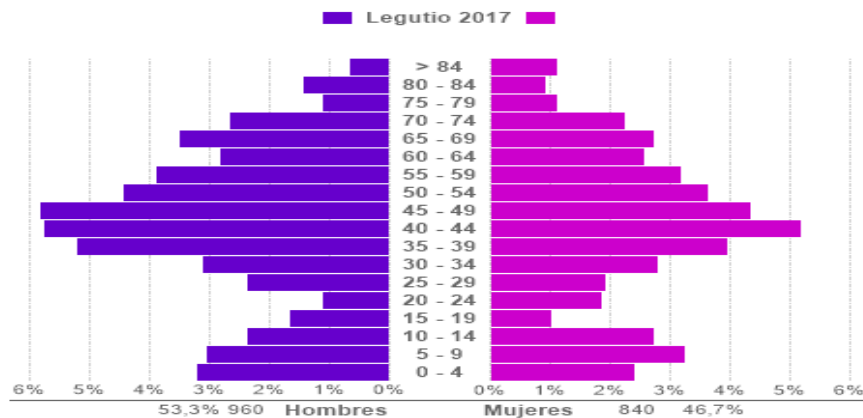


Gráfico 2: Pirámide de población de Legutio en 2017. Fuente: Garapen.

Legutio muestra una pirámide poblacional con un mayor número de hombres que de mujeres, en los tramos de edad de 35 a 59 años. Asimismo, hay una abrupta reducción del número de habitantes en los tramos de edad de 15 a 25 años: 1% en mujeres y menos del 2% en hombres. Sin embargo, la población por debajo de esas edades llega al 3% en tramos de 5 a 9 años tanto en niños como en niñas. Parece probable que ese aumento en la población de niños y niñas se deba a que sean los hijos e hijas de los tramos de edad más numerosos, de 35 a 49 años. Las necesidades de cuidado de menores dependientes derivadas de la composición demográfica del municipio son, por tanto, claras.

### 3. ZIGOITIA

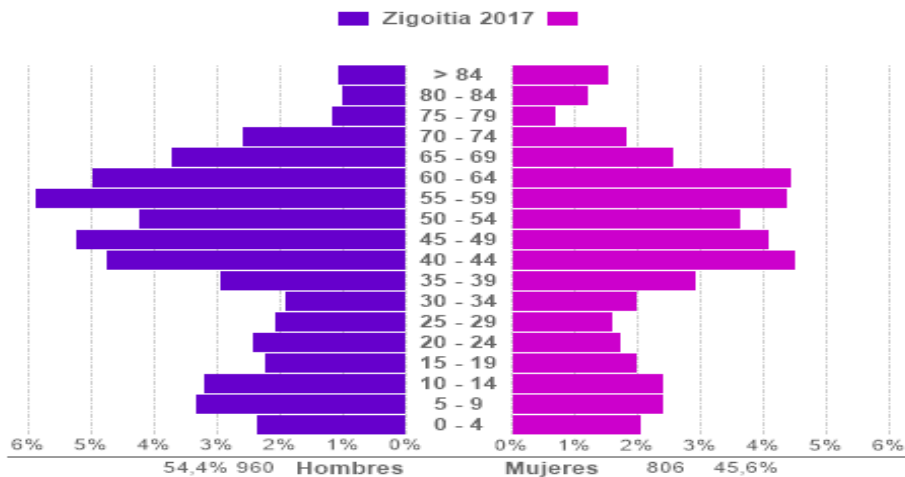


Gráfico 3: Pirámide de población de Zigoitia en 2017. Fuente: Garapen.

Zigoitia muestra una pirámide poblacional donde los tramos de edad más numerosos son de 55 a 64 años, pero con fuerte presencia también de población de entre 40 y 49. Por tanto, es previsible que coexistan en medidas similares las necesidades de cuidado de mayores y de menores dependientes.

## 4. ZUIA

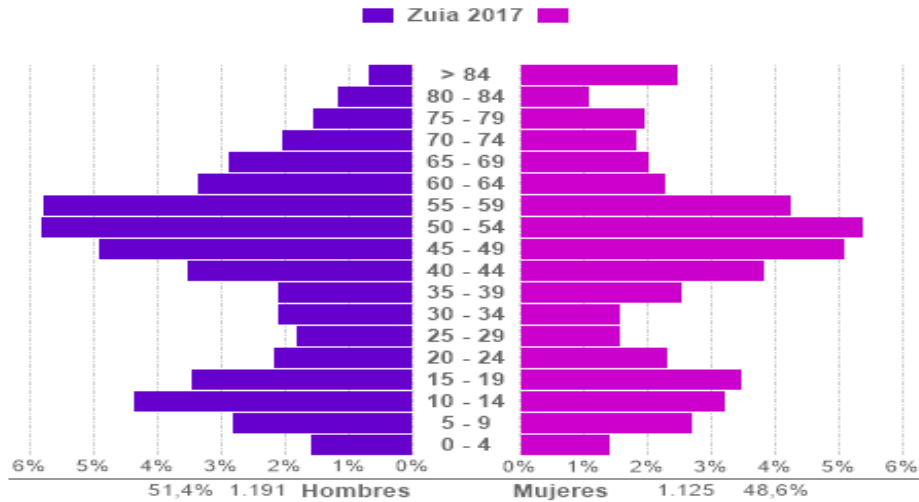


Gráfico 4: Pirámide de población de Zuia en 2017. Fuente: Garapen.

La pirámide poblacional correspondiente a Zuia muestra cambios pronunciados en su perfil, si bien es bastante simétrica salvo en el tramo de más de 84 años. Los tramos de edad que albergan mayor número de habitantes son los que van desde los 45 a los 59 años. De nuevo, observamos un pico en la población de jóvenes de 10 a 19 años, que corresponderían a los descendientes de los grupos de personas adultas más numerosos. En este municipio se observa un equilibrio entre la población total de mujeres (1.125) y hombres (1.191).



## 5. URKABUSTAIZ

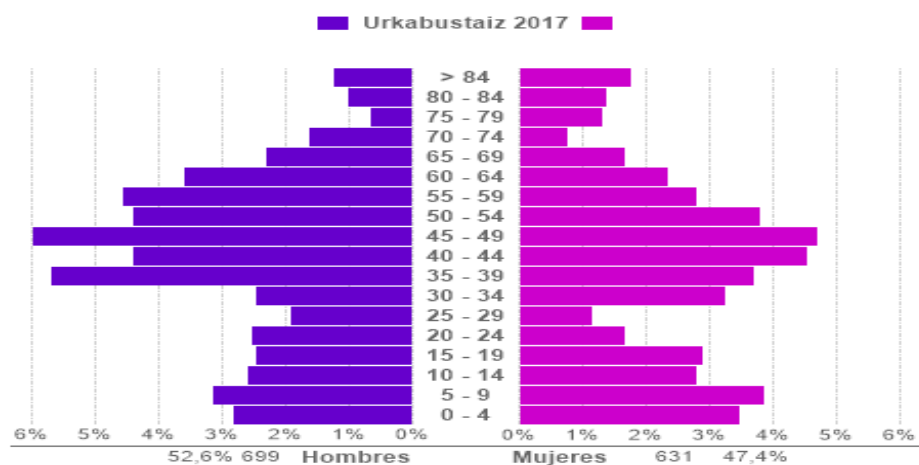


Gráfico 5: Pirámide de población de Urkabustaiz en 2017. Fuente: Garapen.

La pirámide poblacional correspondiente al municipio de Urkabustaiz presenta un perfil asimétrico, donde los tramos de edad que albergan mayor población son de 35 a 59 en hombres y de 40 a 54 en mujeres. Asimismo, existe una asimetría en el número de niñas/chicas y el de niños/chicos. Así, el número de niñas de 5 a 9 años llega casi al 4%, mientras que el de niños de dicho tramo de edad sólo sobrepasa tímidamente el 3%. El tramo de 0 a 4 años también es uno de los más numerosos tanto en niñas como en niños, siendo más numerosas las primeras.

## 6. ARRATZUA-UBARRUNDIA

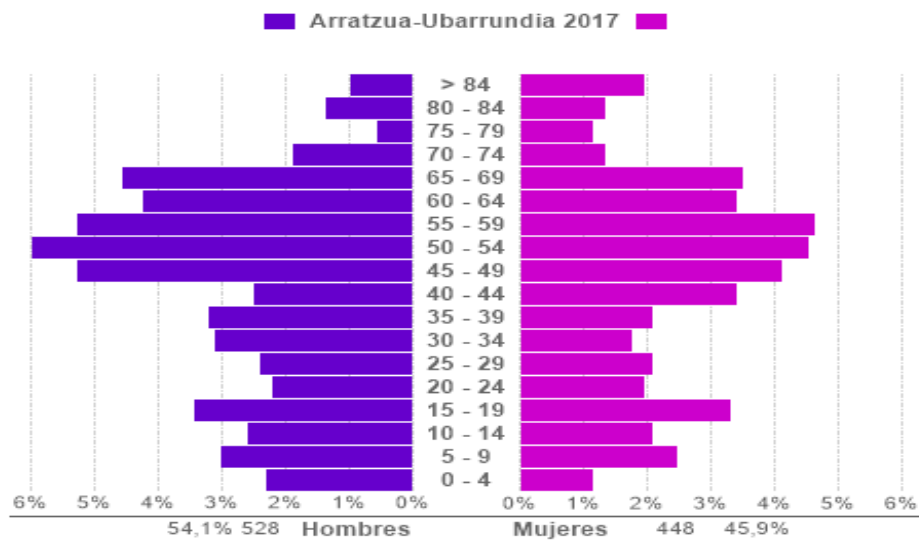


Gráfico 6: Pirámide de población de Arratzua-Ubarrundia en 2017. Fuente: Garapen.

La pirámide poblacional de Arratzua-Ubarrundia es diferente al resto de la Cuadrilla. Existe un 8% más de hombres que de mujeres. Los tramos de edad que incluyen a la mayor parte de la población son los correspondientes a edades de entre 45 y los 69 años. Sin embargo, salvo en el tramo de edad de 15 a 19 años y el de 5 a 9 años, no existe un aumento del perfil de la pirámide en los tramos correspondientes a la población infanto-juvenil. Por tanto, esta pirámide sugiere una población adulta-madura en este municipio. El pueblo que presenta el mayor número de habitantes en Arratzua-Ubarrundia es Durana, que se encuentra muy cerca de la capital alavesa.

## 2.3 TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS

Un análisis relevante para la valoración y diagnóstico en relación a las políticas de igualdad de los municipios analizados, son las tendencias de cambio de la población. Analizaremos por tanto la evolución a lo largo del periodo de vigencia del Plan, de los índices de envejecimiento, sobre-envejecimiento, infancia, maternidad y dependencia.

### ÍNDICE DE ENVEJECIMIENTO

$((POB < 15 + POB > 64) / POB 15 A 64) \times 100$

■ 2014 ■ 2017 ■ Cambio

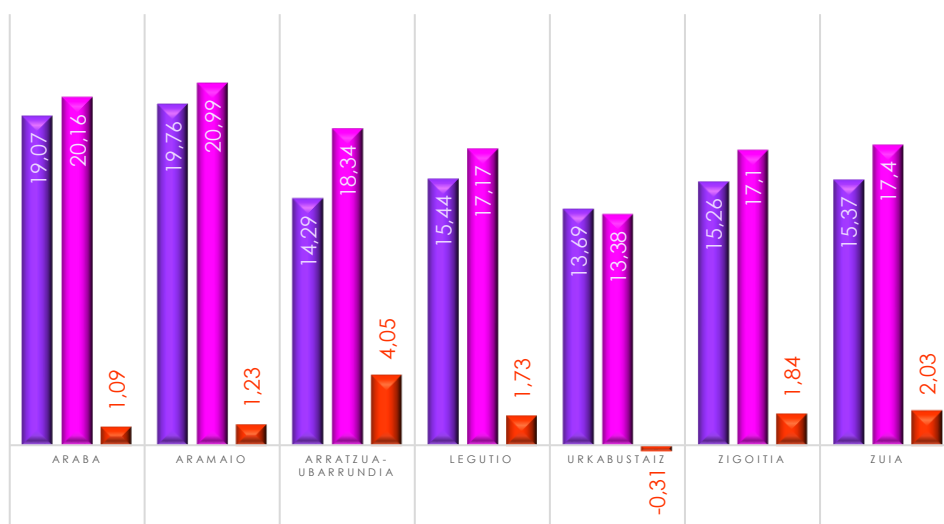


Gráfico 7: Evolución del Índice de dice de envejecimiento (pob > 64 / pob total) x 100. 2009-2017. Fuente: Garapen.

Todos los índices de envejecimiento de la Cuadrilla se sitúan por debajo de la media alavesa, durante el periodo 2014-2017 salvo el de Aramaio. En el caso de Arratzua-Ubarrundia sobre todo, existe un aumento significativo del índice de envejecimiento desde el 2014 y, por lo tanto, durante el periodo de vigencia de los Planes de Igualdad analizados. En el caso de Urkabustaiz, el índice se mantiene estable a lo largo de los años e incluso experimenta un ligero descenso.

## ÍNDICE DE SOBREENVEJECIMIENTO

$$((\text{POB} < 15 + \text{POB} > 64) / \text{POB} 15 \text{ A } 64) \times 100$$

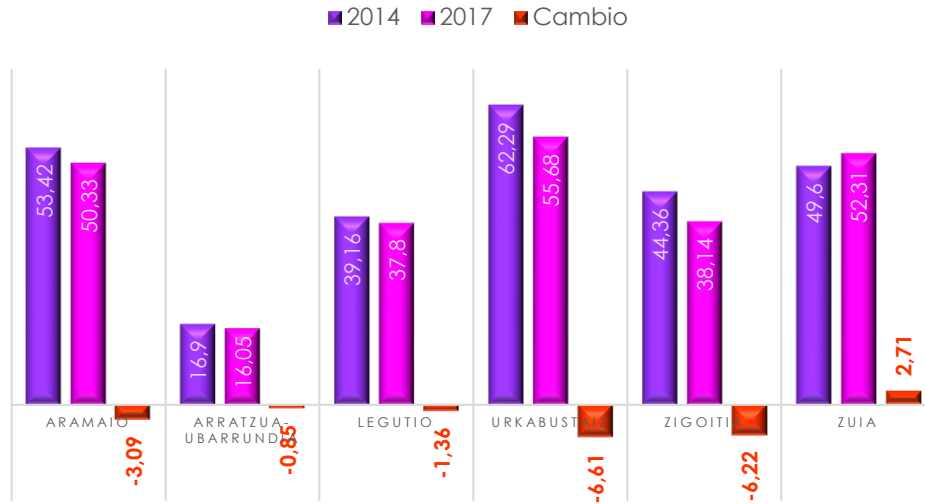


Gráfico 8: Evolución del Índice de sobre-envejecimiento (pob 75 y más/pob 65 y más) x 100. 2009-2016. Fuente: Garapen.

Si bien los índices de envejecimiento son iguales o menores a los del resto del territorio, el índice de sobre-envejecimiento en cambio, -la proporción de personas mayores de 75 años que hay por cada persona mayor de 65 años-, presentan índices por encima de la media alavesa, en tres de los municipios: Aramaio, Zuia y Urkabustaiz.

Destaca este último con el índice más alto, aunque es también el que mayor caída presenta con respecto a 2014, con seis puntos menos. Esta tendencia descendente es extensiva al resto de municipios salvo Zuia. Por debajo de la media del territorio histórico, se encuentran Zigoitia, Legutio y Arratzua-Ubarrundia. Ese último municipio presenta el índice más bajo de la cuadrilla.

## ÍNDICE DE INFANCIA

$((POB < 15 + POB > 64) / POB 15 A 64) \times 100$



Gráfico 9: Índice de infancia (pob 0 a 14 / pob. total) x 100. Evolución 2009-2017. Fuente: Garapen.

Por lo que respecta a los índices de infancia, todos los analizados son superiores a los de la media alavesa excepto en Arratzua-Ubarrundia. Sin embargo, la tendencia desde 2014 ha sido descendiente en todos los municipios salvo Legutio.

## ÍNDICE DE MATERNIDAD

$((POB < 15 + POB > 64) / POB 15 A 64) \times 100$

■ 2014 ■ 2017 ■ Cambio



Gráfico 10: Índice de maternidad (pob. de 0 a 4/ mujeres de 15 a 49) x 100. Evolución 2009-2017. Fuente: Garapen.

De modo similar al índice de infancia, el índice de maternidad muestra la proporción de niñas y niños de 0 a 4 años de edad respecto del número de mujeres con edad comprendida entre los 15 y los 49 años (en edad reproductiva). El índice de maternidad se encuentra por encima de la media alavesa en todos los municipios salvo Arratzua-Ubarrundia, -nuevamente- y Zuia. Además, ambos municipios han observado en estos cuatro últimos años una tendencia a la baja, que se replica en el resto de localidades de la cuadrilla excepto Zigoitia.

## ÍNDICE DE DEPENDENCIA

$((POB < 15 + POB > 64) / POB 15 A 64) \times 100$

■ 2014 ■ 2017 ■ Cambio

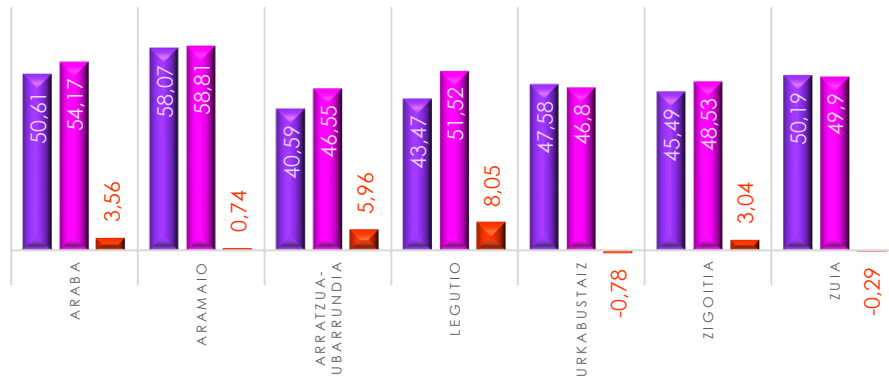
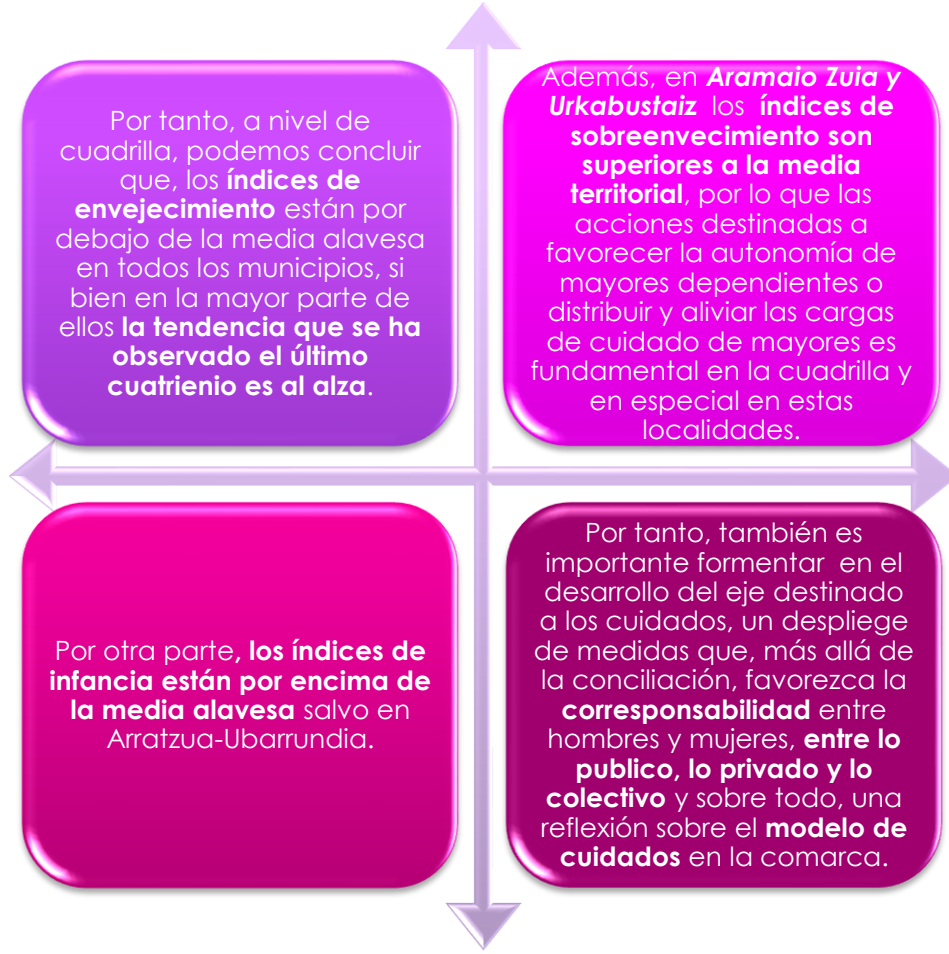


Gráfico 11: Índice de dependencia (pob. < 15 + pob. > 64) / pob. 15 a 64) x 100. Evolución 2009-2017. Fuente Garapen.

Por último, el análisis en índice de dependencia, que indica la proporción de menores de 15 y la de mayores de 64, muestra que todos los índices de dependencia actuales se encuentran por debajo de la media clave, salvo el de Aramaio que casi roza el 60%.

Del análisis se infiere que salvo Zuia y Urkabustaiz, los índices de todos los municipios registrados experimentan un aumento en el periodo de 2014-2017 y, por tanto, durante el periodo de vigencia de los Planes de Igualdad.





## 2.4 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN MIGRADA POR SEXO

Gorbeialdea presenta una media de población extranjera del 4,05%, aproximadamente la mitad de la media alavesa (8,85%), y por debajo del resto de cuadrillas de Álava. Una de las características más específicas de la población migrante, es la alta proporción de personas de la Unión Europea, que supone aproximadamente el 75% (3,4% sobre 4,5% total) lo que se debe, sobre todo, a la alta proporción de población migrada procedente de la Unión Europea en Legutio y Urkabustaiz.

Por lo que respecta a la distribución entre municipios, Urkabustaiz, es el principal destino de acogida, con una proporción que aún sin llegar a la media del territorio, se sitúa en el 8,75%, muy cerca. Le sigue Legutio, con 7,4% mientras el resto se sitúan en valores inferiores al 5%.

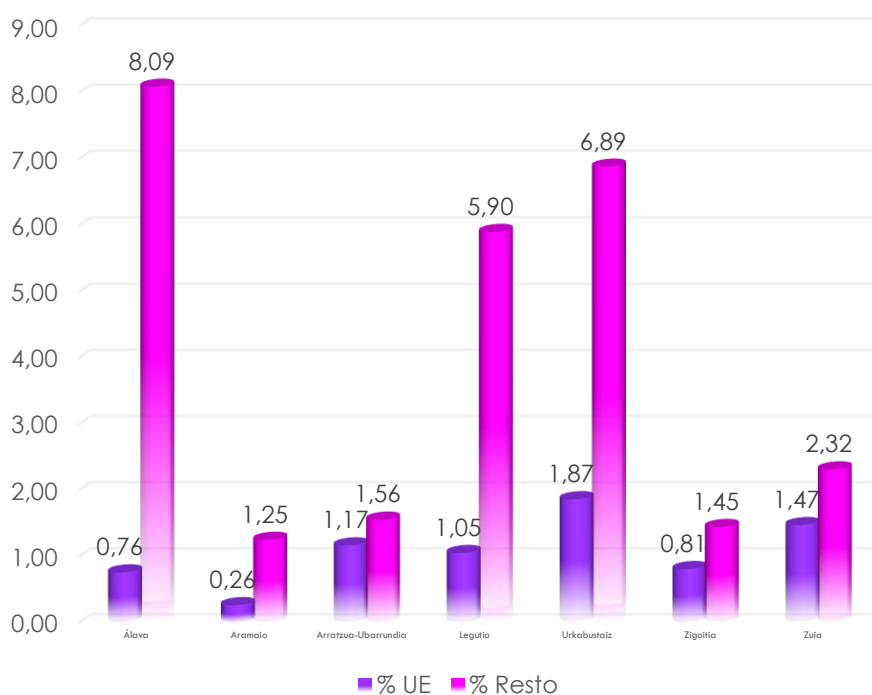


Gráfico 12: Porcentaje de personas extranjeras en municipios de Gorbeialdea en 2017.  
Fuente: elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.

Por lo que respecta al saldo migratorio a lo largo del periodo de desarrollo del Plan de Igualdad, la cantidad de personas acogidas ha sido muy similar a las despedidas: el número de hombres inmigrantes coincide con el de los emigrantes en 244 hombres y las mujeres inmigrantes son 177 frente a 175 mujeres emigradas.

### NUMERO DE HOMBRES Y MUJERES MIGRADOS POR TIPO DE MOVIMIENTO Y MUNICIPIO

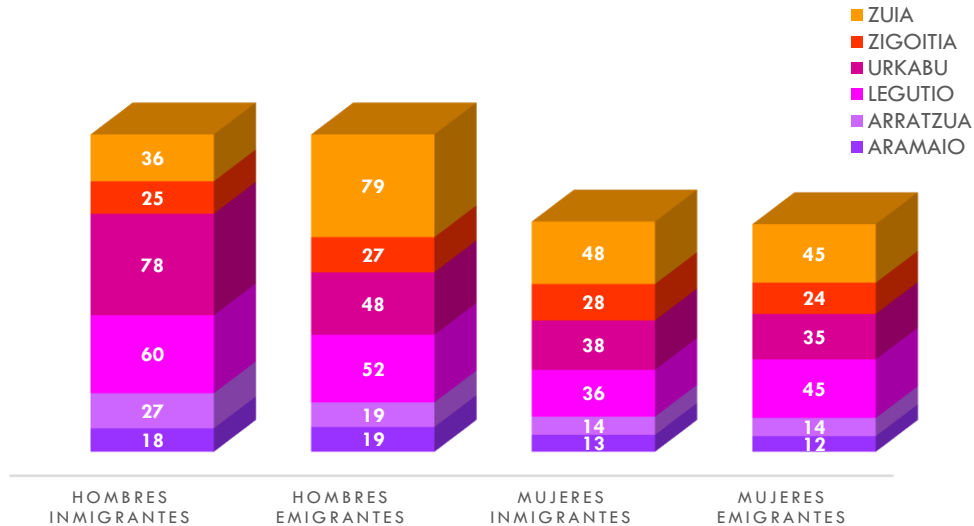


Gráfico 13: Incremento absoluto de población desagregada por sexo en los tres municipios debido a los movimientos migratorios. Fuente: EUSTAT.

Las mujeres presentan por tanto un movimiento migratorio significativamente inferior al de los hombres, tanto entre las inmigrantes como entre las emigradas, situándose la migración femenina en torno a los 30 puntos porcentuales por debajo de la masculina. Sólo en Zuia y en Zigoitia el número de mujeres inmigrantes es superior al de los hombres. El número de mujeres emigradas no es superior al de los emigrados en ninguna localidad, para el periodo analizado.

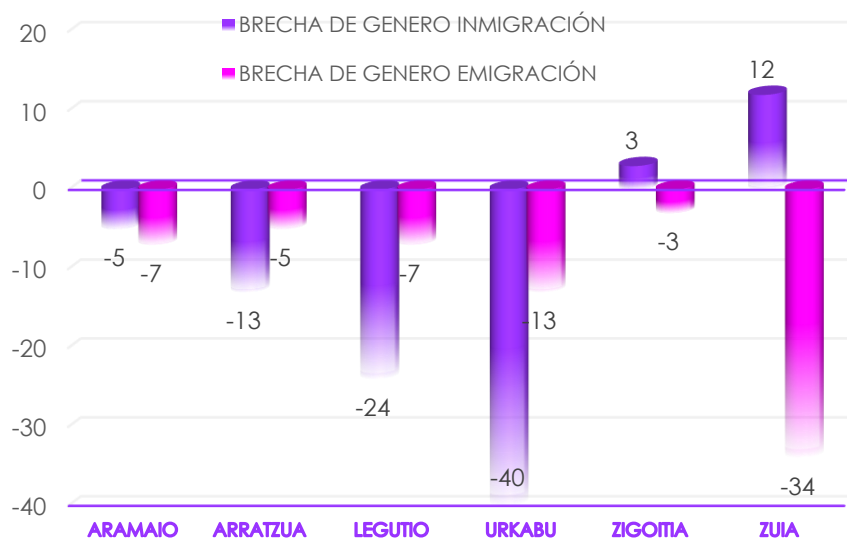


Gráfico 14: Brecha de género (mujeres-hombres) en movimientos migratorios entre 2014 y 2016 en los municipios de Gorbeialdea. Fuente: EUSTAT.

Para conocer mejor los países de procedencia de las personas migradas a Aramaio, Legutio, Zigoitia, Zuia, así como de Urkabustaiz y Arratzua-Ubarrundia, se introduce a continuación el siguiente gráfico:

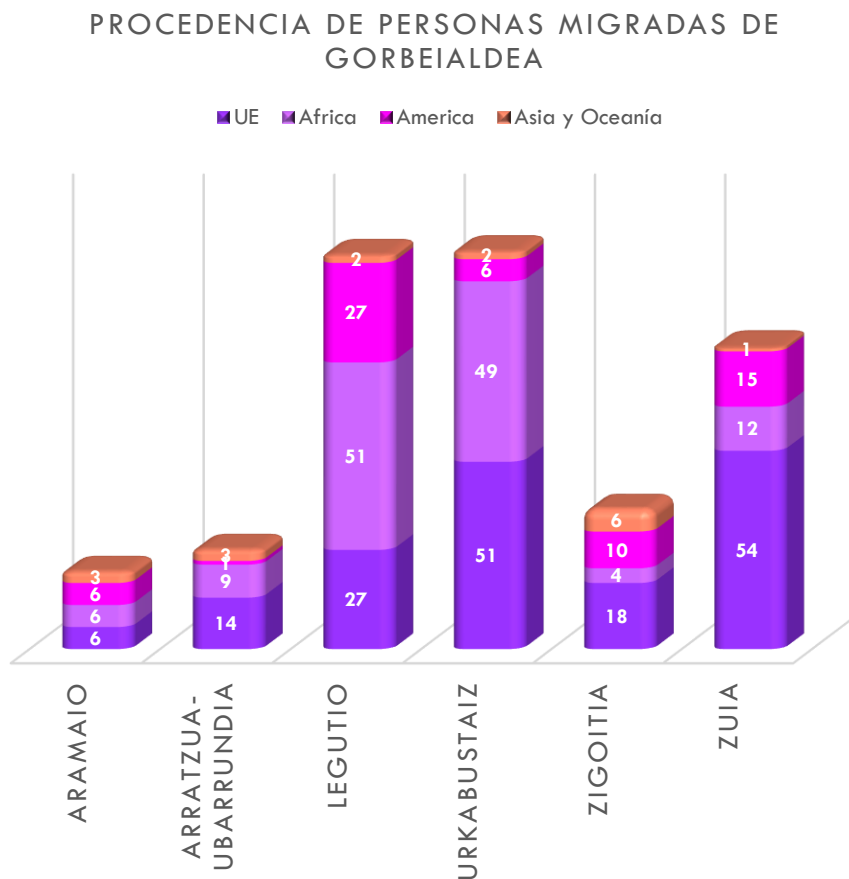
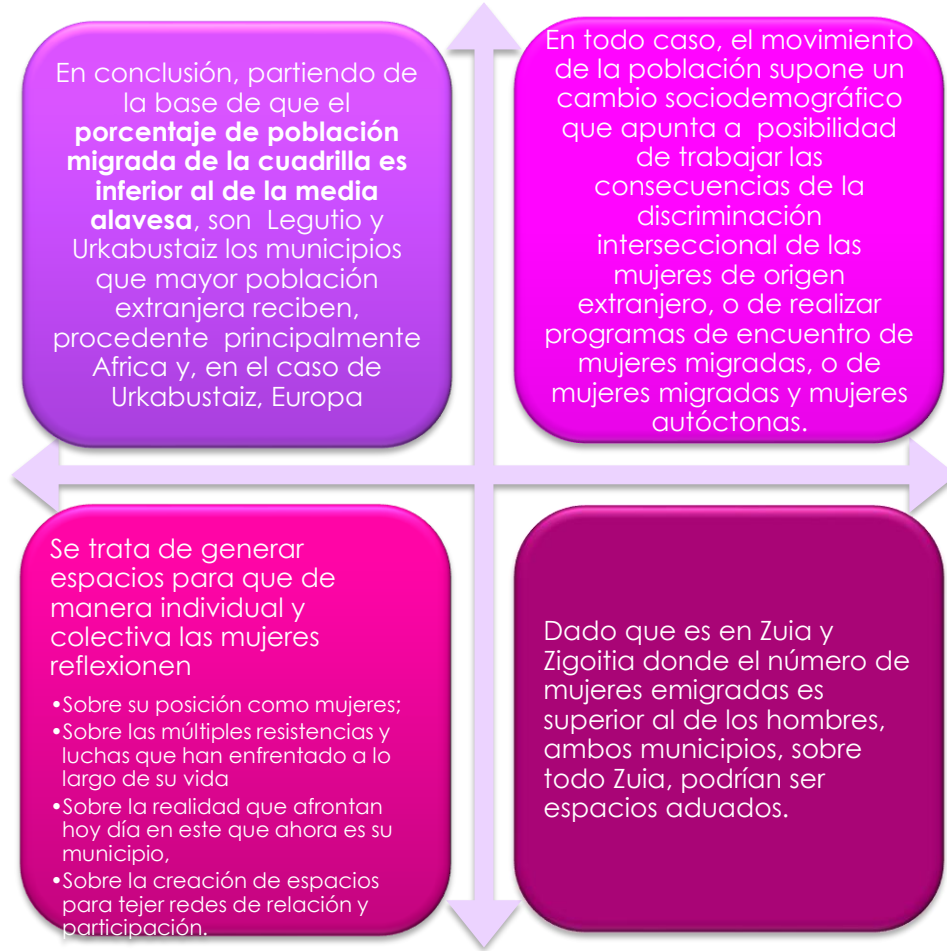


Gráfico 15: Procedencia de las personas migrantes que viven en los seis municipios. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Garapen.

Si a nivel de cuadrilla la mayor parte de la población migrada es europea, es sobre todo gracias a Zuia y a Urkabustaiz, en donde se agrupa más del 75% de esta población. En Urkabustaiz, al igual que en el resto de la cuadrilla, la segunda procedencia más frecuente es África, continente de origen más frecuente entre la población migrante de Legutio.



### 3. CARACTERÍSTICAS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EVALUADOS Y EVALUACIÓN DE DISEÑO

Los Planes de Igualdad de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia fueron ideados y propuestos teniendo presentes los siguientes marcos institucional y legislativo:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en concreto el artículo 28 donde se especifica que *“los municipios pueden realizar actividades adicionales a las de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a (...) la promoción de la mujer”*.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de la que aquí resaltamos el artículo 15, el cual señala que *“El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres”*. Indica concretamente, que *“las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley”*.
- El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Plan aprobado por el Gobierno Vasco que sirvió como referencia al I Plan para la Igualdad de los tres municipios. Y teniendo en cuenta el II Borrador del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley orgánica 4/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

Así, los cuatro planes fueron estructurados a partir de las líneas de intervención propuestas en el V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE, de la siguiente manera:

**Eje I: Mainstreaming de género y buen gobierno:**

También denominado Transversalidad, fue propuesto por primera vez en 1987 por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas. Supone integrar la perspectiva de género, esto es, 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.

**Eje II: Empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres:**

En este eje se incluyen el promover y garantizar la igualdad de mujeres y hombres, y en particular, promover la autonomía y el fortalecimiento de la posición de las mujeres.

**Eje III: Conciliación y corresponsabilidad:**

En este eje se recogen las medidas y acciones para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, así como de la adecuación de los servicios socio-comunitarios a los horarios de las personas. Se trata, en definitiva, de poner la vida en el centro.

**Eje IV: Violencia contra las mujeres:**

A lo largo de todo el documento, las medidas y acciones que se han adoptado tienen un marcado carácter preventivo, ya que una sociedad más igualitaria está más cerca de una sociedad sin violencia. Además, este cuarto eje aborda de manera específica la Violencia contra las mujeres facilitando la articulación de medidas y recursos para luchar contra la violencia sexista. La definición concisa de lo que se ha de entender por este tipo de violencia es *“cualquier acto violento por razón de sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”*.

El **I Plan de Igualdad de Aramaio** comprende el periodo 2015-2018, a partir de un diagnóstico previo realizado en 2012, al igual que el de **Zigoitia y Zuia** (2015-2018). Por su parte, y tras un diagnóstico en 2013, el **I Plan de Legutio** ha sido implementado entre los años 2016-2019. Por tanto,

**todos los planes de la cuadrilla corresponden a los primeros planes implantados en sus respectivos municipios.**

Todos los planes analizados fueron ideados en base a los cuatro ejes de intervención reflejados en el V Plan de la CAE para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Cada eje, a su vez, se abordó desde varios objetivos, que se articulan en acciones o medidas concretas.

