

# **I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ENCLAVE DE TREVIÑO 2022-2025**



AYUNTAMIENTO DEL CONDADO  
DE TREVIÑO  
TREBIÑUKO KONDERRIKO UDALA

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DEL I.PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	6
1.1. La sensibilización y formación en torno a la igualdad	7
1.2. Elaboración del diagnóstico de situación de la violencia machista contra las mujeres y otras desigualdades de género	10
1.3. Mecanismos de mejora para la atención de mujeres víctimas de violencia machista	11
2. OTROS DATOS DE LA REALIDAD DE LAS MUJERES DEL ENCLAVE	13
2.1. Territorio y población	13
El mercado laboral en la comunidad de Castilla y León y en la provincia de Burgos	16
Mujeres rurales de Castilla y León	19
Organización política y administrativa del Enclave de Treviño	20
Organización municipal del Condado de Treviño	22
Organización municipal la Puebla de Arganzón	23
3. MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	25
4 . MARCO CONCEPTUAL DEL I. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	29
3.1. Conceptos básicos sobre igualdad de mujeres y hombres	29
3.2. Principios rectores del I Plan	32
5. EJES DE TRABAJO DEL I. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	34
5.1. Medidas para mejorar la Gobernanza	35
5.2. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres	36
5.3. Organización social corresponsable	36
5.4. Erradicación de la violencia machista contra las mujeres	37
6. DISEÑO OPERATIVO DEL I. PLAN DE IGUALDAD	38
6.1. Objetivos	38
6.2. Acciones	39
6.3. Indicadores	39
6.4. Estructura del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres	40
A. MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA	41
B. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	46
C. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	50
D. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	52
7. PRESUPUESTO	54



## INTRODUCCIÓN

Este documento recoge el I. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombre del Enclave de Treviño para el período 2022-2025. El que se haya decidido hacer un plan que va más allá del término de vigencia de los gobiernos municipales actuales (2019-2023) tiene una explicación en la necesidad de consolidar medidas tendientes a construir un Enclave igualitario y seguro para las mujeres. Responde también a las necesidades de municipios pequeños como los que constituyen el Enclave, en los que las dinámicas de trabajo adquieren un ritmo más lento por la falta de personal tanto técnico como político con dedicación exclusiva o parcial, además de contar con estructuras administrativas para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres que todavía son frágiles.

A pesar de esas limitaciones, el compromiso del personal político que gobierna tanto el Condado de Treviño como la Puebla de Arganzón ha cristalizado en un proceso de avance en materia de igualdad apoyado en el acuerdo-marco de la Norma Foral 6/2017 de colaboración entre la Diputación Foral de Álava y la Diputación Provincial de Burgos en relación con el Enclave de Treviño, para promover las condiciones que garanticen una adecuada prestación de servicios a su población, entre otras, en materia de políticas públicas de igualdad y de mejora en la atención a víctimas de la violencia de género. Dicho acuerdo ha tenido su continuidad en la Norma Foral 11/2021, de 21 de abril.

En el marco de este acuerdo es que se ubica la realización de un diagnóstico sobre violencia machista y otras desigualdades (2019), un proceso de formación con el personal político y técnico (2020), el impulso de Laia Eskola para fortalecer el empoderamiento de las mujeres (2019 a la fecha) y la elaboración de este I, Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El presente Plan es un punto de llegada de este proceso previo orientado a la sensibilización en igualdad de la ciudadanía y las mujeres, así como de establecimiento de medidas para mejorar la atención de las mujeres víctimas de violencia machista, pero es también un punto de partida para el avance de las políticas locales en materia de igualdad.

Enclave de Treviño, noviembre 2021



ANTECEDENTES Y  
ELEMENTOS DEL  
DIAGNÓSTICO  
PARA LA ELABORACIÓN  
DEL I. PLAN PARA LA  
IGUALDAD DE MUJERES  
Y HOMBRES DEL  
ENCLAVE DE TREVIÑO  
2022-2025



## 1. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DEL I.PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

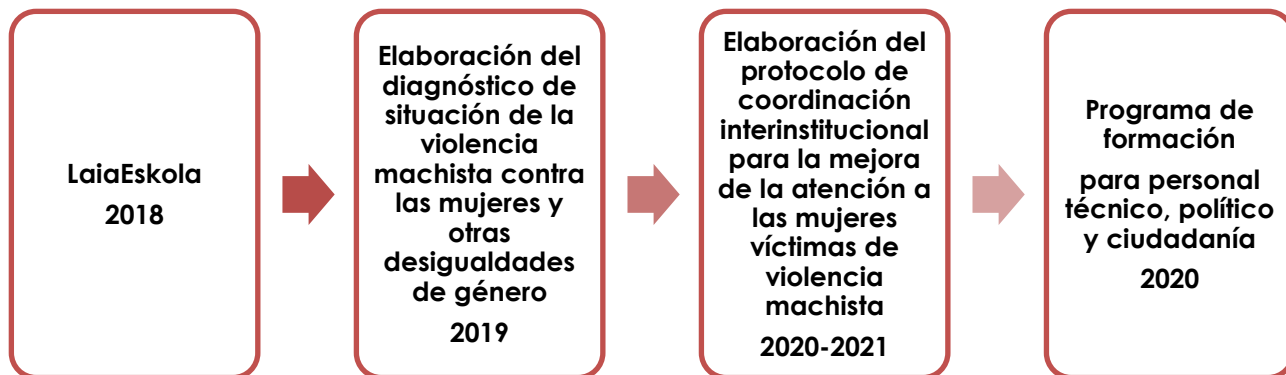
Para la elaboración del plan se ha seguido una trayectoria que empezó en 2018 y ha tenido una constancia que ha permitido conocer cada vez mejor la realidad municipal desde una perspectiva de género, destacándose en esta historia dos procesos paralelos: por un lado, la creación de estructuras capaces de dirigir las políticas locales de igualdad, y por el otro, el desarrollo de programas para avanzar en la misma.

En el primer aspecto, el primer paso fue la conformación de una comisión político formada por la Directora de Igualdad y Derechos Humanos de la Diputación Foral de Álava, la jefa del Servicio de Igualdad, Interculturalidad, Cooperación y Derechos Humanos de la Diputación Foral de Álava, las Concejales de Igualdad del Ayuntamiento de Condado de Treviño y La Puebla de Arganzón, la animadora Socio comunitaria del Centro de Acción (CEAS) y en una primera etapa también la Secretaría Técnica Laia Eskola. Desde esta comisión se dieron los primeros pasos para impulsar las acciones que describiremos más adelante.

En septiembre de 2020, otro paso más en el fortalecimiento de las estructuras de igualdad fue la contratación de una figura técnica en el Condado de Treviño. Aunque solo está contratada un 35% de la jornada, contar ya con una responsable técnica permite mayor eficacia en el desarrollo de los programas que se ponen en marcha descargando a la concejala de igualdad del Condado de esta tarea. En la Puebla de Arganzón, por su parte, se decidió que la concejala de igualdad realizará estas tareas técnicas.

Por otro lado, se han realizado cuatro programas en el período 2019-2021 que han ido creando las condiciones para la elaboración del primer plan de igualdad que se realizó a lo largo del 2021. Hay que destacar que, en pleno desarrollo de este proceso, la pandemia por COVID-19 frenó el ritmo de trabajo y la restricción de la movilidad junto con las dificultades tecnológicas para una comunicación fluida han sido aspectos que indudablemente influyeron en la ralentización de este proceso, en el que destacamos los siguientes hitos:





Aunque temporalmente el diagnóstico sobre violencia machista contra las mujeres y otras desigualdades de género se elaboró entre dos acciones de sensibilización y formación y otra de coordinación interinstitucional, dejaremos para el final de este apartado las conclusiones de este diagnóstico a fin de explicar sus limitaciones y la forma en cómo se han tratado de superar para la elaboración del I Plan para la Igualdad.

### 1.1. La sensibilización y formación en torno a la igualdad

Un plan de igualdad para que realmente seas una herramienta eficaz capaz de transformar las relaciones desiguales de género y los marcos de discriminación de las mujeres, ha de contar con un personal político y técnico sensibilizado, así como con una ciudadanía crítica y un movimiento asociativo de mujeres y feminista con capacidad propositiva. Tales condiciones se potenciaron con las actividades de LaiaEskola y la formación del personal político y técnico y una parte de la ciudadanía.

**Laia Eskola** arrancó en el Enclave de Treviño en el año 2018, gracias a la colaboración entre la Diputación Foral de Álava y la Diputación Provincial de Burgos, con el objetivo de avanzar



en el desarrollo y consolidación de unas políticas de igualdad estables y adaptadas a las realidades de los municipios de Enclave de Treviño y La Puebla de Arganzón.