Además, se incluyeron áreas funcionales a fin de distribuir y concretar las responsabilidades de cada municipio o de la Cuadrilla. Asimismo, se indicó un calendario de cumplimiento y un listado con los indicadores a partir de los que poder realizar la evaluación de los Planes.

### 3.1 ESTRUCTURA DE LOS CUATRO PLANES DE IGUALDAD

La estructura de los planes es la siguiente:



Tabla 2: Estructura de los planes de igualdad de Gorbeialdea. Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que los recursos humanos son similares en todos los municipios y el periodo de vigencia abarca en todos los casos cuatro años, claramente, Aramaio es el municipio con un plan más ambicioso, con el casi el doble de acciones que Legutio, que sería el segundo y más de tres veces por encima de las acciones planteadas en Zuia, que es el municipio con menor número de acciones propuestas. Obviamente, el número de acciones por sí sólo podría no ser suficiente si las acciones que se planteasen en los municipios con mayor número de ellas fueran de menor calado o estuvieran más fragmentadas, pero como se verá a lo largo de la descripción de contenidos propuestos, si bien efectivamente las acciones del Plan de Aramaio tienden a describir el proceso más minuciosamente, la cantidad de contenidos es en términos generales proporcional al número de acciones

Por otra parte, un diseño más ambicioso sólo informa de una intencionalidad, o de un buen hacer a la hora de detectar necesidades, pero no de una buena planificación, que consideramos que se produce cuando las necesidades, además, se priorizan y se dota a los planes de los recursos humanos y económicos para su implementación.

En ese sentido, si bien Aramaio y Legutio planteaban entre sus acciones, dotar a sus planes respectivos de recursos económicos y establecer una persona responsable de su implantación, en ninguno de los casos se define la dedicación necesaria en horas de las acciones propuestas o el presupuesto estimado necesario para su cumplimiento, lo cual reduce la viabilidad de los planes.



## Nº ACCIONES POR ÁREAS Y MUNICIPIOS

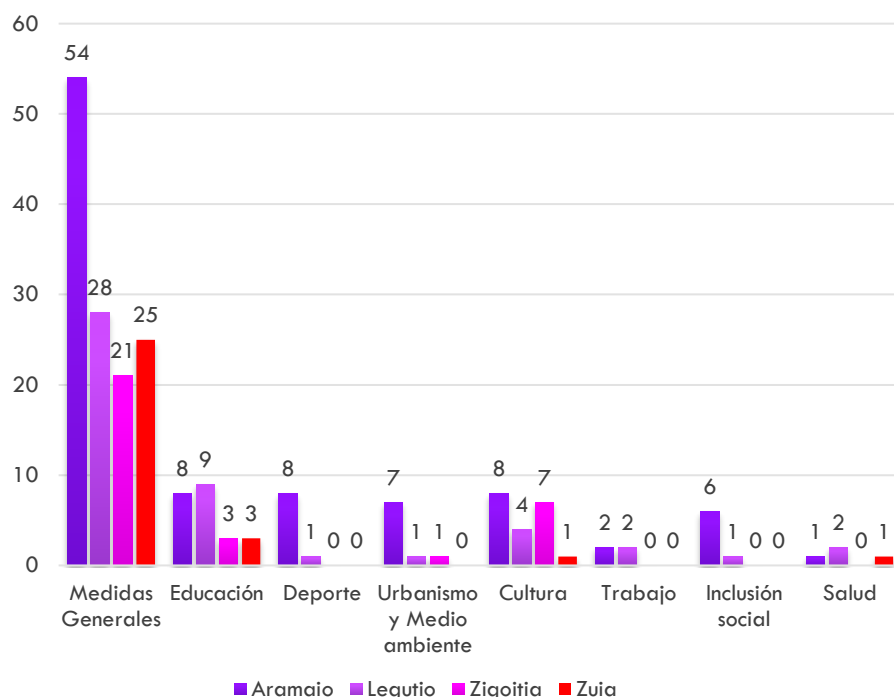


Gráfico 16: Número de objetivos por áreas funcionales de cada uno de los cuatro Planes. Fuente: elaboración propia a partir de los datos municipales.

El análisis de la distribución de acciones por cada área de los Planes de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia son similares. El patrón que encontramos consiste en que la mayor parte de las acciones pertenecen a lo que podríamos denominar medidas generales para la igualdad –que no se enmarcan en un ámbito concreto de la administración, mientras el resto se distribuyen entre educación, cultura, deporte, urbanismo, inclusión social y salud.

Educación y Cultura son las áreas que, en conjunto, abarcan mayor porcentaje de acciones. La existencia de programas de coeducación en centros educativos, la idea de que la consecución de la igualdad pasa principalmente por incluir la coeducación en la escuela –ignorando la importancia del ejemplo en el entorno familiar, los procesos de sociabilización secundaria y la influencia del entorno sociocultural y los medios de comunicación de masas-, así como la existencia de un público “cautivo”, explican el peso del primer ámbito, mientras que la asignación de las funciones de los servicios de igualdad a las técnicas socioculturales, implican una mayor factibilidad que puede explicar el mayor peso de este segundo ámbito. Llama la atención la escasez de medidas destinadas al fomento de la igualdad en campos tan fundamentales como son trabajo-empleo, y urbanismo, que influyen

directamente sobre el potencial acceso de las mujeres a la autonomía económica y a la colectivización y facilitación del cuidado.



Gráfico 17: Acciones porcentuales por áreas funcionales de los cuatro Planes. Fuente: elaboración propia a partir de los datos municipales.

Por otra parte, teniendo en cuenta los ejes vertebradores de los cuatro planes, las proporciones de acciones y medidas se distribuyen de la siguiente manera:



Gráfico 18: Porcentaje de acciones por eje de trabajo en políticas de igualdad. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.

Del total de las 204 actividades para los cuatro planes, se presentan para el EJE I de *Mainstreaming*, 87 acciones (43%), mientras que para el EJE II de Empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres, se programan 54 acciones (26%); para el EJE III o de Conciliación y Corresponsabilidad, 30 acciones (15%); y para el EJE IV o de prevención de Violencia contra las mujeres se propusieron 33 acciones (16%).

La proporción de trabajo previsto en violencia machista y en conciliación, corresponsabilidad y cuidados, conjuntamente, no llega por tanto a suponer una tercera parte de las acciones planificadas.

## 3.2 CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

---

Más allá, resulta interesante analizar qué contenidos concretos se trabajan por eje.

Extraer conclusiones conjuntas, en este caso ha sido algo más difícil, en la medida en que como comentamos en la introducción, algunos contenidos no se estructuraban con los mismos criterios variaban de ubicación por líneas de trabajo y ejes. Es el caso de urbanismo inclusivo: en Aramaio y Legutio se plantea dentro del eje de cuidados cuando son acciones de análisis de la ciudad y de violencia, cuando se trata de detectar puntos que generan inseguridad. Las acciones de inclusión de perspectiva de género en fiestas, se incluye en ocasiones en violencia y otras en empoderamiento.

En ambas ocasiones se han aunado los criterios, localizando urbanismo inclusivo en empoderamiento –en la medida en que facilita el acceso paritario a los recursos- y en el caso de fiestas, incluyendo las acciones en ambos, dado que una misma acción puede dar respuesta a dos objetivos distintos. Así el resultado que obtenemos es el siguiente:

EJE I Gobernanza	Aramaio	Legutio	Zigoitia	Zuia
Uso no sexista del lenguaje, imágenes y contenidos de igualdad en las comunicaciones	x	x	x	x
Datos desagregados por sexo	x	x	x	x
Aumentar mesas paritarias, oposiciones	x	x		x
Criterios de Igualdad para subvenciones, etc	x	x	x	x
Establecer estructuras de coordinación	x	x		x
Formación al personal político y técnico	x	x		
Dotar al plan de recursos humanos	x	x		
Dotar al plan de recursos económicos	x	x		x
Integrar la perspectiva de género en la normativa		x		x
EJE II Empoderamiento	Aramaio	Legutio	Zigoitia	Zuia
Cambio de valores: roles, estereotipos, autonomía	x	x	x	x
Promover el movimiento de asociaciones de mujeres e impulsar la participación en el mismo	x	x	x	x
Celebración de fechas señaladas	x	x	x	x
Mejorar la situación de las mujeres que están en la pobreza o en riesgo de exclusión	x	x		x
Introducir el punto de vista de género en los materiales de difusión de la cultura.	x	x		
Coeducación	x	x	x	
Análisis de urbanismo desde la perspectiva de género	x	x		
Análisis de empleo desde la perspectiva de género	x	x		
Habitos de vida saludables		x		x
EJE III Cuidados y corresponsabilidad	Aramaio	Legutio	Zigoitia	Zuia
Fomentar los servicios de conciliación en las actividades organizadas en el municipio ej: ludoteca...	x	x		x
Charlas y actividades sobre corresponsabilidad y la ética del cuidado	x	x	x	x
Deporte y familia	x	x		
Nuevas masculinidades	x	x		
Análisis más profundo: recursos para fomentar la corresponsabilidad en general: personas dependientes, cuidadores y cuidadoras...	x	x		
EJE IV Violencia	Aramaio	Legutio	Zigoitia	Zuia
Difusión de materiales y sensibilización general sobre violencia machista	x	x	x	x
Cursos específicos para la detección e identificación de relaciones violentas	x	x	x	x
Acciones Beldur Barik o sensibilización con jóvenes	x	x	x	x
Impulso o creación del Protocolo de Atención	x	x	x	x

Tabla 3: Contenidos de los planes de igualdad de Gorbeialdea. Fuente: Elaboración propia.

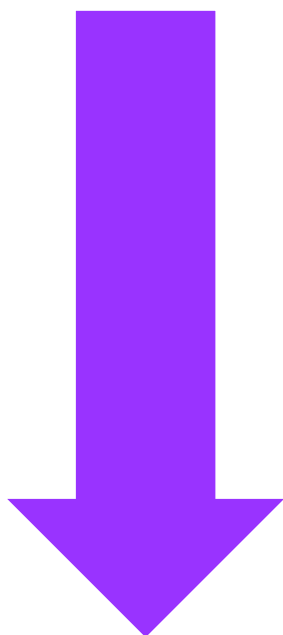
Vemos que los planes de Aramaio y Legutio abarcan mayor cantidad de contenidos. En el eje de mainstreaming, además de plantear la necesidad de recursos, también plantean acciones formativas para el personal político y técnico. En este eje también destaca Zuia, cuyo plan prevé, al igual que los anteriores, el fundamental trabajo en datos desagregados por sexo y la introducción de la perspectiva de género en la normativa, junto con Legutio, único municipio que lo incluyó en su plan.

Por lo que respecta a empoderamiento, el trabajo para igualar las condiciones de acceso y disfrute de los recursos en inclusión social, empleo y urbanismo se encuentran también en estos planes, mientras que educación y cultura son áreas en las que se propone trabajar más homogéneamente. Legutio y Zuia son los únicos que proponen trabajar en el ámbito de los hábitos de vida saludables.

En el eje de conciliación, corresponsabilidad y cuidados, todos plantean acciones de reflexión sobre corresponsabilidad y cuidados y acciones de conciliación, siendo Aramaio y Legutio quienes además proponen acciones sobre nuevas masculinidades, corresponsabilidad y cuidado de personas dependientes.

Por lo que respecta a violencia, el planteamiento coincide en todos los planes, con acciones de prevención y sensibilización y acciones de mejora de la atención y la coordinación. La elaboración del Protocolo Interinstitucional de atención que se elaboró en 2017, es la acción clave común.

Dada la complejidad del análisis de todas las acciones de cuatro planes diferentes, y con el fin de obtener una evaluación homogénea, hemos utilizado esta conceptualización para agrupar las acciones de todos los municipios con el mismo criterio y poder comparar así los logros y resultados, no en términos de nombres o números, sino de contenidos, que nos permitan obtener información viable para realizar un plan conjunto y que atienda al mismo tiempo a las necesidades específicas de cada municipio, que es, como decíamos, el objetivo principal del proyecto.



### PUNTOS FUERTES DEL DISEÑO

- Se da importancia a la introducción de la perspectiva de género en la administración
- Se contemplan acciones posibilistas, adecuadas a las características del municipio.
- Se trata de aprovechar los recursos existentes.
- Se adecuan a la estructura y contenidos del plan autonómico de referencia.



### PUNTOS DE MEJORA:

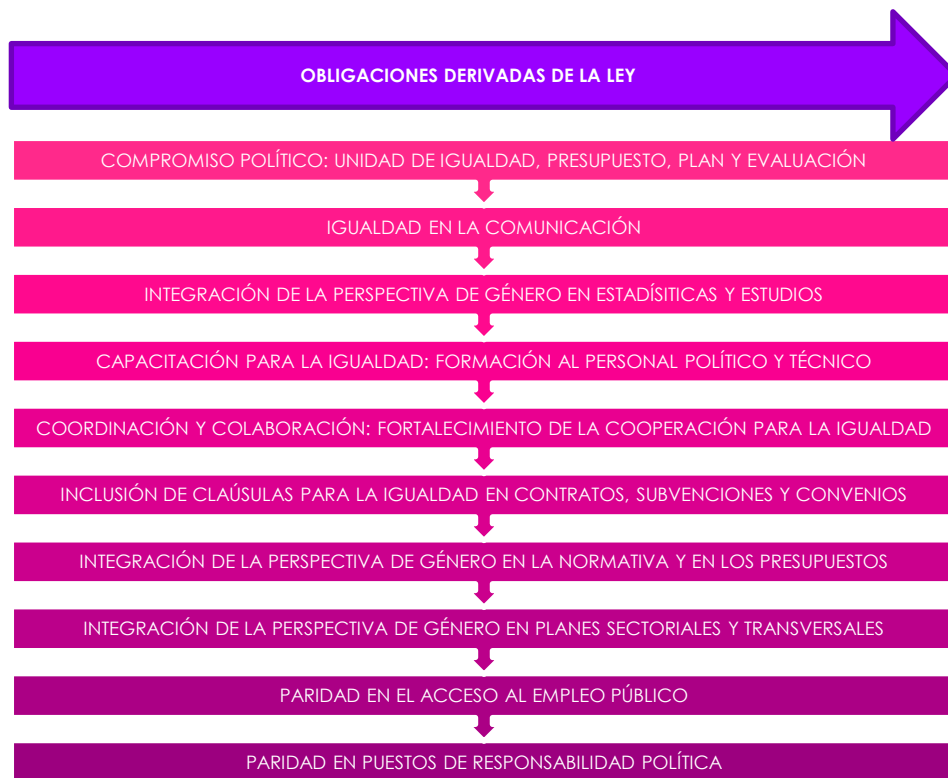
- Planificar los recursos humanos y económicos.
- Dotar a los planes de la flexibilidad suficiente para amoldarse a las demandas del movimiento asociativo y a los flujos de recursos disponibles.
- Dotar de mayor importancia al trabajo de coordinación con otras áreas, tanto desde mainstreaming, como desde el planteamiento de objetivos concretos dentro del plan, cuya responsabilidad pueda compartirse con otras áreas que sean competencia de la cuadrilla y/o municipios.
- Clarificar las responsabilidades dentro de las acciones, de modo que no se asigne a la técnica de igualdad funciones que, por recursos y tiempo, no será viable que asuma.
- Clarificar y cuantificar el trabajo de coordinación a nivel de municipios, cuadrilla, territorio histórico y comunidad autónoma.
- Cuantificar y planificar el trabajo de gestión y las necesidades de impulso político.



## 4. EJE I: MAINSTREAMING DE GÉNERO Y BUENA GOBERNANZA

Con el fin de evaluar el trabajo realizado, se han tenido en cuenta las diferentes dimensiones de la integración de la perspectiva de género derivadas del cumplimiento de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en las actividades básicas de los cuatro ayuntamientos, como el compromiso político, el presupuesto destinado a hacer realidad las acciones programadas, la comunicación, la integración del enfoque de género en la recolección de datos, en la introducción de cláusulas en las contrataciones, subvenciones y otros trámites públicos; o el respeto de la paridad en los órganos de decisión y participación.

En concreto los elementos analizados son los siguientes:





## 4.1 COMPROMISO POLÍTICO: UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD, PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

Aunque los planes requerían para su implementación, y por cumplimiento de la Ley 4/2005, de la contratación de un Servicio de Igualdad para su dinamización, esta acción no se ha cumplido hasta finales de 2016.

Los dos primeros años de implantación de los planes, las políticas de igualdad han sido impulsadas fundamentalmente por las técnicas de cultura, cuya dedicación a labores propias de sus puestos de trabajo -dinamización de la vida cultural y deportiva de los municipios y atención a la tercera edad- limitaba las posibilidades de sistematizar la gestión e implantación de medidas para la igualdad.

A finales de 2016 se produce, por medio de la línea de ayudas de la Diputación Foral de Araba, **la incorporación de una persona al servicio de igualdad** y tras un cambio, se realiza a principios de 2017 la contratación continua y por tanto operativa, del servicio, con la anexión de la actual técnica de igualdad con jornada completa para toda la Cuadrilla de Gorbeialdea. Las personas que han valorado este aspecto lo consideran extremadamente positivo, ya que como afirma una de las personas entrevistadas: **“los Planes requerían de una dedicación total para su implantación, el cambio que se observa es más que notable”**.

La contratación a tiempo completo es este servicio a supuesto un salto cualitativo y cuantitativo en la implantación de los planes, al permitir una gestión sistemática de las políticas de igualdad con planificación anual y elaboración de memorias de seguimiento; la implantación de medidas de coordinación e intercambio de conocimiento con otras cuadrillas; la mejora de la coordinación con otras áreas de la cuadrilla y con el personal municipal; y el desarrollo de redes estables de relación con el movimiento asociativo de las mujeres.

Además, la existencia de este recurso, tiene un **efecto multiplicador en la generación de recursos para la igualdad** ya que, también ha permitido implantar programas de ámbito provincial y autonómico, y ha multiplicado los recursos económicos al solicitar ayudas y subvenciones a Diputación Foral de Araba y a Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer, colaborando, además, en la asesoría para que asociaciones de la cuadrilla hagan lo propio. Por tanto, ha producido un muy aumento de los recursos económicos destinados a la igualdad en la cuadrilla, como consecuencia de las subvenciones y ayudas obtenidas.

La repercusión del afianzamiento de la figura la técnica de igualdad también ha sido señalada por el personal político de los diferentes

municipios, que declaran que, de otro modo, “habría sido impensable poder implantar el plan”. De hecho, varias alcaldesas, alcaldes y concejales han transmitido su deseo de que se le de aún más estabilidad a su puesto de trabajo.

Esto se refleja en la **evolución de los presupuestos destinados** en general para objetivos enmarcados en materia de Igualdad que dedica cada ayuntamiento, y que se presenta en el siguiente gráfico:

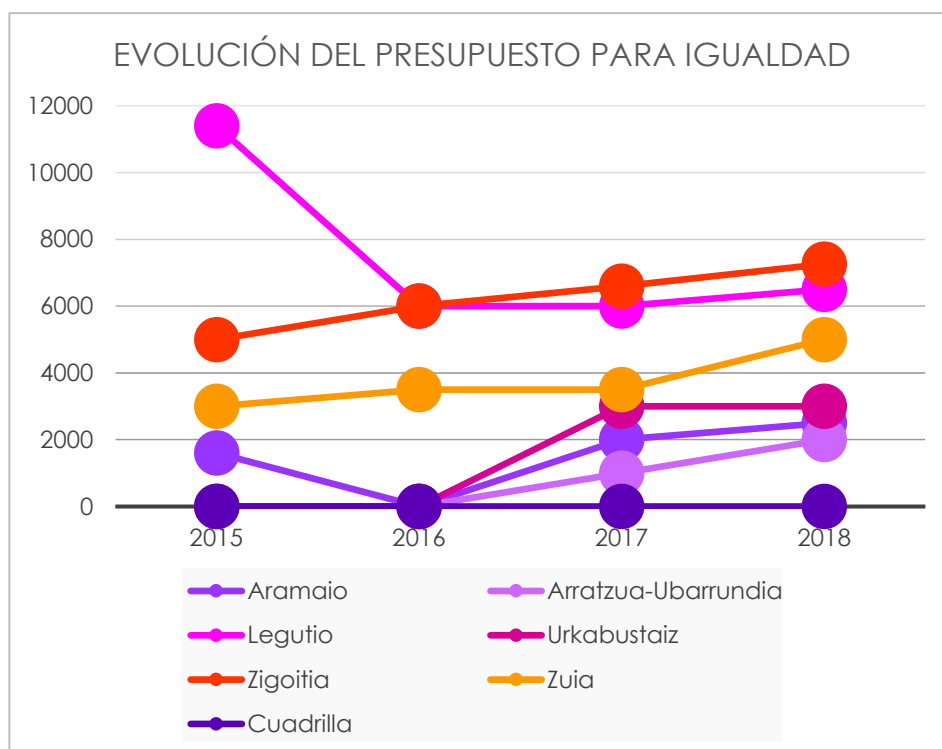


Gráfico 19: Evolución del presupuesto dedicado a tareas en materia Igualdad en los municipios de Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia a lo largo de los últimos años. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.

Se observa un **aumento anual constante de los presupuestos** desde el 2015 en los seis municipios salvo en el caso de Aramaio, que disminuyó su presupuesto en 2016. En Arratzua-Ubarrundia, esta partida despegó en el 2017, siendo inexistente en 2016. El repunte que experimenta la gráfica correspondiente a Legutio en 2015 se debe a que se incluye el dinero destinado a la elaboración del Plan de Igualdad. Es interesante destacar que, en términos generales, los presupuestos para igualdad van aumentando suave pero constantemente, lo que es un reflejo de que, poco a poco, la relevancia que se les otorga a las tareas de igualdad en Gorbialdea es cada vez mayor. Esto a su vez es un reflejo del cambio social que se está produciendo en este respecto.

En cuanto a la **dotación presupuestaria de que dispone la Cuadrilla de Gorbialdea**, y tal y como refleja el gráfico, es cero a lo largo de todos los años. La Cuadrilla como entidad administrativa se nutre de subvenciones y otras partidas delegadas desde los municipios. El personal

político responsable de la misma, ha expresado su deseo de contar con una dotación estable para poder impulsar proyectos que tengan un impacto real en la población de Gorbaialde. Realmente, la situación actual de acceso a subvenciones se expresa como un obstáculo a la hora de realizar una programación fluida y optimizada que tenga como horizonte poder traer a la Cuadrilla las actividades más atractivas y efectivas.

Por otra parte, es interesante realizar un **análisis del presupuesto que cada ayuntamiento dispone para la realización de su respectivo Plan de Igualdad.**

Los datos indican que éstos oscilan entre los 3.000 y los 6.000 euros anuales, siendo Legutio el que mayor presupuesto destina, seguido de Zigoitia.

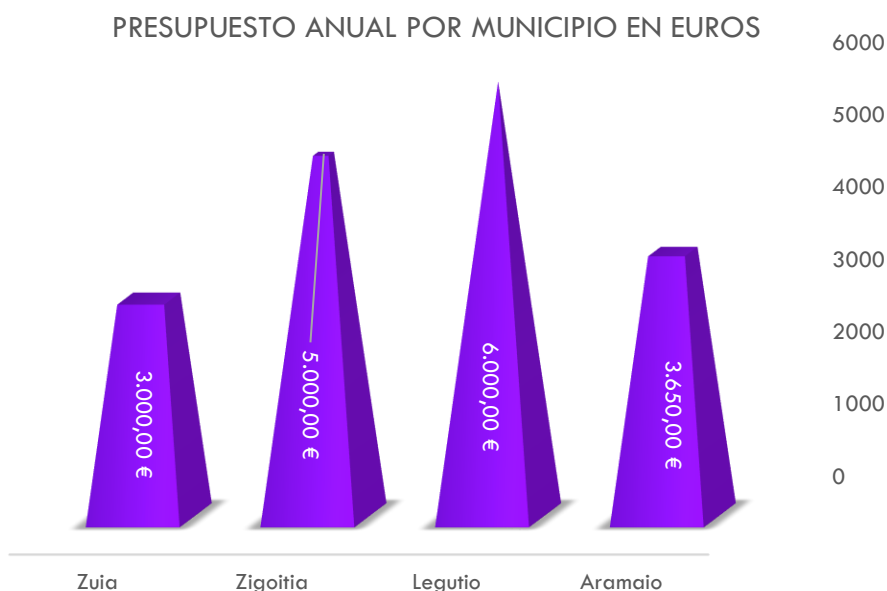


Gráfico 20 Presupuesto que destina cada municipio a realizar su respectivo Plan de Igualdad en el primer año, en euros. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.

Si establecemos una relación entre el presupuesto destinado y las acciones programadas, obtenemos una **ratio de dinero dedicado por acción, que permite comparar la factibilidad del plan y, por tanto, las probabilidades de cumplimiento.**

Se ha calculado la ratio entre el dinero disponible anualmente y el número de acciones programadas. Se puede observar que Zigoitia invierte anualmente 156,25 euros por cada acción de su plan; le siguen Legutio con 125 euros por acción y Zuia con 100 euros por acción. Finalmente, el ayuntamiento que menos destina anualmente para el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad es Aramaio, con 38,83 euros por acción.

## PRESUPUESTO ANUAL POR ACCIÓN



Gráfico 21 Presupuesto destinado anualmente a cada acción en cada municipio, en euros.  
Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles.

Estos datos nos proporcionan una idea de las probabilidades de éxito en la implementación y cumplimiento de los planes de la cuadrilla, que podríamos resumir como sigue:

- El municipio con más acciones, Aramaio, es el segundo con menor presupuesto global y el de menor ratio de presupuesto por acción, es por tanto un plan ambicioso, pero con escaso respaldo presupuestario.
- Legutio, con el mayor presupuesto absoluto y el segundo municipio con mayor número de acciones, que son sin embargo la mitad que Aramaio, parece ser el municipio más equilibrado.
- Zigoitia es el de mayor ratio por acción, pero es también el segundo con menos acciones y el municipio que se plantea menos objetivos de los cuatro, sólo siete, por lo que podría ser revisable, quizá, la posibilidad de abordar mayor número de objetivos o en mayor profundidad.
- Zuia es el municipio con menor presupuesto y menor número de acciones, a pesar de ser el más poblado de la cuadrilla, lo que puede hacer revisable el alcance de su planificación y su dotación presupuestaria para lograr un mayor avance en materia de igualdad.

Para conocer la opinión de la población, se ha invitado a quienes habitan la cuadrilla a rellenar una encuesta en la que se pedía que evaluaran del 1 al 5 el avance en igualdad entre mujeres y hombres en diferentes áreas de actuación. Así, la opinión de la ciudadanía de

Gorbeialdea a la pregunta de, **en qué medida el ayuntamiento dedica suficientes recursos económicos** para la igualdad, es la siguiente: es suficiente en un 36%, adecuada en un 19% y muy adecuada en un 31%; mientras que insuficiente en un 13% o muy insuficiente en un 19%; de modo que, **el 88% de las personas encuestadas opina que la dotación es, como mínimo, suficiente. Asimismo, es interesante destacar que casi un tercio opina que es muy adecuada.**

## 4.2 USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE E IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN

---

La Ley 4/2005, establece la obligatoriedad de realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes.

Desde la contratación de la Técnica de Igualdad en 2017, se ha trabajado en cumplimiento del artículo 18 de la Ley, mediante el envío vía mail de las guías de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para un uso no sexista, tanto en euskera como en castellano, que han llevado a que la responsable sea consultada habitualmente por el personal de otros departamentos.

Igualmente, se han revisado los contenidos de las páginas web de los diferentes ayuntamientos y los de la web de la Cuadrilla. En este campo, se ha considerado que, más allá del uso no sexista, era fundamental promover el conocimiento de la actuación en materia de igualdad. Por ello, se ha incluido en las webs un apartado destinado a la igualdad y en el formato papel, al tiempo que se revisaban algunos de los contenidos de las revistas y boletines municipales, se han incluido artículos destinados a dar a conocer la situación en materia de igualdad en Gorbeialdea.

Además, se ha involucrado activamente en el tejido social, creándose un grupo de wasap dirigido a informar a asociaciones y agentes sociales, de las medidas que se han ido implementando y obtener un feedback continuo con respecto a horarios y propuestas.

Podemos concluir que, en tan sólo un año y medio todas estas intervenciones han generado mejoras sustanciales, de modo que son varios trabajadores y trabajadoras municipales han indicado tener en cuenta el uso inclusivo del lenguaje, de mensajes e imágenes a la hora de elaborar carteles, folletos, anuncios y otros elementos de comunicación hacia la ciudadanía.

Sin embargo, algunos indicadores objetivos, evidencian que aún es necesario seguir avanzando en este campo:

Uno de los aspectos que han de ser cuidados en la comunicación tanto desde la propia Cuadrilla como desde los ayuntamientos que la forman, son los anuncios oficiales que son publicados en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava (BOTH), en tanto que es el instrumento que se utiliza para evaluar el grado de cumplimiento del artículo 18 de la Ley para la Igualdad. Así, se ha llevado a cabo el análisis de dichos anuncios realizados desde el año 2010 al 2018.

Durante dicho periodo se han emitido un total de 33 anuncios, uno desde la Cuadrilla y el resto, desde los seis municipios que componen Gorbaialde. Del total, el número de anuncios inclusivos representan menos de la mitad: 15 de los 33 (45,4%).

El municipio con mayor número de publicaciones es Zuia con ocho, de los cuales seis presentaban un uso inclusivo del lenguaje (75%). Le sigue Legutio con un total de siete, pero siendo sólo dos inclusivos (28,6%). Urkabustaiz ha publicado cinco anuncios en los cuales se empleaba el lenguaje inclusivo salvo en uno (80%). Asimismo, en Zigoitia, tres de los cinco anuncios son inclusivos (60%).

En ninguno de los anuncios emitidos por los ayuntamientos de Aramaio y de Arratzua-Ubarrundia se ha hecho uso del lenguaje inclusivo.

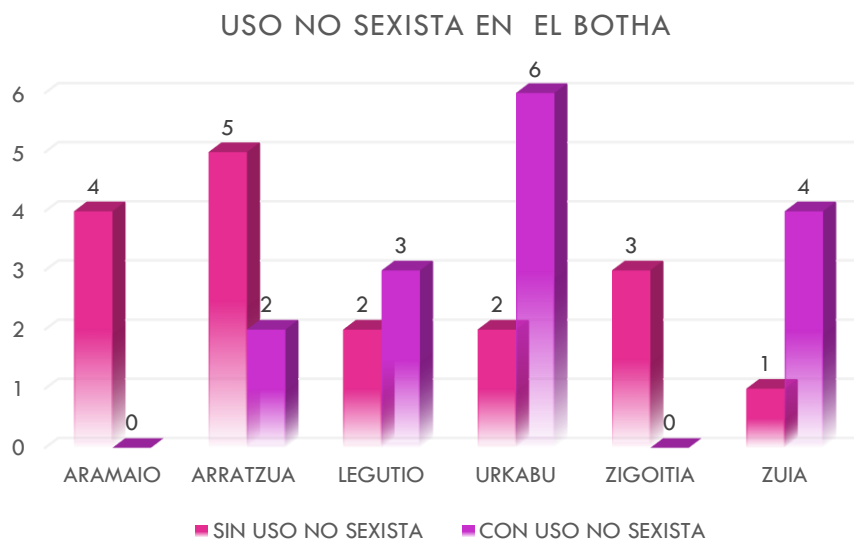


Gráfico 22: Análisis de uso inclusivo del lenguaje en las publicaciones en el BOTHA desde la Cuadrilla de Gorbaialde y sus seis municipios en el periodo 2010-2018. Fuente: Elaboración propia a partir del BOTHA.

Por tanto, podemos concluir que aún es necesario seguir avanzando en el uso del lenguaje no sexista en la comunicación oficial desde los ayuntamientos y la cuadrilla y que es necesario que el personal político y técnico interiorice la necesidad de dar adecuado cumplimiento a la Ley.

### 4.3 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

---

Una de las necesidades más importantes en la gestión municipal y comarcal, para transversalizar la perspectiva de género, es la recogida, análisis e interpretación de los datos desagregados por sexo en la planificación, uso y acceso en todos los servicios y actuaciones municipales.

En las entrevistas realizadas con personal técnico se ha constatado que hasta la fecha apenas se recogen datos desagregados y en caso de incluir la variable sexo, no se analiza. Así, se ha introducido la variable sexo en las solicitudes a Alcaldía de Legutio y en las inscripciones a actividades culturales de Zigoitia. El resto de animadoras socioculturales, han explicado que podrían desagregar los datos a partir de los nombres con los que se inscriben las personas a las actividades organizadas, si bien como método es poco fiable y porque no, tampoco muy acorde con las políticas de igualdad en su lucha con la remoción del sistema sexo género.

La información aportada ha procedido de las siguientes fuentes:

- Secretarías
- El área de cultura y deportes
- El área de promoción económica y empleo
- En el área de urbanismo
- En el área de medio ambiente
- El área de asistencia social recoge datos desagregados por sexo en las solicitudes y centros de día que gestiona por el propio formato que la ciudadanía ha de cumplimentar para hacer uso de las prestaciones. Aun así, esta área no realiza ningún análisis de los datos. Es de suponer que como todos ellos son transferidos a la Diputación y el Instituto Foral de Bienestar Social es esta entidad la que realiza el mencionado análisis.

De todas ellas, el único ámbito que ha enviado listados de información que se hayan podido desagregar, ha sido cultura. El siguiente cuadro muestra algunos datos recogidos antes de 2017 por parte de las técnicas de socioculturales que han permitido esta segregación *a posteriori*.



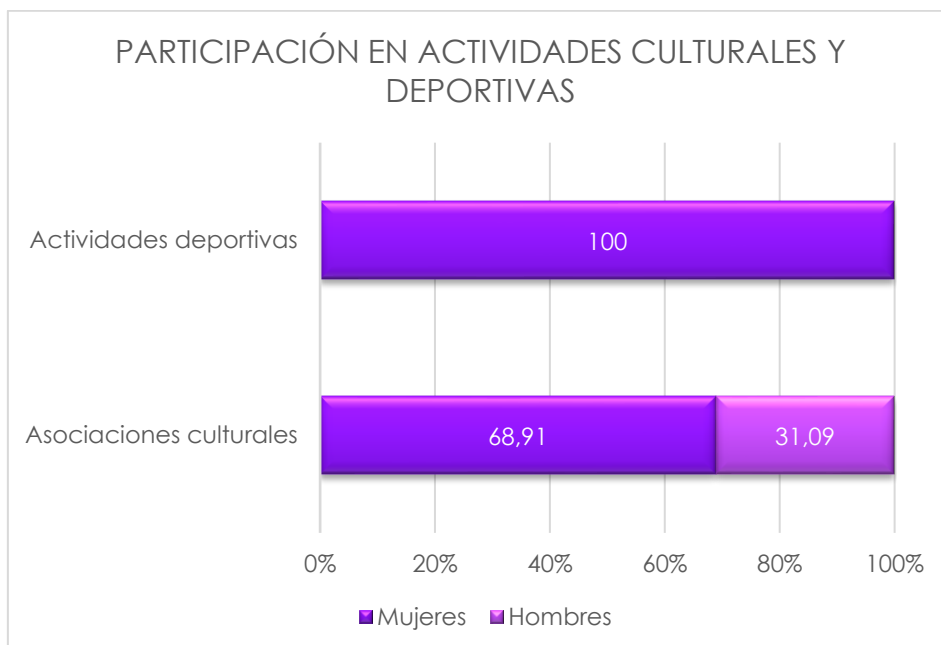


Gráfico 23: Porcentaje de mujeres y hombres pertenecientes a asociaciones culturales y asistentes a actividades deportivas organizadas por el conjunto de los ayuntamientos: Aramaio, Zigoitia y Zuia. 2017-2018. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.

En cuanto a participación en actividades relacionadas con la Igualdad en años anteriores a 2017, tenemos los siguientes datos que no han podido ser desagregados por sexos.



Gráfico 24: Número de participantes en actividades relacionadas con la Igualdad. Años 2015 y 2016. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Cuadrilla.

Los datos son muy llamativos porque comprenden el encuentro anual comarcal de mujeres, el infantil, el de la tercera edad, el concurso de

marcapáginas y el de *Kulturgura*, superando los 3.000 participantes cada año.

Por tanto, si bien pueden servir de dato a tener en cuenta, ofrece realmente poca información del interés y participación real en las políticas y acciones específicas para la igualdad.

El año 2017 ha sido un punto de inflexión en la recogida de datos, y el análisis de la participación en actividades para la igualdad, de modo que, por primera vez, se disponen de datos desagregados por sexos, en acciones específicas; hecho en el futuro, permitirá analizar la evolución de la participación e implicación en igualdad.

De momento podemos, observar cómo una gran mayoría de personas que han participado en las actividades propuestas desde la Cuadrilla y desde los ayuntamientos han sido mujeres, en concreto, 330 mujeres frente a 40 hombres.



Gráfico 25: N° total de participantes en actividades para la igualdad, desagregadas por sexo en el año 2017. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales y de Cuadrilla.

Si profundizamos en la participación en las actividades por ejes de actuación, se observa que la mayor asistencia se concentra en las actividades relacionadas con el Empoderamiento o EJE II, como son el cine-fórum, charlas sobre el amor romántico, sobre la participación sociopolítica de las mujeres, entre otras. Así, asistieron 215 mujeres y 28 hombres.

El siguiente eje de actividades que más participantes ha recibido es el que corresponde a la eliminación de la Violencia hacia las mujeres o EJE IV, que comprende los talleres de autodefensa feminista, el documental y coloquio sobre violencia machista de Irantzu Varela y la presentación del Diagnóstico sobre Violencia machista en Gorbeialdea. Dado que los talleres de autodefensa feminista están dirigidos exclusivamente a

mujeres y chicas, la participación de los varones en las actividades de este eje es menor: 95 mujeres y 6 hombres.

### PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD EN GORBEIALDEA POR EJE

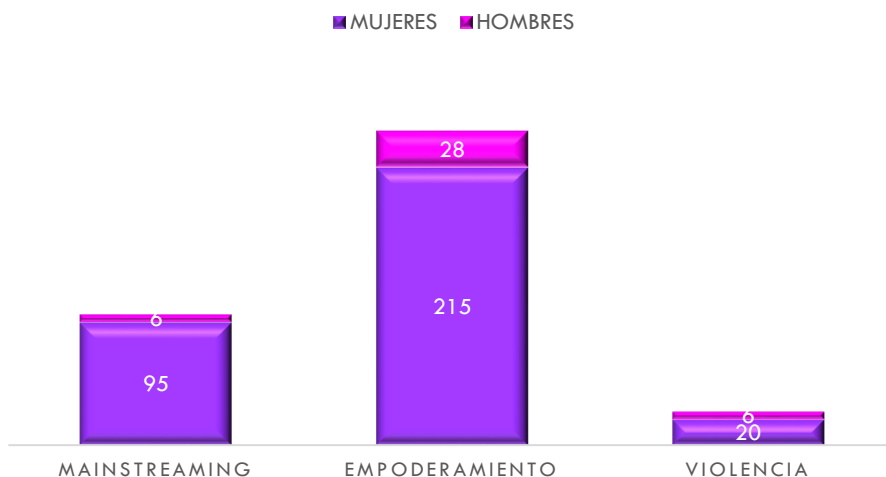


Gráfico 26: Número total de participantes en actividades para la igualdad, desagregadas por sexo y ejes de actuación en 2017. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales y de Cuadrilla.

Respecto a las actividades correspondientes al EJE I o *Mainstreaming* de género, la participación fue de 20 mujeres y 6 hombres. Estas cifras más pequeñas respecto a los otros dos ejes, se explica con que el número de actividades de *mainstreaming* programadas ha sido menor dado que es el bloque que más tiempo se ha ido trabajado a lo largo de los años y se ha dado mayor protagonismo al empoderamiento de las mujeres y la eliminación de la violencia machista.

El número de participantes en actividades del EJE III o de Corresponsabilidad, conciliación y cuidados es nulo por dos motivos: por un lado, se realizaron algunas actividades en esta área en años anteriores a 2017, pero no se disponen de datos de participación; por otro lado, el número de acciones programadas en los planes de los cuatro municipios en este eje es muy bajo y no se materializaron en actividades hacia la ciudadanía, sino que consisten, más bien, en cambios en los horarios de la administración. Así, el paso desde el planteamiento del enfoque en la conciliación hacia la corresponsabilidad, la socialización y debate del problema de los cuidados en la vida cotidiana, dista aún de haberse materializado.

## 4.4 CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD: FORMACIÓN AL PERSONAL POLÍTICO Y TÉCNICO

En el camino hacia la formación y capacitación del personal político y técnico en materia de igualdad se han producido varios avances, gracias en gran parte al papel de la Diputación Foral de Álava y de Eudel, bien a través de Berdinbidean, el Servicio de Asesoramiento a pequeños municipios en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres, bien a través de acciones formativas directas de la Diputación.

Las sesiones formativas de Berdinbidean comenzaron en 2015-2016 en la Cuadrilla de Gorbialdea. Desde noviembre del 2015 hasta finales de 2016 las comunicaciones con la Cuadrilla fueron continuas. También lo han sido con la mayoría de los municipios que la componen a excepción de Arratzua-Ubarrundia y Urkabustaiz que, por diferentes motivos, no mantuvieron apenas comunicación con el servicio. A partir de 2017, la función de Berdinbidean pasó a centrarse en la coordinación de las técnicas de igualdad en *mainstreaming*, y la dinamización de la formación fue asumida directamente por la DFA.

A continuación, se describen las reuniones y formaciones que desde 2015 se han llevado a cabo en la Cuadrilla de Gorbialdea:

FECHA DE LA REUNIÓN	LUGAR	NÚMERO DE PARTICIPANTES	PERSONAL PARTICIPANTE	FORMACIÓN OFRECIDA POR
15.12.2015	Zigoitia	3	Técnico	Berdinbidean
22.12. 2015	Aramaio	4	Político	Berdinbidean
02.2016	Cuadrilla		Político	Berdinbidean
21.04.2016	Zuia	11		Berdinbidean
18.05.2016	Zigoitia	8	Político y técnico	Berdinbidean
31.05.2016	Legutio	2	Político y técnico	Berdinbidean
18.10.2016	Zuia	10 mujeres y 6 hombres	Político y técnico	Berdinbidean
20-22.02.2017 y 15.11.2017	Todas las cuadrillas	9 mujeres	Técnicas de igualdad	DFA
23-24.03.2017	Cuadrilla y ayuntamientos	6 mujeres y 5 hombres	Político y técnico	DFA
17.07.2017	Cuadrilla y ayuntamientos	6 mujeres	Mujeres electas: concejales y alcaldesas	Virginia Woolf Basqueskola
22.09.2017	Zuia	3 hombres y 5 mujeres	Ámbito educativo	Beldur barik

Tabla 4: Formación en Igualdad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Cuadrilla.

En el caso de Urkabustaiz ha sido más complicado poder establecer cauces de comunicación.

La proporción de mujeres y hombres que acudieron a estas formaciones y presentaciones revela que el mayor número de personas pertenecen al personal técnico, siendo mayoritariamente mujeres. Sin embargo, hay que añadir la formación específica para mujeres electas, de decir, concejales y alcaldesas por parte de Virginia Woolf Basqueskola, que tuvo lugar en julio de 2017 en Arratzua-Ubarrundia.

#### PERSONAL ASISTENTE A FORMACIONES Y PRESENTACIONES PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

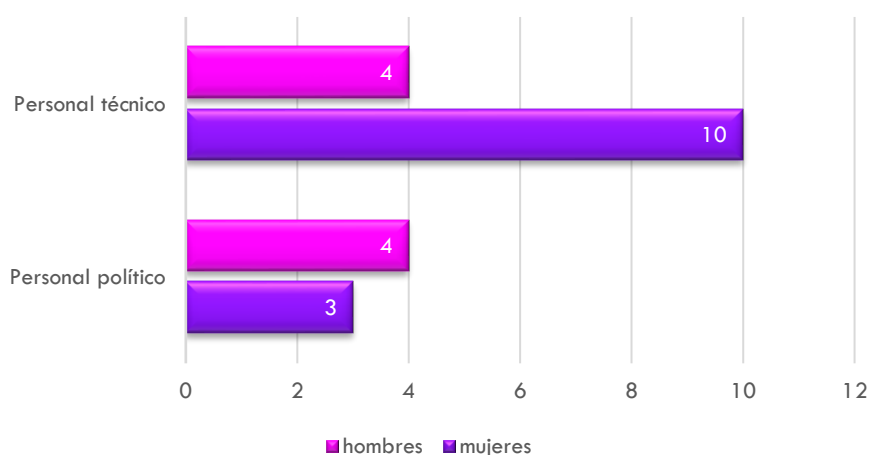


Gráfico 27: Número de mujeres y hombres pertenecientes al personal técnico y político que asistieron a las formaciones y presentaciones para la introducción de la perspectiva de género. 2017. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Berdinbidean y municipales.

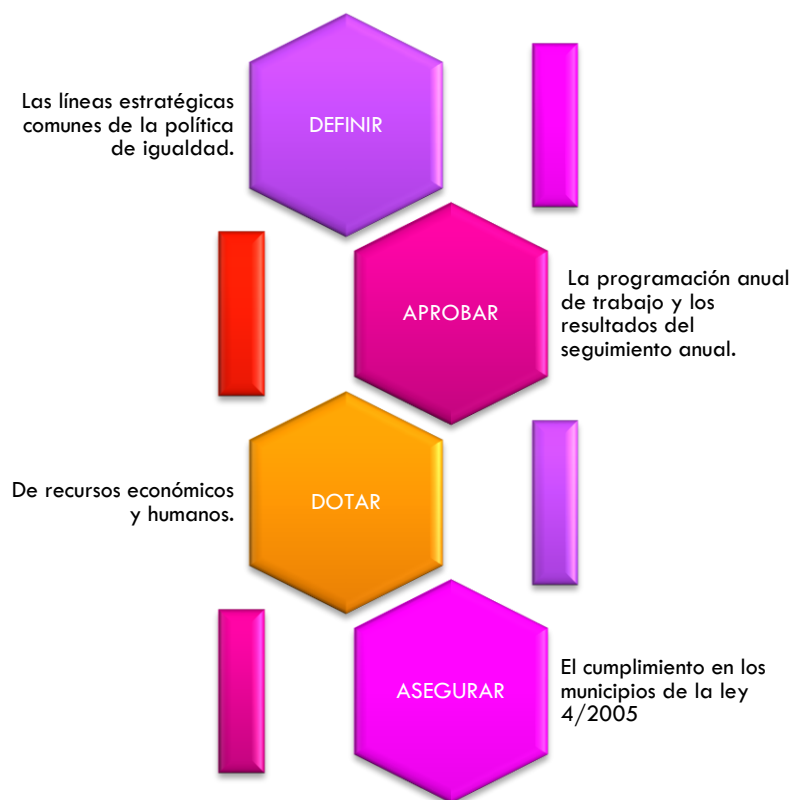
Para concluir, la capacitación para la igualdad del personal tanto técnico como político es una cuestión fundamental para poder avanzar en el camino hacia la igualdad, ya que la sensibilización y concienciación permite confeccionar, implementar y desarrollar los planes de igualdad de manera óptima.

En el caso de Gorbaialdeia, la formación y sensibilización ofrecida por Berdinbidean hasta ahora ha supuesto un primer paso, si bien ha sido de carácter genérico y discontinuo. Se requiere una formación organizada de forma estratégica, en base a un proceso que permita adquirir autonomía en el diseño e introducción de la perspectiva de género y el cumplimiento de la ley 4/2005. Para ello, es necesario el planteamiento de objetivos escalonados, es decir, formar desde los materiales más básicos a los contenidos específicos, incluso hacerlo por áreas. Asimismo, lo más conveniente sería que se desarrollasen periódicamente, de modo que no se sature al personal, pero evitando que se olviden los contenidos anteriores. Además, este planteamiento debe estar orientado hacia la

práctica basada en el análisis desde la perspectiva de género de las políticas de Gorbeialdea.

## 4.5 COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN: FORTALECIMIENTO DE LA COOPERACIÓN PARA LA IGUALDAD

En materia de coordinación y seguimiento de políticas de igualdad, en diciembre de 2017 se creó Comisión Política de Seguimiento de las Políticas de Igualdad de Gorbeialdea, formado por todas las alcaldías y concejalías de igualdad y la presidencia de la cuadrilla. A la primera reunión acudieron todas las alcaldías excepto la de Aramaio, a la cual se le ha hecho conocedora de los acuerdos tomados para su ratificación por parte de este ayuntamiento. Así, se cumplió el objetivo principal de **crear de una mesa de coordinación política** entre el servicio de igualdad, la cuadrilla y los municipios, que se reunirá una vez al año de manera ordinaria, y de manera extraordinaria todas las veces que sean necesarias, y cuyas funciones son:



En el marco de elaboración de este proceso de evaluación, se han creado también **mesas de coordinación con el personal técnico**, mediante un grupo de trabajo con las Técnicas Socioculturales por una parte y con la creación de un espacio de formación acción con el resto del personal técnico de la cuadrilla, por otra. El motivo de abordar esta estructura con un planteamiento doble, es que las técnicas de cultura cuentan con una asignación de funciones de carácter local y mayor conocimiento en igualdad, mientras que el resto de personal técnico, salvo trabajadoras sociales, está formado por una o dos personas por área que funcionan con una lógica principalmente comarcal y han tenido menor contacto con las políticas de igualdad. Se trata por tanto

de dos perfiles diferentes en cuanto a conocimientos previos y modos de funcionamiento, que hacen aconsejable la creación de dos estructuras separadas en el futuro plan.

Los resultados de la experiencia piloto han confirmado claramente y con contundencia, la necesidad de consolidar la experiencia.

El grupo conformado por las técnicas socioculturales, consideran que formalizar un espacio de encuentro periódico es fundamental para conocer y coordinar las actividades que se van a realizar en otros municipios, favorecer sinergias positivas, como compartir recursos o difundir las actividades culturales de los municipios próximos y coordinar agendas. La integración de la perspectiva de género en los proyectos culturales estrella de cada municipio, permitiría una verdadera transversalización de las políticas de igualdad y sería una acción verdaderamente transformadora, si bien para ello, es fundamental que los espacios de encuentro, sean fluidos y sistemáticos, para evitar que el día a día lleve a relegar esta parte del trabajo.

Por parte del resto del personal técnico, la valoración con respecto a la necesidad de consolidar una estructura de coordinación periódica es igualmente contundente. La necesidad de conocer el trabajo del resto del personal es acuciante por motivos varios, y el más evidente es el diseño de agendas compatibles, en las que las actividades y eventos que se organicen desde cada área, conozca y tenga en cuenta el resto. Más allá, conocer el campo de trabajo del resto de áreas, buscar las posibilidades de coordinar contenidos y trabajar de manera verdaderamente transversal, se considera que sería un salto cualitativo en la planificación y seguimiento de las políticas sectoriales de la cuadrilla. Por ese motivo, la iniciativa desarrollada desde el servicio de igualdad se ha valorado muy positivamente y se ha mostrado una clara predisposición favorable a dar continuidad a esta estructura.

Por lo que respecta a estructuras de coordinación con la ciudadanía o el ámbito asociativo, a nivel municipal, Zigoitia dispone de una comisión informativa sobre políticas de igualdad dirigida a la ciudadanía, Zuia tiene una comisión formada por personal político, técnica de igualdad y asociaciones de mujeres y movimiento feminista, que se reúne dos veces al año y desde la alcaldía de Aramaio se ha propuesto crear una comisión de igualdad similar a la de Zuia, en proceso de constitución.

A nivel comarcal, se ha creado el Foro para la Igualdad de la Cuadrilla de Gorbeialdea, compuesto por una media de 13 mujeres y 2 hombres que representan a asociaciones de mujeres, a mujeres que acuden a título individual. De los dos hombres, uno representa a un grupo que trabaja en nuevas masculinidades.

La experiencia se ha presentado en el Consejo Foral para la Igualdad de Álava, en el que participa la técnica de igualdad de la cuadrilla y al que se invita a participar a todas las asociaciones de la comarca.

A nivel interinstitucional, se participa en la Red de Técnicas de Igualdad de Álava, que se reúne mensualmente para coordinar las políticas de igualdad entre cuadrillas, así como en el resto de estructuras de



coordinación del territorio: Berdinbidean, que asesora en materia de *mainstreaming* y LAIAeskola, en empoderamiento. Además, se participa en las reuniones de Beldur Barik y dos municipios Zigoitia y Zuia, han entrado en la red de Municipios por la Igualdad, Berdinsarea.

Por último y también como parte de los procesos de coordinación interinstitucional, en el marco del Protocolo de violencia se ha creado una Comisión Política que se describirá en el capítulo sobre el Eje de Violencia y está pendiente de constituirse la Comisión Técnica. Es por tanto una línea en la que se ha avanzado muy significativamente. Los principales retos se sitúan en el marco de la coordinación del personal técnico, incluyendo tanto al personal dependiente de la cuadrilla, como al personal municipal, ya que, más allá de la distribución administrativa, la transversalización requiere de una estructura estable. Y por supuesto, la ampliación y consolidación del Foro para la Igualdad, que se abordará en el Eje de Empoderamiento.

## 4.6 INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

En lo relativo a inclusión de la perspectiva de género en contrataciones y subvenciones, se han registrado un total de nueve acciones como se observa en la siguiente tabla. Un ejemplo es la inclusión de cláusulas en las contrataciones de la ludoteca y el centro cívico de Zigoitia.

Si bien no ha habido registro de procesos selectivos que incluyan el enfoque de género, sí se han elaborado siete documentos que integran esta perspectiva.

	Aramaio	Aratzua - Ubarrun dia	Legutio	Zuia	Urkabus taiz	Zigoitia	Cuadrilla	TOTAL
<b>Cláusulas, contratos, subvenciones, convenios y planificaciones</b>	1	-	1	2	1	3	1	9
<b>Inclusión de variantes de sexo (nº documentos)</b>	1	2	1	1	-	2	-	7

Tabla 5: Número de cláusulas de igualdad introducidas en diferentes procesos selectivos, subvenciones y contratos en 2017. Fuente: información de la cuadrilla.

Se puede concluir que, si bien hay que seguir trabajando. Se están produciendo avances en esta línea en toda la Cuadrilla.

## 4.7 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVA, PRESUPUESTOS Y EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES

En los planes analizados se incluye este apartado en la medida en que da respuesta a los mandatos derivados de los artículos 20 a 22 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

Debido a que hasta ahora existen pocos datos desagregados por sexo sobre los resultados de la actividad municipal y que los datos existentes no suelen ser analizados, no es posible realizar un análisis presupuestario desde la perspectiva de género. Tampoco se han abordado iniciativas para evaluar el impacto de género de la normativa municipal, ni se ha planteado en alguno de los municipios de la cuadrilla la posibilidad de realizar una Ordenanza para la Igualdad.

Por otra parte, a tenor de los datos recogidos, no hay planes sectoriales o transversales con perspectiva de género, si bien, la formación y experiencia de las técnicas de cultura en materia de igualdad ha contribuido a que las actividades culturales y deportivas desarrollen esta perspectiva en su planificación habitual.

Se hace necesario extender la formación y asesoramiento en la materia al resto de áreas.

## 4.8 PARIDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

---

Aunque la Ley 4/2005 no establece criterios de paridad en la composición del personal funcionario, el artículo 20, recoge una medida dirigida a potenciar la representación de mujeres en espacios de la Administración Pública en los que se encuentran infrarrepresentadas. Para ello, establece que las normas que regulan los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir estas cláusulas:

*“En caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en las que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo (cláusula 20.4.a)”.*

Para valorar la necesidad potencial de incluir la cláusula 20.4.a, en futuras contrataciones o procesos de selección, se analiza por tanto la composición de la plantilla.

## 4.9 PARIDAD EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD POLÍTICA

La Ley 4/2005 para la igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, establece en su Artículo 23 que "Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias".

La paridad en los ámbitos de poder es por ello un mandato legal de obligado cumplimiento, que afecta a la posición de las mujeres en las estructuras de decisión. La distribución por sexo de los cargos políticos actuales en los seis Ayuntamientos es la siguiente:

2015-2019	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres	Paritario	Alcaldesa
Aramaio	7	2	77,78	22,22	no	sí
Arratzua-Ubarrundia	4	3	57,14	42,86	sí	sí
Legutio	5	4	55,56	44,44	sí	sí
Urkabustaiz	5	4	55,56	44,44	sí	sí
Zigoitia	4	5	44,44	55,56	sí	no
Zuia	7	4	63,64	36,36	no	no

Tabla 6: Representación política distribuida por sexo en Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Legislatura 2015-2019. Fuente: elaboración propia a partir de información de las páginas web municipales y Basqueskola.

2011-2015	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres	Paritario	Alcaldesa
Aramaio	5	4	55,56	44,44	sí	no
Arratzua-Ubarrundia	3	4	42,86	57,14	sí	no
Legutio	6	3	66,67	33,33	no	no
Urkabustaiz	6	3	66,67	33,33	no	no
Zigoitia	6	3	66,67	33,33	no	no
Zuia	7	4	63,64	36,36	no	no

Tabla 7: Representación política distribuida por sexo en Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Legislatura 2011-2015. Fuente: elaboración propia a partir de información de las páginas web municipales y Basqueskola.

De los seis municipios analizados, cuatro son paritarios, es decir, que como mínimo presentan un 40% de ambos sexos: Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz y Zigoitia. Sin embargo, Zuia siendo de los no paritarios cuenta con un porcentaje muy cercano. Es interesante destacar que cuatro de los seis municipios tienen como alcaldesa a una mujer. Así, en Aramaio encontramos una composición no paritaria pero la cabeza del equipo de gobiernos es una mujer. Si se tienen en cuenta datos de la anterior legislatura (2011), se observa una evolución hacia una mayor

participación de las mujeres en la política municipal de Gorbialdea, como ocurre con el resto de municipios de la CAE.

### Concejos

Los concejos son entidades de representación donde tradicionalmente era el cabeza de familia quien debía tomar el cargo, de modo que eran los hombres quienes llevaban a cabo esta labor. En los seis municipios de Gorbialdea existen un total de 53 concejos, y en las pasadas elecciones que tuvieron lugar en otoño de 2017, se presentaron un total de 41 mujeres para presidir los concejos (el 24% del total de las candidaturas), de las que ocho mujeres fueron elegidas como representantes, lo que supone un 15% de los cargos electos.

	Nº Concejos	Candidatos	Candidatas	Total candidaturas	Hombres electos	Mujeres electas	Total electos/as
<b>Aramaio</b>	1	3	0	3	1	0	1
<b>Arratzua- Ubarrundia</b>	10	21	9	30	8	2	10
<b>Legutio</b>	5	14	6	20	5	0	5
<b>Urkabustaiz</b>	10	25	8	33	9	1	10
<b>Zigoitia</b>	16	38	10	48	12	4	16
<b>Zuia</b>	11	29	8	37	10	1	11
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>130</b>	<b>41</b>	<b>171</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>53</b>

Tabla 8: Número de concejos y de mujeres candidatas y electas en los 53 concejos correspondientes a los seis municipios de Gorbialdea. Elecciones 2017 a concejos de Araba. Fuente: Diputación Foral de Álava.

La campaña para las elecciones mencionadas, fue enmarcada en las actividades de LAIAeskola, la Escuela de Empoderamiento de Álava, para poner de manifiesto el apoyo de las instituciones al fomento de la presencia de mujeres en estos cargos. Aunque aún queda mucho camino por recorrer para alcanzar la paridad, es interesante observar el aumento de la presencia de mujeres en estos cargos tradicionalmente masculinizados. Este hecho es un hito en el avance hacia la igualdad en espacios de poder para la administración de ámbitos rurales.

## 4.10 EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER EN MAINSTREAMING Y BUENA GOBERNANZA Y QUÉ HEMOS HECHO?

Las acciones programadas en los cuatro planes de igualdad de Gorbeialdea para el primer eje de Mainstreaming y Buena gobernanza son las siguientes:

Aramaio	Legutio	Zigoitia	Zuia
Desarrollar los análisis sobre la inclusión de la variable sexo/género en las recogidas de indicadores, encuestas e información que se empleen en todos los departamentos del ayuntamiento	Identificar una partida económica en los presupuestos municipales al Plan para la Igualdad.	Realizar un calendario de coordinación para el seguimiento y evaluación del Plan de igualdad.	Explicitar el compromiso por la igualdad a nivel municipal.
Ir introduciendo la variable de sexo poco a poco en los informes, encuestas, indicadores de resultados, memorias, etc que se empleen en el departamento. Para ello, introducir una casilla en las fichas y formularios, que identifique el sexo.	Realizar programas operativos anuales del Plan de Igualdad.	Evaluar la planificación anual del plan de igualdad.	Publicación del Diagnóstico realizado
Tratamiento, reunión y difusión de la información que se emplee el departamento; para dar a comprender los intereses y necesidades prácticas de género	Dotar de recursos profesionales al Plan de Igualdad (Técnica de Igualdad para el impulso y desarrollo del Plan de Igualdad).	Actualizar los planes anuales de igualdad, y valorar qué acciones pueden desarrollarse en los Concejos	Aprobación del Plan de Igualdad
Poco a poco, identificar los indicadores y las variables que pueden ser interesantes para el departamento	Informar a los Organismos de Igualdad de la CAE de la elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad de Legutio.	Participar en actividades del servicio de Berdinbidean Araba-Álava.	Dotar en el presupuesto de la partida específica para implementar las acciones del plan de igualdad.
Incorporar estas variables en las fichas de recogida de información	Impulsar la creación de una Comisión Mixta de Igualdad, con representación de las Juntas Administrativas y Agentes Sociales.	Insistir en el registro de datos desagregados por sexo en toda actividad promovida por el Ayuntamiento y centro afines.	Constitución y consolidación Comisión Igualdad.
Identificar las necesidades de capacitación que haya para la introducción del enfoque de género y dar	Realizar guías sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal.	Gestionar un buzón de sugerencias en el ámbito de la igualdad.	Informar de jornadas y seminarios de igualdad.

parte al consejo de Igualdad			
Según las necesidades de formación identificadas, tomar el compromiso de tomar parte en dichas formaciones	Asegurar que todos los estudios promovidos por el Ayuntamiento, tengan incorporada la perspectiva de género.	Participar en el Foro Anual de Emakunde	Contactar con Berdinbidean Álava para estudiar la posibilidad de participar en las actividades que organizan.
Evaluar dicha formación e identificar las necesidades de formación de cara al futuro	Desagregar los datos municipales según sexo.	Realizar una propuesta de inclusión de la perspectiva de género en las actividades de cultura, ocio y deporte	Recoger datos de participación desagregados por sexo en todas las actividades organizadas y/o subvencionadas por el Ayuntamiento.
Que la secretaría del ayuntamiento reciba formación básica sobre el impacto de género	Tener en cuenta la interseccionalidad, esto es, no sólo las diferencias según sexo, sino también según discapacidad, origen, religión, edad, etc.	Realizar concurso para elegir un lema (a través del servicio de biblioteca), del ámbito de la igualdad, para visibilizar en todas las comunicaciones del Ayuntamiento	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en todo lo que se vaya a publicar desde el Ayuntamiento.
Informar de los recursos sobre la sistematización de la información que hay sobre igualdad entre los diferentes servicios y departamentos del Ayuntamiento	Impartir formación en materia de igualdad dirigida a las personas trabajadoras y cargos políticos del Ayuntamiento como se establece en el artículo 17 de la ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres.	Informar a las instituciones y a la ciudadanía del Plan de Igualdad del municipio.	Página web y uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
Introducir sistemáticamente la ley de igualdad y los temas relacionados en los temarios para las oposiciones del Ayuntamiento.	Garantizar que todas las personas puedan realizar formación mediante diferentes métodos: formación online, servicios de conciliación, ajustes de horarios, etc.	Aprovechar los foros existentes (Agenda Local 21, Grupo de Seguimiento del Plan de Normalización del uso del Euskera y Consejo de Cultura) para consolidar recursos personales y económicos que posibiliten la realización de acciones en el ámbito	Difusión de pautas para una utilización no sexista del lenguaje y las imágenes.
Tener en cuenta la contratación de acuerdo con los objetivos del Primer Plan	Revisar la normativa municipal desde la perspectiva de género.	Incluir en la oferta anual de teatro una	Cláusulas para la igualdad en contratos,



de Igualdad en las contrataciones y subcontratas de servicios		obra sobre igualdad	subvenciones y convenios.
En cuanto a las ayudas de dinero, establecer como criterio que en las actividades que propongan las asociaciones, se dé respuesta a los objetivos que se recogen en el plan de igualdad	Realizar cambios en el caso de que fuese necesario.	Realizar un uso inclusivo de la comunicación, tanto escrita como oral.	Procedimientos para la incorporación de la perspectiva de género.
Establecer las estructuras y recursos respecto del departamento de Igualdad:	Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.	Mantener la WEB con un uso inclusivo de lenguaje e imágenes.	
Nombrar como interlocutor a una persona del consejo informativo, para tener reuniones de coordinación que tengan seguimiento con el consejo de igualdad	Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Incorporar el uso no sexista del lenguaje en la guía de procedimientos administrativos frecuentes	
Mantener abierto y participara en los canales de comunicación con las entidades supramunicipales	Disponer de un Manual de estilo comunicativo igualitario.	Alimentar la sección de igualdad de la web, de manera regular.	
Nombrar una técnica que desempeñe las funciones de técnica de Igualdad y concretar su dedicación al plan de igualdad, desde su horario laboral.	Revisar la página web desde la perspectiva de género e incluir un apartado sobre igualdad	Realizar, por parte del personal político y técnico, una formación en cláusulas sociales de género	
Difusión del Plan de Igualdad: en la página web del Ayuntamiento, presentación pública del plan de igualdad, repartir ejemplares entre los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento	Seguir garantizando una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados, Comisiones, Tribunales, etc.	Realizar un análisis de las bases de las subvenciones que concede el Ayuntamiento	
Coordinación y seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad		Incluir la igualdad como criterio de valoración en la concesión de subvenciones a actividades culturales y deportivas	
Identificar las acciones que se llevarán adelante en cada año de duración del plan y llevarlas al Pleno para su aprobación			
Identificar los recursos que se necesitan para estas			

acciones (económicas, horas de dedicación)			
Hacer seguimiento y evaluación para garantizar la implementación adecuada del Plan			
Establecer las medidas correctoras según la evaluación.			
Planificación y realización de las acciones y el programa que tienen en cuenta el punto de vista de género:			
Pedir asesoría exterior (incluidos los recursos o cuando no hay a nivel comarcal) en cuanto a la incorporación del enfoque de género, si puede ser, en cada departamento, programa o memorias de actividades, antes de ser aceptadas o provisionales			
Recoger las aportaciones o sugerencias			
Escribir documentos provisionales			
Difusión entre todos los departamentos, de las guías sobre uso no sexista del euskera y del castellano			
Identificar la necesidad de formación para romper con el uso sexista del lenguaje, imágenes o contenidos			
Revisar los documentos de cada departamento que vayan a ser publicados (lenguaje, contenidos o imágenes sexistas) para poder eliminarlos			
Ofrecer formación o asesoramiento a las asociaciones para evitar el uso sexista del lenguaje y de las imágenes			
Hacer realidad el compromiso con el establecimiento de una partida especial para Igualdad en los Presupuestos			

del Ayuntamiento de Aramaio			
Establecer criterios de igualdad, en los consejos y órganos de decisión del ayuntamiento, para que el número de mujeres y hombres sea paritario			
Que haya una mesa de decisión paritaria en los procesos de elección, de promoción y de provisión para puestos públicos que se pongan en marcha desde el Ayuntamiento			
Promover, de modo activo, la participación de mujeres y de asociaciones de mujeres en las iniciativas impulsadas por el ayuntamiento			
Concretar acciones y estrategias para crear espacios que impulsen la participación de las mujeres, buscando que estén presentes diferentes edades, dedicaciones, ideologías y diversidad cultural.			

En color morado, las realizadas, en rojo, las no realizadas, y en negro, la que está en proceso.

Como se puede observar, el Plan de Igualdad de Aramaio es el que presenta tanto el mayor número de acciones programadas (36) como el mayor número de acciones realizadas (16) y no realizadas (20) para este primer eje. Le siguen Legutio y Zigoitia con 18 y 19 acciones respectivamente, y finalmente, Zuia con 13 acciones para este eje. Sin embargo, aun siendo así, si se analizan los porcentajes de cumplimiento de acciones, el orden es el inverso, de modo que para Aramaio es de un 44,4%; para Legutio, 53%; para Zigoitia, 79%, y para Zuia, 92,3%.

En el total de los cuatro planes, se planificaron 86 acciones para este eje, realizándose 33, con lo que el porcentaje de cumplimiento general es del 38,4%.

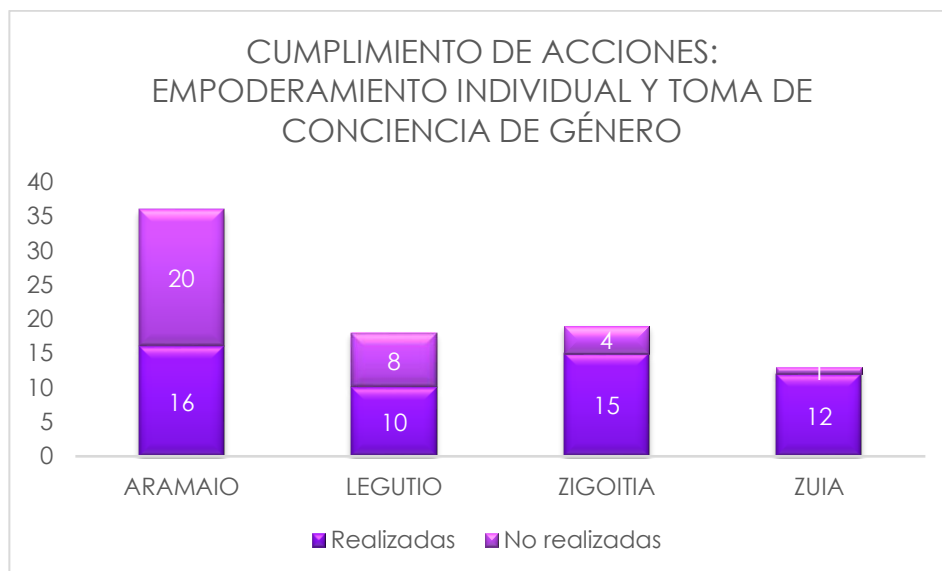
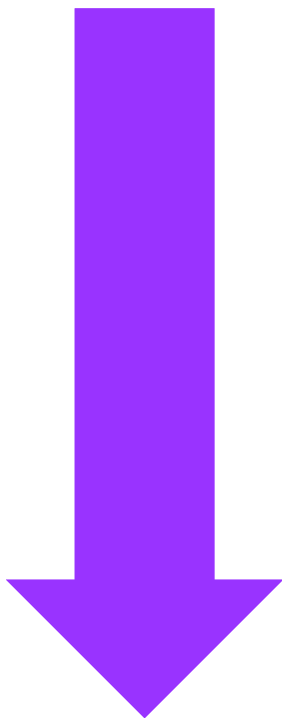


Gráfico 28: cumplimiento de acciones del EJE I: Mainstreaming y Buena gobernanza.  
Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.

En cuanto a la **opinión de la población**, la encuesta realizada en la que se pedía que evaluaran del 1 al 5 **en qué medida se tiene en cuenta la opinión de las mujeres a la hora de diseñar política públicas**, indica que el 32% cree que se tiene en cuenta suficientemente; el 19%, adecuadamente y el 7%, muy adecuadamente; mientras que el 16% cree que de manera insuficientemente, y el 26% muy insuficientemente; de modo que **la mayoría, un 58% tiene una opinión positiva, de modo que creen que la opinión de las mujeres se tiene en cuenta, al menos, suficientemente.**

## 4.1.1 EL CAMINO RECORRIDO Y EL QUE QUEDA POR ANDAR EN MAINSTREAMING Y BUEN GOBIERNO

### CAMINO RECORRIDO



- Existencia de unidad de igualdad: Técnica de igualdad contratada a tiempo completo
- Planificación y seguimiento anual: plan operativo y memoria 2017.
- Incremento gradual de presupuestos
- Avances en uso no sexista del lenguaje e imágenes: reparto de guías sobre uso no sexista.
- Incremento de la comunicación y visibilidad de las políticas de igualdad: apartados web, whatsapp, facebook y folletos y carteles.
- Formación a personal político y técnico a través de Berdinbidean y DFA.
- Inclusión de cláusulas de igualdad en subvenciones y contrataciones. Comienzo de la sistematización de cláusulas.
- Creación de una estructura política de seguimiento y coordinación de cuadrilla.
- Sistematización de la coordinación interinstitucional. BB, Red de Técnicas de Igualdad de Alava. e INCORPORACIÓN A BERDINSAREA



### CAMINO POR RECORRER

- Ajuste presupuestario a las necesidades
- Consolidación de una estructura de coordinación de personal técnico
- Profundizar en el uso no sexista de lenguaje e imágenes y lograr la descentralización y autonomía del personal político y técnico.
- Recoger y analizar los datos desde la perspectiva de género.
- Sistematizar el proceso de capacitación del personal político y técnico de modo que adquiera forma de proceso.
- Paridad en la participación en políticas públicas.
- Realizar evaluaciones de impacto de género de normativa y presupuestos
- Integrar la perspectiva de género en las políticas sectoriales



## 5. EJE II: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES

Con el fin de analizar de forma más precisa el trabajo realizado en torno a este segundo eje, se han dividido las acciones en tres apartados:

**1. Apoyo al empoderamiento individual: autoestima, autocuidado y toma de conciencia de género:** se recogen en este apartado las acciones cuyo objetivo es el empoderamiento de las mujeres a nivel personal, así como realizar tareas de sensibilización e información social en torno a la importancia y la necesidad de trabajar en materia de igualdad.