Las actividades de Laia Eskola están dirigidas fundamentalmente a las mujeres a fin de fortalecer sus procesos de empoderamiento ofreciendo espacios de formación, reflexión y debate sobre temas de interés para ellas, como son el conocimiento de la teoría feminista, la prevención contra la violencia machista o los espacios de trabajo sobre la subjetividad y cambio de valores.

En 2019<sup>1</sup> se realizaron 12 actividades planificadas y en el 2020 se llevaron a cabo 11. Durante el 2020 las actividades se realizaron mayoritariamente en el Condado de Treviño (3 de ellas en las localidades de Doroño, Albaina y Franco). Se cuenta con los datos de asistencia de 9 actividades finalizadas, que fue de 142 mujeres.

- Cabe destacar algunos resultados que son útiles para el diagnóstico de participación que esta actividad ha arrojado: todas las actividades realizadas han sido en castellano, no se han requerido servicios de cuidado de personas dependientes e interpretación de lengua de signos, pero sí de transporte y más de la mitad de las participantes tienen más de 55 años.

Los resultados de la programación de Laia Eskola han sido muy positivos, siendo valorado el espacio para el aprendizaje y diversión, pero también para estar con otras mujeres y hacer comunidad. Se destaca también como acierto importante la descentralización de las actividades.

Por otro lado, las actividades **formación para personal técnico, político y ciudadanía** realizadas en 2020 respondían a la necesidad de que el personal técnico, político y la ciudadanía adquiriera conocimientos en las políticas de igualdad locales abordando los conceptos básicos que han de implementarse en las políticas públicas locales, así como la importancia de un Plan de igualdad, sus características y medidas, así como el personal que ha de estar involucrado.

---

<sup>1</sup> Todos los datos han sido tomados de la Memoria 2020 elaborada por la Secretaría Técnica de Laia Eskola



Es por ello, que durante los meses de octubre y noviembre del 2020, se realizaron 6 sesiones en las que participaron 34 personas, personal técnico y político de los ayuntamientos, así como hombres y mujeres de ambos municipios. No se logró realizar el taller con jóvenes.

El resultado de las formaciones fue muy positivo, aunque se reconoce la necesidad de mejorar el conocimiento a nivel corporativo y afianzar mejor y de manera más firme el compromiso por implementar políticas públicas de igualdad. De igual modo, el personal técnico y administrativo con el cual se realizaron las formaciones cuenta con el conocimiento necesario para poder comprender la transversalidad de las acciones que se implementarán. De esta manera, la realización de dichas acciones se puede llevar a cabo sin dificultad.

Aunque de manera general la población no identifique el valor que pueden tener para toda la comunidad las acciones que vayan a ponerse en marcha para combatir la desigualdad, existen personas del Enclave que, a través de su acción tanto en asociaciones como de manera individual, están concienciadas y entienden la necesidad de dichas actuaciones.

Algunas conclusiones de estas formaciones que pueden servir de elemento diagnóstico son:

- *A lo largo de su historia, en ambos municipios se ha tenido un tejido social relacionado con la ganadería y la agricultura. En este contexto, los hombres han sido protagonistas de la vida social, vinculada a los espacios de trabajo en la ruralidad como son las cooperativas agrarias. Es tan solo hace unas décadas cuando las mujeres se incorporan a la vida social activa. Para ello, se formaron asociaciones de mujeres, que facilitaban su salida a la vida social más allá del trabajo en el hogar. Es entonces cuando el asociacionismo en los pueblos crece, y es por ello por lo cual en la actualidad se asocian las actividades que se realizan con el ocio “para las mujeres” y con las “cosas de las mujeres”. Esto, dificulta la participación de los hombres, los cuales no se sienten identificados con las asociaciones y con la oferta de ocio que se propone.*





- Otra dificultad percibida para poder trabajar con la población infantil, adolescente y joven es la dispersión de los centros educativos. Tan solo el 25% de las niñas y los niños acuden al centro escolar público del Enclave, por lo que resulta complicado intentar implantar medidas o acciones en el colegio público. La juventud se marcha a las capitales cercanas a realizar los estudios superiores, lo cual hace que pasen menos tiempo en el Enclave y más en la ciudad de Vitoria-Gasteiz. Aun así, tras las formaciones se han recogido diversas ideas para poder realizar actividades lúdicas de fin de semana, las cuales puedan atraer la atención de las y los niños del condado y las personas más jóvenes y así poder realizar las tareas de sensibilización y prevención.
- Al hilo de esta misma dificultad, en las formaciones se ha mencionado la peculiaridad del territorio y la distancia entre pueblos, lo cual dificulta los nexos de unión en espacios físicos y la intercomunicación entre núcleos de población, sobre todo a la hora de tejer redes entre las mujeres o afianzar el vínculo entre la población en actividades que puedan fomentar la igualdad.

## 1.2. Elaboración del diagnóstico de situación de la violencia machista contra las mujeres y otras desigualdades de género

Realizado en 2019, este diagnóstico se centró en la violencia de género, su realidad en cifras, así como las opiniones de la población. También recogió algunas opiniones sobre el cuidado y la distribución de tareas en el hogar y la representación pública para observar los estereotipos de género que constituyen el imaginario social de la población del Enclave.

Según la información recabada en la encuesta que se realizó para este diagnóstico, mucha de la población del Enclave, trabaja y hace su vida principalmente en Vitoria-Gasteiz y, por lo tanto, administrativamente le compensa seguir empadronada en territorio alavés; como consecuencia de esto se da una subpoblación residente en el Enclave.

Además, en el caso de que alguna de estas mujeres acudiera a los Servicios Sociales de Base del Enclave, éstos tendrían, a priori, que derivarles a los de Vitoria-Gasteiz y sólo podrían llevar a cabo una labor informativa. Por otro lado, si la mujer está empadronada y



acude a los Servicios Sociales de Base del Enclave, se encontrará con el inconveniente de que muchos de los servicios que le corresponden están ubicados en la provincia de Burgos e incluso más lejos en algunos casos, lo que suele suponer un gran inconveniente y trastorno para las mujeres. El recurso más cercano se encuentra en Miranda de Ebro

A fin de obtener información sobre la percepción de la población sobre la violencia machista y otras desigualdades, se elaboró un cuestionario sobre estos temas que arrojó como resultados generales una mayor asunción de ciertos aspectos de la igualdad (los referidos a la vida pública y a la corresponsabilidad en el hogar) en tanto que hace falta seguir trabajando por una mejor comprensión de las causas de la violencia machista ya que se detecta una cierta ambigüedad al relacionar esta violencia con la desigualdad entre mujeres y hombres. Se tiende a pensar en otras explicaciones para entender este tema, algunas de ellas relacionadas con las conductas de las mujeres.

En ambos municipios son hombres mayores de 60 años con estudios superiores, empleados o jubilados quienes mantienen ideas sexistas y mayor tolerancia a la violencia; son también los hombres de todas las edades con diversos niveles de estudio y ocupación los que puntúan más bajo en los ítems que medían la conciencia igualitaria.

### 1.3. Mecanismos de mejora para la atención de mujeres víctimas de violencia machista<sup>2</sup>

Tras la realización del diagnóstico reseñado en el punto anterior, se realizó un proceso participativo para elaborar un protocolo que estableciera pautas de coordinación entre los distintos agentes que prestan atención a las víctimas de violencia machista en el Enclave. El proceso culminó con la creación de una mesa de coordinación formada por:

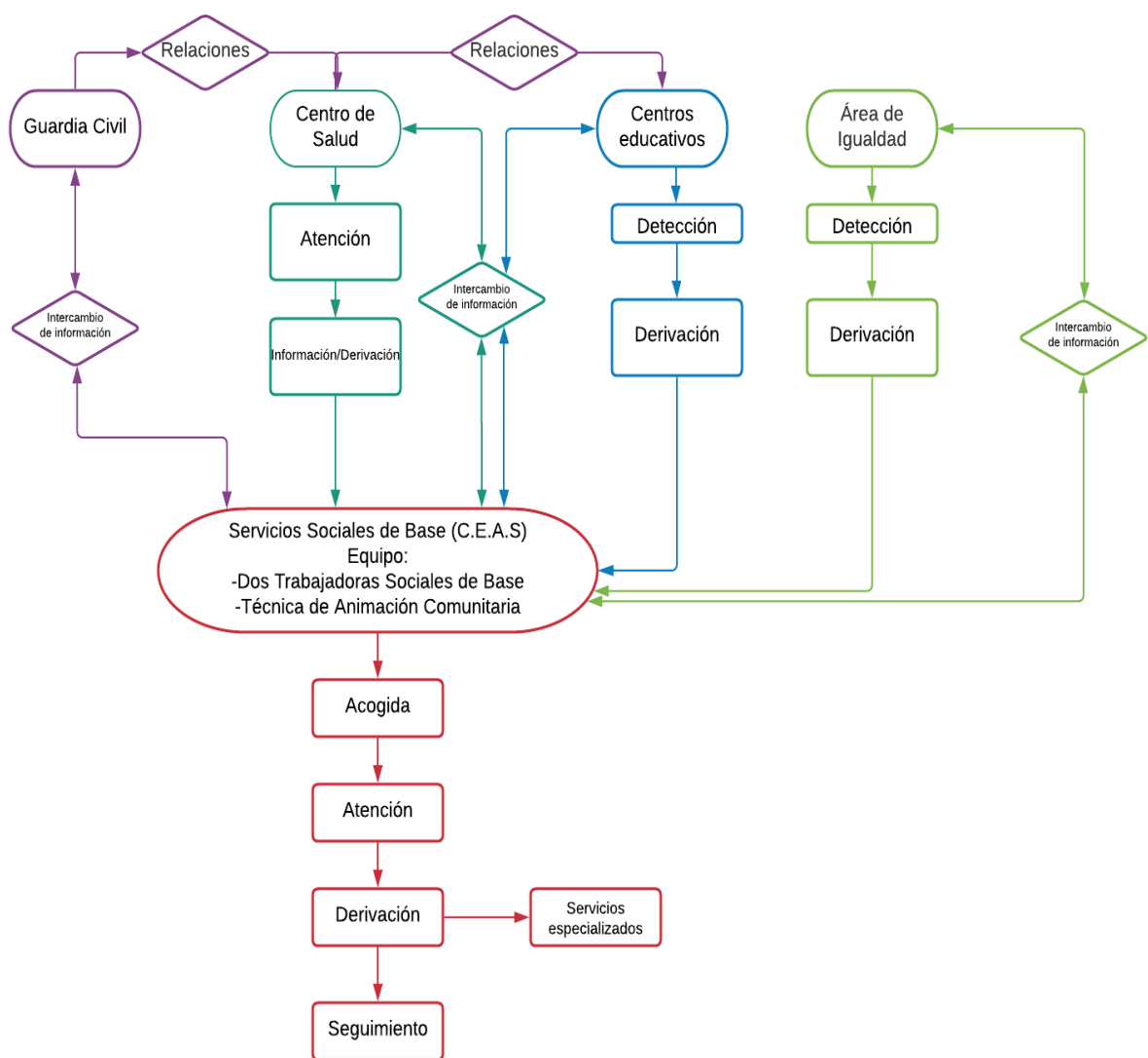
- El personal técnico y político de Igualdad del Enclave de Treviño.
- Personal técnico del C.E.A.S: Trabajadoras Sociales de Base y animadora Comunitaria
- Guardia Civil: Personal del equipo EMUME.

<sup>2</sup> Información obtenida del documento final del Protocolo



- Centro de salud Condado de Treviño: Personal sanitario y médico del Centro de Salud del Condado de Treviño.
- Educación: Personal educativo de los centros escolares del Enclave

En este acuerdo de coordinación se conocieron los procedimientos de los distintos servicios y se establecieron los mecanismos de derivación, así como el intercambio de información que habría entre ellos quedando el flujograma que muestra el recorrido de las mujeres cuando piden ayuda a algún servicio público de la siguiente manera:



## 2. OTROS DATOS DE LA REALIDAD DE LAS MUJERES DEL ENCLAVE

Para la elaboración del I. Plan se constató que los datos con los que se contaba en este proceso previo eran insuficientes para conocer el panorama de la situación de las mujeres y de las relaciones de género por lo que se decidió realizar una labor de búsqueda de otros diagnósticos que pudiesen ser útiles para completar la información del Enclave. Se consultaron varios documentos<sup>3</sup> constatándose que la mayoría de ellos se referían únicamente al Condado de Treviño, tenían bastantes años de elaboración y no incorporan la perspectiva de género, ni siquiera desagregaban los datos por sexo; la excepción era el que está dedicado a la estrategia de emprendimiento a la mujer rural en Castilla y León.

Por esas razones es que algunas acciones del I. Plan para la Igualdad tendrán como objetivo completar el panorama de la situación de las mujeres en ámbitos que en la actualidad no han sido estudiados.

### 2.1. Territorio y población

Geográficamente El Enclave pertenece a la provincia de Burgos aunque está rodeado de territorio alavés. Se rige administrativamente por La Junta de Castilla y León y por la Diputación Provincial de Burgos, lo que quiere decir que, los recursos y servicios a los que la población puede y debe acceder dependen de éstos. Se divide en dos municipios: Condado de Treviño y la Puebla de Arganzón.

El Condado de Treviño<sup>4</sup> cuenta con un territorio de 203 km<sup>2</sup>, cuenta con 51 pueblos distribuidos en 36 pedanías y 15 pueblos que no lo son y tenía en 2019 una población de 1342, de la cual, el 57% es hombre y el 43% mujer. La Puebla de Arganzón (18,87 km<sup>2</sup>) tiene

<sup>3</sup> "Estrategia de emprendimiento de la mujer rural en los ámbitos agrario y agroalimentario" 2021-2023 Enclave de Treviño, "Estudio sociolingüístico" 2012.

"Estudio sociolingüístico en el Enclave de Treviño" Junio 2007

"Estudio de identificación de oportunidades de negocios. Municipio Condado de Treviño" Diciembre 2019.

"I Plan de Desarrollo Local de Condado de Treviño 2012-2015".

"Diagnóstico socioeconómico Municipio Condado de Treviño" Diciembre 2008.

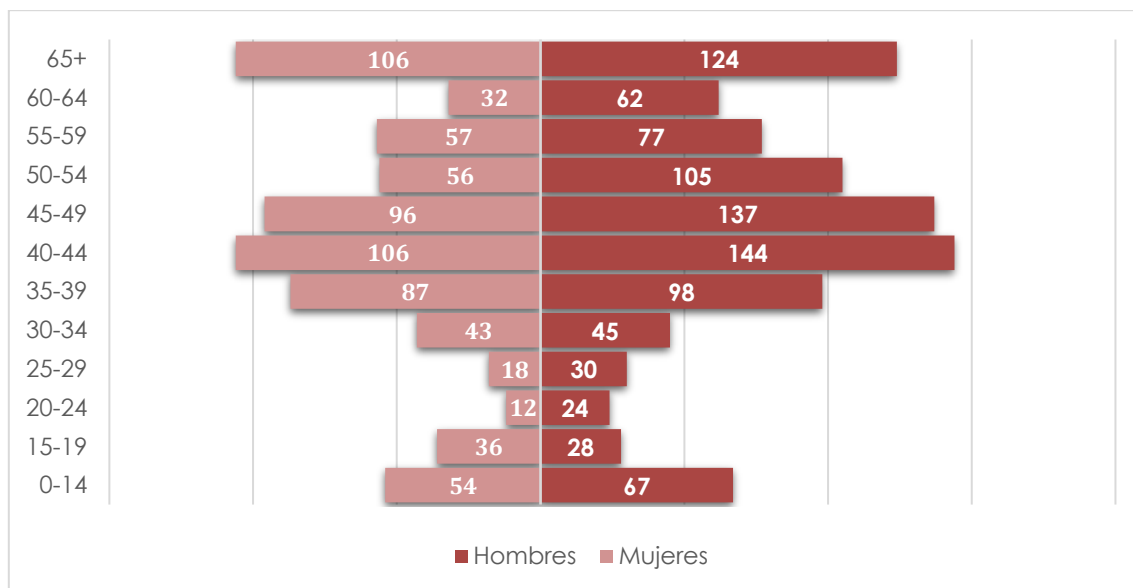
<sup>4</sup> Datos obtenidos de la página web del Condado de Treviño.



495 habitantes, de los cuales 226 son mujeres (46%) y 269 son hombres (54%) distribuidos en dos localidades.

La población crece en un número indeterminado duplicando su población en invierno y triplicándose en verano, según testimonios recogidos puesto que buena parte de la población se desplaza para estudiar o trabajar a Vitoria-Gasteiz.