**2. Apoyo al empoderamiento social y político:** se recogen en este apartado las acciones cuyo objetivo es el fomento de la participación en la actividad política de la cuadrilla, tanto a nivel municipal como a nivel de concejos. Asimismo, se analizan aquellas dirigidas a fomentar la actividad socio comunitaria, mediante la participación a nivel colectivo en asociaciones de mujeres y en el movimiento feminista.

**3. Acceso a recursos:** en este apartado se recogen las acciones dirigidas a incrementar el acceso de las mujeres a los recursos sociales en los que se observen formas de segregación vertical u horizontal. En este apartado, se estudian las áreas de:

- a) Cultura y deporte
- b) Educación
- c) Empleo
- d) Inclusión social
- e) Urbanismo y medio ambiente
- f) Salud

Como se indica en el apartado sobre diseño, se han clasificado las acciones de los planes en estas tres líneas conceptuales, para solventar las diferencias en la formulación de los objetivos y en la diferente estructuración de programas de trabajo. En cada caso, se analiza el grado de cumplimiento de las acciones incluidas en cada línea y los resultados entendidos como el modo en que esas acciones se han llevado a cabo, para terminar, resumiendo los principales logros y los retos por conseguir.

Para indicar si estas acciones se han cumplido, emplearemos el color morado; y el color rojo para indicar las que no se han cumplido. En color negro aparecerán las que, o bien están en proceso de desarrollo, o bien han sido sustituidas por otras similares, según el caso de que se trate.

## 5.1 APOYO AL EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL, AUTOESTIMA, AUTOCUIDADO Y TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO.

### A. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO: ¿QUE PENSÁBAMOS HACER PARA EL EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO Y QUÉ HEMOS HECHO?

Las acciones planificadas para la sensibilización en materia de igualdad y el desarrollo del empoderamiento individual son las siguientes:

Aramaio	Legutio	Zigoitia	Zuia
Seguir facilitando la orientación y capacitación para el trabajo de mujeres que han pasado la mayor parte de sus vidas haciendo las labores de casa y de cuidados	Promover la creación de grupos de hombres que trabajen a favor de la igualdad.	Difundir los valores de la igualdad y asignación de roles, en Hamazazpi y web	Sensibilización en materia de igualdad.
En los programas de participación, con las mujeres en situación de discriminación múltiple, trabajar las habilidades sociopolíticas fortaleciendo su autogestión, para que tengan herramientas de canalización de sus necesidades y de sus intereses	Organizar actividades de sensibilización para promover la práctica deportiva de las mujeres en fechas clave como el 28 de mayo Día Internacional de acción por la salud de las mujeres.	Realizar un concurso de pancartas sobre la igualdad	Realizar un curso de autodefensa dirigido a mujeres.
Sensibilizar a los padres y madres sobre la igualdad en el campo de la actividad física y el deporte, para que impulsen la diversificación de las actividades deportivas de sus hijas e hijos	Impulsar talleres y programas de empoderamiento dirigido a las mujeres de cualquier edad: (autoestima, saber decir no, etc.).	Realizar un cartel de la Eguzki Jaia sobre un tema de igualdad	Fomentar la organización de charlas sobre hábitos de vida saludables
Promover la participación de las chicas en el deporte escolar y mantenerla en el tiempo, mediante los deportes federados	Organizar formación básica sobre Nuevas Tecnologías, sobre todo para mujeres de mayor edad	Difundir el manifiesto elaborado en el taller de fomento del empoderamiento	Celebración del 8 de Marzo.
Trabajar los caminos para que la participación de las mujeres en el deporte sea estable, junto con las asociaciones deportivas del pueblo.	Actividades conjuntas en los días clave como el 25 de noviembre	Realizar actividades de difusión a favor de la igualdad en fechas conmemorativas. (Ej. 8 marzo)	
Llevar a cabo y dotar de dinero cursos y actividades que tengan como objetivo que las mujeres mejoren su autonomía personal, la toma de conciencia y el desarrollo de su autonomía. Curso de autodefensa feminista.			
Hacer campañas de información y sensibilización para enseñar a respetar y tolerar la libertad de elección sexual			

Promover acciones para conseguir el compromiso y la implicación de hombres jóvenes y adultos para lograr la igualdad

En color morado, las realizadas, en rojo, las no realizadas, y en negro, la que ha sido reemplazadas por otra similar.

De las 22 acciones, se han cumplido 15, un grado de cumplimiento del 65%. Si realizamos el desglose por municipio, el grado de cumplimiento de acciones es el siguiente:

### CUMPLIMIENTO DE ACCIONES: EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO



Gráfico 29: cumplimiento de acciones del área de empoderamiento individual, autoestima y toma de conciencia de género. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.

#### B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO?

Entre 2015 y 2016, las técnicas socioculturales solicitaron a la Diputación Foral de Álava subvenciones para realizar algunas actividades dirigidas a sensibilizar a la población sobre igualdad y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Incluimos todas ellas en la línea de empoderamiento individual, entendiendo que son acciones de sensibilización general dirigidas a dar a conocer las políticas para la igualdad.

Actividades en la Cuadrilla realizadas en 2015		
Actividad	Fecha	Lugar
Taller de Rap	28-30.12	Zigoitia
FAMILIARTE:		
Taller de Costura	07.02	Zigoitia
Taller de Magia	11.04	Zigoitia



Taller de Maquillaje	09.05	Zigoitia
Taller de Juegos con luz negra	20.11	Zigoitia
Taller de Hitagu	Navidades	Zigoitia
Cartel de Eguzki Jaia	julio	Zigoitia
Declaración Institucional del 25 de noviembre, y colocación del punto lila en edificios públicos.	25N	Cuadrilla
"Beldur Barik"	de junio a octubre	Cuadrilla
<b>TEATRO:</b>		
"Pon Igualdad en tu vida" Arteko Elkartea	05.11	
Presentación del estudio "Igualdad de Género y Visibilización de la Mujer Extranjera". Escalofríos" (Cuentos eróticos). Inés Bengoa.		
Monólogos. Ane Gabarain y Alazne Etxeberria.	07.11	
"Itsasoaren emazteak". Hika teatro.	12.12	
<b>Actividades en la Cuadrilla realizadas en 2016</b>		
Jornadas de Igualdad 201		Zigoitia
Charla "Economía feminista sarrera- Introducción A la economía feminista" Marina Sagastizabal	24.10	
Exposición "Mujeres en Afganistán"	30.10-13.11	
Exposición fotográfica "Hombres hacia la igualdad y nuevas masculinidades"	30.10-13.11	
Vídeo fórum. "Relatos de nuevos hombres (Nuevas masculinidades)".	18.10	
Documental. "Bring the sun home" sobre economía feminista.	20.10	

Tabla 9: Actividades de Igualdad 2015 y 2016. Fuente: Documentación de convocatorias de Subvenciones DFA.

Estas iniciativas supusieron una oportunidad de dar a conocer distintos aspectos del feminismo y/o de las políticas de igualdad, es decir, supusieron una apertura de espacios para la reflexión de las mujeres de la cuadrilla, pero como se puede observar, son acciones dispersas, sin un componente estratégico común.

Sin embargo, a partir de 2017 se produjo un hito, cuando se puso en marcha en la cuadrilla la Escuela de Empoderamiento de Araba, LAIAeskola, financiada por la Diputación Foral, y cuyo programa es elaborado, coordinado e implantado por la técnica de igualdad de Gorbeialdea. Se trata de un punto de inflexión importante en la medida en que ha permitido crear un programa de acción coordinado para toda la Cuadrilla, dirigido específicamente al desarrollo del empoderamiento

de las mujeres de Gorbeialdea, en el marco del cual se han planteado para este año las siguientes actividades:

- a) Presentación e inauguración de LAIAeskola en Zigoitia
- b) Diálogos
  - Lo romántico es político. Charla de Coral Herrera.
- c) Talleres de autodefensa feminista
  - Tres talleres para chicas a partir de 14 años, en castellano y euskera
  - Un taller para mujeres y chicas de entre 14 y 30 años. En castellano.
- d) Cine-fórum: consiste en la visualización de una película escogida y un posterior coloquio sobre ella, donde poner en común las ideas y los temas tratados en el film, siempre teniendo en cuenta la perspectiva de género.
  - Películas "La Patota", "Era o Hotel Cambridge" en 2017 y "Rara" en 2018.
  - Charla-documental: "Él nunca me pegó" de Irantzu Varela.
  - Documental "Volar" con las protagonistas del mismo (2018).
- e) Presentación de:
  - Diagnóstico de Violencia machista en Gorbeialdea. Este documento es una herramienta importante para la cuadrilla para seguir avanzando hacia una comunidad libre de violencia hacia las mujeres.
  - Protocolo de Coordinación para la atención de mujeres víctimas de Violencia machista de Gorbeialdea, que supone un avance importante en esta materia.
- d) El XXII Encuentro de Mujeres de Gorbeialdea, es una cita anual que cuenta con mucha popularidad. Este año se ha celebrado en Zigoitia, cuyo tema central era la mujer y el deporte.
- f) Otros talleres:
  - Taller de redes sociales desde la perspectiva de Igualdad.
  - Mujeres conscientes, avanzando hacia la plenitud emocional y la igualdad.
  - Exposición contra la Violencia machista.
- g) Celebración de fechas señaladas:
  - 8 de marzo (8M): Día Internacional de las mujeres, en los distintos ayuntamientos de la comarca.
  - 25 de noviembre (25N): Día Internacional para la eliminación de la Violencia hacia las mujeres, en los distintos ayuntamientos de Gorbeialdea.
  - 28 de mayo (28M): Día Internacional de la salud de la mujer.
  - "Urkabustaizko Egun Morea" / Día morado de Urkabustaiz.
- h) Artes escénicas y bertsolaritza:
  - Monólogo: "Me lo hago sola" en Legutio y Zigoitia.
  - Teatro: Pantxika Lamur (en euskera).

- “Bertsosaio musical” sólo de mujeres *bertsolaris* en Zigoitia

i) Jornada: Los nuevos retos de lucha contra la Violencia de Género y su superación en Araba (Pospuesto)

j) Foro de igualdad en Gorbeialdea y Araba

Asimismo, en marcados en la campaña pro LGBTI se difundió una guía y se adquirieron tres libros sobre el empoderamiento, igualdad y feminismo para la biblioteca:

- “*Feminismo para principiantes*” de Nuria Varela
- “*Emakumeak, arraza eta klasea*” de Angela Davis (en euskara)
- “*Sexual Herria*” de Itziar Ziga.

Además, hay otras actividades que se han ofertado y materializado a nivel de cada municipio:

#### ARAMAIO

- Se puso en marcha la escuela de empoderamiento LAIAeskola, de modo que el 25N se hizo un curso de autodefensa y un teatro para personas adultas.
- Se realizó cartelería de Berldur Barik y se difundió información mediante la página web.
- El 28 de junio se repartió una guía para niñas y niños sobre Igualdad y el colectivo LGTBI, en la ikastola, en las diferentes asociaciones y en la biblioteca.
- Si bien la acción que pretendía promover acciones para conseguir el compromiso y la implicación de hombres jóvenes y adultos para lograr la Igualdad no se ha conseguido per se, el grupo de impulso de la igualdad promovido por la alcaldía es mixto. Por otra parte, en Aramaio no se han desarrollado acciones específicas para promover la igualdad de las mujeres en el deporte, pero el encuentro comarcal de 2017, en el que participaron mujeres de todos los municipios, versó sobre este tema.

#### LEGUTIO

El encuentro anual de mujeres de la Cuadrilla de 2017 (Zigoitia) tuvo como temática central, como decíamos, las mujeres en el deporte, donde se contó con la participación de una mujer de Legutio que fue pelotari profesional. Además, la jornada incluyó una mesa redonda con mujeres deportistas en la cuadrilla donde se habló de los retos y dificultades de las mujeres en el deporte profesional y amateur. La mesa estuvo compuesta por mujeres de edades diversas. Se visualizó un cortometraje sobre mujeres pelotaris en el mundo. También tuvo lugar una exhibición deportiva de mujeres deportistas y feministas con el grupo

Uluka Roller Derby de Izarra, y que definen su equipo como una estrategia de empoderamiento a través del deporte.

#### ZIGOITIA

Las tareas de comunicación y difusión sobre igualdad son llevadas a cabo a través de la revista municipal Hamazazpi, donde la responsable tiene en cuenta el uso de lenguaje e imágenes no sexista. En cuanto a la línea estratégica de cambio de valores, desde el Servicio de Igualdad reciben contenidos y materiales con noticias y actividades del propio municipio.

#### ZUIA

En abril de 2017 se llevó a cabo la actividad denominada "diálogos con" en los que participó Laura Valle, una científica de Zuia que trabaja en Madrid. Explicó los retos y dificultades con los que se encuentran las mujeres a la hora de conciliar el mundo de la ciencia con sus vidas privadas y sociales.

- En 2018 se ha dado una charla por parte de la enfermera jefa del ambulatorio de Gorbaialde Norte sobre prevención precoz del cáncer de mama.
- La comisión de Igualdad se reúne dos veces al año y participan dos asociaciones:
  - Asociación Cultural de Zuia: un grupo mixto, que antes se llamaba Asociación de Mujeres de Zuia.
  - Zeteme, un grupo feminista de chicas jóvenes con las que hay una relación fluida.
- En los meses de noviembre y diciembre de 2017, se realizaron dos cursos de autodefensa feminista: uno en euskera con 20 mujeres participantes, y otro en castellano con 11 mujeres.
- Irantzu Varela participó en dos actividades realizadas en mayo de 2017:
  - Presentado el documental "Él nunca me pegó".
  - En el taller de liderazgo para mujeres.
- El 8M de 2017 se puso disfrutar del teatro "Kong Kong Neska". El 8M de 2018, se celebró un cinefórum y se rindió homenaje a una mujer de Zuia, actriz de 80 años, feminista que ha trabajado en obras también feministas y fundadora de la asociación Ortzai. A partir de esta experiencia, se quiere hacer un homenaje anualmente.

Además, en todos los municipios incluyendo **Arratzua-Ubarrundia** y **Urkabustaiz**, se ha confeccionado cartelera Beldur Barik y se procedió a su difusión en redes sociales y al reparto de la guía de libros sobre LGTBI e igualdad.

En cuanto a la **opinión de la población**, la encuesta realizada en la que se pedía que evaluaran del 1 al 5 la **adecuación del trabajo en la toma de conciencia de género**, indica que el 19% de las personas encuestadas cree que es suficiente y el 42%, adecuada; mientras que el 19% cree que es insuficiente; y el 20%, muy insuficiente; de modo que **la mayoría, un 61% tiene una opinión positiva**.

Asimismo, se ha preguntado acerca del **grado de conocimiento sobre igualdad para conocer la necesidad de trabajar este tema en Gorbeialdea**, de modo que, evaluando de 1 al 5, el 37% declara tener un grado de conocimiento muy bajo; el 23%, bajo; el 23% medio; mientras que el 10% declara poseer un conocimiento alto; y muy alto, el 7%. Así, que el **60% de la ciudadanía** declare no conocer bien qué es la igualdad, supone un porcentaje muy importante, que insta a continuar trabajando para seguir dando a conocer la importancia que la igualdad tiene en nuestra vida cotidiana.

### C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL CAMINO POR RECORRER EN EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO.

Por tanto, podemos concluir que se han logrado grandes avances en este campo:

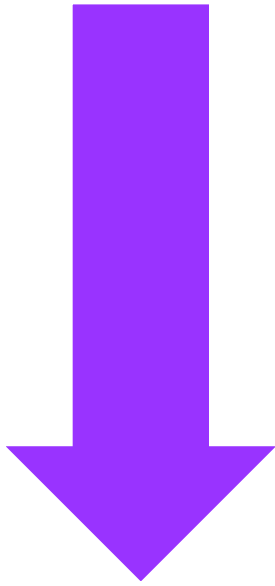
Se ha pasado de un enfoque de desarrollo de acciones sueltas, dispersas, en las que cada técnica sociocultural solicitaba ayudas a la Diputación Foral en función de aquello que consideraba más viable en cada municipio, a un enfoque estratégico a nivel de cuadrilla, en el que:

- Se conmemoran las fechas señaladas en igualdad y se aprovechan para trabajar elementos estratégicos –el “8 de Marzo” en la toma de conciencia de los retos en igualdad, el 28 M sobre las necesidades de autocuidado de la salud de las mujeres, el 28 J sobre los retos para alcanzar la igualdad de las personas con orientación sexual no normativa etcétera.
- Se utilizan los encuentros comarcales para trabajar en materias clave para la consecución de la igualdad, incluidos en los planes, como en el caso de 2017, la igualdad en el deporte
- Se planifican actividades a lo largo de todo el año dirigidas a transversalizar la igualdad en cultura y deporte y a sensibilizar e informar en elementos claves en los distintos ejes de las políticas de igualdad: prevención de violencia y autodefensa feminista, economía feminista, los valores asociados a la conceptualización occidental del amor romántico. Todo ello enmarcado en un contexto, la escuela de empoderamiento de Álava, que dota a todas estas actividades de un contexto común.

Esto supone un avance que va mucho más allá de lo planificado en cada municipio individual: independientemente de que las acciones se hayan

desarrollado o no, tal y como estaban planteadas, se ha conseguido desarrollar un marco estable para el empoderamiento individual y la toma de conciencia de género de las mujeres de la cuadrilla, se ha dado a conocer a la población y a las instituciones, y se ha consolidado como programa a largo plazo, gracias al apoyo de todas las instituciones implicadas; DFA, Cuadrilla y Municipios.

Entre los retos, los planes no establecían estrategias claras para el empoderamiento individual: autonomía, autoestima, autocuidado, toma de conciencia de género... Son posibles objetivos que se pueden plantear y que pueden dotar a las acciones de una línea común que vehicule procesos estables. Esto está vinculado al desarrollo y asentamiento de la escuela de empoderamiento, como vehículo que permita favorecer el paso de empoderamiento individual al empoderamiento colectivo, es decir, que además de suponer un espacio para el aprendizaje y la reflexión de las mujeres de la cuadrilla, suponga también un espacio de encuentro que favorezca la autoorganización y el desarrollo de espacios colectivos de reflexión.



### CAMINO RECORRIDO

Paso de acciones dispersas a planteamiento estratégico a través de LAIAeskola:

- Conmemoración de fechas clave para la igualdad.
- Celebración de encuentro comarcal asociado a elementos estratégicos contenidos en los planes.
- Oferta de espacios de reflexión para la igualdad estables a lo largo del año.



### CAMINO POR RECORRER

- Desarrollo de planteamientos estratégicos para el empoderamiento individual: ¿que queremos conseguir? ¿Autonomía, autoestima, autocuidado, conciencia de las desigualdades de género?
- Desarrollo de procesos estables para los objetivos marcados. Desarrollo y asentamiento de la escuela de empoderamiento, como vehículo que permita favorecer el paso de empoderamiento individual al empoderamiento colectivo.



## 5.2 APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIOPOLÍTICO

### A. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER PARA EL EMPODERAMIENTO SOCIOPOLÍTICO Y QUÉ HEMOS HECHO?

Las acciones que podemos enmarcar en torno al empoderamiento sociopolítico en los planes de igualdad son las siguientes:

Aramaio	Legutio	Zigoitia	Zuia
Cuidar la composición y dinamización de la Comisión de fiestas de Aramaio	Impulsar las redes de mujeres de todas las edades.	Realizar una actividad de igualdad con el CRAD	Asistencia de la Asociación de Mujeres a la Comisión.
Mediante sesiones de sensibilización, impulsar que las asociaciones culturales introduzcan el enfoque de género en sus actividades y que trabajen en el campo de la igualdad	Realizar un estudio sobre la aportación histórica de las mujeres de Legutio.	Difundir el manifiesto elaborado en el taller de fomento del empoderamiento	
Seguir con las exposiciones que hace cada año la asociación Itur-zuri y reunir la información sobre la difusión y la creación de trabajos culturales realizados por mujeres del pueblo.	Realizar un estudio sobre el Conocimiento, valores y percepción de la igualdad de mujeres y hombres desde la infancia hasta la juventud de Legutio.	Difundir el documento de sensibilización (generado en el taller conversando sobre igualdad).	
Difusión de las actividades culturales realizadas por mujeres y las que promuevan la igualdad		Conmemorar el día de la mujer en el mundo rural (octubre).	
Cuidar el equilibrio cada año, entre quienes leen el pregón en las fiestas			
Trabajar las vías para aumentar la presencia de mujeres en las asociaciones deportivas y en los deportes federados			
Evaluar la participación de mujeres y de asociaciones de mujeres en los procesos participativos y de consulta relacionados con el medio ambiente, plan de urbanismo y transporte público.			
Estudiar los nombres de calles, plazas, parques, monumentos y elementos simbólicos del pueblo, junto con las mujeres del pueblo, para evaluar el reconocimiento simbólico de éstas, y para recibir propuestas.			
Estudiar la situación y dificultades de las asociaciones de mujeres y definir las estrategias para fortalecer las asociaciones			
Crear el Consejo de Igualdad de Aramaio			
Dar continuidad/seguimiento al consejo de Igualdad puesto en marcha en la legislatura			
Ofrecer formación y asesoramiento en igualdad a las asociaciones, en general, amoldando su organización y funcionamiento a los criterios de igualdad			

En color morado, las realizadas, en rojo, las no realizadas, y en negro, las que han sido reemplazadas por otras similares.



En total, de las 20 acciones planteadas podemos afirmar que se han cumplido o se han sustituido por otras semejantes, 12 acciones (el 60%).

### CUMPLIMIENTO DE ACCIONES: EMPODERAMIENTO POLÍTICO Y SOCIAL



Gráfico 30: Acciones del área de empoderamiento político y social en Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.

#### B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO?

Es de destacar el gran avance que se ha producido en el 2017, año en que se ha incorporado la actual Técnica de Igualdad de la cuadrilla. Han contribuido a este avance auténticos hitos, como son la creación del Foro Comarcal para la Igualdad formado en su inicio por una media de 13 personas, 11 mujeres y 2 hombres.

Esta participación supone un salto cualitativo en la participación sociopolítica de las mujeres de Gorbeialdea, que contribuye, a su vez, al cambio de valores y a la sensibilización para una sociedad más igualitaria.

En este sentido, la Técnica acudió al Consejo Foral de Álava, donde realizó una exposición sobre la experiencia de Gorbeialdea en la generación de redes de mujeres, presentada como una buena práctica ante el conjunto del movimiento asociativo del territorio alavés.

Asimismo, en julio de 2017 tuvo lugar el taller básico de bienvenida de Virginia Woolf Basqueskola para mujeres electas. Así, se reunieron en el centro cívico de Durana, perteneciente al municipio de Arratzua-Ubarrundia donde acudieron cuatro concejales de la cuadrilla, así como las alcaldesas del mismo municipio y de Urkabustaiz. Además, VWBasqueskola ofreció dos cursos durante 2017: uno presencial sobre

coaching y liderazgo; y otro presencial y online donde trabajar las capacidades comunicativas en la política, ambos desde la perspectiva de género.

Enmarcados en las actividades de LAIAeskola, en 2017, se celebraron varios encuentros para fomentar la participación sociopolítica de las mujeres por todo el Territorio Histórico. En las **II Jornadas Feministas de Zigoitia: Asamblea abierta Mujeres y elecciones a Concejos 2017** se presentaron los resultados de un estudio sobre participación sociopolítica de las mujeres, realizado con la participación de las juntas y las asociaciones del municipio y se realizaron varias actividades:

- Se hizo un homenaje a la asociación de mujeres Zubialde.
- Se realizó una actividad abierta sobre la participación de las mujeres en los concejos, un trikipoteo feminista.
- Tuvo lugar un foro sobre participación de las mujeres con la juventud del Gazteleku, dentro del autobús de Emakunde.
- Charlas para fomentar la participación sociopolítica de las mujeres, concretamente, las candidaturas de mujeres para la campaña de elecciones a concejos en otoño de 2017. Una jornada que contó con mujeres periodistas, políticas y de otros ámbitos sociales que habían participado en las elecciones a concejos, para trasladar su experiencia y animar a la presentación de más mujeres a las candidaturas para las juntas administrativas que, tradicionalmente han estado ocupadas por hombres.

Además, en los municipios se han materializado las siguientes acciones, directamente vinculadas a sus planes de igualdad:

#### ARAMAIO

- En consonancia con la línea estratégica de fomentar la participación sociopolítica de las mujeres, la comisión de fiestas está formada por tres mujeres: alcaldesa, concejala y técnica de cultura.
- Anualmente la Técnica de Igualdad se reúne con la asociación "Itur-zuri" y el grupo de mujeres "Oleta", se planifica la actuación anual que se quieren desarrollar y se asesora en las solicitudes de subvención de la DFA. Además, se les ponen facilidades para acceder a las actividades de la escuela de empoderamiento, como por ejemplo servicio de transporte.
- En 2018 se ha creado un grupo informal para asesorar a la alcaldía en políticas de igualdad. El objetivo es integrar este grupo con el Foro de Igualdad de la Cuadrilla, de reciente creación.

### ZIGOITIA

- En 2017 se celebraron las jornadas feministas anuales y un estudio sobre la participación sociopolítica de las mujeres en los concejos, plenos municipales y la evaluación de lo que se había hecho. Así, en enero 2018 se llevó a cabo la memoria y planificación.
- Este mismo año se inauguró la escuela de empoderamiento LAIAeskola en Gorbeialdea cuya presentación tuvo lugar en Zigoitia, a la acudieron unas 15 personas, la mayoría personal político y representantes de las asociaciones.
- Se cuenta con el único foro local: un grupo de igualdad en 2016 que se junta tres veces al año y mediante el cual se da información a la ciudadanía.

En cuanto a la **opinión de la población**, la encuesta realizada en la que se pedía que evaluaran del 1 al 5 **la adecuación del trabajo en influencia y participación política de las mujeres**, indica que el 39% cree que se es suficiente; el 13%, adecuada y el 10%, muy adecuada; mientras que el 16% cree que es insuficiente, y el 22%, muy insuficiente; de modo que **la mayoría, un 62% tiene una opinión positiva.**

## C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL CAMINO POR RECORRER EN EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO

En el marco del empoderamiento sociopolítico, al igual que en el empoderamiento individual se han producido por tanto significativos avances que podemos sintetizar como sigue:

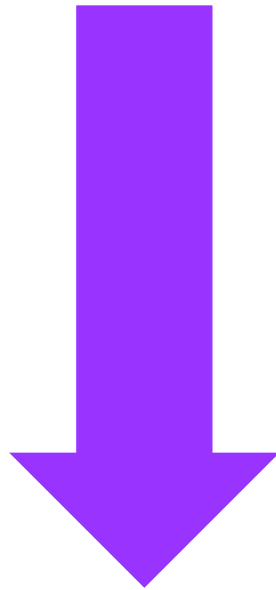
### CAMINO RECORRIDO

Contactación con el movimiento asociativo de mujeres de la Cuadrilla.

- Mantenimiento de foros locales – Aramaio, Zigoitia – y creación de un Foro Comarcal estable que actúa como interlocutor en el diseño de acciones para la igualdad.
- Participación en el Consejo Foral.
- Dinámicas de fomento de la presencia de mujeres lideresas:
  - En los concejos, mediante la creación de jornadas de fomento de presencia de las mujeres en los concejos.
  - En política, mediante la participación de Gorbialdea en la Virginia Woolf Basqueskola.

### CAMINO POR RECORRER

- Consolidación del Foro Comarcal, mediante la ampliación de mujeres participantes y asociaciones representadas.
- Contacto con mujeres de otros movimientos asociativos para favorecer el desarrollo de acciones con perspectiva de género.
- Traslado de los resultados de la Virginia Woolf Basqueskola a un planteamiento estratégico global: implicación de las mujeres participantes en el desarrollo de procesos de participación de los y las políticas en formaciones estables en igualdad en la cuadrilla, o en resultados más palpables de la Comisión política en el impulso a la igualdad. Creación de un "lobby" para la igualdad.



## 5.3 ACCESO A RECURSOS

En este apartado se ha evaluado el cumplimiento de las acciones programadas para trabajar el empoderamiento respecto de diferentes áreas como es la cultura y el deporte, la educación, el empleo, la inclusión social, el medio ambiente y la salud.

Así, analizamos el diseño, el proceso y los resultados en cada una de estas áreas.

### 5.3.1. ÁREA DE CULTURA, HÁBITOS SALUDABLES Y DEPORTE

#### A. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER EN CULTURA, DEPORTE Y SALUD, Y QUÉ HEMOS HECHO?

En los cuatro planes de la cuadrilla se programaron 11 acciones dirigidas al área de cultura y deporte y hábitos de vida saludables. En Aramaio se presentaron un total de nueve acciones y una en Legutio.

Aramaio	Legutio
Ampliar los fondos de la biblioteca introduciendo libros, novelas, ensayos que tengan que ver con la igualdad (cuentos no sexistas, teoría feminista...)	Organizar cuentacuentos, actividades teatrales y culturales que promuevan la igualdad de mujeres y hombres.
Seguir con las exposiciones que hace cada año la asociación Itur-zuri y reunir la información sobre la difusión y la creación de trabajos culturales realizados por mujeres del pueblo.	Fomentar la organización de charlas sobre hábitos de vida saludables.
Difusión de las actividades culturales realizadas por mujeres y las que promuevan la igualdad	
Cuidar el equilibrio cada año, entre quienes leen el pregón en las fiestas	
Sensibilizar a los padres y madres sobre la igualdad en el campo de la actividad física y el deporte, para que impulsen la diversificación de las actividades deportivas de sus hijas e hijos	
Promover la participación de las chicas en el deporte escolar y mantenerla en el tiempo, mediante los deportes federados	
Trabajar las vías para que la participación de las mujeres en el deporte sea estable, junto con las asociaciones deportivas del pueblo.	
Trabajar las vías para aumentar la presencia de mujeres en las asociaciones deportivas y en los deportes federados que se promuevan desde el campo del deporte, con otros ayuntamientos como Debagoiena	
Organizar actividades de sensibilización para promover la práctica deportiva de las mujeres en fechas clave como el 28 de mayo Día Internacional de acción por la salud de las mujeres.	

En color morado, las realizadas; en rojo, las no realizadas.

### CUMPLIMIENTO DE ACCIONES: CULTURA, HÁBITOS SALUDABLES Y DEPORTE

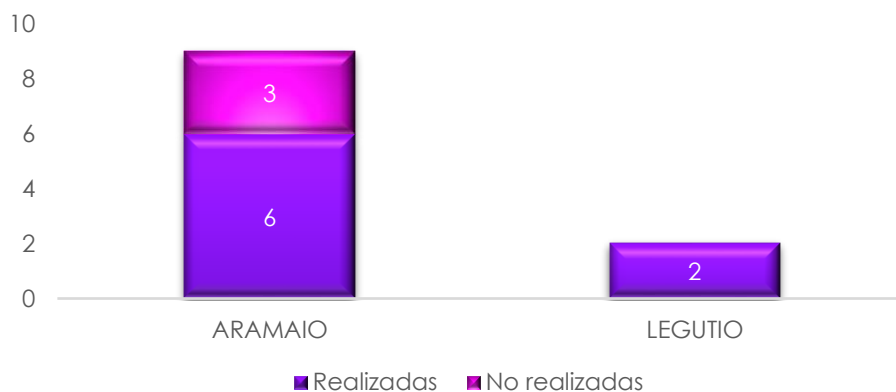


Gráfico 31: Acciones del área de cultura, hábitos saludables y deporte de los ayuntamientos de Aramaio y Legutio, por grado de cumplimiento. 2018. Fuente elaboración propia a partir de información municipal.

En este ámbito, los porcentajes de cumplimiento son altos. En el caso de Aramaio, que proponían 9 acciones, se han cumplido 6, es decir, el 72%; donde se incluyen: la revisión de la biblioteca, la relación con el movimiento asociativo de mujeres y la difusión de sus actividades, el equilibrio en el pregón de fiestas y la promoción del deporte y hábitos saludables. En el caso de Legutio, se han cumplido las dos acciones propuestas: el cuentacuentos y las charlas sobre salud y autocuidado.

#### B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO EN CULTURA, HÁBITOS SALUDABLES Y DEPORTE?

En materia de deporte y hábitos de vida saludables, se ha trabajado esta área mediante acciones ya mencionadas en la línea de empoderamiento individual.

La más visible, ya que involucró a toda la cuadrilla fue la celebración del **XXII encuentro de mujeres de Gorbialdea, que este año se celebró en Zigoitia** con el tema central de la promoción del deporte practicado por mujeres. El protagonismo de este tema en el encuentro anual, da cuenta de que se está tomando conciencia de la importancia de esta cuestión en la vida de las mujeres y niñas. En el marco de estas jornadas se hablaron de los logros y retos en el deporte femenino y se visibilizaron a mujeres deportistas de la cuadrilla.

También es destacable la a charla por parte de la enfermera jefa del ambulatorio de Gorbeialdea norte sobre prevención precoz del cáncer de mama, realizada en Zuia, en 2017.

Además, se ha aprovechado el día internacional de la salud de las mujeres, el 28 de mayo, para organizar diversas actividades y charlas sobre este tema en toda la cuadrilla.

Como espacio de mejora, las técnicas de socioculturales destacan que los hombres practican en su mayoría deporte federado mientras que las mujeres son mayores usuarias de la oferta deportiva municipal. También desatacan el abandono del deporte entre las jóvenes en las etapas previas a la universidad, si bien durante el desarrollo de la juventud suelen recuperar los hábitos deportivos.

En cualquier caso, proponen realizar un diagnóstico exhaustivo desde la perspectiva de género de la práctica deportiva en la cuadrilla, desde el deporte escolar hasta el deporte de competición, para detectar posibles espacios de trabajo y estrategias a medio y largo plazo basadas en datos.

Por lo que respecta a cultura, se han realizado acciones desarrolladas tanto a nivel municipal como a nivel comarcal. Por municipio, podemos destacar las siguientes:

#### ARAMAIO

- En 2017 se hizo una revisión de los libros que tenía la biblioteca en materia de igualdad por parte de la responsable. Con el presupuesto de la biblioteca se compraron libros recomendados por la Técnica de Igualdad. Como ya hemos comentado más arriba, estos libros fueron: "Feminismo para principiantes" de Nuria Varela; "Emakumeak, arraza eta klasea" de Angela Davis (en euskera); y "Sexual Herra" de Itziar Ziga."
- Para la preparación del 8 de marzo se reunió el grupo de trabajo para la igualdad impulsado por la alcaldesa, con personal político, técnico y ciudadanía. Se organizaron actividades conmemorativas y se difundieron. La asociación de mujeres Iturzuri suele informar a la técnica de igualdad de las actividades que hacen para la conmemoración del 8M.
- Anualmente se realizan en Aramaio unas "Olimpiadas" en el marco de las cuales se organizan campeonatos de mus y brisca. Si los equipos son mixtos, la inscripción es gratuita. En estas jornadas se hacen demostraciones de hockey, *sokatira*, campeonato de ping-pong, de *mountain bike*, de baloncesto, de pelota, de frontenis, carrera por el pueblo y otro tipo de actividades con gran visibilidad. Este año se ha hecho un homenaje a Maider Unda, que es una mujer del pueblo que participó en unas olimpiadas y se puso su nombre al polideportivo.

En las cláusulas de desarrollo de esta actividad se introdujo la perspectiva de género.

- La acción destinada a asegurar un equilibrio entre aquellas personas que den el pregón de fiestas teniendo en cuenta la perspectiva de género, se ha materializado en otra: un proyecto de revisión de hijos e hijas predilectas del pueblo para que, cuando se propongan las candidaturas, se tenga en cuenta la perspectiva de género.

#### LEGUTIO

- La organización de cuentacuentos, actividades teatrales y culturales que promuevan la igualdad de mujeres y hombres, se trabaja con la Técnica de Cultura. De por sí, ella es quien incluye la perspectiva de género, en las actividades habituales de cultura de Legutio, pero además esta labor se contrasta y se revisa con la Técnica de Igualdad.
- Así, en 2017-2018 se han hecho muchas actividades conjuntas: concurso de cartel del 8M
- Teatro "Con fajas y a lo loco".
- Espectáculo infantil "Rol-jokoa": cuentacuentos con roles de género.
- Cortometraje "Emakumea".
- Durante el mes de marzo hubo un punto de interés en la biblioteca con guía de libros no sexistas y se repartió el marca-páginas confeccionado con perspectiva de género.

A nivel global, en los municipios que componen la cuadrilla existen los siguientes equipamientos culturales:

	Aramaio	Aratzua-Ubarundia	Legutio	Urkabustaiz	Zigoitia	Zuia
Casa de cultura						
Biblioteca						
KzGunea						
Gazteleku						
Cine						
Teatro						

Los principales equipamientos disponibles en todos los municipios son las bibliotecas y la casa de cultura.