**Gráfica 1. Pirámide poblacional por sexo del Enclave de Treviño**



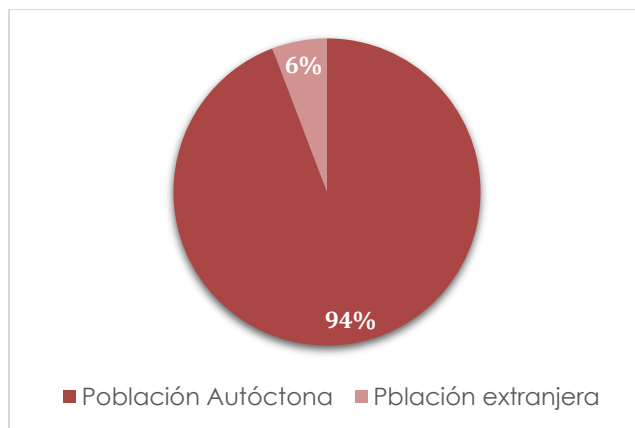
*Elaboración propia a partir de datos INE 2018*

La gráfica 1 muestra una concentración de la población empadronada en dos tramos de edades, de los 35 hasta los 54 en donde se ubica el 61% de la población y a partir de los 65 años en el que está el 17% del Enclave. Las y los menores de 19 años representan un 13,7% y la juventud (ubicada entre los 20 y los 34 años) representa un porcentaje del 12,7 del total. Como podemos observar hay un mayor peso entre las personas mayores que entre los menores de edad. En los dos tramos del extremo encontramos un mayor número de hombres que de mujeres, tendencia que se mantiene en toda la pirámide poblacional.



En cuanto a la distribución por sexo según edad, aunque en general hay mayor número de hombres que de mujeres, llaman la atención los tramos entre 20-24, 50-54 y 60-64 puesto que las mujeres representan apenas un tercio.

**Gráfico 2. Distribución de la población total del Enclave por procedencia. Porcentajes**

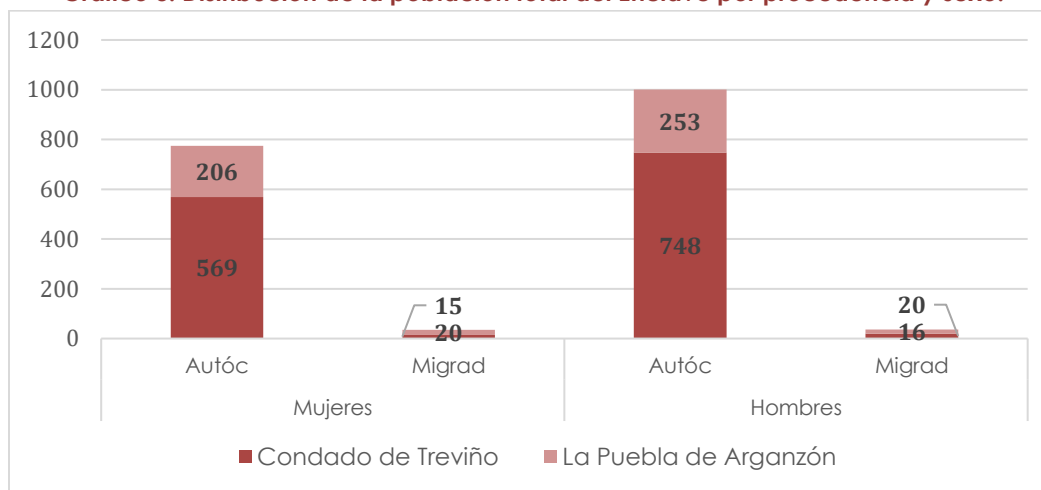


Elaboración propia a partir de datos INE 2018

En relación a la población extranjera, supone el 6% de la población total del Enclave (gráfico 3). Si se observa este porcentaje por municipios, el gráfico 3 muestra que en el Condado de Treviño la población extranjera es el 4,5% de la población total y un 9% en el caso de La Puebla de Arganzón.

La mayor tasa de población extranjera en este último municipio podría deberse a su mayor cercanía con la capital alavesa -está a tan sólo 16 minutos- lo que facilitaría el traslado entre el lugar de trabajo y el hogar.



**Gráfico 3. Distribución de la población total del Enclave por procedencia y sexo.**

Elaboración propia a partir de datos INE 2018

Si se atiende al colectivo migrado según sexo, en el Condado de Treviño las mujeres alcanzan tan solo el 1,1% mientras que los hombres migrados son un 1,8%. En el caso de La Puebla de Arganzón las mujeres migradas suponen un 4% y los hombres un 3,2%.

### El mercado laboral en la comunidad de Castilla y León y en la provincia de Burgos

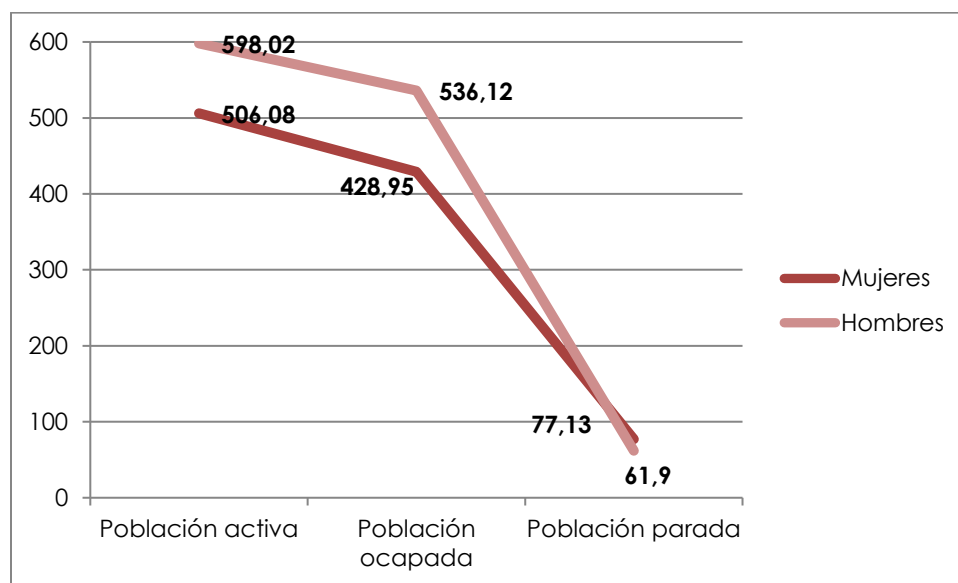
No se registran datos acerca del mercado laboral de la población del Enclave de Treviño, por lo que en el presente apartado se analizará esta tendencia a nivel de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y la provincia de Burgos

La estructura del empleo parece ser un camino bastante complejo para la incursión de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres tal y como nos mostrarán las siguientes gráficas y en las que observamos que la brecha de género ocupacional entre mujeres y hombres es muy alta; podemos observar que las mujeres tienen tasas más altas de paro que los hombres en casi 5 puntos y hay más de 12 puntos de diferencia en la tasa de empleo. Cuando las mujeres están empleadas, lo hacen en una absoluta mayoría en el sector servicios y son también mayoría en las jornadas a tiempo parcial en relación a los hombres. En este campo, una de cada cuatro mujeres tiene una jornada parcial, lo que nos lleva a concluir que tendrán menores ingresos y que probablemente esta dedicación al empleo



se deba a que tienen menos oportunidades de hacer jornadas completas y/o es una vía para la conciliación de la vida familiar y laboral.

**Gráfico 4. Población activa, ocupada y parada de Castilla y León (en miles de personas) por sexo en el 2º trimestre de 2021**

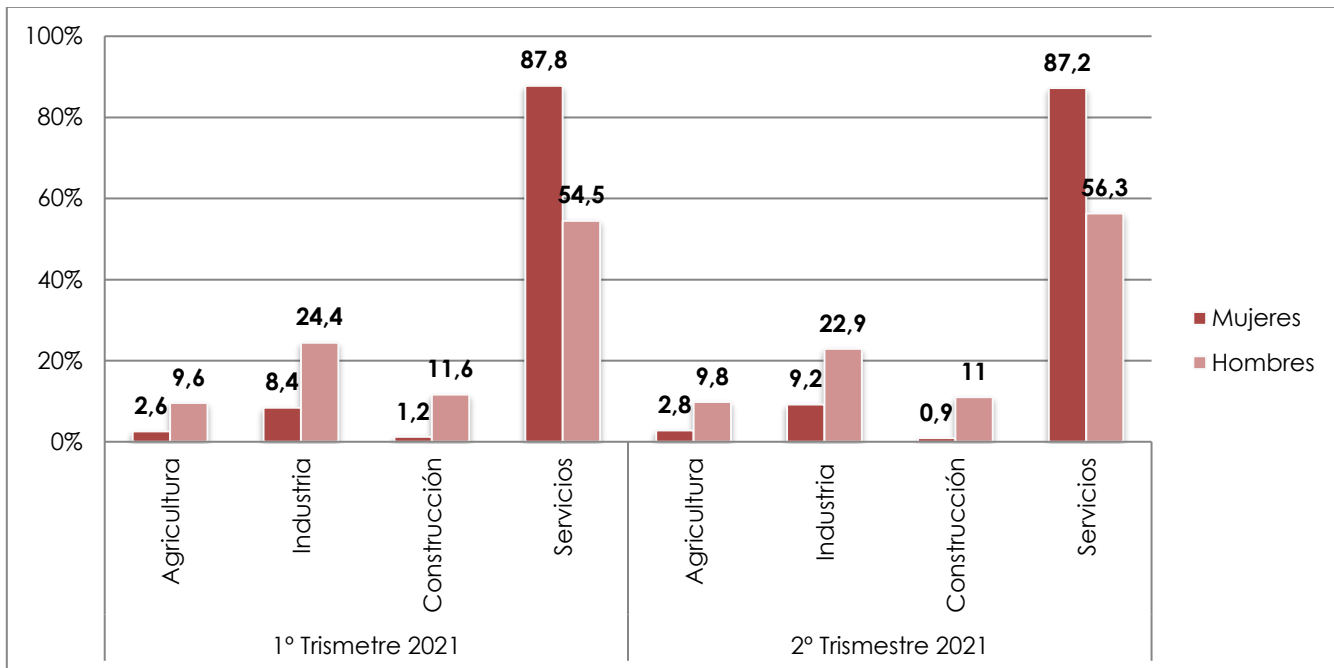


**Tabla 5. Tasa de actividad, paro y empleo de la población de Castilla y León por sexo en el 2º trimestre de 2021. Porcentajes**

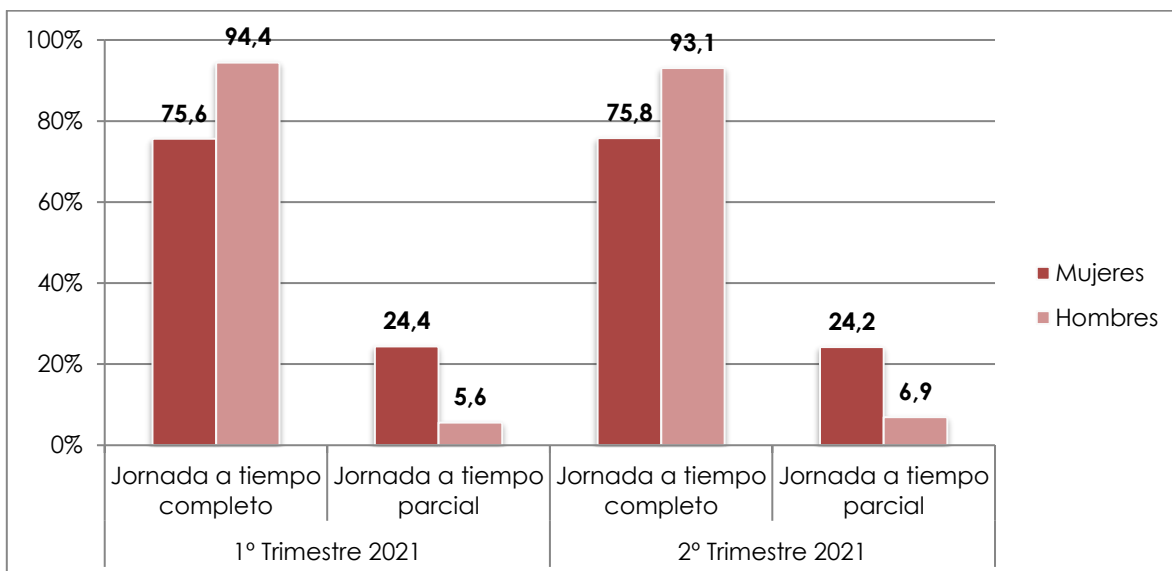
2º TRIMESTRE 2021			
	TASA ACTIVIDAD (%)	TASA PARO (%)	TASA EMPLEO (%)
<b>Mujeres</b>	48,92	15,24	41,47
<b>Hombres</b>	57,72	10,35	53,34



**Gráfico 6. Población ocupada de Castilla y León por sexo y sector económico en el 1º y 2º trimestre de 2021. Porcentajes**



**Gráfico 6. Población ocupada de Castilla y León por tipo de jornada y sexo en el 1º y 2º trimestre de 2021. Porcentajes**



## Mujeres rurales de Castilla y León

Para la realización de la estrategia de emprendimiento en la Comunidad de Castilla y León se realizó una encuesta de la que rescatamos algunos datos importantes de cara al plan de igualdad<sup>5</sup>.

En el 84% de los domicilios de las mujeres encuestadas viven entre 2 y 4 personas. El 51% de las mujeres tiene hijos a su cargo. A su vez, se observa que el 73% de las mujeres nunca ha rechazado una oferta de trabajo por serle incompatible con el cuidado de algún miembro de su familia.

Más del 74% emplea el vehículo todos los días, lo que pone de manifiesto la gran necesidad de utilizar medios de transporte cuando se vive en el medio rural.

Con respecto al nivel de estudios, la encuesta señala que el mayor número de mujeres con estudios universitarios (30%) viven en localidades de menos de 200 habitantes. A su vez, el tramo de edad donde se encuentra el mayor porcentaje (68%) de mujeres con estudios universitarios es el de los 30 a 50 años. Un alto porcentaje (74%) manifiestan querer seguir incrementando su formación.

El 67% ha realizado algún curso de formación para iniciarse en el ámbito laboral o progresar en el mismo. Entre las materias en las que más les gustaría formarse se encuentran las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (15%) y los idiomas (14%). En porcentajes, en torno al 8-9% les gustaría formarse en temas relacionados con el sector agrario y agroalimentario y 7-9% en materias como cultivos ecológicos, emprendimiento, comercialización de productos y actividades socioculturales.

En relación a la situación laboral del total de las encuestadas, aproximadamente el 70% trabaja en el medio rural, siendo el 38% trabajadoras del sector agrario, el 23% del sector servicios, el 4% del sector industrial y el resto en otros sectores como el forestal, ocio...

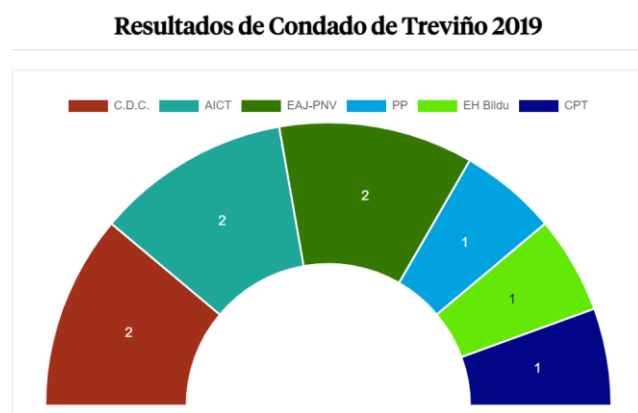
<sup>5</sup> Estrategia de emprendimiento de la mujer rural en los ámbitos agrario y agroalimentario. Apartado 2.4. Resultados de la Encuesta



Se observa que cuanto más pequeña es la localidad donde residen, más número de mujeres se dedican al sector agrario. Respecto a su situación laboral, el 41% son trabajadoras por cuenta ajena y el 36% autónomas. Solo el 7% de las encuestadas se encuentran en situación de desempleo. Se muestra como las encuestadas consideran atractiva la idea de emprender un negocio o actividad en el medio rural en un 67%, teniendo en igual porcentaje la necesidad de recibir asesoramiento en acciones de emprendimiento, en el ámbito agrario o agroindustrial, por parte de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural.