Para incluir la perspectiva de género en la gestión de las bibliotecas, en todas ellas se han desarrollado acciones similares a las de Aramaio y



Legutio, realizando listados de libros recomendados y/o compra de libros no sexistas o con contenidos relativos a feminismo e igualdad.

Por otra parte, en todos los municipios con equipamientos para jóvenes, Legutio y Zigoitia, se han realizado acciones para introducir en su actividad la perspectiva de género. En Legutio se organizó una actividad para detectar y prevenir micro machismos. Aunque no fue ninguno de los chicos y chicas convocados, el personal recibió el material y se comprometió a seguir trabajando en igualdad. En Zigoitia el personal recibió formación sobre igualdad, y por las cláusulas de contratación establecidas, realiza al menos dos acciones al año para promover la igualdad en la juventud de la localidad.

En el trabajo a favor de la igualdad con la juventud hay que mencionar la participación de la cuadrilla en el programa Beldur Barik, que en este punto sólo mencionamos porque se tratará más extensamente en el apartado de violencia. En cualquier caso, no puede dejar de destacarse que, en el marco de este programa, en todos los municipios se han realizado acciones de prevención de violencia machista en fiestas.

Durante el grupo de trabajo con las técnicas socioculturales, se desatacó como uno de los posibles retos de trabajo de a futuro la extensión de esta iniciativa a las fiestas de los concejos. Si bien se detecta la dificultad de que cada concejo organiza sus fiestas de forma autónoma, una de las posibles acciones, es realizar a lo largo del año una dinámica de trabajo conjunta con los y las jóvenes de la cuadrilla, para que todas las fiestas incluyan de forma integral la perspectiva de género.

Este concepto va más allá de la prevención de la violencia, para abarcar recomendaciones de música, revisión de actividades y propuestas del programa, o iniciativas como las de Aramaio, cuyo movimiento de mujeres elaboró en 2017, carteles para recomendar corresponsabilidad en el cuidado de menores, de modo que se facilitase un disfrute de las fiestas igualitario.

Según la encuesta online realizada donde se pedía valorar del 1 al 5 el avance en igualdad entre mujeres y hombres en el **ámbito de la cultura**, la población opina mayoritariamente que este objetivo se ha conseguido de la siguiente manera: suficientemente, el 32% de las personas encuestadas; adecuadamente, el 23% y muy adecuadamente, el 16%; mientras que el 13% opina que es insuficiente o muy insuficiente, el 16%; de modo que la **opinión positiva representa el 71%**.

En cuanto a cómo se ha avanzado en igualdad al **área de deportes**, la opinión de la población es diferente: suficientemente, el 29%, adecuadamente, el 23%, muy adecuadamente, el 3%; insuficientemente, el 29%, muy insuficientemente, el 16%; con lo que la población con una **opinión positiva disminuye hasta el 55%**.

## C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL QUE QUEDA POR ANDAR EN CULTURA Y DEPORTE

### CAMINO RECORRIDO

- Inclusión de la perspectiva de género en los materiales de las bibliotecas -compra y difusión de libros sobre feminismo, igualdad y diversidad con respecto al sistema heteropatriarcal.

Inclusión de la perspectiva de género, especialmente prevención de violencia, en fiestas.

- Inclusión de la perspectiva de género en espacios juveniles: de modo estable en Zigoitia, mediante cláusulas, y con iniciativa puntual el Legutio.

- En Aramaio, experiencias de introducción de la perspectiva de género en la actividad Olimpiadas, con acciones positivas hacia equipos mixtos y revisión de personas predilectas, para que los jurados puedan ser paritarios.

### CAMINO POR RECORRER

- Crear una mesa de coordinación sociocultural para introducir la perspectiva de género en proyectos estrella de cultura.

- Sistematizar la recogida de datos desagregada por sexo para hacer un análisis de la influencia del sistema sexo-género en el acceso y disfrute a actividades culturales.

- Sistematizar la introducción de la perspectiva de género en fiestas, valorando la posibilidad de formar también a los concejos.

- Realizar un diagnóstico y plan de acción para introducir la perspectiva de género en el deporte de la cuadrilla.

### 5.3.2 ÁREA DE EDUCACIÓN

#### A. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER EN EDUCACIÓN Y QUÉ HEMOS HECHO?

Las acciones previstas en el área de educación eran las siguientes:

Aramaio	Legutio	Zigoitia
Capacitar a los padres y madres en coeducación, junto con la asociación de padres y madres de la escuela, estudiando opciones para ofrecer formación (roles, mensajes...)	Facilitar herramientas y recursos a centros educativos, familias, Gaztegun, Ludoteca, etc. para el impulsar la igualdad de mujeres y hombres.	Realizar acciones de formación en coeducación en el Centro Sociocultural, con las familias usuarias de la ludoteca
Ofrecer formación en coeducación dirigida a los agentes educadores que haya en el pueblo (monitores de udalekus...), para que tengan herramientas para romper con los mensajes diferentes que se les envía a chicos y chicas	Impulsar en los centros educativos, talleres de intercambio intergeneracional con perspectiva de género.	Realizar actividades de disfrute con niños, niñas y padres, en roles de cuidado. (Monográfico de masaje del bebé, cocina, experimentos que se pueden comer...)
	Organizar actividades coeducativas para padres y madres de Legutio, así como para niñas y niños.	

En morado, las cumplidas; en rojo, no cumplidas.

En el Plan de Aramaio se proponen dos acciones; en el de Legutio, tres y dos en Zigoitia. No se programó ninguna acción en esta área en el Plan de Zuia, de modo que son un total de siete acciones.

#### CUMPLIMIENTO DE ACCIONES: EDUCACIÓN



Gráfico 32: Acciones del área de Educación de los ayuntamientos de Aramaio, Legutio y Zigoitia, por grado de cumplimiento. 2018. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.

El análisis del cumplimiento evidencia que se han desarrollado seis de las siete acciones propuestas, el 85%. La acción que queda por abordar, es el desarrollo de talleres de intercambio intergeneracional, en Legutio, si bien hay que destacar que, en este municipio el trabajo en coeducación mediante otras medidas que van más allá de lo propuesto, es alto. Es un ámbito, por tanto, en el que el grado de trabajo desarrollado ha sido destacable.

## B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO EN EDUCACIÓN?

Según el DECRETO 106/2007, de 26 de junio, por el que se determinan las Circunscripciones Escolares los seis municipios analizados dependen de la circunscripción escolar de Gorbialdea. Los centros que encontramos en cada uno de ellos son:

Centro escolar	Dirección	Municipio
<b>CEIP San Marín HLHI</b>	Nardeaga 40	ARAMAIO
<b>EIC Escuela Infantil de Aramaio-Masusta PHE</b>	Nardeaga 38	ARAMAIO
<b>Ikastola Ikasbidea IPI</b>	Calle Iturribero, 3	ARRATZUA-UBARRUNDIA
<b>CEIP Garazi HLHI</b>	Av. Santa Engracia s/n	LEGUTIO
<b>IC Escuela infantil de Legutio PHE</b>	Santamaina 2	LEGUTIO
<b>CEIP Izarra HLHI</b>	Ugarte 3	URKABUSTAIZ
<b>EIC Escuela infantil de Urkabustaiz - Sorgingane PHE</b>	Ikastola 1, B	URKABUSTAIZ
<b>CEIP Gorbeia Eskola HLHI</b>	Av. Gorbea 1 A (Gopegi)	ZIGOITIA
<b>EIC Escuela Infantil de Zigoitia - Gorbeia PHE</b>	Av. Gorbeia 1 (Gopegi)	ZIGOITIA
<b>CEIP Virgen de Oro HLHI</b>	El Manzanal 2	ZUIA
<b>EIC Escuela Infantil de Zuia - Potxokiak PHE</b>	Urbanización Larrabizkai 31	ZUIA

Tabla 10: Centros escolares de educación infantil y primaria en los seis municipios de Gorbialdea en 2018. Fuente: Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Todos los municipios disponen de escuela infantil salvo Arratzua-Ubarrundia. Esta localidad está muy próxima a Vitoria-Gasteiz, con lo que es habitual el alumnado se desplace a la capital. Además, todos ellos disponen de una escuela de primaria.

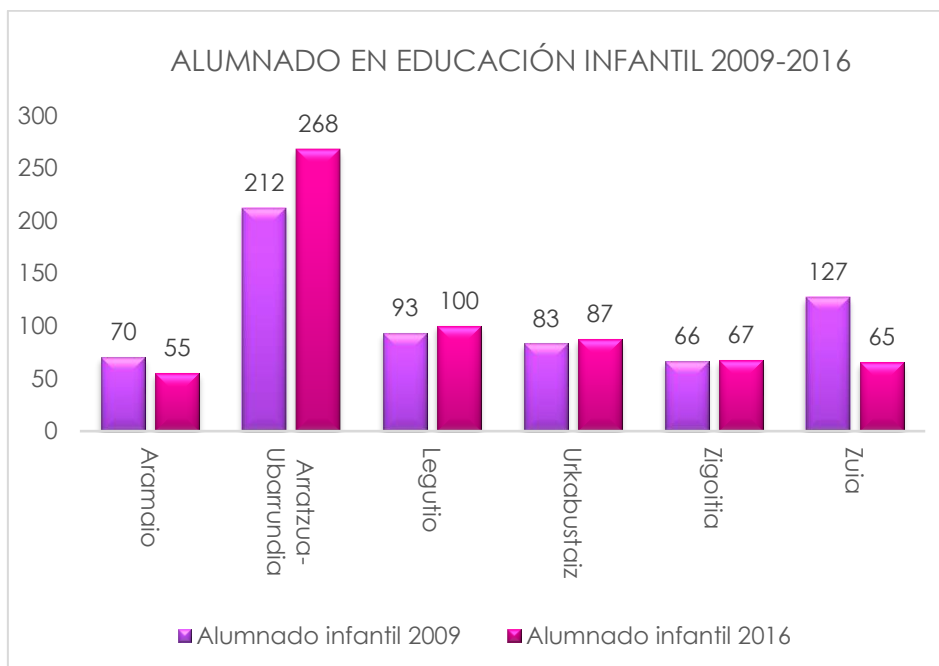


Gráfico 33: Alumnado de Educación Infantil de los municipios de Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Comparación 2009-2016. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Garapen

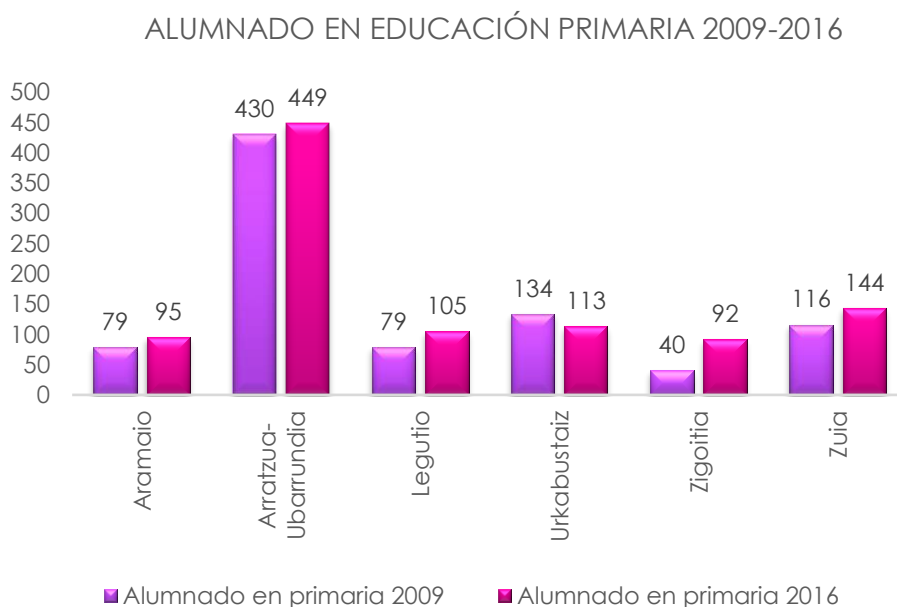


Gráfico 34: Alumnado de Educación Primaria de los municipios de Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Comparación 2009-2016. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Garapen

En educación infantil, en todas las localidades, salvo en Aramaio y Zuia, se produce un aumento del número de niños y niñas. Si bien dicho aumento es leve, en Arratzua-Ubarrundia hay 56 criaturas más. Mientras, en Zuia se produce un descenso de 62 personas en siete años. En

educación primaria hay un aumento leve del alumnado en todos los municipios salvo en Urkabustaiz, donde hay 21 alumnas y alumnos menos.

De estos seis municipios, se han desarrollado acciones en coeducación en tres de ellos: en Aramaio y Legutio en relación con centros escolares y AMPA, y en Zigoitia con el personal de los equipamientos de educación no formal.

En concreto la actividad desarrollada ha sido la siguiente:

#### ARAMAIO

- En diciembre de 2017 se repartió una guía sobre juegos y juguetes no sexistas en la ikastola de Aramaio (Aramaioko Herri Eskola), en el AMPA y entre las asociaciones de este municipio.
- De cara al 8 de marzo, se repartió un marca-páginas feminista en la ikastola, tanto para profesorado como para el AMPA. En 2018 se ha estado en contacto con el AMPA para solicitar un estudio sobre diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la ikastola. El estudio será una hoja de ruta de acción.
- En 2017 se realizó un cuentacuentos feminista.
- En septiembre de 2017 se hizo una formación dirigida a agentes educativos de la cuadrilla, donde también participó la responsable de la *kultur etxea* de Aramaio.

#### LEGUTIO

- En Garazi Ikastola hay una responsable de coeducación con la que la Técnica de Igualdad tiene una relación habitual.
- En 2017 se celebró un cine fórum sobre buenos tratos, y otro sobre LGTBI y diversidad sexual. Se trató el tema de coeducación en la diversidad e igualdad y se realizó un proceso La presentación corrió a cargo de Estibaliz Linares de SORTZEN.
- En el *Gaztegun* se hizo en 2017 un taller sobre micro machismos y, aunque no acudió nadie a la convocatoria, se presentó el material a la responsable del *Gaztegun*.
- En 2018 se ha hecho un cuentacuentos y se ha continuado con la coordinación en materia de coeducación con la Ikastola, que este año se ha extendido a la escuela de padres y madres, gracias al trabajo conjunto con la psicóloga de Legutio, que organiza actividades de igualdad. Todos los materiales, campañas y guías se difunden a través de la ikastola y a todo el profesorado, alumnado y AMPA.

#### ZIGOITIA

- Como informábamos en el área de cultura, si bien los centros educativos no han desarrollado medidas de coeducación, en el ámbito de la educación no formal destaca que una de las cláusulas de contratación del centro sociocultural obliga a

realizar, al menos, dos actividades de igualdad en el curso escolar en *Gazteleku* y ludoteca, a ser posible implicando a padres y madres.

- Se ofreció formación de Beldur Barik, a la que acudió el responsable del Centro Socio Cultural y el responsable del *Gazteleku*. Se incluyeron cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación del centro sociocultural con la obligatoriedad de llevar a cabo una formación adaptada a sus puestos de trabajo en materia de igualdad: coeducación, detección de posibles situaciones de violencia y formación básica en igualdad.

Todas estas acciones suponen un avance importante, en la medida en que constituyen experiencias piloto de desarrollo de acciones de coeducación, tanto en el ámbito de la educación formal como en el ámbito de la educación no formal, en tres de los cuatro municipios con mayor población.

Como reto, cabe plantearse la posibilidad de sistematizar en el resto de municipios la experiencia de Legutio, en la medida en la que ha supuesto un abordaje integral: con el profesorado, a través del contacto con la responsable de coeducación; con el alumnado, mediante la programación de acciones para padres y madres, a través de la coordinación con la psicóloga y la planificación de acciones con el AMPA; y con educación no formal, mediante el planteamiento de acciones con el *Gazteleku*. En este sentido, las cláusulas de Zigoitia son también una buena práctica que en Legutio también cabría plantearse.

En el fondo se trasluce una necesidad de planificar y coordinar la actividad de coeducación en toda la cuadrilla mediante un proyecto integral, como pudiera ser un Plan de Coeducación para Gorbeialdea que tuviera en cuenta las directrices del Plan Director de Gobierno Vasco

- Ahondar en el modelo de escuela coeducativa e introducir la perspectiva de género en las actividades de los centros desde un planteamiento global.
- Ahondar en el modelo de espacios no formales que integran la coeducación e introducir la perspectiva de género en la cultura y en las prácticas de los equipamientos y las colonias desde un planteamiento integral.
- Orientar a niños, niñas y jóvenes para que puedan elegir su itinerario vital, académico y profesional desde la libertad, la diversidad de opciones y sin condicionamientos de género.
- Integrar la perspectiva de género en el abordaje del fracaso escolar y garantizar que el acceso al sistema educativo sea universal, y la continuidad en éste para todas las niñas y niños, teniendo en cuenta la diversidad del alumnado (étnica, cultural, social, económica, funcional, sexual, etc.).

- Educar desde ámbitos formales y no formales para unas relaciones afectivo-sexuales y una convivencia basada en la diversidad sexual y en la igualdad de mujeres y hombres.
- Prevenir la violencia de género, detectar de forma precoz los casos y prestar una atención eficaz a las víctimas, implicando de manera especial a toda la comunidad educativa (incluyendo a la familia y cuidadoras/es); analizar la percepción que en relación con la igualdad se tiene en el colegio, instituto y formaciones extraescolares como, por ejemplo, saber educar en la detección de la existencia o ausencia de roles y estereotipos sexistas.

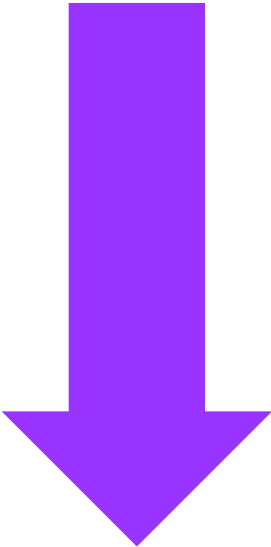
El abordaje y concreción de todos estos objetivos podría plantearse en cada centro mediante procesos participativos que ayudaran a planificar *ad hoc* prioridades, funciones de los distintos agentes, alcance de objetivos a plantear, etcétera; y/o mediante procesos conjuntos. En cualquier caso, podría ser interesante, en caso de que los centros mostraran interés, la creación de una mesa de coeducación en la cuadrilla, en la que pudieran intercambiarse experiencias y buenas prácticas. Esta estructura de coordinación podría abarcar a representantes de los espacios de educación no formal y a las AMPAS, en función, igualmente del interés y predisposición que muestren.

Según la encuesta realizada a la población para que evaluase del 1 al 5 el avance en igualdad entre mujeres y hombres en el **área de la educación**, el 35% de las personas encuestadas opina que se ha realizado suficientemente; adecuadamente, el 23% y muy adecuadamente, el 10%; mientras que el 19% opina que insuficientemente y muy insuficientemente el 13%; de modo que la **opinión positiva es de un 68%**.




## C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL QUE QUEDA POR RECORRER EN EDUCACIÓN

### CAMINO RECORRIDO

- 
- Establecimiento de relación estable con responsable de coeducación en Legutio.
  - Establecimiento de relaciones estables con AMPA de Legutio.
  - Realización de acciones puntuales en Aramaio -cuantacuentos, marcapáginas y guía de juguetes no sexistas-.
  - Introducción de acciones para la igualdad en espacio de educación no formal de Zigoitia de forma estable, y experiencia puntual con el espacio de educación no formal de Legutio. Formación de agentes.

### CAMINO POR RECORRER

- 
- Ampliación de la experiencia con la Ikastola de Legutio a todos los centros de la cuadrilla: relación habitual con persona de referencia, planificación anual en coeducación y acciones periódicas en igualdad con profesorado, alumnado y las AMPAS.
  - Elaboración de un diagnóstico y plan de acción en materia de coeducación, que incluya espacio formal y no formal.
  - Creación de una mesa de coeducación, en coordinación con Berritzegune, y mantenimiento de intercambio de experiencias con otras cuadrillas en materia de coeducación.

### 5.3.3 ÁREA DE EMPLEO

#### A. EVALUACIÓN DE DISEÑO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER EN EMPLEO?

Es fundamental que el *mainstreaming* de género atraviese todas las facetas administración del ayuntamiento, y especialmente, las relacionadas con el empleo, tanto público como privado, en la medida en que el empoderamiento pasa por un incremento de la autonomía de las mujeres, que no es posible si no se accede a los recursos económicos y a las vías estables para el mantenimiento de estos recursos.

Aun así, para esta área, en los cuatro planes sólo encontramos tres acciones: una en el Plan de Aramaio y dos en el de Legutio. No hay acciones relacionadas con el empleo en los planes de Zigoitia ni Zuia y todas las acciones que se han detectado, se refieren al acceso al empleo público o a las contrataciones de la administración, sin que se contemple medidas de acción positiva en el diseño de políticas de promoción económica.

Aramaio	Legutio
Que haya una mesa de decisión paritaria en los procesos de elección, de promoción y de provisión para puestos públicos que se pongan en marcha desde el Ayuntamiento	Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
	Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

En rojo, las acciones no cumplidas; en negro, en proceso.

El análisis del cumplimiento de las acciones programadas en el área, muestra que en Aramaio no se ha realizado la única acción prevista. En Legutio, de las dos acciones programadas, una no se ha realizado. Sin embargo, la acción planeada para incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios, está en proceso de realización.

#### CUMPLIMIENTO DE ACCIONES: EMPLEO



Gráfico 35: Acciones del área de empleo por grado de cumplimiento. 2018. Fuente elaboración propia a partir de información municipal.

## B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO EN EMPLEO?

Evidentemente, la escasa actividad en materia de promoción del empleo remunerado de las mujeres de la cuadrilla, impide que pueda hablarse de logros o avances en este sentido, ni a nivel de productos directos de la actividad, ni a nivel de cambio social.

En cambio, sí cabe preguntarse en qué medida eran necesarias las líneas de trabajo que no se abordaron, y cuál es la situación de las mujeres en relación al mercado de trabajo en la cuadrilla.

El primer dato relevante es lógicamente, determinar cuántas mujeres está en el mercado de trabajo, es decir, el número de mujeres activas, que en 2017 asciende a 2023, lo que supone un 44% de las mujeres de Gorbeialdea, frente al 49% de los hombres activos.

El índice de feminización de la actividad, es decir la relación entre hombres activos y mujeres activas, es del 0,79. Entendiendo que la paridad se situaría en una relación uno a uno, observamos que Gorbeialdea se encuentra a bastante distancia con respecto al resto del Territorio Histórico y la CAE, cuyos índices de feminización de la actividad están en 0,92.

Lo mismo ocurre con la ocupación. En Gorbeialdea hay 1811 mujeres ocupadas. Si dividimos el número de mujeres ocupadas frente al número de hombres ocupados, el índice de feminización de la ocupación es 0,78 también muy por debajo del entorno, en donde se sitúa en 0,9.

	Población Activa		Población ocupada	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
CAE	508.327	549.927	425.528	469.929
Álava	77.301	83.982	64.817	72.561
Gorbeialdea	2.023	2.560	1.811	2.311

Gráfico 36: Población activa y ocupada en Gorbeialdea, Álava y la CAE en 2016. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eustat.

Por el contrario, el índice de feminización del paro se sitúa en la CAE en 1,27; y en Álava, en 1,34; mientras que en Gorbeialdea apenas se sitúa por encima de uno: aunque el paro está también feminizado, es en una proporción significativamente inferior a la del entorno. Esto, sin embargo, teniendo en cuenta los datos de actividad no es necesariamente positivo, ya que es probable que el menor índice de paradas se deba a que hay una mayor proporción de inactivas, mujeres que no están registradas como demandantes de empleo.

### INDICE DE FEMINIZACIÓN DE ACTIVIDAD OCUPACIÓN Y PARO. COMPARATIVA GORBEIALDEA THA Y CAE

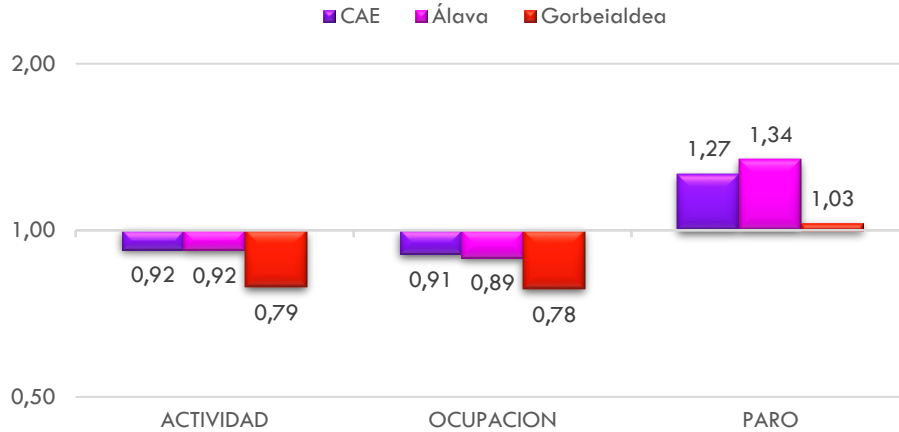


Gráfico 37: Índices de feminización de actividad, ocupación y paro en CAE Territorio Histórico de Álava y Cuadrilla de Gorbeialdea en 2017. Cálculo a partir de número absoluto de mujeres entre número absoluto de hombres por cada variable. Elaboración propia a partir de datos de Garapen.

En cualquier caso, el gráfico muestra claramente cómo las categorías en las que las mujeres están "sobre-representadas" (es decir, son mayoría) son precisamente aquellas que denotan la peor situación en el mercado de trabajo (Índice de Feminización en paro por encima de 1). Por el contrario, están "infra-representadas" (índices de feminización por debajo de 1) en las de actividad y ocupación.

Además, resulta interesante profundizar en los datos sobre la evolución del paro en la cuadrilla

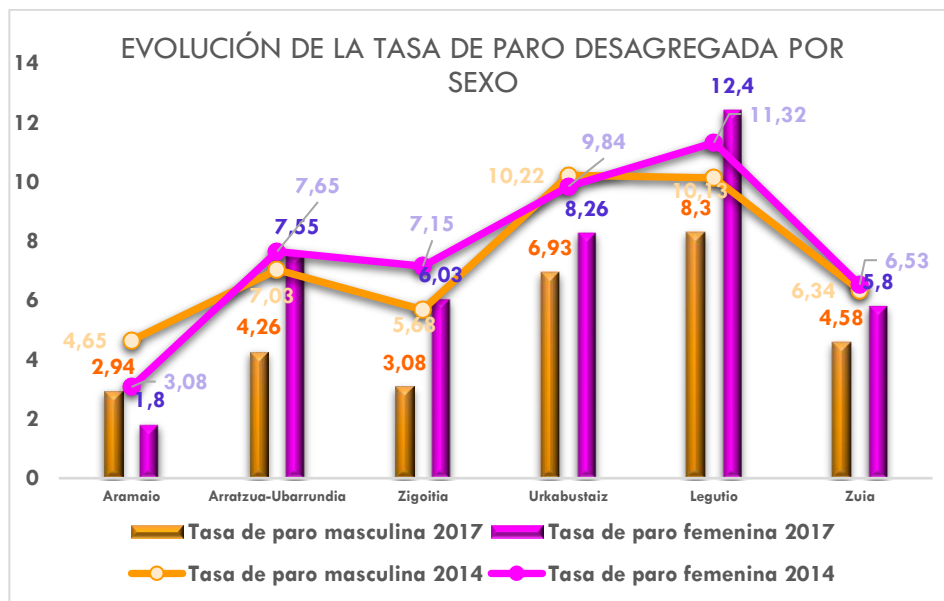


Gráfico 38: Tasa de paro desagregada por sexo en Aramaio, Arratzua-Ubarandía, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Periodo de 2010 a 2017. Fuente Garapen.

En el gráfico anterior puede observarse que, si bien la evolución de la tasa de paro femenino entre 2014 y 2017 es positiva, ya que ha descendido todos los municipios, salvo Legutio, este descenso no ha sido tan acusado como el del paro masculino.

De hecho, como se evidencia en el gráfico siguiente, el porcentaje de mujeres sobre el total de personas paradas, ha subido en todas las localidades salvo Aramaio. En Arratzua-Ubarrundia, Zigoitia, Legutio y Zuia, en estos cuatro años se ha pasado a que las mujeres constituyan más de la mitad de las personas paradas, situación que en 2014 sólo ocurría en Zigoitia.

### EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE PARO FEMENINO 2014-2017

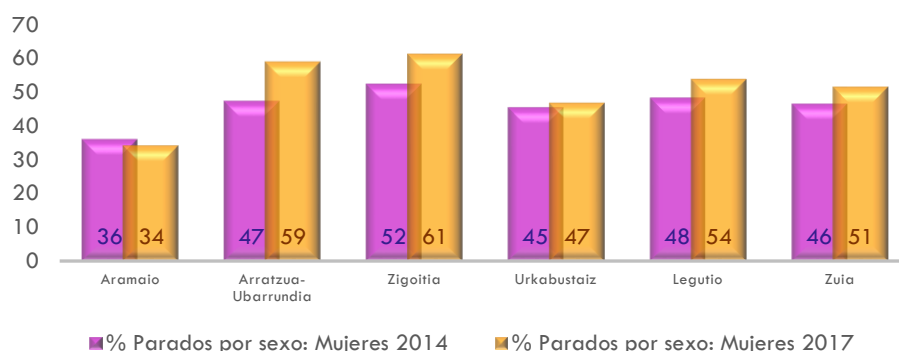


Gráfico 39: Evolución del porcentaje de mujeres paradas entre 2014 y 2017 en los seis municipios de la Cuadrilla de Gorbaialde. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Lanbide.

Cabe preguntarse, por tanto, qué está ocurriendo con las contrataciones.

El pasado año se han realizado 1896 contratos masculinos frente a 1695 femeninos: una brecha de género de 201 contratos menos.

Curiosamente, en todas las localidades, salvo Legutio, se realizaron más contratos femeninos. Pero este municipio fue donde más contrataciones se produjeron, 1537 de las cuales sólo algo más de una cuarta parte fueron realizadas a mujeres.

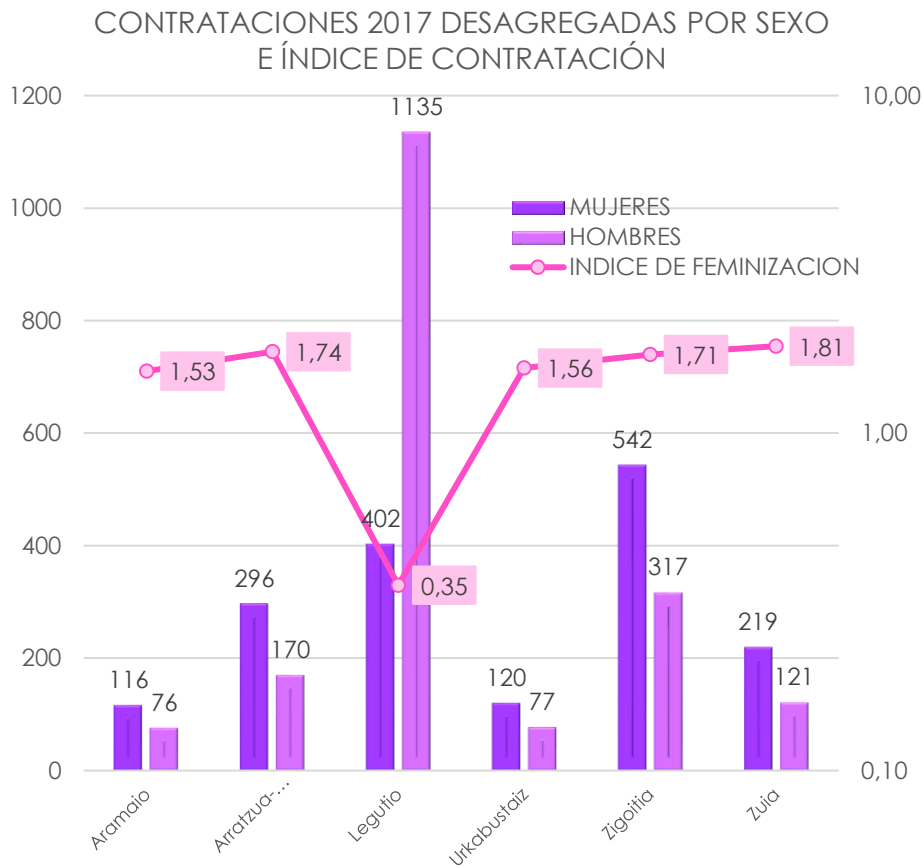


Gráfico 40: Número de contrataciones por municipio y sexo, e índice de feminización de la contratación por municipio 2017. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Garapen.

Otro elemento de análisis interesante es valorar la calidad de los contratos, que como puede verse en el la gráfica siguiente, es también significativamente peor en las mujeres.

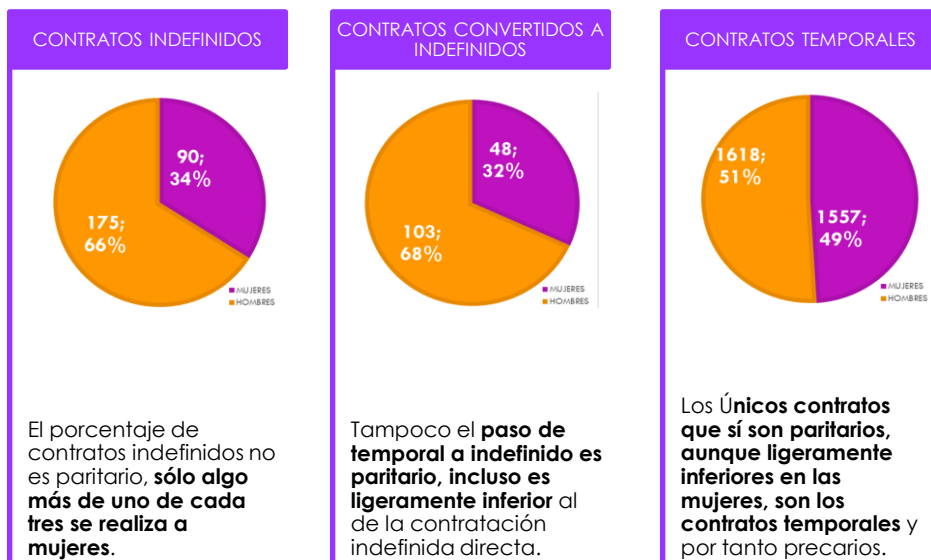


Gráfico 41: Porcentaje por Tipo de contrato para el conjunto de los seis municipios. Datos del 2017. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Garapen.

Por tanto, los índices de actividad y ocupación son inferiores en las mujeres.

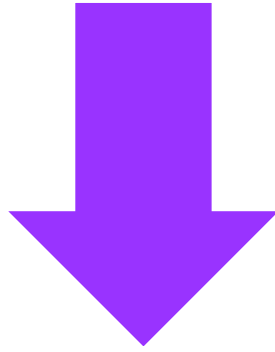
Los índices de paro son superiores y aunque el paro en general, también el femenino, ha descendido en la cuadrilla, la proporción de mujeres paradas ha aumentado. Las mejoras en el acceso al empleo por tanto han sido menos significativas entre la población femenina y la masculina.

Las contrataciones a mujeres en el conjunto de la cuadrilla han sido menos, si bien se trata de la cuantía total. En la mayor parte de municipios se han realizado más contratos a mujeres que a hombres.

Esos contratos, en su mayoría, han sido precarios. La presencia de mujeres en el acceso al empleo estable no llegó en 2017 a las ratios que la Ley 4/2005 considera paritarios.

Según la encuesta realizada a la población para que evaluase del 1 al 5 el avance en igualdad entre mujeres y hombres en el **área de empleo**, el 42% de las personas encuestadas cree que se ha realizado suficientemente; adecuadamente, el 10% y muy adecuadamente, el 6%; mientras que el 29% opina que, insuficientemente y muy insuficientemente, el 13%; de modo que **el 58% de la ciudadanía que ha realizado la encuesta tiene una opinión positiva.**

## C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL QUE QUEDA POR RECORRER EN DE EMPLEO



### CAMINO RECORRIDO

- Introducción de cláusulas para la igualdad.



### CAMINO POR RECORRER

- Paro: la disminución de la tasa de paro femenino, que es de 6,30% en mujeres, frente a 4,60% en los hombres.
- Contratación y mejoras en el acceso al empleo: Los contratos femeninos son el 89% con respecto a los masculinos.
- Mejoras en las condiciones de empleo: De los contratos femeninos el 91% son temporales mientras que en las contrataciones masculinas la temporalidad baja al 85 %.
- Pese a esto, sólo se plantean tres acciones en los planes y todas sobre ámbito público. No se han diseñado políticas para reducir las brechas de género en el acceso al empleo, ni para la promoción ni para la igualdad salarial. El plan no contemplaba la difusión de las medidas para promover la realización de planes de igualdad en empresas de la zona, ni se han desarrollado acciones para introducir la perspectiva de género en las políticas de empleo, ni tampoco se ha visto la necesidad durante los procesos de formación de modificar esta situación. Por tanto, es necesario no sólo profundizar en el diagnóstico, sino hacer un plan para fomentar la empleabilidad de las mujeres en el que participe el personal técnico de la cuadrilla formándose intensivamente en perspectiva de género.





### 5.3.4 ÁREA DE INCLUSIÓN SOCIAL

#### A. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER Y QUÉ HEMOS HECHO EN INCLUSIÓN SOCIAL?

Tan sólo encontramos ocho acciones previstas para esta área: seis para Aramaio, una en Legutio y otra en Zuia. No hay acciones en Zigoitia.

Aramaio	Legutio	Zuia
Complementar con servicios gratuitos o con medidas que sean compatibles, la capacitación para el trabajo para mujeres que están en pobreza, en riesgo de exclusión	Análisis sobre la situación y necesidades de mujeres y hombres mayores (uso de recursos sociales, recursos económicos, entorno de cuidados, situación de dependencia, etc.) desde la perspectiva de género.	Participar en la divulgación del papel de los servicios sociales del municipio.
Seguir facilitando la orientación y capacitación para el trabajo de mujeres que han pasado la mayor parte de sus vidas haciendo las labores de casa y de cuidados		
Estudiar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres que están en pobreza o en riesgo de exclusión, y averiguar si son suficientes las ayudas o intermediarios de que disponen; todo ello para valorar criterios de flexibilización o creación recursos complementarios.		
En los programas de participación, con las mujeres en situación de discriminación múltiple, trabajar las habilidades sociopolíticas fortaleciendo su autogestión, para que tengan herramientas de canalización de sus necesidades y de sus intereses		
Evaluar la situación de las viudas que viven en Aramaio		
Llevar a cabo y dotar de dinero cursos y actividades que tengan como objetivo que las mujeres mejoren su autonomía personal, la toma de conciencia y el desarrollo de su autonomía.		

*En morado, las cumplidas; en rojo, las no cumplidas. En negro, la acción que está en proceso de cumplimiento en otro estudio a nivel de todo el Territorio Histórico.*

El análisis evidencia que se ha cumplido una cuarta parte de las acciones propuestas ya que, en Aramaio ya sólo se ha realizado una de las seis, la dirigida al fomento de la autonomía individual, que podemos considerar realizada gracias a la actividad de LAIAeskola.

No se han abordado en Aramaio las medidas de abordaje de la discriminación múltiple –por clase social o estado civil, viudas–, ni el trabajo con personas de tercera edad en Legutio, o la difusión de los servicios sociales en Zuia.



Gráfico 42: Acciones del área de inclusión social de los ayuntamientos de Aramaio, Legutio y Zuia, por grado de cumplimiento. 2018. Fuente elaboración propia a partir de información municipal.

### B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO INCLUSIÓN SOCIAL?

La tardía contratación de la técnica de igualdad ha dado poco margen para el impulso de políticas realmente transversales. En el campo de relación entre el servicio de igualdad y los servicios sociales, 2017 se ha centrado en un intenso trabajo para el desarrollo e implantación de un protocolo interinstitucional contra la violencia machista, que ha supuesto un significativo esfuerzo para ambas partes.

Como elemento positivo de este proceso, hay que destacar que, además de los cambios en los procedimientos, se han establecido cauces estables de relación. A lo largo de 2018 el trato ha continuado, mediante la realización de un análisis sobre la feminización de la pobreza, ejecutado en todo el territorio, con la financiación de la DFA, pero con desglose por cuadrillas. En este estudio han participado las trabajadoras sociales junto a la técnica de igualdad, y supone que no sólo es está en proceso de abordar una de las acciones clave en Aramaio, sino que además esta acción se realizará en toda la cuadrilla. Los resultados permitirán afinar en las conclusiones sobre qué es necesario trabajar en este campo, si bien podemos ir desgranando datos que nos aporten algunas pistas importantes

Un análisis simple de las rentas medias de hombres y mujeres, evidencia que, en todos los municipios la brecha se sitúa entre los nueve mil euros de Aramaio, y los trece mil de Zigoitia, que es el municipio con mayor renta media.

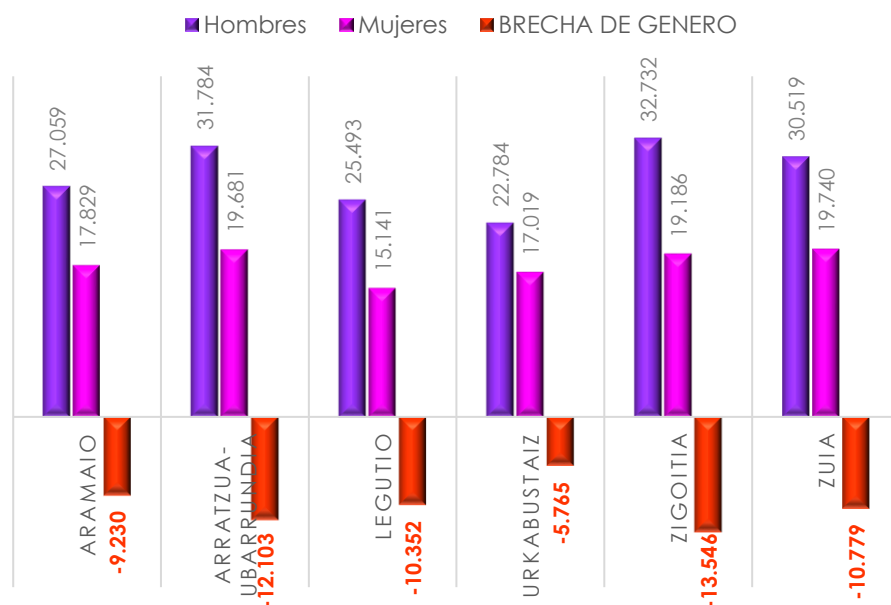


Gráfico 43 Renta media desagregada por municipio y sexo, en euros, 2017. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Garapen.

La renta media femenina más baja se sitúa en Legutio, y le sigue Urkabustaiz, el municipio con menor renta media de la cuadrilla, y Aramaio.

Es por tanto lógico que un análisis de los expedientes activos de personas perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI), a 1 de mayo de 2018, nos arroje los siguientes datos:

Edad	ARAMAIO		ARRATZUA-U		LEGUTIO		URKABUSTAIZ		ZIGOITIA		ZUIA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
20 a 24							<5	<5				
25 a 29					<5		<5					
30 a 34		<5	<5	<5		<5	<5	<5	<5			
35 a 39	<5				<5	<5	<5	<5				<5
40 a 44	<5	<5			5	<5	<5	<5	<5			
45 a 49	<5			<5	<5	<5		<5				<5
50 a 54	<5				7	<5	<5					<5
55 a 59					<5	<5			<5	<5	<5	<5
60 a 64					<5				<5			
65 y más	<5	<5			<5	6	<5	<5			<5	<5

Tabla 11: Personas perceptoras de RGI en cada municipio distribuidas por tramos de edad y desagregadas por sexo. Mayo de 2018. Fuente: Lanbide.

Si bien el secreto estadístico no permite dar cifras exactas por municipio, los totales de la cuadrilla informan de que, a pesar de la menor renta y el mayor riesgo de pobreza de las mujeres, sólo les correspondían 43 de los

99 expedientes activos en el mes de referencia. Esto se debe probablemente a que la RGI se percibe por hogar, de tal forma que, si se pertenece a una unidad de convivencia en la que los ingresos superan el máximo establecido por número de integrantes, no se puede solicitar. Cuando la RGI es solicitada por una unidad convivencial, los datos demuestran que los titulares son en su mayoría hombres. Desde el punto de vista del empoderamiento y la autonomía económica, es una cuestión sobre la que sería necesaria, por tanto, una reflexión.

Por otra parte, y con respecto a las personas dependientes, el Decreto Foral 56/2016, del Consejo de Diputados de 3 de agosto, modifica el Decreto Foral 36/2014, de 22 de julio, que regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia, la calificación de la discapacidad, la existencia de trastornos del desarrollo o del riesgo de padecerlo y el derecho y el procedimiento de acceso en tales condiciones a los servicios y prestaciones económicas de Servicios Sociales en Álava.

El análisis de los datos obtenidos desde el Instituto Foral de Bienestar Social (IFBS) sobre la situación de dependencia en Gorbialdea en 2016, muestra que Zuia presenta el mayor número de nuevas valoraciones y de personas con reconocimiento de dependencia. Le siguen Zigoitia y Aramaio, aunque con cifras inferiores a la mitad de las de Zuia.

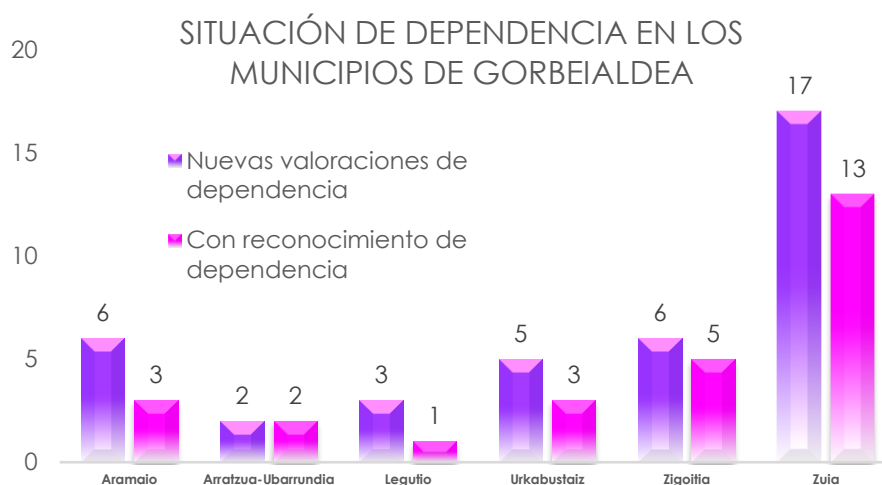


Gráfico 44: Datos sobre valoraciones y reconocimiento de dependencia por municipio en 2016. Fuente: elaboración propia a partir de datos del IFBS.

Por tanto, en coherencia con estos datos, en la cuadrilla hay un total de 335 personas en situación de dependencia a 31 de diciembre de 2016, y su distribución por municipios indica que un 37% de estas personas se

encuentran en Zuia. Aramaio y Zigoitia son los siguientes municipios donde vive mayor porcentaje de personas dependientes se detectan.

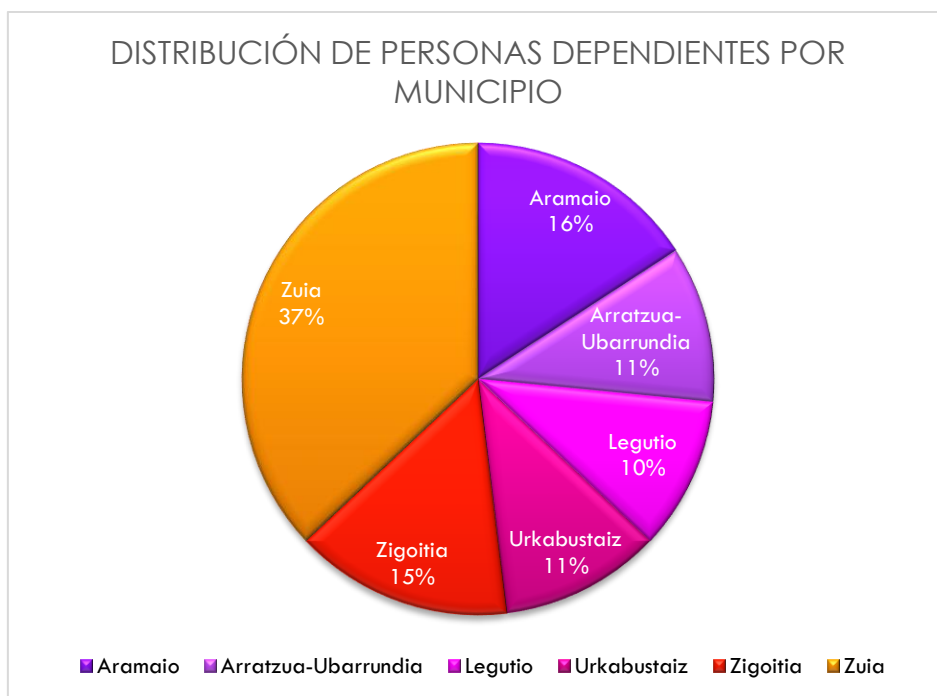


Gráfico 45 Porcentaje de personas en situación de dependencia en los seis municipios de Gorbeialdea a 31 de diciembre de 2016. Fuente: elaboración propia a partir de datos del IFBS.

Por lo que respecta a las personas mayores, tal y como destacábamos en el capítulo de análisis demográfico, la mayor parte de los municipios han aumentado en los últimos cuatro años sus índices de envejecimiento, y tres municipios, Aramaio, Zuia y Urkabustaiz, presentan índices de sobre-envejecimiento superiores a la media de Álava.

Los datos evidencian que los recursos asistenciales para personas mayores disponibles en Gorbeialdea se limitan a tres Centros Rurales de Atención Diurna. Se trata de espacios de carácter integrado, preventivo, asistencial y comunitario que presta diferentes servicios de apoyo en las actividades de la vida diaria, de ocio y tiempo libre a personas mayores que, con un grado de autonomía variable, mantienen una estructura familiar que les permite continuar residiendo en su domicilio con una aceptable calidad de vida. Se sitúan en Aramaio, Zuia y Zigoitia –no en Urkabustaiz, donde hay índices de envejecimiento y sobre-envejecimiento más alto- y las 48 plazas se distribuyen de la siguiente manera:

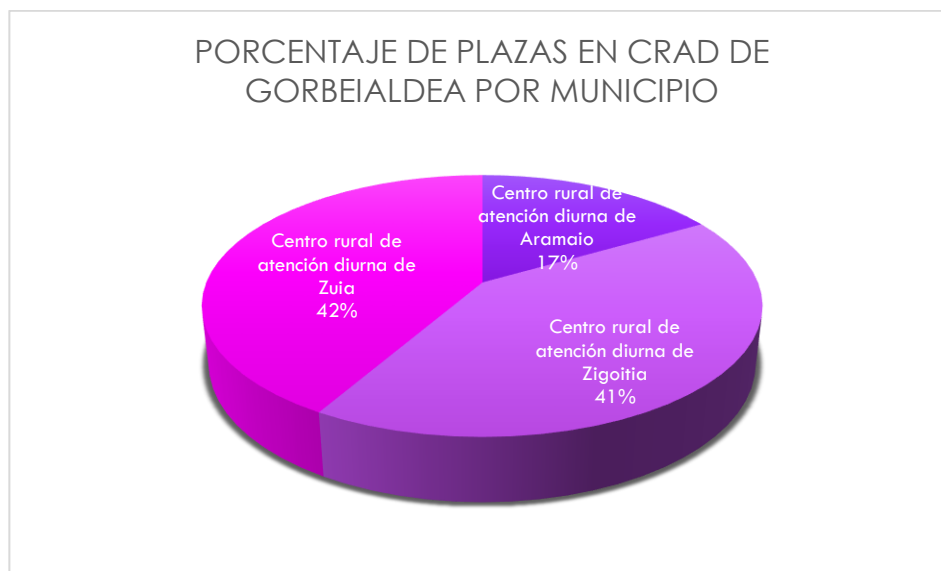
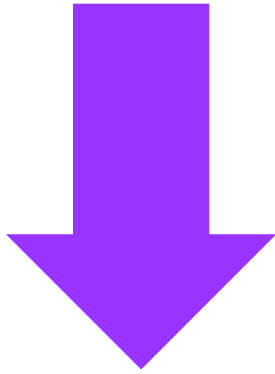


Gráfico 46: Porcentaje de plazas en los Centros Rurales de Atención Diurna de Aramaio, Zigoitia y Zuia, sobre el total de la Cuadrilla. Fuente: Elaboración propia a partir de datos IFBS.

Si bien la cuestión de los cuidados a mayores, menores y personas dependientes, es una cuestión que se abordará en el eje tres, en este punto si cabe plantearse que sería interesante analizar cómo se introduce la perspectiva de género en la gestión de estos centros de día, tanto en la gestión, como en la atención a personas usuarias como en la relación a familiares, en la medida en que todos estos perfiles suelen estar feminizados y suelen estar en situación desigualdad por causas diferentes: en el caso de las trabajadoras, por las condiciones laborales, remuneración y trato, en el caso de las familias, porque la mayor parte de las personas de referencia que asumen el cuidado son mujeres a las que podría ayudar crear iniciativas para corresponsabilizar a los hombres y crear redes de autocuidado y a las personas usuarias porque son también en su mayoría mujeres, cuyos procesos de empoderamiento aún en la vejez pueden seguir desarrollándose.

Según la encuesta realizada a la población para que evaluase del 1 al 5 el avance en igualdad entre mujeres y hombres en el **área de los servicios sociales**, que abarcaría a la inclusión social, el 42% de las personas encuestadas piensa que se ha realizado suficientemente; adecuadamente, el 16% y muy adecuadamente, el 3%; mientras que el 25% cree que insuficientemente y muy insuficientemente, el 13%; de modo que **la mayoría, el 61% tiene una la opinión positiva.**

## C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL QUE QUEDA POR RECORRER EN INCLUSIÓN SOCIAL



### CAMINO RECORRIDO

- Se han establecido procesos de trabajo coordinados con otras instituciones para mujeres que enfrentan situaciones de violencia.
- Se ha comenzado un estudio sobre feminización de la pobreza en la cuadrilla.



### CAMINO POR RECORRER

- No existen datos sobre las necesidades y demandas de las personas dependientes de la cuadrilla ni de las personas cuidadoras. Sería necesario realizar un diagnóstico sobre perspectiva de género en la atención a la dependencia.
- Las personas mayores constituyen una parte cada vez mayor del total de la población. La atención al empoderamiento de las mujeres mayores, y la introducción de la perspectiva de género en los servicios y recursos de atención a este colectivo es fundamental, no sólo porque es un grupo poblacional normalmente feminizado, sino también porque cuando presenta necesidades de cuidado estas también son atendidas mayoritariamente por mujeres, tanto desde el espacio público y escasamente remunerado, como desde el espacio gratuito y privado.



### 5.3.5. ÁREA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE

#### A. EVALUACIÓN DE DISEÑO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER EN URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE?

El área de Urbanismo y Medio Ambiente nos encontramos ocho acciones: siete en el plan de Aramaio, y una en el de Legutio. No encontramos acciones programadas para esta área en los planes de Zigoitia ni de Zuia. Entre estas acciones tampoco encontramos ninguna relacionada directamente con el Medio ambiente.

Aramaio	Legutio
Evaluar la participación de mujeres y de asociaciones de mujeres en los procesos participativos y de consulta relacionados con el medio ambiente, plan de urbanismo y transporte público.	Recoger propuestas de la ciudadanía para mejorar aspectos urbanísticos de la seguridad, accesibilidad, etc., así como la sensación de seguridad de las mujeres de Legutio.
Estudiar los nombres de calles, plazas, parques, monumentos y elementos simbólicos del pueblo, junto con las mujeres del pueblo, para evaluar el reconocimiento simbólico de éstas, y para recibir propuestas.	
Formar al personal técnico de urbanismo en este tema para que puedan introducir elementos adecuados en el plan de urbanismo para que las vidas familiar y laboral puedan ser compatibles	
Promover un compromiso por parte del Ayuntamiento para realizar un estudio previo de impacto de género en el plan de urbanismo, para construir un pueblo desde el punto de vista de la corresponsabilidad y que ayude en la lucha contra la violencia hacia las mujeres	
Reunirse con las mujeres del pueblo, con el objetivo de identificar los lugares no seguros, incluidos el transporte público	
Poco a poco, adecuar los puntos identificados en la acción anterior, tomando medidas para neutralizar los que generan inseguridad (iluminar, medidas básicas de limpieza de todos los lugares del pueblo...)	
Que las personas que se encargan del diseño del urbanismo, y de los espacios públicos reciban capacitación para adecuar los espacios de riesgo y para establecer las medidas de lugares seguros.	

*En morado, las acciones cumplidas; en rojo, las no cumplidas.*

Ni en Aramaio ni en Legutio se han realizado ninguna de las acciones que estaban programadas.



## CUMPLIMIENTO DE ACCIONES: URBANISMO



Gráfico 47: Porcentaje de acciones del área de urbanismo y medio ambiente de los ayuntamientos de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia por grado de cumplimiento. 2017. Fuente elaboración propia a partir de información municipal.

Este análisis pone de manifiesto que esta área ha de ser trabajada en mayor profundidad y tenida en cuenta en las políticas de Igualdad tanto de la Cuadrilla de Gorbeialdea como de sus municipios.

### B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO EN URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE?

Tradicionalmente el área de urbanismo ha sido una de las áreas en las que más complejo suele resultar para las unidades de igualdad tejer alianzas, por tratarse de un sector tradicionalmente masculinizado y en el que hasta hace relativamente poco tiempo se manejaba poca información sobre su impacto potencial de género. Sin embargo, la situación entre 2014 y 2017 en este ámbito ha evolucionado exponencialmente, con el fortalecimiento y traslado al ámbito político y social de un potente marco teórico en la materia y con el desarrollo de muchas y muy variadas experiencias dirigidas a introducir la perspectiva de género en los instrumentos de ordenación urbana.

Efectivamente, el urbanismo influye directamente en el acceso a las posibilidades de empleo, en la posibilidad de socializar los cuidados y en la facilidad del acceso a los recursos. Un municipio que no tiene en cuenta la perspectiva de género puede perjudicar a la igualdad económica de las mujeres, puede dificultar la vida cotidiana y los cuidados -que aún hoy recaen mayoritariamente en mujeres- incrementando las brechas de acceso al empleo y de los usos del tiempo.

La Ley 2/2006, de 30 de junio, de Suelo y Urbanismo, obliga a los municipios a realizar un Plan General de Ordenación Urbana -PGOU- antes de 2020. De los municipios de Gorbialdea, Aramaio tiene un PGOU aprobado desde 2012 y Urkabustaiz hizo lo propio en 2014. Zigoitia está en fase de Avance desde 2011 y Arratzua-Ubarrundia, en fase de aprobación inicial. El resto de municipios aún tienen normas subsidiarias.

Hay que recordar que jurídicamente, los PGOU revisten naturaleza reglamentaria y, por tanto, están sujetos a legislación para la igualdad que, tanto desde el ámbito estatal con la Ley 3/2007, como autonómico con la Ley 4/2005, les obligan a realizar una Evaluación de Impacto de Género. De hecho, en el Estado español existen sentencias del Tribunal Supremo declarando la nulidad de Planes Generales de Ordenación Urbana de los municipios de Málaga -sentencia de 6 de octubre de 2015<sup>1</sup>- y de Madrid, - 19 de abril de 2017- por no cumplir esta normativa.

Por tanto, es un momento idóneo para que los municipios sin PGOU definitivo aprobado, introduzcan la perspectiva de género. Igualmente sería interesante que los municipios con PGOU vigente realizaran un análisis desde la perspectiva de género del municipio, incorporando en anexo a su PGOU las medidas que contribuyan a un urbanismo más inclusivo.

Además, es fundamental que las áreas de urbanismo reciban formación sobre urbanismo feminista, inclusivo y con perspectiva de género, de modo que se posibilite la puesta en marcha de las medidas que surjan y se incluya la perspectiva de género en los procesos participativos habituales del urbanismo municipal y se recojan y analice la participación y las aportaciones ciudadanas de forma desagregada, asegurando que se incluyen las aportaciones de las mujeres.

Por otra parte, hasta ahora la relación entre medio ambiente e igualdad se ha centrado sobre todo en sensibilidad del departamento de medio ambiente a la hora de programar acciones. Se trata de una medida que, si bien no estaba programada específicamente para esta área de la cuadrilla, sí se contemplaba en varios planes de igualdad municipales, y se ha desarrollado, como se verá en el próximo capítulo, con gran sistematicidad.

---

<sup>1</sup> Puede encontrarse el texto íntegro de ambas sentencias en los siguientes enlaces:  
2015:

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=TS&reference=7512184&links=&optimize=20151106&publicinterface=true>

2017:

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=8039883&links=&optimize=20170531&publicinterface=true>

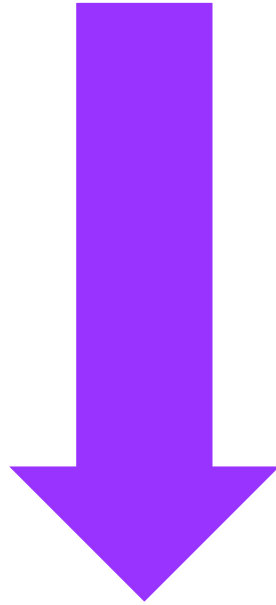
Pero más allá, medio ambiente e igualdad comparten objetivos, estrategias y públicos objetivo, por lo que sería interesante intensificar la relación y aunar esfuerzos en ambos frentes.

En relación a los objetivos, en ambos casos es clave la lucha por el sostenimiento de la vida y por el replanteamiento de las prioridades económicas, filosóficas y sociopolíticas para poner la vida en el centro del objeto de nuestro sistema social. La economía feminista y el ecofeminismo desde la igualdad o la consideración en medioambiente de la equidad social como parte de la sostenibilidad, son puntos en común sobre los que sería interesante un abordaje coordinado: verde sobre morado y morado sobre verde. En materia de urbanismo, los indicadores de sostenibilidad ambiental y los de urbanismo inclusivo son también muchas veces coincidentes, por lo que las revisiones de los PGOU y el trabajo de transversalidad en urbanismo sería interesante que adquiriesen esa –al menos doble- dimensionalidad.

También en estrategias pueden plantearse objetivos comunes que abordar de forma coordinada, por ejemplo, en el trabajo de introducción de cláusulas para la igualdad y de compra pública verde simultánea. Todas ellas y otras que puedan surgir, son oportunidades de trabajo conjunto que con toda probabilidad pueden generar sinergias positivas, por lo que una medida posible, sería establecer cauces de relación estable entre el personal técnico de ambas áreas, revisar conjuntamente su planificación anual, y comenzar a definir acciones de interés común.

La opinión de la población sobre el avance en igualdad entre mujeres y hombres en el **área de urbanismo** mediante la valoración del 1 al 5 es la siguiente: el 29% opina que se ha avanzado suficientemente, adecuadamente, el 10%; y muy adecuadamente, el 6%; mientras que el 32% opina que se ha avanzado insuficientemente, y muy insuficientemente, el 23%; de modo que la **opinión positiva es minoritaria: sólo para el 45%**. Estos datos concuerdan con los revelados por la evaluación del cumplimiento general en este ámbito.

## C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL QUE QUEDA POR ANDAR EN URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE



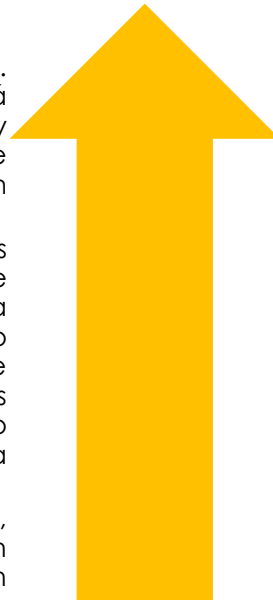
### CAMINO RECORRIDO

- Los planes de igualdad de Armaio y Legutio eran los únicos que planteaban acciones en este sentido, ocho en total. Ninguna de ellas se ha cumplido.



### CAMINO POR RECORRER

- Aramaio tiene PGOU desde 2012. Urkabustaiz desde 2014, Zigoitia está en fase de avance desde 2011 y Arratzua-Ubarrundia, en fase de aprobación inicial. El resto tienen aún normas subsidiarias.
- La ley del suelo obliga a los municipios a realizar su PGOU antes de 2020, y las leyes de igualdad a elaborar una Evaluación de Impacto de Género de los mismos, por lo que es un momento idóneo para que los municipios sin PGOU definitivo aprobado, introduzcan la perspectiva de género.
- En materia de Medio Ambiente, existen puntos de trabajo común tanto en contenidos como en estrategias y públicos objetivo, por lo que se considera interesante establecer cauces de relación progresivos.



## 6. EJE III: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS

El llamado “problema” de la conciliación surge como consecuencia de la negación o invisibilización de una realidad: la del tiempo y el trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas. Esta situación es consecuencia directa de una visión androcéntrica y limitada del concepto de trabajo, que corresponde a la concepción que se forja durante la industrialización y en la que sólo se entiende por tal a las labores realizadas en el espacio público, de forma remunerada.

Esta concepción ha hecho que el trabajo doméstico sea una actividad que no tiene ni valor ni identidad y que por tanto se ha invisibilizado, obviando el hecho de que es un trabajo imprescindible para la vida, que conlleva un esfuerzo físico y psicológico elevado y una gran cantidad de tiempo, y sin el cual la vida no sería sostenible.

Esta invisibilización ha llevado a hacer cada vez más evidente el denominado “problema de los cuidados”: el acceso de las mujeres al trabajo productivo, sin una entrada equivalente o proporcional ni de los hombres ni del estado, ni de la sociedad civil, al mantenimiento de las tareas reproductivas, se evidencia la imposibilidad de compaginar ambas tareas.

Las estrategias que se plantean desde los cuatro Planes en términos de líneas de trabajo, se pueden dividir en dos epígrafes:

**Conciliación:** Objetivos y acciones destinados a compatibilizar la esfera productiva y la esfera reproductiva, mediante la flexibilización y/o adecuación de horarios de la primera.

**Corresponsabilidad y El modelo de cuidados:** Objetivos y acciones destinadas a involucrar a los hombres en especial, pero también al conjunto de la sociedad, en la necesidad de compartir las tareas de cuidados, de modo que se evite la doble y triple jornada de trabajo femenina. Implica el cambio de roles y la revisión de la masculinidad hegemónica.

Más allá, si bien en los Planes no se ve reflejado, podemos entender que la corresponsabilidad no es sólo entre hombres y mujeres, sino también entre lo público, lo privado y lo colectivo. Acoge, por tanto, de todas aquellas acciones destinadas a replantear el modelo social, analizando cuál es la importancia que actualmente se da a los cuidados y cuál es su valor real para la sostenibilidad de la vida, reflexionando sobre la coherencia de la organización social y de la distribución de los recursos con las necesidades reales, tangibles y perentorias que tenemos como colectivo social.

## 6.1 CONCILIACIÓN

### A. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y QUÉ HEMOS HECHO?

Las acciones en esta línea se dirigen sobre todo a fomentar la concienciación de la administración municipal y de diversos agentes para la confección de horarios más flexibles y acomodables a los diferentes hábitos de vida de las personas.

Así, en Aramaio se planificaron seis acciones; en Legutio, otras tres; en Zuia, dos que han sido realizadas; mientras en el plan de Zigoitia no hay ninguna.

Aramaio	Legutio	Zuia
Que la administración continúe con la flexibilización del calendario y del horario de los servicios de gestión, y atención dirigidas al público	Fomentar los servicios de conciliación en las actividades organizadas en el municipio.	Facilitar la participación de las mujeres en las actividades que se organicen desde el Ayuntamiento. Como la oferta de la ludoteca
Tener en cuenta las responsabilidades que conlleva la vida privada y los trabajos, a la hora de establecer los horarios de las actividades culturales	Analizar las necesidades en cuanto a los recursos de conciliación de las personas dependientes (sobre todo personas mayores y con discapacidad)	Garantizar la accesibilidad a todos los servicios y actividades organizadas y/o subvencionadas por el Ayuntamiento
Informar a al personal del Ayuntamiento de las medidas y permisos compatibles que existen para con el cuidado de personas enfermas, de niños y niñas o de personas dependientes	Organizar actividades en vacaciones escolares, dirigidas a menores de 6 años.	
Promover y hacer conocer el uso de los servicios y recursos que desde el departamento se dirigen a las personas dependientes y a sus cuidadoras		
Desde el departamento de servicios sociales, dar orientación y atención dirigida a personas que se dedican al cuidado de personas con falta de autonomía: dando orientación sobre recursos socioeconómicos; ofreciendo sistema de descanso y de ayuda; ayuda psicológica sobre los riesgos físicos y psíquicos que pueden derivarse de los trabajos de cuidados		
Dar seguimiento y evaluación a los recursos dirigidos a mejorar las cargas social, económica y psicológica que tienen las mujeres que cuidan de personas que están enfermas o en situación de dependencia		

En morado, las acciones cumplidas; en rojo la no realizadas y en negro, la que está en proceso.

De estas acciones, en Aramaio se ha llevado a cabo una, y otra está en proceso de realización, lo que supone un cumplimiento de algo más de

una tercera parte de lo planeado. En Legutio se ha realizado una de las tres propuestas y en Zuia se han logrado llevar a cabo las dos planteadas.



Gráfico 48: Acciones realizadas en el área de conciliación en Aramaio, Legutio y Zuia.  
Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales

## B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO CONCILIACIÓN?

En esta área, hay que remarcar los esfuerzos realizados por diferentes departamentos dedicados a flexibilizar los horarios de actividades y reuniones con el fin de propiciar la conciliación y facilitar la participación en las actividades ofrecidas por el consistorio.

Es el caso del personal técnico de medio ambiente de la cuadrilla, que oferta las reuniones informativas de un mismo tema en diferentes horarios, para así dar más posibilidad a todos los perfiles de ciudadanía a que acuda, lo que supone una buena práctica en especial para las personas cuidadoras.

Otro ejemplo es el caso de atención a familias en servicios sociales, que semanalmente dedican tres horas a atender a personas que no pueden ir al ayuntamiento, dando la posibilidad de que puedan recibir ayuda a domicilio

En cuanto a la oferta de servicio de guardería, la ludoteca de Legutio tiene un horario amplio donde no se necesita inscripción previa, de modo que se cubre esta necesidad a través del servicio para todas las actividades que se organizan en la localidad. En el caso de Zuia, hay

ludoteca y servicio de guardería para las actividades de igualdad y se realizan en todos los casos en ubicaciones fácilmente accesibles.

Teniendo en cuenta espacios de inclusión para zonas rurales, y también en Legutio, se tienen en cuenta las vacaciones escolares, de modo que hay unos programas especializados, como “Lore Maitea”, un servicio de guardería para niños y niñas sin escolarización obligatoria.

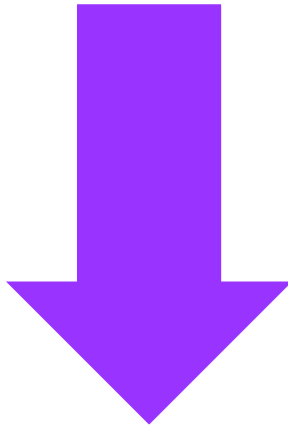
Es preciso continuar con esta línea de trabajo, que ha generado avances interesantes, añadiendo esfuerzos en otros aspectos dentro de esta área. Uno de los posibles espacios de mejora, a valorar, sería la realización de un plan de igualdad interno en el seno de las administraciones que integran la cuadrilla. Conocer las condiciones de trabajo del personal al servicio de las administraciones y sus posibilidades de conciliación entra dentro del campo de lo factible.

Igualmente, propiciar en las empresas del entorno la elaboración de planes de igualdad, el análisis de la situación de las plantillas desagregado por sexo, las medidas para la igualdad que ofertan y la posibilidad de crear mesas o grupos de trabajo y de intercambio de buenas prácticas es otro posible espacio de trabajo pendiente en la cuadrilla.

Según la encuesta realizada a la población para que evaluase del 1 al 5 el avance en igualdad entre mujeres y hombres en el **ámbito de la conciliación**, se ha realizado suficientemente en un 29% y adecuadamente en un 10%; mientras que insuficientemente en un 26% o muy insuficientemente en un 35%; de modo que la opinión positiva es minoritaria, con un 39%, es decir, que **el 61% de las personas encuestadas opina que no se ha logrado este objetivo en tareas de conciliación**.



## C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL QUE QUEDA POR RECORRER EN CONCILIACIÓN



### CAMINO RECORRIDO

- En todos los municipios se ha dispuesto de servicio de ludoteca para facilitar el acceso a actividades municipales o bien se ha dotado de servicio de guardería.
- Medidas de desahogo en vacaciones escolares.



### CAMINO POR RECORRER

- No existe un análisis ni un plan de conciliación o de igualdad interno en ayuntamientos ni cuadrilla.
- No se han realizado acciones para el fomento de planes de igualdad en las empresas de la zona, ni se han generado espacios de buenas prácticas para el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito privado.