### Organización política y administrativa del Enclave de Treviño

Un último aspecto de este diagnóstico será la conformación política y administrativa de los municipios del Enclave. En lo que hace a los gobiernos locales surgidos de las elecciones de 2019, los resultados fueron los siguientes:



AICT = Agrupación independiente del Condado de Treviño  
 CDC = Ciudadanos del Condado de Treviño  
 CPT = Ciudadanos por Treviño  
 EAJ/PNV = Partico Nacionalista Vasco  
 EH Bildu = Euskal Herria Bildu  
 PP = Partido Popular

#### Gobierno local

Alcaldía y teniente de alcaldía: EAJ – PNV

#### Concejalías delegadas:

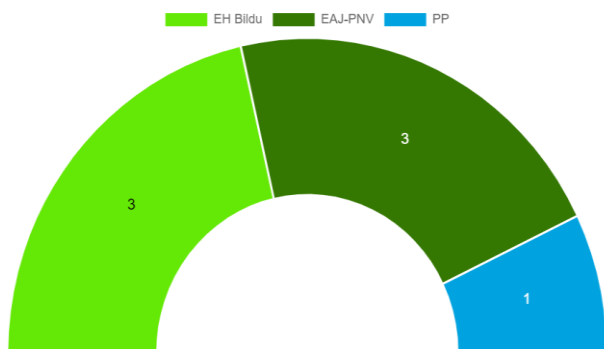
Cultura, Euskera, Igualdad, Deportes y Bienestar Social: AICT  
 Medio Ambiente y Sostenibilidad: AICT  
 Relaciones con los Pueblos: EH BILDU

#### Concejalías:

AICT: 2  
 CDC: 2  
 EAJ/PNV: 2  
 EH Bildu: 1  
 CPT: 1  
 PP: 1



### Resultados de La Puebla de Arganzón 2019



#### Gobierno local

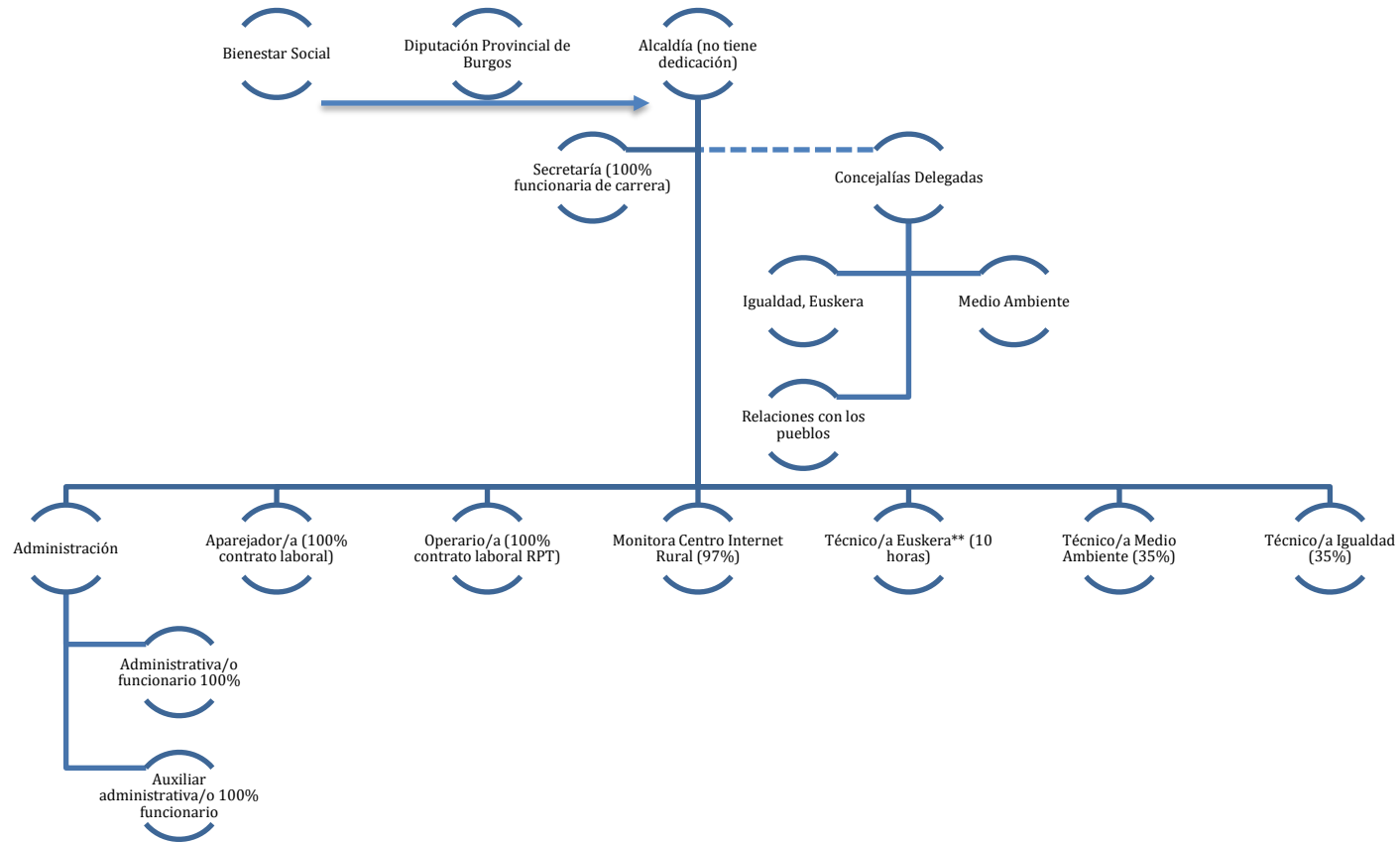
Alcaldía: EH Bildu

#### Concejalías:

EH Bildu: 2  
EAJ/PNV: 3  
PP: 1



**Organización municipal del Condado de Treviño**

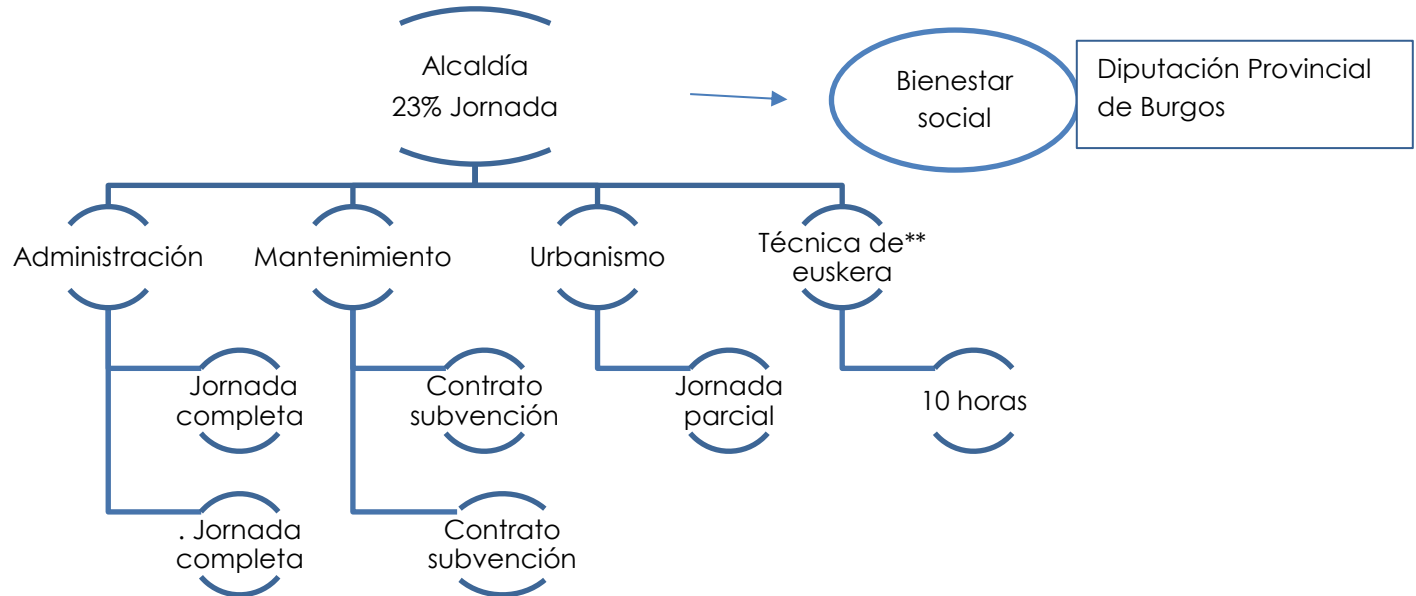


**Subcontrataciones:** servicio de limpieza de instalaciones municipales, servicio de recogida de residuos, servicio de recaudación, escuela infantil y colonias de verano. Campaña turística estival

**Contrataciones temporales por subvención:** mantenimiento y administración



**Organización municipal la Puebla de Arganzón**



\*\* La técnica de euskera presta sus servicios en los dos ayuntamientos

Las labores de limpieza están contratada a una empresa externa (Royal Clean, S.L.) a través de un contrato de servicios y responden directamente a Alcaldía



# I. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ENCLAVE DE TREVIÑO 2022-2025



### 3. MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El marco NORMATIVO para el desarrollo de políticas de igualdad de género tiene ya un amplio recorrido y respaldo a nivel internacional y europeo. Desde la elaboración de la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer” (CEDAW), adoptada por las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España el 16 de diciembre de 1983 hasta la elaboración en 2015 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU han pasado 36 años en los que a nivel jurídico, la igualdad de género ha pasado de ser una aspiración a convertirse en un imperativo legal que se tiene que integrar en las políticas para el desarrollo integral de las personas y las sociedades.

#### Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

- 5.1. Poner fin a todas las formas de **discriminación** contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2. Eliminar todas las formas de **violencia** contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.3. Eliminar todas las **prácticas nocivas**, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 5.4. Reconocer y valorar los **cuidados y el trabajo doméstico no remunerados** mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 5.5. Asegurar la **participación plena y efectiva** de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- 5.6. Asegurar el acceso universal a la **salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos** según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- 5.a. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los **recursos económicos**, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- 5.b. Mejorar el uso de la **tecnología instrumental**, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- 5.c. Aprobar y fortalecer **políticas acertadas y leyes aplicables** para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.





A nivel europeo, la Carta de la Mujer adoptada por la Unión Europea en 2010 reafirma su compromiso para trabajar en pro de la igualdad entre los sexos concretando en 2011 el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2010-2020). Particularmente importante es el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul, firmado en 2011 y ratificado por España en 2014.

A nivel del estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, hace hincapié en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Las administraciones públicas a nivel estatal, autonómico, provincial y municipal concretan todo ese marco normativo con la elaboración de **planes para la igualdad** que son herramientas que permiten transversalizar y materializar la igualdad en los diferentes ámbitos de la sociedad y, más concretamente, la localidad que los elabora: Comunidad Autónoma, Diputación, comarca, municipio y otras instituciones que operativizan sus medidas encaminadas hacia el logro de la igualdad en los distintos niveles competenciales de cada una.

Cada plan que se elabora de acuerdo a las características de la administración pública que lo va a llevar a cabo. En el caso del Enclave de Treviño, sus particulares características geopolíticas nos obligan a tener en cuenta tanto la legislación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, como la de la Provincia de Burgos, así como la legislación vasca y en particular, el plan para la igualdad de la Diputación Foral de Álava en virtud del acuerdo acuerdo-marco de la Norma Foral 11/2021, de 21 de abril.

En la Comunidad de Castilla y León existe la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Castilla y León 2013-2018; en la provincia de Burgos existe en la actualidad el III Plan de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género. En la Diputación de Burgos se elaboró el III Plan de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género y en el



Ayuntamiento de la capital de Burgos se elaboró el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2016-2021.

Considerándose la violencia contra las mujeres como la máxima expresión de la desigualdad entre hombres y mujeres, se cuenta con la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León y la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León. También, en 2008, se elaboró el Protocolo Marco de Actuación Profesional de Violencia de Género de la comunidad autónoma. Además, siendo las menores y los menores de edad a cargo de las mujeres víctimas de violencia de género víctimas directas de esta violencia<sup>6</sup>, también se dispone de la Ley 14/2002, de 25 de julio, de promoción, atención y protección a la infancia en Castilla y León.

La Ley Vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 15, pone de relieve la necesidad de desarrollar acciones para la igualdad en la administración pública:

*“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”.*

Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer desarrolla cada cuatro años un plan de igualdad en el cual se integran los ejes de trabajo relativos a la transversalidad de las políticas de igualdad y la lucha por una sociedad más igualitaria y contra la violencia machista. Estas líneas de trabajo sirven para la estructuración de dichas acciones en distintos ejes de trabajo, mismos que coinciden con los que han sostenido el IV Plan de la Diputación Foral de Álava (2016-2020), actualmente en fase de evaluación y elaboración del V Plan.

<sup>6</sup> Se modifica la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género pasando a considerarse a los y las menores a cargo de estas mujeres como víctimas directas de la violencia.



Toda esta legislación lo que marca es la obligación de las administraciones públicas en todos los niveles competenciales de contar con políticas públicas para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres tanto al interior de las estructuras municipales, en este caso, como en el conjunto de la sociedad.



#### 4 . MARCO CONCEPTUAL DEL I. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Con afán de construir un plan que se adapte a las necesidades y la realidad municipal, se destacan los siguientes principios rectores que guiarán su puesta en marcha, así como algunos conceptos básicos para comprender mejor su estructura y propuesta de acciones.

##### 3.1. Conceptos básicos sobre igualdad de mujeres y hombres

Todas las políticas de igualdad responden a un marco de análisis sobre las relaciones sociales entre mujeres y hombres; marco que ha dado origen a algunos conceptos que se clarificaran en este apartado para crear un lenguaje común que sostenga la puesta en marcha de las medidas del plan.

- **Perspectiva de género:** *Es una categoría reconocida por las Naciones Unidas que rescata el enfoque teórico procedente de las teorías feministas, que desnaturaliza los atributos tradicionales asignados a las personas al nacer y que la categoriza como hombre o mujer; plantea el carácter social de estas construcciones y las exclusiones y discriminaciones surgidos de este esquema binario. Para construir políticas que no reproduzcan esa desigualdad, es que se han creado herramientas y metodologías que desde una perspectiva de género redimensionan las relaciones sociales entre mujeres y hombres y las identidades femeninas y masculinas.*
- **Estereotipos de género:** *Es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de las personas para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.*
- **Discriminación de género:** *Es el prejuicio o discriminación basada en los estereotipos de género que limitan la libertad de expresión y comportamiento de hombres y mujeres moldeando conductas heteronormativas rígidas y excluyentes. Las sociedades definen en cada momento histórico los comportamientos "adecuados" que aceptan para*



hombres y mujeres y socializan desde la infancia a las personas a través de distintos métodos más o menos coercitivos para que se conduzcan por esos esquemas sociales.

- **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de género. La discriminación directa es toda situación en la que se encuentre una persona que haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en función de su género.

A su vez, se considerará discriminación indirecta por razón de género aquellas situaciones en la que una práctica o un criterio aparentemente neutro pone a personas de un género en desventaja particular con respecto a la del otro. No será así, no obstante, cuando dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** En virtud de las leyes para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de género se considerarán nulos y sin efecto alguno.
- **Medidas de acción positiva:** Es el conjunto de medidas correctoras destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de minusvalía, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11) Producen un efecto beneficioso sobre la condición y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- **Patriarcado:** Es un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los padres/hombres -a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley



o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo-determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón.

- **Segregación laboral:** se manifiesta de dos maneras diferentes: segregación horizontal y segregación vertical.
  - La **segregación horizontal** significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones.
  - La **segregación vertical** es una situación en la que las personas de un género, raza o edad en particular no pueden ocupar puestos más altos que una designación particular. Supone por tanto el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores, menos responsabilidad y también menos remuneración. La segregación vertical se ve principalmente como una situación de discriminación de las mujeres.
  
- **Diversidad sexual:** Este término se refiere a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.
  
- **Violencia machista:** Término que explicita la relación de poder desigual entre mujeres y hombres y el dominio de las primeras por parte de los segundos; al mismo tiempo, permite tener en cuenta que, aunque la violencia machista la sufren las mujeres por el solo hecho de serlo, también puede afectar a las personas que rompen los modelos hegemónicos que el sistema hetero-patriarcal impone a hombres y mujeres: lesbianas, gays, transexuales, transgénero y bisexuales<sup>7</sup>.
  
- **Acoso sexual y por razón de sexo:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la

---

<sup>7</sup>Y también aquellas cuyos cuerpos, géneros y sexualidades se escapan de la normatividad.



*dignidad de una persona, constituirá acoso sexual. En particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

*Por otro lado, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. A su vez, todo condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

- **“Techo de cristal”:** una metáfora para referirse a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad. A esto añadimos otra barrera como la falta de visibilidad femenina, ya que provoca muchos prejuicios sobre las capacidades de las mujeres para acceder a esos puestos de responsabilidad o recibir galardones por su trabajo.
- **Tutela judicial efectiva:** Podrá ser recabada de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución por cualquier persona, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

### 3.2. Principios rectores del I Plan

1. *Promoción del carácter social de la igualdad y fomento una cultura que rechace la violencia machista*

Avanzar hacia la igualdad debe de convertirse en un reto social que comprometa al máximo número de agentes sociales y ciudadanía posible. Del mismo modo, es imprescindible la promoción de una cultura que rechace la violencia machista y que incida de manera central en la relación que tiene el fomento de una sociedad igualitaria con la eliminación de la violencia machista contra las mujeres.