## 6.2 CORRESPONSABILIDAD

### A. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER PARA FAVORECER LA CORRESPONSABILIDAD Y QUÉ HEMOS HECHO?

Las acciones correspondientes a este grupo pretenden sensibilizar y concienciar a la población sobre la importancia de que todas las personas se hagan corresponsables de tareas reproductivas, además de las productivas. Aunque se hable con lenguaje general, en realidad, el foco de atención en esta línea son los hombres y chicos, quienes están llamados a cambiar sus hábitos, tradicionalmente atravesados por la masculinidad hegemónica que suele habitar el espacio público. En el ámbito privado, las tareas del hogar o de mantenimiento y de gestiones administrativas familiares suelen recaer en las mujeres. Para modificar este reparto de roles, las acciones que encontramos en los planes de igualdad de los cuatro municipios de Gorbeialdea consisten en la sensibilización de la población masculina mediante la difusión de materiales o mediante charlas y talleres.

Con un total de 16 acciones planificadas para esta área, en el caso de Aramaio, se propusieron siete acciones; cinco en Legutio; una en Zigoitia y tres en Zuia.

Aramaio	Legutio	Zigoitia	Zuia
Animar a los hombres, con los derechos que tienen para usar licencias, permisos para que pueden ocuparse del cuidado de personas que están a su cargo	Realizar acciones de sensibilización para impulsar la corresponsabilidad a toda la ciudadanía.	Realización de espacios de reflexión, vinculados a celebraciones del municipio, sobre la corresponsabilidad (PR. 6.1)	Difundir artículos de sensibilización en corresponsabilidad
Impulsar la formación en los programas organizados desde los servicios sociales en los que participan los hombres, sobre la compatibilidad la ética del cuidado, para promover el cambio de mentalidad. Trabajar junto con el área de igualdad	Implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.		Apoyar la realización de talleres de corresponsabilidad.
Difundir acciones de sensibilización para introducir la compatibilidad en las casas donde haya personas dependientes; por ejemplo, mediante el tríptico de que se dispone	Trabajar la corresponsabilidad con las familias a nivel municipal.		Solicitar la participación en la campaña de sensibilización "Seguru baietz – Sí, seguro" promovida desde Gobierno Vasco.

Mediante los medios de comunicación de Aramaio y de la comarca, poner de manifiesto imágenes con hombres que están desarrollando trabajos de cuidados	Continuar organizando actividades para practicar deporte en familia, como el patinaje.		
En las fiestas de Aramaio o en otros días señalados, publicar mensajes de que las mujeres tiene derecho a disfrutar de los momentos de descanso y pidiendo a los hombres que se encarguen de los trabajos de cuidados. Para ello, se empleará el lema creado en 2014.	Organizar actividades culturales en familia.		
Promover la corresponsabilidad de los padres y madres en las salidas que organizan las asociaciones de monte y en las actividades organizadas por el deporte escolar			
Junto con la asociación de monte Orixol, trabajar actividades que promuevan la corresponsabilidad para que mujeres y hombres tengan el mismo tiempo para practicar deporte			

En morado, las acciones cumplidas; en rojo la no realizadas y en negro, las que han sido sustituidas por otra similar.

Aunque en Aramaio se han incluido un número interesante de acciones, se han cumplido dos de las siete programadas (29%); el mismo número que en Legutio de cinco en total (40%). En Zigoitia se ha implementado una acción que, aunque no es exactamente la programada, es similar, por lo que se puede considerar realizado la totalidad de lo programado. En Zuia no se han realizado ninguna de las tres acciones planificadas.

### CUMPLIMIENTO DE ACCIONES: CORRESPONSABILIDAD



Gráfico 49: Acciones para el área de corresponsabilidad en los municipios de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.

## B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO EN CORRESPONSABILIDAD?

Si bien el porcentaje de cumplimiento de acciones es bajo, se ha comenzado a abordar el fomento de la corresponsabilidad entre la población. Así lo atestiguan las actividades que se han realizado en los distintos municipios:

### ARAMAIO

- Para el fomento de la corresponsabilidad, para las fiestas y en días señalados, se han difundido carteles, y otros soportes con imágenes y mensajes en los que figuran hombres haciendo trabajos de cuidados y realizando un llamamiento a que se involucren en las tareas de cuidado.

- En esta línea y para el 8 de marzo, por parte del movimiento feminista de Aramaio se promovió como tema central para la huelga, que los hombres asuman las tareas de cuidados y se solicitó a los hombres que se encargaran de los cuidados para facilitar a las mujeres su participación en la huelga

### LEGUTIO

- Se llevaron a cabo actividades culturales en familia, trabajando cuestiones que preocupen a hombres y mujeres en relación a los cuidados, la educación en valores etcétera y haciendo llamamientos a para que los hombres se involucren en estas actividades, si bien normalmente con poco éxito.
- En esta línea también se han ofertado algunas actividades deportivas en familia, como "Yoga-ipuinak" que se realizó en sábado para fomentar la participación de familiares varones adultos, y donde sólo tomó parte un hombre, aunque esta actividad en concreto no se especificó que fuese para varones.
- Otra actividad familiar fue un curso de lengua de signos, a la que acudió un sólo padre varón.

### ZIGOITIA

- Se han realizado talleres "Familiarte", donde participan la niña o el niño y un familiar. Para fomentar la corresponsabilidad, se ofrecieron talleres de primeros auxilios destinados a involucrar a los padres varones.
- Se difundió el documento "Conversando sobre Igualdad", relacionado con la economía feminista.
- Como se indica en el apartado de empoderamiento individual, se celebraron unas Jornadas de Igualdad en octubre de 2016, con un alto contenido, no sólo en corresponsabilidad, sino también en el fomento de una reflexión sobre el modelo de distribución de los cuidados. Constó de las siguientes actividades

- Charla “Economía feminista sarrera” – “Introducción a la economía feminista” por Marina Sagastizabal (24 octubre a las 19:00 horas).
- Exposición “Mujeres en Afganistán” (30.10/13.11.2016)
- Exposición fotográfica “Hombres hacia la igualdad y nuevas masculinidades” (10/24.10.2016).
- Video-fórum (18.10.2016 a las 19:00). “Relatos de nuevos hombres (Nuevas masculinidades)”
- Documental “Bring the sun home” sobre economía feminista (20.10.2016 a las 19:00).

## ZUIA

- Para la promoción de la conciliación se ha ofertado, siempre que ha sido posible, de manera gratuita en las actividades de igualdad el servicio de guardería/custodia para niños y niñas mayores de 3 años. Desgraciadamente los recursos con los que contamos para poder ofrecer este servicio son escasos debido a que no disponemos de una casa de cultura, si no que la mayoría de las actividades se hacen en el propio ayuntamiento.

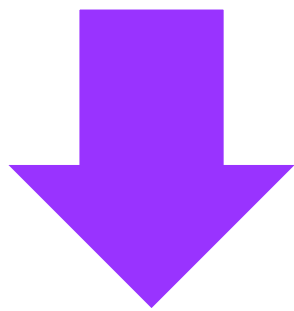
En términos generales la valoración de los resultados de estas estrategias para el fomento de la corresponsabilidad no es positivo. Salvo las acciones desarrolladas en Aramaio, cuyo impacto habría que evaluar, pero que siguen siendo medidas que en sí mismas evidencian una voluntad del movimiento feminista por avanzar en esta línea, y las Jornadas de Zigoitia, que son una excelente buena práctica de cuyo impacto sería muy interesante disponer de información, el resto son acciones débiles, más de carácter sociocultural que para la igualdad. Las acciones “en familia” a las que acuden mujeres con criaturas no hacen sino apuntalar la asignación del cuidado a los roles de género femenino, por lo que no sólo no favorecen la corresponsabilidad, sino que incluso pueden perjudicarla.

Según la encuesta realizada a la población para que evaluase del 1 al 5 el avance en igualdad entre mujeres y hombres en el **ámbito de la corresponsabilidad**, el 23% as personas que han respondido opinan que este objetivo se ha cumplido suficientemente; adecuadamente, el 6% y muy adecuadamente, el 3%; mientras que el 29% cree que se ha realizado insuficientemente; y muy insuficientemente, el 39%; de modo que **la mayoría, el 68%, cree que no se ha avanzado hacia la igualdad en tareas de corresponsabilidad**. Se puede destacar que la puntuación más votada sido la más negativa, es decir, insuficientemente, en más de un tercio del total. Estos datos son elocuentes y reflejan el trabajo que aún queda por hacer en este ámbito.

En cuanto a la opinión de la población en el **ámbito de los cuidados**, es el 26% quien opina que se ha realizado suficientemente, y adecuadamente el 13%; mientras que insuficientemente, el 35%; y muy

insuficientemente, el 26%; de modo que la **opinión mayoritaria es negativa: 61% en cuanto a la consecución de este objetivo en tareas de los cuidados.**

### C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL QUE QUEDA POR RECORRER EN CORRESPONSABILIDAD



#### CAMINO RECORRIDO

- Medidas para concienciar a los hombres sobre corresponsabilidad en Aramaio, en fiestas y fechas señaladas
- Jornadas sobre corresponsabilidad, nuevas masculinidades y cuidados. en Zigoitia



#### CAMINO POR RECORRER

Estrategicamente, involucrar a las mujeres en la consecución de la igualdad es un paso obviamente necesario, pero también claramente insuficiente en el camino hacia la igualdad real. Para conseguirla, es además necesario involucrar a los hombres y sensibilizarles sobre la importancia de asumir las tareas de cuidado y también que reflexionen sobre las consecuencias de la imposición de la masculinidad hegemónica en su vida. Pero más allá es fundamental un diagnóstico en profundidad y reflexión conjunta sobre el problema de los cuidados en la Cuadrilla de Gorbeialdea: dimensión actual del problema, previsión a futuro, estrategias a través de las cuales se está solventando, consecuencias para la igualdad de género, el modelo de organización social y soluciones individuales, institucionales y colectivas para hacerles frente.



## 7. EJE IV: VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

El objetivo en esta área es impulsar las tareas de prevención, atención y coordinación en materia de violencia hacia las mujeres o violencia machista.

### 1. Prevención

Esta línea estratégica abarca las tareas de realización de campañas públicas dirigidas a la sensibilización de la sociedad, centradas en temas especialmente graves y estratégicos como es la identificación de situaciones de violencia hacia las mujeres, concienciar sobre la conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar, así como implementar proyectos de coeducación.

### 2. Atención y Coordinación

La línea de atención y coordinación aborda las acciones destinadas a mejorar los métodos de atención en los casos de violencia machista, y de fomentar las tareas de coordinación entre las diferentes entidades administrativas en la atención a las supervivientes.

## 7.1 PREVENCIÓN

### A. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER EN PREVENCIÓN DE VIOLENCIA MACHISTA Y QUÉ HEMOS HECHO?

Las acciones de prevención están orientadas a sensibilización y conocimiento sobre igualdad y violencia hacia las mujeres: aprender a detectar situaciones de violencia machista, conocer los mecanismos sociales estructurales que subyacen a este tipo de violencia y cómo combatirlos.

Los talleres, exposiciones, conferencias y cursos suelen ser las acciones más comunes en esta área. En total se programaron 23 acciones:

Aramaio	Legutio	Zigoitia	Zuia
Difundir los materiales que se creen desde Emakunde y desde la Dirección de atención a la violencia de género	Hacer denuncias públicas y sistemáticas de los ataques por violencia	Realizar un curso sobre comportamientos no violentos en la infancia y juventud, previo a la convocatoria de Beldur Barik, para socializar el proyecto a las personas jóvenes.	Apoyar la realización de talleres para el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos.
En el calendario que publica anualmente el Servicio de Euskera, publicar los servicios de atención a las mujeres que han sido víctimas de violencia machista y los números más importantes.	Ampliar la información sobre los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres		25 de noviembre, campaña contra la violencia hacia las mujeres.
Desarrollar el programa sociocultural dirigido contra la violencia machista e nivel de la cuadrilla de Zuia: por ejemplo, prevenir las agresiones contra las mujeres en fiestas, difundir información sobre el programa Beldur Barik	Realizar talleres de sensibilización para conocer los tipos de violencia contra las mujeres (micromachismos, etc.)		Fomentar la participación en la campaña Beldur Barik.
Análisis de los anuncios, los mensajes, imágenes y contenidos que se promueven en el campo del deporte, para que no se produzca discriminación por razón de sexo	Realizar talleres de sensibilización sobre violencia, en los grupos de infancia y juventud (centros educativos, gazteguner, ..)		Promover la celebración de unas fiestas
no emplear imágenes o mensajes que sean discriminatorios o hirientes para con las mujeres en los anuncios que se publiquen en el campo del deporte	Realizar Campañas de sensibilización contra las agresiones sexuales y sexistas en fiestas.		Difundir artículos de sensibilización contra la violencia hacia las mujeres.
Reunirse con las mujeres del pueblo, con el objetivo de identificar los lugares no seguros, incluidos el transporte público	Recoger propuestas de la ciudadanía para mejorar aspectos urbanísticos de la seguridad, accesibilidad, etc., así como la sensación de seguridad de las mujeres de Legutio.		
Desarrollar acciones de formación sobre el ciclo de la violencia			



Desarrollar acciones de formación dirigidas a hombres y chicos, trabajando la relación entre masculinidad y violencia			
Seguir con la sensibilización contra la violencia hacia las mujeres (25N)			
Seguir con las campañas de prevención de agresiones sexistas de jóvenes			

En morado, las acciones cumplidas; en rojo la no realizadas y en negro, las que han sido sustituidas por otra similar.

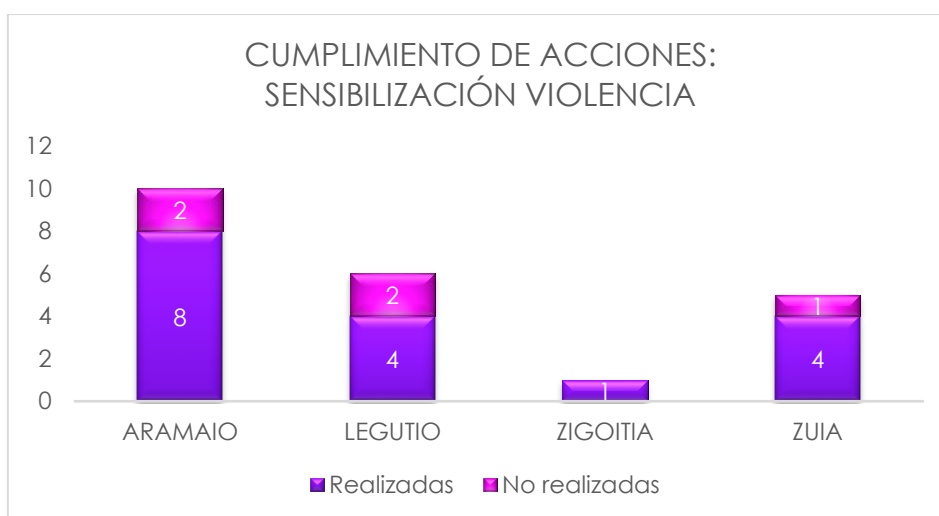


Gráfico 50: Porcentaje de acciones realizadas en materia de prevención de la violencia machista en los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.

En Aramaio las ocho acciones realizadas son el 80% de las programadas para la prevención de la violencia machista, donde una de ellas ha sido sustituida por una similar o equivalente. En Legutio, se han realizado cuatro acciones que supone el 67%. En Zigoitia, se han llevado a cabo la única que estaba planificada, y en Zuia, se han realizado cinco de las seis acciones previstas, lo que supone un cumplimiento del 83,3%.

Si tenemos en cuenta el conjunto de todas las acciones destinadas a la prevención de la violencia machista, son un total de 18 acciones cumplidas, que suponen un cumplimiento de casi el ochenta por cien.

Por tanto, se puede decir que el cumplimiento es satisfactorio, si bien se ha de continuar trabajando esta importante tarea.

## B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO EN PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA?

Es evidente que existe una mayor sensibilización ante este tema, fruto de los esfuerzos realizados en años anteriores, a través de campañas y actividades que han calado en la población.

Además de las campañas habituales del 25 de noviembre, se ha trabajado el programa Beldur Barik, impulsado por Emakunde y Eudel, cuyo objetivo es la prevención de violencia machista entre chicas y chicos.

Asimismo, se han implantado medidas de prevención diversas, como talleres de autodefensa y charlas.

Una de las acciones más importantes en sensibilización que se han desarrollado en todos los municipios y concejos en 2017 es realizar un trabajo de prevención de agresiones machistas en fiestas, para lo cual se ha difundido cartelería de Beldur Barik.

Por municipios, los resultados conseguidos han sido los siguientes:

#### ARAMAIO

- Los materiales que llegan se difunden a todo el departamento de servicio. Se llevó a cabo una presentación del diagnóstico de violencia en 2017 a la que asistieron 30 personas.
- En relación al control de los anuncios, los mensajes, imágenes y contenidos que se promueven en el campo del deporte, para que no se produzca discriminación por razón de sexo, se ha constatado que, en general, se cuida, pero no se lleva a cabo un análisis exhaustivo. Por ejemplo, la Técnica de Cultura tiene en cuenta el uso no sexista de lenguaje e imágenes en Aramaio.
- Se han realizado cursos de autodefensa feminista, que considera el enfoque prevención y detección la estrategia más adecuada para luchar contra la violencia.
- Además, en 2018 se ha llevado a cabo una campaña incisiva de prevención de violencia en fiestas con reparto de folletos en todas las casas y en el espacio "Beldur Barik gunea".

#### LEGUTIO

- El 25N de este año 2018 se va a proceder a ampliar la información sobre los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres.
- Se ha realizado un taller sobre micromachismos en el *Gazteleku*.
- Se celebró un cinefórum de buenos tratos en la Ikastola y un cuentacuentos.
- De nuevo, se han realizado actividades para la sensibilización sobre las agresiones sexuales y sexistas en fiestas, que han tenido una amplia difusión y buena acogida.

#### ZIGOITIA

- En 2016 y 2017 se ha trabajado el proyecto Beldur Barik en el *Gazteleku* de Zigoitia organizando debates, haciendo carteles, promoviéndose los juegos no sexistas, como el trivial feminista.

#### ZUIA

- Cursos de autodefensa feminista.
- Participación en "A golpe de palabra" en 2016, 2017 y 2018.
- En 2018 se ha hecho un cinefórum sobre igualdad y violencia en el instituto, así como un taller de autodefensa feminista a través del AMPA.
- Actividades diversas alrededor del 25N, destinadas a la prevención y sensibilización en materia de violencia.
- Se ha elaborado cartelería sobre prevención de la violencia hacia las mujeres y se ha procedido a su difusión.
- Se ha difundido en la revista local tanto el diagnóstico de violencia como el protocolo, el proyecto Beldur Barik y se han hecho listas *Spotify* para promover la música y la diversión libres de letras machista y misóginas.

#### Arratzua-Ubarrundia

- Exposición sobre violencia machista

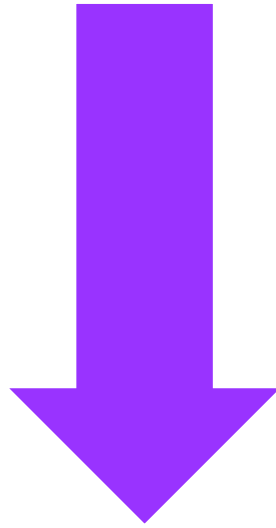
#### Urkabustaiz

- Cursos para padres y madres sobre violencia en las redes sociales con perspectiva de género. Esto se trabajó tanto con el alumnado, como con padres y madres.

Según la encuesta realizada a la población para que evaluase del 1 al 5 el avance en igualdad entre mujeres y hombres en el **área de prevención de la violencia machista**, el 23% de las personas encuestadas opinan que se ha realizado suficientemente y adecuadamente, el 26%; mientras que el 35% cree que se ha realizado insuficientemente y muy insuficientemente, el 16%; de modo que el **49% tiene una opinión positiva, mientras que el 51% de las personas encuestadas opina que no se ha logrado avanzar en la prevención de la violencia machista.**

Cuando la pregunta es sobre **sensibilización en materia de violencia machista**, el 26% de las personas encuestadas opinan que se ha realizado suficientemente; adecuadamente, el 32%; y muy adecuadamente, el 3%; mientras que insuficientemente, el 26%; y muy insuficientemente, el 13%; de modo que el **61% de las personas encuestadas opina que se ha avanzado** de manera positiva en el cumplimiento de este objetivo.

## C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL QUE QUEDA POR RECORRER EN PREVENCIÓN DE VIOLENCIA MACHISTA



### CAMINO RECORRIDO

- Actividades preventivas y sensibilización: participación en Beldur Barik, y trabajo de prevención de la violencia en fiestas, autodefensa feminista



### CAMINO POR RECORRER

- Elaboración de un Plan Integral Contra la Violencia Machista de Gorbeialdea, desde el enfoque de los derechos humanos, que recoja y estructure la estrategia de trabajo en prevención y sensibilización y que la ponga en relación con las acciones de , coordinación interinstitucional, detección, atención integral y reparación del daño, denuncia pública y recuperación de la memoria de las mujeres.



## 7.2 ATENCIÓN Y COORDINACIÓN

### A. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO: ¿QUÉ PENSÁBAMOS HACER PARA FAVORECER LA ATENCIÓN Y COORDINACIÓN EN VIOLENCIA MACHISTA Y QUÉ HEMOS HECHO?

Las acciones correspondientes a la atención, se centran en difundir y dar a conocer los recursos que están a disposición tanto de las víctimas de violencia machista como a los y las familiares, y personas que quieren ayudar en el proceso por el que ha de pasar la víctima. Este grupo de acciones requieren de la implicación indispensable la participación de los ayuntamientos y agentes sociales. Las asociaciones de mujeres y feministas son, asimismo, una parte importante.

Se programaron un total de ocho acciones para esta área: cuatro en Aramaio, dos en Legutio y sendas acciones, relacionadas con el protocolo en Zigoitia y Zuia.

Aramaio	Legutio	Zigoitia	Zuia
Desarrollar un protocolo mancomunado para mejorar la atención e intervención en casos de violencia machista	Impulsar la creación de un Protocolo Municipal de atención a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres.	Asumir el protocolo para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en ámbito municipal	Elaborar un protocolo interno de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.
Realizar acciones informativas dirigidas a mujeres que han enfrentado violencia de género: empleando el material de la Diputación Foral	Continuar ofreciendo el recurso del servicio de atención psicológica y jurídica.		
Dirigir a las mujeres que han enfrentado violencia a talleres sobre modelos de relaciones de pareja positivas. El contenido de estos talleres puede ser: autodefensa feminista, buenos tratos, sobre el ciclo de la violencia...			
Junto con los responsables políticos, para ser capaz de identificar las agresiones sexistas y el acoso sexual, desarrollar un protocolo interno que recoja la asesoría sobre procesos de prevención, atención, denuncia, investigación.			

*En morado, las acciones cumplidas.*

De estas acciones, se han realizado todas y los avances producidos de hecho en atención y coordinación, han sido muy significativos.

## B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: ¿QUÉ HEMOS CONSEGUIDO EN PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA?

En 2016 la Cuadrilla de Gorbialdea con la ayuda de la DFA encargó un Diagnóstico sobre la situación de mujeres que enfrentan violencia machista. Este diagnóstico supuso un hito al generar un conocimiento *had hoc* de las manifestaciones de la violencia machista en la cuadrilla, las dificultades que experimentan los principales agentes en detección atención y coordinación y los principales retos a abordar para dotar a las supervivientes de recursos adecuados. A continuación, se resumen algunos de los puntos destacados y conclusiones del diagnóstico que ayudan a comprender la realidad de Gorbialdea en lo que a este tema respecta.

- El **número de casos registrados** en 2016 por la Ertzaintza fue de 23:

Municipios de Gorbialdea	Número de casos
Aramaio	2
Arratzua-Ubarrundia	6
Legutio	8
Urkabustaiz	3
Zigoitia	3
Zuia	1
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>

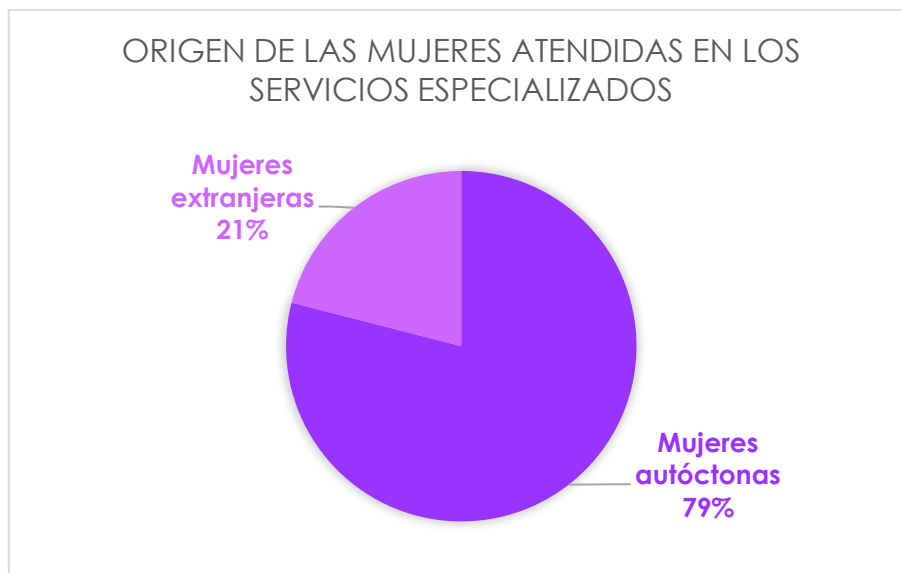
- El **tipo de riesgo** en el que se encuentran esas mujeres que enfrentan violencia es relevante:

Nivel de riesgo	Número de casos
Básico	12
Moderado	10
Alto	1
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>

- En el uso de los servicios de atención especializados encontramos este número de usuarias:

Año	Número de casos
2013	4
2014	7
2015	3
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

- De estas mujeres, el 79% ha nacido en la comarca, mientras el 21% son extranjeras. Así, se rompe con la idea muy extendida de que los casos de violencia de género suelen ocurrir entre personas procedentes de otros países, con otras culturas.



- La distribución de las mujeres que han sido derivadas por los distintos servicios existentes es la siguiente:

Servicios derivantes	Número de casos
Servicios Sociales de base	5
Servicio de Atención a la Víctima	2
Osakidetza	1
Otras entidades públicas y privadas	6
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

Los servicios destacados de la cuadrilla son:

- El servicio psicológico de Legutio
- Servicio para la inclusión social: programas de SARTU para la realización de talleres que fomenten la autoestima y autocuidados de las mujeres, así como la promoción del empleo y la igualdad.
- Programa psicoeducativo del IFBS

Las principales conclusiones que se obtuvieron en el diagnóstico fueron las siguientes:

### **1. La normalización de la violencia machista**

En Gorbeialdea existe una necesidad de concienciación y sensibilización. Así, es necesario formar y trabajar en la manera de detectar y abordar otras formas de violencias machista más sutiles: verbales, emocionales, y económicas. Asimismo, es interesante continuar trabajando con diferentes grupos de mujeres para poder conocer mejor sus características y necesidades.

### **2. La confusión conceptual y terminológica**

Sería interesante difundir una comprensión común y acotada de este problema en aras de crear conciencia y unificar criterios, tanto entre la ciudadanía, como, más aún, entre las y los profesionales que en determinados momentos pueden encontrarse durante el ejercicio de sus funciones con situaciones de violencia. Asimismo, sería interesante proporcionar información y formación al respecto. Formación obligatoria en un nivel básico para todo el personal de los municipios y la Cuadrilla.

### **3. Los itinerarios de las mujeres para salir de la violencia**

Conocer bien los itinerarios que las mujeres que enfrentan violencia machista pueden seguir, y como resulta este proceso, podría ayudar a superar la visión extendida que supone que la solución del problema pasa necesariamente por la judicialización.

### **4. La coordinación para la atención**

Es necesaria la elaboración de un protocolo de coordinación interinstitucional que defina las funciones y mecanismos de coordinación entre todos los servicios y agentes implicados en la prevención, detección, atención e intervención con víctimas de violencia machista, así como trabajar en red con el tejido asociativo de los municipios son propuestas para avanzar en la consolidación de una red de apoyo a las mujeres en sus procesos de salida de la violencia.

### **5. La prevención y la atención como áreas de trabajo desvinculadas**

Es importante desarrollar campañas informativas y de sensibilización con referentes cercanos sobre las diversas manifestaciones de la violencia machista, haciendo hincapié en aquellas que están normalizadas y que dificultan su reconocimiento, así como continuar con el trabajo de concienciación y sensibilización con los centros escolares, llevando a cabo campañas específicamente diseñadas para la población infantil, joven y adolescente con un lenguaje y referentes cercanos y accesibles.



## 6. Los hombres y la violencia

La normalización de la violencia se asienta en la legitimación de la desigualdad, por eso es necesario fortalecer las políticas de igualdad e involucrar en ellas a los hombres.

Como resultado de este diagnóstico, a lo largo del 2017 se abordó el diseño de un "Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la mejora de la atención a las mujeres víctimas de la violencia", para la cuadrilla de Gorbeialdea.

En este proceso participó el personal político y técnico de todos los municipios, con especial implicación de las trabajadoras sociales, que revisaron la adecuación de sus procesos de atención, coordinación y registro de la incidencia de la violencia. El principal objetivo fue detectar espacios de coordinación con otros dos de las principales puertas de entrada y agentes de atención a las mujeres víctimas: el ámbito sanitario, representado por personal de Osakidetza y el ámbito policial, representado por agentes de la Ertzaintza.

Como resultado del proceso, se creó un documento que informa de los procedimientos de trabajo de las entidades participantes, los recursos existentes y las vías de acceso a estos recursos.

Además, se establecen los mecanismos de seguimiento y evaluación y las estructuras de coordinación, que incluyen tanto al ámbito político como técnico.

Las mesas de coordinación son una de las principales mejoras que supone la elaboración del protocolo: en la medida en que, como está previsto que ocurra en Gorbeialdea, se mantienen activas, permiten al personal que presta atención coordinar sus procesos, su formación, debatir y buscar soluciones a las dificultades de coordinación, discutir casos concretos y en general, contribuir a mejorar sus propios procesos y los del resto de agentes que participan en la mesa.

El espacio de coordinación técnica de la cuadrilla de Gorbeialdea se reúne dos veces al año, y entre sus funciones, además de las mencionadas, está el compartir información actualizada sobre la incidencia de la violencia en la cuadrilla y elaborar memorias anuales que permitan, además, sensibilizar a la población sobre la magnitud del problema.

Para poder dar respuesta a este compromiso, la técnica de igualdad ha elaborado un instrumento de recogida de datos acorde con los requisitos del II Acuerdo *Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual* y ha revisado junto a las trabajadoras sociales los procedimientos de atención para adecuarlos a las propuestas recogidas en el Protocolo.

Por su parte, la mesa política, formada por las alcaldías y/o concejalías de igualdad de todos los municipios y la presidencia de la cuadrilla, se reúne una vez al año, y tiene la responsabilidad de dotar al Protocolo del impulso político y los recursos necesarios para su implementación, conocer los resultados y la actuación desarrolladas en el curso anterior y aprobar las propuestas de trabajo para el año siguiente.

Todos estos avances, suponen resultados significativos, que claramente redundan en una mejor atención a la violencia en la cuadrilla.

Quedan, sin embargo, algunos retos pendientes.

El primero es que, si bien la coordinación con el ámbito sanitario y policial es clave, también es fundamental, según establece Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, en su informe "Evaluación de los protocolos locales para la atención a las mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales" (Emakunde, 2012) tener en cuenta también al ámbito educativo y al ámbito asociativo, en la medida en que son puerta de entrada habitual en los que existe un fuerte desconocimiento sobre cómo actuar, cómo derivar y sobre qué recursos se puede informar a las mujeres que están viviendo estas situaciones.

Por tanto, integrar a ambos ámbitos en los procesos de coordinación del protocolo, podría ser uno de los próximos pasos a valorar.

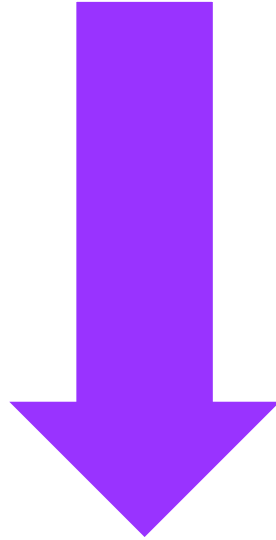
Por otra parte, tanto el diagnóstico como el protocolo centran su análisis en la coordinación de la atención. Pero el trabajo en materia de violencia machista, desde el enfoque de los derechos humanos, llama a tener en cuenta que la violencia es un problema estructural, que requiere una respuesta integrada y multidimensional, que tenga en cuenta la necesidad de prevención, sensibilización y el derecho de las mujeres no sólo a una buena atención, sino también a la restitución y la reparación del daño causado, mediante un tratamiento institucional y social acorde con la magnitud del daño causado.

Si bien la coordinación en materia de atención entre servicios sociales, sanidad y ámbito policial es un paso clave y fundamental, para mejorar la situación de las mujeres, afrontar la violencia machista requiere un enfoque integral que abarque la prevención, sensibilización, atención, formación y comunicación, y que integre a todos los agentes: los ya mencionados y otros, como el ámbito educativo, el ámbito asociativo y la sociedad civil. Las buenas prácticas del entorno, como el trabajo que está desarrollando Eudel para incorporar el enfoque de los Derechos Humanos a los Protocolos de Atención, se orientan en este sentido, y están aportando interesantes resultados que es necesario tener en cuenta en el abordaje de la atención a la violencia en Gorbeialdea.

En cuanto a la opinión de la población, la encuesta realizada en la que se pedía que evaluaran del 1 al 5 el avance en igualdad entre mujeres y hombres en el **área de atención y coordinación en materia de violencia machista**, indica que este objetivo se ha realizado suficientemente para el 39%; adecuadamente, para el 10%; y muy adecuadamente para el 3%; mientras que para el 32%, insuficientemente; y muy insuficientemente para el 16%; de modo que, **el 52% tiene la opinión positiva, mientras que un número muy similar, el 48% de las personas encuestadas opina que no se ha logrado avanzar en la prevención de la violencia machista.**

## C. EL CAMINO RECORRIDO Y EL QUE QUEDA POR RECORRER EN ATENCIÓN Y COORDINACIÓN DE VIOLENCIA MACHISTA

### CAMINO RECORRIDO



- Diagnóstico de Situación de Violencia Machista en Gorbialdea.
- Comisión Interinstitucional de atención a la violencia en la Cuadrilla
- Protocolo Interinstitucional de Atención.
- Comisión Política de Seguimiento del Protocolo.
- Mejora de recogida de datos y procedimiento de Servicios sociales.
- Actividades preventivas y sensibilización: participación en Beldur Barik, y trabajo de prevención de la violencia en fiestas, autodefensa feminista.



### CAMINO POR RECORRER

- Elaboración de un plan integral contra la violencia machista de gorbialdea, desde el enfoque de los derechos humanos, que recoja, además de estrategias para mejorar la atención, la coordinación y la denuncia pública, planteamientos objetivos y estrategias para avanzar en prevención, sensibilización, reparación y recuperación de la memoria de las mujeres.
- Revisión del Protocolo de Actuación Interinstitucional de actuación para la Cuadrilla, para incluir a centros educativos y movimiento asociativo, en cumplimiento de las recomendaciones de Emakunde.



## 8. CONCLUSIONES

### 8.1 EVALUACIÓN DE PROCESO

#### ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE ACCIONES POR EJE DE ACTUACIÓN

En análisis del cumplimiento de las actividades programadas en los Planes de Igualdad de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia por eje de actuación, indica lo siguiente:

#### EJE I: GOBERNANZA Y MAINSTREAMING

En este primer eje de actuación, el número de actividades programadas para el conjunto de los cuatro planes era de 86, habiéndose realizado 53 de ellas. Así, el grado de cumplimiento ha sido del 62%, quedando 33 acciones sin realizar (el 38%).

Es importante destacar que, si bien en Aramaio el porcentaje es el menor de los cuatro municipios, el número de actividades programadas era el más elevado, de modo que, en comparación, es el municipio con mayor número de actividades realizadas en este eje de actuación.



Gráfico 51 Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al EJE I para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.

## EJE II: EMPODERAMIENTO

Para el segundo eje de actuación, el número de actividades programadas para los cuatro planes era de 79, distribuidas en tres apartados:

- A. 22 acciones para apoyo del Empoderamiento individual y la autoestima
- B. 20 acciones para el apoyo del Empoderamiento colectivo y participación sociopolítica de las mujeres
- C. 37 acciones clasificadas en Acceso a recursos.

### A. EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL

De las 22 acciones programadas para este apartado del EJE II, se llevaron a cabo 15, resultando en un cumplimiento del 68%.

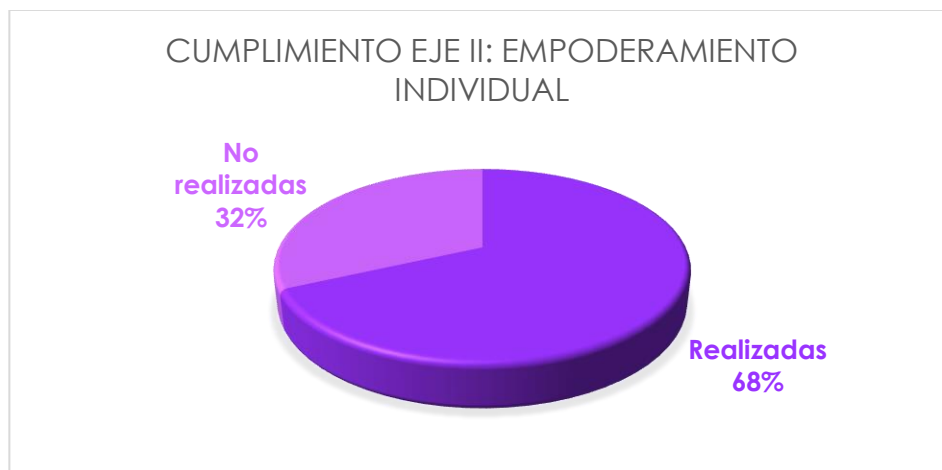


Gráfico 52: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al empoderamiento individual, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.

### B. EMPODERAMIENTO COLECTIVO Y PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

De las 20 acciones programadas para este apartado, se realizaron 12, es decir, con un cumplimiento del 60%.



Gráfico 53: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al empoderamiento colectivo y participación sociopolítica de las mujeres, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.

### C. ACCESO A RECURSOS

En este apartado, las 37 acciones programadas fueron distribuidas en las siguientes áreas de actuación:

Área de actuación	Nº de acciones	Realizadas	No realizadas	Cumplimiento
<b>Cultura, hábitos saludables y deporte</b>	11	8	3	73%
<b>Educación</b>	7	6	1	86%
<b>Empleo</b>	4	1	3	25%
<b>Inclusión social</b>	8	2	6	25%
<b>Urbanismo</b>	7	0	7	0%
<b>TOTAL acceso a recursos</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>46%</b>

Así, se cumplieron 17 de las 37 programadas, con un grado de cumplimiento del 46%.

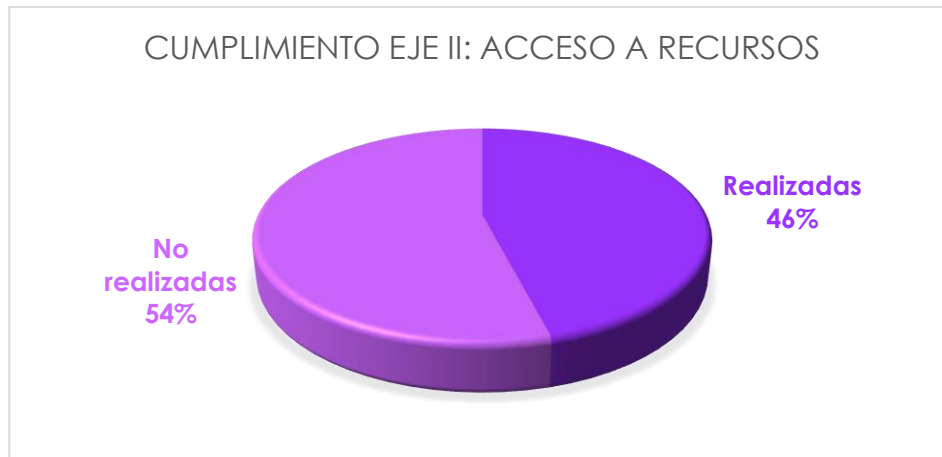


Gráfico 54: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al acceso a recursos en diferentes áreas, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal

Finalmente, aunando todas las acciones programadas para el EJE II en los cuatro planes, de las 79 programadas, se han realizado 44, de modo que el grado de cumplimiento para el EJE II es de 56%.



Gráfico 55 Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al EJE II para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.

### EJE III: CUIDADOS, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En este eje, se programaron un total de 27 acciones en los cuatro planes. Estas fueron divididas en dos grupos: las destinadas a trabajar la conciliación, y las destinadas a promover la corresponsabilidad y la repartición de los cuidados:

#### A. CONCILIACIÓN

En este grupo se programaron 11 acciones, de las cuales se llevaron a cabo 3, con lo que el grado de cumplimiento que encontramos es del



27%; es decir, no se cumplen ni un tercio de las acciones en tareas de conciliación.



Gráfico 56 Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes a la conciliación, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.

## B. CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS

De modo similar, en el apartado de corresponsabilidad y cuidados, se programaron 16 acciones, de las cuales se realizaron 5, con lo que su grado de cumplimiento es del 31%.



Gráfico 57: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes a la corresponsabilidad y cuidados, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.

Así, el análisis en este eje revela una inversión en las cifras de actividades realizadas o no. Así, de un total de 27 acciones para los cuatro planes, se han realizado 8, con lo que el grado de cumplimiento es del 30%; de

modo que son mayoría las que no han sido llevadas a cabo: 19 acciones (el 70%).



Gráfico 58 Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al EJE III para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.

#### EJE IV: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

Este es el eje de actuación con mayor grado de cumplimiento de los cuatro ejes. Se programaron 30 acciones para este eje.

De esas 30 acciones para el EJE IV, 22 fueron programadas para tareas de prevención de la violencia machista. De éstas, se cumplieron 17, con lo que el grado de cumplimiento fue alto, con un 77% del total.



Gráfico 59: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes a la prevención en materia de violencia machista, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información del personal técnico de la Cuadrilla de Gorbialdea.

De esas 30 acciones totales para el EJE IV, ocho fueron planificadas para tareas de atención y coordinación en materia de violencia machista. Es digno de mención que el 100% de estas acciones han sido llevadas a cabo.



Gráfico 60: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes a tareas de atención y coordinación en materia de violencia machista, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información del personal técnico de la Cuadrilla de Gorbeialdea.

Así, el balance total para el EJE IV es del 83% de cumplimiento: se han realizado 25 de un total de 30 acciones programadas en los cuatro planes, quedando sin realizar cinco acciones (17%).



Gráfico 61 Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al EJE IV para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información del personal técnico de la Cuadrilla de Gorbeialdea.

En todos los ejes, salvo en el EJE III, se alcanza un grado de cumplimiento de, al menos, el 60%; llegando a alcanzar el 68% en el EJE IV y el 66% en el EJE II. En el EJE III el gráfico correspondiente al grado de cumplimiento

se invierte, de modo que el porcentaje de actividades realizadas es de 38%.

Estas cifras indican claramente un avance en la transversalización de la perspectiva de género en la administración de los municipios de Gorbeialdea, en el empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres y en el camino hacia la erradicación de la violencia machista. El contrapunto, pues, es el trabajo realizado en el EJE III que corresponde al cambio de la cultura de los cuidados y que implica una profunda transformación en el modo en que concebimos la sociedad misma. La situación objetivo es una sociedad en la que tanto hombres, mujeres y administración pongamos la vida en el centro, colaborando en las tareas de cuidados de niñas y niños, de personas dependientes y mayores. El hecho de que este eje de actuación lleve menos tiempo siendo trabajado en los planes y actividades de igualdad, junto con que se trata de un nuevo prisma que cambiaría por completo la forma en la que la vida se desarrollaría, es lógico que este tercer eje conlleve más tiempo y trabajo que nos dirija hacia dicho horizonte.

Finalmente, si tomamos el conjunto de todas las acciones para los cuatro planes, se programaron 222 acciones, de las cuales se realizaron 130, con lo que el cumplimiento global es del 59%.



Gráfico 62: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes a la totalidad de los ejes para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información del personal técnico de la Cuadrilla de Gorbeialdea.

## 8.2 EVALUACIÓN DE RESULTADOS Y RECOMENDACIONES

### MAINSTREAMING DE GÉNERO

Si bien se repite con frecuencia durante el informe, no se hace justicia a la importancia de esta medida; y es que el logro más destacable en este período es la existencia de una persona técnica, con formación específica y dedicación a tiempo completo, responsable de políticas de igualdad, a partir de 2017.

Si bien en el periodo previo, las personas que estuvieron implantando medidas –técnicas socioculturales- asentaron las bases, tanto a nivel interno como externo, para el desarrollo de las políticas de igualdad, la falta de conocimientos específicos y de tiempo, unida a la escasez de recursos, impidió que se observarían avances significativos.

En cambio, en solo un año, la evolución que ha supuesto el cumplimiento de la Ley 4/2005 en relación a la creación de una unidad de igualdad ha sido clara e indiscutible. No sólo ha supuesto un incremento obvio de los recursos humanos, sino que también ha permitido aumentar la consecución y gestión de los recursos materiales, gracias a la subida de los presupuestos para la Igualdad en los seis municipios y a la obtención de mayores cantidades presupuestarias procedentes de ayudas y subvenciones procedentes de Diputación Foral de Araba y Gobierno Vasco.

Igualmente, el incremento de dedicación de la unidad de igualdad ha facilitado la sistematización de los procesos de planificación operativa anual con la participación del personal político y asociativo, creándose para ello las estructuras estables de coordinación y elaborándose memorias anuales de seguimiento y evaluación.

En relación al cumplimiento del punto 4 del Artículo 18 de la Ley 4/2005, se ha observado una mayor sistematización del uso no sexista del lenguaje e imágenes en las web y revistas municipales y una mayor preocupación del personal técnico por adquirir conocimientos en la materia, que ha ido de la mano, además, de una mayor comunicación y difusión de las medidas para la igualdad, a través de la creación de un grupo de WhatsApp con el movimiento asociativo de las mujeres de cada municipio, de acciones de comunicación telefónicas de la técnica de igualdad y de folletos y carteles, especialmente, las actividades incluidas en la escuela de empoderamiento LAIAeskola.

También el cumplimiento del Artículo 17 de la Ley 4/2005 se ha visto reforzado, con la realización de diversos talleres y cursos de formación para el personal político y técnico en materia de *Mainstreaming*, violencia sexista y uso no sexista del lenguaje y se ha comenzado a trabajar en la introducción de cláusulas para la igualdad en subvenciones y contrataciones, introduciéndose cláusulas en nueve casos, algunos de ellos con consecuencias significativas en el desarrollo de acciones estables para la igualdad –como el *gazteleku* de Zigoitia–.

Cultura y Deporte es el único ámbito en el que por lo demás, podemos decir que se integra la perspectiva de género habitualmente, si bien no se dispone de una planificación estratégica para ello.

Entre los retos, están la consolidación y profundización en todos estos objetivos de trabajo y el abordaje de algunos específicos, como es la sistematización de la recogida, explotación y difusión de datos desagregados por sexo, que algunas áreas ya recogen, pero no se explotan ni utilizan para la planificación de la actuación, el análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género, y el abordaje de la inclusión de la perspectiva de género en la normativa municipal, mediante la realización de evaluaciones de impacto de género y/o de ordenanzas municipales para la perspectiva de género.

## EMPODERAMIENTO

En el ámbito del empoderamiento de las mujeres los hitos más destacables han sido la puesta en marcha de la Escuela de Empoderamiento LAIAeskola, en la Cuadrilla y la creación del Foro Comarcal para la Igualdad.

La escuela de empoderamiento permite articular un espacio de formación que favorezca la autonomía de las mujeres, la toma de conciencia de las desigualdades existentes y la interiorización de la necesidad de trabajar a favor de la igualdad, necesidad que a tenor de los datos recogidos en la encuesta a la población parece ser urgente.

También es un espacio de encuentro estratégico para fortalecer las redes de mujeres de Gorbeialdea y el empoderamiento colectivo. En ese sentido es también una buena práctica la celebración de Jornadas Feministas en Zigoitia, cuyo contenido práctico, centrado en 2017 en torno al descuidado problema de los cuidados, fue tan pionero como la reivindicación del feminismo como movimiento político y social para la igualdad.

La continuación de las acciones de conmemoración ha dotado de importantes espacios de sensibilización ciudadana, en los que destaca la alta participación, de mujeres –y también de hombres-, que se han implicado en las actividades para la celebración del 8 de marzo, 17 de mayo y del 28 de junio. A esto han contribuido también los Encuentros Comarcales de Igualdad, que reciben una valoración muy positiva de las participantes.

El foro comarcal es un logro físico y simbólico, en la medida en que operativamente constituye un marco de trabajo conjunto, en la que distintas asociaciones y personas individuales trabajan para planificar y coordinar el trabajo en igualdad. Pero también simbólico porque supone un avance hacia la unión a nivel comarcal del movimiento asociativo de mujeres de la cuadrilla y porque es un reconocimiento al importante trabajo que el movimiento asociativo de la cuadrilla ha desarrollado en los últimos años.

Además, hay que añadir que se ha avanzado en el empoderamiento y sensibilización de las mujeres políticas, mediante la participación de

Gorbeialdea en la Virginia Woolf Basqueskola, realizándose anualmente actividades de esta escuela.

Por último, hay que destacar que el empoderamiento de las mujeres pasa necesariamente por un cambio de valores y una progresiva eliminación de los roles y estereotipos de género, para lo cual es fundamental desarrollar proyectos educativos que incidan en este fin. En este campo, se han conseguido articular espacios de relación en la Ikastola de Legutio, iniciativas y acciones concretas en Aramaio y compromisos de acción en los espacios de educación no formal de Zigoitia.

Entre los retos en este eje, está la continuación de los principales logros obtenidos: de las actividades de sensibilización –conmemoración de días señalados, Jornadas Feministas de Zigoitia y Encuentro Comarcal- con la participación e implicación del movimiento asociativo de mujeres y que deben dirigirse a la visibilización de los retos en igualdad y a la promoción de un cambio de valores a favor de la ésta; la evolución del Foro Comarcal para difundirse entre otras asociaciones y particulares y valorar la posibilidad de dar lugar a la creación de un Consejo de Igualdad en la Cuadrilla, así como el fomento de la participación en el Consejo Foral para la igualdad.

Otros retos a considerar son la consolidación y apropiación por parte de las mujeres de la Escuela de Empoderamiento; la consolidación y mantenimiento de la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la cultura y el deporte y el avance en el desarrollo de planes de coeducación en los centros, facilitando la posibilidad de crear espacios de encuentro e intercambio de buenas prácticas entre ellos, mediante la creación de una mesa de coordinación de coeducación en la Cuadrilla.

## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Dado que las acciones realizadas en este eje son escasas y los objetivos que pueden darse por conseguidos también, los resultados en esta materia son muy reducidos, más allá de la concienciación que mencionábamos entre la ciudadanía y sobre todo entre las mujeres, para socializar y corresponsabilizar las tareas de cuidado, tanto en el reparto de roles, como en la distribución de éstas entre los ámbitos público y privado.

Entendemos en cualquier caso que las demandas de las mujeres para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad sólo pueden responderse en un marco conceptual más amplio. El concepto de corresponsabilidad ha venido aludiendo a la implicación de los hombres en las tareas y roles de cuidado tradicionalmente feminizadas y el concepto de conciliación se ha orientado sobre todo a viabilizar, “reconciliar”, ámbitos aparentemente enfrentados, en este caso, la vida personal, la familiar y la laboral. Pero estos ámbitos no están enfrentados, sino que forman parte constitutiva de las necesidades productivas y reproductivas de cada persona, y la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, no sólo ha de aludir a la necesaria implicación de los hombres, sino también a la necesaria corresponsabilidad de las instituciones y en general, del sistema social, en los cuidados, como trabajo imprescindible para el mantenimiento y la sostenibilidad de la vida.

Desde este enfoque, no se trata ya de reconciliar ámbitos vitales enfrentados en lo individual ni sólo de corresponsabilizar a los hombres en tareas feminizadas, no reconocidas ni remuneradas –que también-, sino de contribuir a modificar el sistema social para conseguir un reparto más simétrico de los recursos, los espacios, los tiempos y los cuidados, enfocando esa distribución de los recursos a la consecución como afirma Amaia Pérez Orozco de “vidas dignas de ser vividas<sup>2</sup>”. Cabe aclarar además que entendemos en este contexto los cuidados, tal y como recoge el borrador del VII Plan de igualdad, “aquellas actividades que desarrollamos para satisfacer las necesidades de cuidados, y no sólo las que se realizan en la familia a través de lo que suele denominarse trabajo doméstico no remunerado. De hecho, los trabajos de cuidados pueden estar remunerados monetariamente o no<sup>3</sup>”.

Este enfoque, siguiendo nuevamente a Amaia Pérez Orozco, implica que es necesario reorientar los recursos teniendo en cuenta la centralidad de los cuidados para el sostenimiento de la vida, asumiendo que somos seres interdependientes que necesariamente requerimos de las y los demás para la supervivencia; que esa interdependencia no debe ser gestionada mediante modelos de reparto asimétricos, en los que las cargas recaigan sobre determinadas personas o colectivos feminizados; y que es necesario buscar modelos que permitan asumir una responsabilidad colectiva en las tareas básicas para la sostenibilidad de la vida .

En este marco, el primer gran reto es realizar un análisis del reparto de los cuidados en la Cuadrilla, así como su incidencia en el acceso a los recursos económicos y en la feminización de la pobreza y buscar medidas viables para su abordaje.

Entendiendo el cambio de la línea de trabajo hacia un enfoque de reparto simétrico de los recursos, pareciera que los datos negativos relativos al incremento de las brechas de género en el acceso al empleo en la Cuadrilla implican la necesidad de introducir la perspectiva de género en el área de promoción económica.

Por otra parte, los ámbitos vitales necesarios para la producción y la reproducción, la vida personal, familiar y laboral, se desarrollan en un espacio determinado, en ese caso, los municipios que conforman la Cuadrilla. Por eso será necesario que la planificación de este espacio facilite la articulación de todos los ámbitos vitales, lo que requiere introducir la perspectiva de género en los Planes Generales de Ordenación Urbana, tanto los que están a punto de aprobarse y o de iniciarse, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Zigoitia y Zuia, como los que tienen plan aprobado pero que no han introducido en ellos la perspectiva de género, como Aramaio y Urkabustaiz.

---

<sup>2</sup> Pérez Orozco, Amaia. De vidas vivibles y producción imposible. 2012. Pág. 3.

<sup>3</sup> Gálvez Muñoz, Lina (dir), La economía de los cuidados, Deculturas Ediciones, Sevilla, 2016, Pág. 20.



Además, la sostenibilidad de la vida no sólo implica asumirnos como seres interdependientes, sino también eco dependientes, que requerimos de los recursos naturales para sobrevivir. Por tanto las políticas de empleo y urbanismo desde la perspectiva de género deberán asumir los principios de sostenibilidad ecológica, derivados de los compromisos asumidos a través de la Agenda 21 y de la Agenda escolar 21, y al mismo tiempo, estos compromisos deberán visibilizar que la sostenibilidad de la vida no sólo pasa por salvaguardar los recursos naturales de los que dependemos, sino también de distribuirlos en función de lo que es más importante para asegurar la reproducción de la vida.

En el marco de considerar los cuidados no sólo como tareas realizadas en la familia, sino también en el marco de las instituciones sociales, será igualmente necesario replantearse el concepto de “buen vivir” e igualdad en las personas mayores, introduciendo la perspectiva de género en la gestión y el funcionamiento de los centros rurales de atención diurna de Aramaio, Zigoitia y Zuia.

Todo ello sin olvidarnos de que esto no será posible sin la necesaria implicación de los hombres, la cual tampoco se realizará sin el apoyo al desarrollo de nuevos modelos de masculinidades. Si bien este esfuerzo ha comenzado a gestarse en la Cuadrilla, la participación de los hombres en las iniciativas desarrolladas hasta ahora ha sido muy escasa, por lo que será necesario intensificarla.

## VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Uno de los consensos más amplios entre la ciudadanía participante en la evaluación, es que una vida digna de ser vivida es necesariamente una vida libre de violencia machista, además de ser un derecho humano básico fundamental. Así se desprende de los resultados de la encuesta a la ciudadanía realizada en el marco de esta evaluación, pero también de los procesos participativos y de las actividades desarrolladas a lo largo del periodo de vigencia de los planes y en especial a partir de 2017, cuando la acción en igualdad adquiere dimensión sistemática y estratégica.

Precisamente en el marco de estas acciones la elaboración de un Diagnóstico de violencia es uno de los grandes avances en materia de violencia sexista, en el que una de las primeras conclusiones es la siguiente:

*“Según una cantidad considerable de personas entrevistadas, seguimos siendo mucho más conscientes de las formas más visibles de la violencia, obviando las formas que se normalizan y encontrando siempre una justificación para ella que tiende a culpabilizar/responsabilizar a las mujeres. No fue poco frecuente escuchar la metáfora del iceberg, en referencia a que tan sólo percibimos una parte minúscula de lo que abarca este problema, quedando la mayoría de los casos encubiertos. En este sentido queremos resaltar la necesidad de concienciar, sensibilizar, formar y trabajar en la manera de detectar y abordar otras formas de violencias machista más sutiles: verbales, emocionales, económicas al tiempo que aprendemos sus distintas manifestaciones en*

*grupos diferenciados de mujeres, por ejemplo, las mujeres jóvenes, mayores, migradas..."<sup>4</sup>*

Por ello, si bien se han realizado algunas actividades, como la participación en Beldur Barik o la realización de alguna formación al personal político sobre violencia machista y se ha comenzado a abordar el trabajo de prevención de la violencia en fiestas, es necesario realizar un abordaje más amplio y profundo, a través de la elaboración de un Plan Integral Contra la Violencia Machista de Gorbeialdea, desde el enfoque de los derechos humanos, que recoja y estructure la estrategia de trabajo en prevención, sensibilización, coordinación interinstitucional, detección, atención integral y reparación del daño, denuncia pública y recuperación de la memoria de las mujeres. Este plan deberá, además implicar a las mesas integrantes del seguimiento del Protocolo de Actuación Interinstitucional, de modo que puedan aportar su experiencia y los ámbitos de mejora que observan. La elaboración del Plan de Violencia, por su parte, implicará ir más allá, del Protocolo integrando además la prevención y sensibilización de la ciudadanía, y la actuación para la participación, implicación y formación del movimiento asociativo, el ámbito educativo y de la ciudadanía, en su función de puerta de entrada y agente transformador.

## PARA TERMINAR

Podemos finalizar el presente informe concluyendo, por tanto, que los avances en materia de igualdad son significativos, especialmente a partir del impulso observado desde el pasado año. Se constatan en el incremento de recursos humanos y técnicos, en el mayor dinamismo e implicación del movimiento asociativo y en el incremento de la sensibilidad e impulso político en materia de igualdad, además de los logros en la consecución de objetivos y acciones concretas que se han ido mencionado y que han permitido un fuerte desarrollo especialmente en materia de empoderamiento, violencia machista y en menor medida, de introducción de las estrategias de *mainstreaming*. Sin embargo, los retos por cumplir también son muchos. El primero y más importante es conseguir que las políticas municipales y comarcales de igualdad dejen de considerarse responsabilidad única de la técnica de igualdad y permeen a toda la organización, avanzando en la introducción de la perspectiva de género en todas las áreas. Esto sólo puede conseguirse de la mano de generación de estructuras de coordinación en la que el personal técnico comparta contenidos y estrategias de forma bidireccional, generando una cultura organizacional en la que la Transversalización y la coordinación sea una estrategia clave. Sobre esta base, es como pueden plantearse otros objetivos estratégicos, como es extender el reconocimiento y participación en movimiento feminista y ampliar las redes de mujeres, especialmente el recientemente creado

---

<sup>4</sup> *Sortzen Consultoría (2016): Diagnóstico Cuadrilla Gorbeialdea Violencia Machista: Datos, opiniones y propuestas para la mejora de la atención a las mujeres que la enfrentan. Pág 63.*

Foro Comarcal, como modo de empoderamiento colectivo; avanzar en la planificación estratégica acciones transformadoras en la consecución de vidas libres de violencia machista, que vayan más allá de la atención; y comenzar a dar los primeros pasos para debatir sobre el reparto equitativo de los recursos, los espacios, los tiempos y los cuidados, especialmente en materia de empleo y urbanismo, teniendo como base conceptual los preceptos derivados de la economía feminista.

Es necesario apuntar que de las entrevistas al personal político reflejan un desajuste entre las expectativas ante un plan estratégico al que hay que llegar en cuatro años de trabajo, y el plan que plantea tareas concretas, cuyas acciones irán cambiando junto con los cambios que sufren los diferentes municipios que forman Gorbeialdea. Así, estos planes van cambiando a lo largo del periodo de vigencia del plan, de modo que es perentorio que se refuerce la formación en igualdad al personal político. De hecho, muchas de las personas que ocupan las alcaldías y concejalías, demandan cursos adaptados a sus agendas, de menos horas de duración, pero repartidos en varias sesiones: *“los cursos de cinco horas se nos hacen muy pesados de modo que no son tan eficaces”*. Así, recalcan que ven necesario homogeneizar el conocimiento básico que han de tener la totalidad del personal político. Un ejemplo de esto es el caso de uno de los municipios, de modo que en el consistorio se ha encontrado verdaderos obstáculos para poder implementar su propio plan de igualdad, al considerar discriminatorio para los hombres las medidas que estaban programadas. Este caso, en concreto indica claramente el gran desconocimiento de base implica un obstáculo cuya eliminación permitiría una más fluida implementación de las acciones planificadas, lo que facilitaría, a su vez, el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria.

También es interesante destacar que esta falta de formación en el personal político y, por tanto, su opinión sobre los planes y las acciones que son relevantes para el propio municipio, difiere de la del personal técnico, que parece ajustarse más a la realidad del municipio en cuestión. Por ejemplo, algunas personas políticas opinaban que sus respectivos planes les parecían generalistas y poco adaptados a las características de su pueblo; sin embargo, la revisión de las acciones concretas para dichos municipios, llevan incluso el nombre de las asociaciones culturales para quienes se ha diseñado dichas acciones. Por tanto, es importante, de nuevo, reforzar y homogeneizar los conocimientos básicos tanto acerca de la igualdad, el género y la violencia machista, como sobre el diseño y proceso de los propios planes.

Asimismo, ha sido muy positivo detectar el interés creciente en materia de igualdad y, lo que es más, cada vez se nota en la forma en cómo se expresa el personal una mayor concienciación sobre las implicaciones que las desigualdades de género generan en nuestra vida laboral, social, familiar y personal. Si bien hay que continuar trabajando, es esperanzador observar la colaboración entre el movimiento feminista joven y los ayuntamientos de Gorbeialdea.

# ANEXO: ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráfico 1: Pirámide de población de Aramaio en 2017. Fuente: Garapen. .....	11
Gráfico 2: Pirámide de población de Legutio en 2017. Fuente: Garapen. .....	11
Gráfico 3: Pirámide de población de Zigoitia en 2017. Fuente: Garapen. .....	12
Gráfico 4: Pirámide de población de Zuia en 2017. Fuente: Garapen. ...	13
Gráfico 5: Pirámide de población de Urkabustaiz en 2017. Fuente: Garapen. ....	14
Gráfico 6: Pirámide de población de Arratzua-Ubarrundia en 2017. Fuente: Garapen. ....	15
Gráfico 7: Evolución del Índice de dice de envejecimiento (pob > 64 / pob total) x 100. 2009-2017. Fuente: Garapen. ....	16
Gráfico 8: Evolución del Índice de sobreenvjecimiento (pob 75 y más/pob 65 y más) x 100. 2009-2016. Fuente: Garapen.....	17
Gráfico 9: Índice de infancia (pob 0 a 14 / pob. total) x 100. Evolución 2009-2017. Fuente: Garapen. ....	18
Gráfico 10: Índice de maternidad (pob. de 0 a 4/ mujeres de 15 a 49) x 100. Evolución 2009-2017. Fuente: Garapen. ....	19
Gráfico 11: Índice de dependencia (pob. < 15 + pob. > 64) / pob. 15 a 64) x 100. Evolución 2009-2017. Fuente Garapen. ....	20
Gráfico 12: Porcentaje de personas extranjeras en municipios de Gorbialdea en 2017. Fuente: elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.....	22
Gráfico 13: Incremento absoluto de población desagregada por sexo en los tres municipios debido a los movimientos migratorios. Fuente: EUSTAT. .....	23
Gráfico 14: Brecha de género (mujeres-hombres) en movimientos migratorios entre 2014 y 2016 en los municipios de Gorbialdea. Fuente: EUSTAT.....	23
Gráfico 15: Procedencia de las personas migrantes que viven en los seis municipios. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Garapen.	24

Gráfico 16: Número de objetivos por áreas funcionales de cada uno de los cuatro Planes. Fuente: elaboración propia a partir de los datos municipales. ....	30
Gráfico 17: Acciones porcentuales por áreas funcionales de los cuatro Planes. Fuente: elaboración propia a partir de los datos municipales. ...	31
Gráfico 18: Porcentaje de acciones por eje de trabajo en políticas de igualdad. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales. ....	31
Gráfico 19: Evolución del presupuesto dedicado a tareas en materia Igualdad en los municipios de Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia a lo largo de los últimos años. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.....	39
Gráfico 20 Presupuesto que destina cada municipio a realizar su respectivo Plan de Igualdad en el primer año, en euros. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.....	40
Gráfico 21 Presupuesto destinado anualmente a cada acción en cada municipio, en euros. Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles.....	41
Gráfico 22: Análisis de uso inclusivo del lenguaje en las publicaciones en el BOTHA desde la Cuadrilla de Gorbelaidea y sus seis municipios en el periodo 2010-2018. Fuente: Elaboración propia a partir del BOTHA. ....	44
Gráfico 23: Porcentaje de mujeres y hombres pertenecientes a asociaciones culturales y asistentes a actividades deportivas organizadas por el conjunto de los ayuntamientos: Aramaio, Zigoitia y Zuia. 2017-2018. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales. ....	46
Gráfico 24: Número de participantes en actividades relacionadas con la Igualdad. Años 2015 y 2016. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Cuadrilla. ....	46
Gráfico 25: Nº total de participantes en actividades para la igualdad, desagregadas por sexo en el año 2017. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales y de Cuadrilla. ....	47
Gráfico 26: Número total de participantes en actividades para la igualdad, desagregadas por sexo y ejes de actuación en 2017. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales y de Cuadrilla.....	48
Gráfico 27: Número de mujeres y hombres pertenecientes al personal técnico y político que asistieron a las formaciones y presentaciones para la introducción de la perspectiva de género. 2017. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Berdinbidean y municipales. ....	50
Gráfico 28: cumplimiento de acciones del EJE I: Mainstreaming y Buena gobernanza. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales. ....	65

Gráfico 29: cumplimiento de acciones del área de empoderamiento individual, autoestima y toma de conciencia de género. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.....	69
Gráfico 30: Acciones del área de empoderamiento político y social en Aramaio, Legutio Zigoitia y Zuia. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.....	78
Gráfico 31: Acciones del área de cultura, hábitos saludables y deporte de los ayuntamientos de Aramaio y Legutio, por grado de cumplimiento. 2018. Fuente elaboración propia a partir de información municipal. ....	83
Gráfico 32: Acciones del área de Educación de los ayuntamientos de Aramaio, Legutio y Zigoitia, por grado de cumplimiento. 2018. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal. ....	88
Gráfico 33: Alumnado de Educación Infantil de los municipios de Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Comparación 2009-2016. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Garapen .....	90
Gráfico 34: Alumnado de Educación Primaria de los municipios de Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Comparación 2009-2016. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Garapen .....	90
Gráfico 35: Acciones del área de empleo por grado de cumplimiento. 2018. Fuente elaboración propia a partir de información municipal. ....	95
Gráfico 36: Población activa y ocupada en Gorbeialdea, Álava y la CAE en 2016. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eustat. ....	96
Gráfico 37: Índices de feminización de actividad, ocupación y paro en CAE Territorio Histórico de Álava y Cuadrilla de Gorbeialdea en 2017. Cálculo a partir de número absoluto de mujeres entre número absoluto de hombres por cada variable. Elaboración propia a partir de datos de Garapen. ....	97
Gráfico 38: Tasa de paro desagregada por sexo en Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Periodo de 2010 a 2017. Fuente Garapen. ....	97
Gráfico 39: Evolución del porcentaje de mujeres paradas entre 2014 y 2017 en los seis municipios de la Cuadrilla de Gorbeialdea. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Lanbide. ....	98
Gráfico 40: Número de contrataciones por municipio y sexo, e índice de feminización de la contratación por municipio 2017. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Garapen. ....	99

Gráfico 41: Porcentaje por Tipo de contrato para el conjunto de los seis municipios. Datos del 2017 Fuente: elaboración propia a partir de datos de Garapen .....	99
Gráfico 42: Acciones del área de inclusión social de los ayuntamientos de Aramaio, Legutio y Zuia, por grado de cumplimiento. 2018. Fuente elaboración propia a partir de información municipal. ....	103
Gráfico 43 Renta media desagregada por municipio y sexo, en euros. 2017. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Garapen.....	104
Gráfico 44: Datos sobre valoraciones y reconocimiento de dependencia por municipio en 2016. Fuente: elaboración propia a partir de datos del IFBS. ....	105
Gráfico 45 Porcentaje de personas en situación de dependencia en los seis municipios de Gorbaialde a 31 de diciembre de 2016. Fuente: elaboración propia a partir de datos del IFBS. ....	106
Gráfico 46: Porcentaje de plazas en los Centros Rurales de Atención Diurna de Aramaio, Zigoitia y Zuia, sobre el total de la Cuadrilla. Fuente: Elaboración propia a partir de datos IFBS. ....	107
Gráfico 47: Porcentaje de acciones del área de urbanismo y medio ambiente de los ayuntamientos de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia por grado de cumplimiento. 2017. Fuente elaboración propia a partir de información municipal. ....	110
Gráfico 48: Acciones realizadas en el área de conciliación en Aramaio, Legutio y Zuia. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales .....	116
Gráfico 49: Acciones para el área de corresponsabilidad en los municipios de Aramaio, Legutio, Zigoitia y Zuia. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.....	120
Gráfico 50: Porcentaje de acciones realizadas en materia de prevención de la violencia machista en los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales.....	126
Gráfico 51 Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al EJE I para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal. ....	138
Gráfico 52: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al empoderamiento individual, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal. ....	139
Gráfico 53: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al empoderamiento colectivo y participación	

sociopolítica de las mujeres, para el conjunto de los cuatro planes.  
Fuente: elaboración propia a partir de información municipal. ....140

Gráfico 54: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al acceso a recursos en diferentes áreas, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal .....141

Gráfico 55 Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al EJE II para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.....141

Gráfico 56 Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes a la conciliación, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal. ....142

Gráfico 57: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes a la corresponsabilidad y cuidados, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.....142

Gráfico 58 Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al EJE III para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información municipal.....143

Gráfico 59: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes a la prevención en materia de violencia machista, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información del personal técnico de la Cuadrilla de Gorbeialdea. ....143

Gráfico 60: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes a tareas de atención y coordinación en materia de violencia machista, para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información del personal técnico de la Cuadrilla de Gorbeialdea.....144

Gráfico 61 Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes al EJE IV para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información del personal técnico de la Cuadrilla de Gorbeialdea.....144

Gráfico 62: Porcentaje de cumplimiento de las actividades correspondientes a la totalidad de los ejes para el conjunto de los cuatro planes. Fuente: elaboración propia a partir de información del personal técnico de la Cuadrilla de Gorbeialdea. ....145



Tabla 1: Población de Aramaio, Legutio, Zigoitia, Zuia Arratzua-Ubarrundia y Urkabustaiz, en 2017 desagregada por sexo. Fuente: Garapen. ....	10
Tabla 2: Estructura de los planes de igualdad de Gorbeialdea. Fuente: Elaboración propia. ....	29
Tabla 3: Contenidos de los planes de igualdad de Gorbeialdea. Fuente: Elaboración propia. ....	34
Tabla 4: Formación en Igualdad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Cuadrilla. ....	49
Tabla 5: Número de cláusulas de igualdad introducidas en diferentes procesos selectivos, subvenciones y contratos en 2017. Fuente: información de la cuadrilla. ....	55
Tabla 6: Representación política distribuida por sexo en Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Legislatura 2015-2019. Fuente: elaboración propia a partir de información de las páginas web municipales y Basqueskola. ....	58
Tabla 7: Representación política distribuida por sexo en Aramaio, Arratzua-Ubarrundia, Legutio, Urkabustaiz, Zigoitia y Zuia. Legislatura 2011-2015. Fuente: elaboración propia a partir de información de las páginas web municipales y Basqueskola. ....	58
Tabla 8: Número de concejos y de mujeres candidatas y electas en los 53 concejos correspondientes a los seis municipios de Gorbeialdea. Elecciones 2017 a concejos de Araba. Fuente: Diputación Foral de Álava. ....	59
Tabla 9: Actividades de Igualdad 2015 y 2016. Fuente: Documentación de convocatorias de Subvenciones DFA. ....	70
Tabla 10: Centros escolares de educación infantil y primaria en los seis municipios de Gorbeialdea en 2018. Fuente: Departamento de Educación del Gobierno Vasco. ....	89
Tabla 11: Personas perceptoras de RGI en cada municipio distribuidas por tramos de edad y desagregadas por sexo. Mayo de 2018. Fuente: Lanbide. ....	104