## 2. *Fomentar el compromiso municipal*

A través del plan se consolida el compromiso de las corporaciones municipales para la puesta en marcha de políticas públicas de igualdad de calidad durante el período 2022-2025. Para ello, es necesario el compromiso de disponer de los recursos materiales, presupuestarios y humanos necesarios para poder llevar a cabo dicha tarea.

## 3. *Desarrollar políticas de igualdad transversales*

Otro gran reto para cualquier administración pública es la transversalidad de las políticas de igualdad, esto es, introducir la perspectiva de género en el trabajo cotidiano de todas las áreas municipales y en todas las actividades municipales que se realizan. Para asegurar esta transversalidad será necesario el asesoramiento continuo del área de igualdad, tanto a nivel técnico como político.

## 4. *Garantizar la gestión del I Plan a nivel técnico y político*

La gestión del plan estará a cargo del Órgano para la Igualdad del Enclave de Treviño formado por las concejalas delegadas en el área de igualdad en cada municipio, así como la técnica de Igualdad del Condado de Treviño y la técnica de Igualdad de la Puebla de Arganzón cuando se incorpore a dicho puesto. Esta comisión será la responsable de dar seguimiento al I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, realizar los planes operativos anuales, proporcionar asistencia a las distintas áreas municipales y asociaciones comprometidas en acciones del I Plan y, cuando llegue el momento, encargarse de que se realice la evaluación del Plan.

## 5. *Garantizar la participación de la ciudadanía y en especial de las mujeres en las políticas públicas de igualdad*

Poner en marcha políticas públicas de igualdad sin contar con la ciudadanía y en especial con las mujeres no tendría sentido. Es por ello que, en el desarrollo de este





I Plan, los ayuntamientos del Enclave de Treviño se comprometen a prestar especial atención a las necesidades y demandas de las mujeres del municipio y en general de la ciudadanía.

## 5. EJES DE TRABAJO DEL I. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Enclave de Treviño se organiza en un eje central de trabajo y tres ejes estratégicos. El eje central hace referencia al trabajo interno que el ayuntamiento se propone llevar a cabo para garantizar las estructuras necesarias que garanticen que el plan se va a llevar adelante; además, este eje central contine medidas para mejorar la gobernanza integrando la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas y áreas municipales.

Los otros tres ejes concentran las medidas se implementarán a través de acciones concretas con el fin de que las políticas de igualdad impacten en el conjunto de la población local haciendo avanzar la igualdad real. El esquema de organización del I Plan sería entonces el siguiente:



### 5.1. Medidas para mejorar la Gobernanza

Un modelo de gobernanza basada en la promoción de la igualdad supone incorporar en todas las esferas municipales la perspectiva de género. Esto requiere un trabajo por fortalecer las estructuras y herramientas que darán seguimiento a las políticas municipales por la igualdad. Esta necesidad de trabajar en pro de este modelo de gobernanza queda recogida en el ámbito internacional en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de Beijing de 1995, en el ámbito europeo en el Consejo de Europa de 1999.

En el ámbito autonómico, la Ley 1/2003 del 3 de marzo de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla y León, en su texto consolidado de la última modificación del 19 de septiembre de 2014, reconoce el principio de Transversalidad con el que “se pretende que en todas las políticas de la Junta de Castilla y León y en las acciones de la Administración Regional se aplique la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación, teniéndose en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres. La Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres del Gobierno vasco también contempla en su artículo 3.4 la integración de la perspectiva de género en la gobernanza:

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

Tomando en cuenta estas disposiciones legales, el Enclave se compromete a desarrollar medidas en su I. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres que garanticen una gobernanza en la que se incorpore la perspectiva de género para que se pueda desarrollar durante el periodo de vigencia del plan.

La estructura que ha elaborado el I. Plan ha estado formada por la técnica de igualdad del Condado de Treviño y las concejales de igualdad de ambos municipios. La técnica tiene una dedicación del 35% de la jornada, en tanto que ninguna de las concejales está liberada por lo que tanto técnica como políticamente, el plan requiere de una estructura



más sólida para poder cumplir con sus objetivos. Este fortalecimiento está contemplado también en el eje de gobernanza.

En relación a los ejes de trabajo dirigidos a la población en su conjunto se describen brevemente sus principales contenidos.

## 5.2. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres

El concepto empoderamiento de las mujeres se refiere a la ampliación de opciones para que las mujeres puedan tomar decisiones vitales en condiciones que garanticen su libertad y aumenten su autonomía. Este empoderamiento no puede ser meramente individual porque la opresión es social, por tanto, si no queda garantizado el empoderamiento colectivo de todas ellas, independientemente de su condición social, no podrá haber empoderamiento individual.

Son las mujeres las que se empoderarán, pero entendiendo que conviven en relaciones de género con los hombres y en un entorno social que normaliza los estereotipos de género y no siempre visibiliza la desigualdad más que cuando sus manifestaciones son muy obvias, es imprescindible que desde la administración pública se pongan en marcha medidas que tomen en cuenta: trabajar en el impulso de estrategias que posibiliten el empoderamiento colectivo de las mujeres, desarrollar medidas que faciliten el empoderamiento personal de estas y sensibilizar a la población, y particularmente a los hombres, en una cultura que tenga como horizonte dotar de más cuotas de poder visible y simbólico a las mujeres.

## 5.3. Organización social corresponsable

El cuidado es el eje central de la vida, e históricamente las mujeres han sido las encargadas de sostener estos cuidados en la esfera de lo privado. En la actualidad, además, las mujeres ejercen también los trabajos de cuidados en trabajos precarios y en malas condiciones en muchos hogares ajenos. La configuración de los cuidados se basa en un sistema desigual que discrimina a las mujeres en base a la naturalización errónea del carácter cuidador de estas y una división sexista del trabajo. Existe relación entre la feminización de la pobreza, los cuidados y la vulnerabilidad de ciertos grupos de mujeres, y es por ello que resulta



imprescindible abordar la esfera de los cuidados para poder incidir en la mejora de las condiciones de vida, economía y trabajo de las mujeres más vulnerables, tomar medidas para la mejora de los servicios de conciliación que se pongan en marcha desde el ayuntamiento y visibilizar los cuidados creando una cultura organizacional tanto dentro como fuera de los ayuntamientos que valore el trabajo de cuidados, fomentando la corresponsabilidad.

#### **5.4. Erradicación de la violencia machista contra las mujeres**

La violencia machista contra las mujeres constituye una violación de los Derechos Humanos. A pesar de que a día de hoy exista un rechazo social mayoritario hacia los modos más visibles y crudos de violencia contra las mujeres, aún se siguen tolerando otros modos de violencia machista que pertenecen a otros ámbitos: la violencia estructural, cultural o simbólica que en muchos casos goza de mayor aceptación social. Una tarea fundamental por parte de las instituciones es responder contra ellas, proporcionar recursos y medios a las mujeres víctimas y supervivientes para salir de esta situación, reparar el daño ocasionado y contribuir a crear una cultura de tolerancia cero a todo tipo de violencia machista contra las mujeres.

En este sentido, el Enclave de Treviño debe impulsar la sensibilización y la prevención, del mismo modo que fortalecer los mecanismos de coordinación para la mejora de la atención en este campo.



## 6. DISEÑO OPERATIVO DEL I. PLAN DE IGUALDAD

Las corporaciones municipales del Condado de Treviño y la Puebla de Arganzón son estructuras que cuentan con una plantilla para dar respuesta a las necesidades más inmediatas de su población, pero cuyo personal técnico para áreas de trabajo transversales, entre ellas el trabajo por la igualdad de mujeres y hombres, está empezando a desarrollarse. Tomando en cuenta esa realidad, es que se plantean el diseño operativo del Plan con sus objetivos, acciones, indicadores y estructura.

### 6.1. Objetivos

Los objetivos operativos sirven para marcar una ruta de trabajo para poder desarrollar el Plan en toda la estructura de los ayuntamientos, así como para el desarrollo de las líneas estratégicas y de las acciones contempladas en el plan en los siguientes años de vigencia del mismo. Los objetivos deberán de estar adaptados a una previsión concreta y realista sobre las acciones que se puedan desarrollar. El plan tendrá como objetivos generales:

- o *Estructurar las medidas y las acciones que se desarrollarán durante los siguientes cuatro años en un mismo plan de acción.*
- o *Transversalizar las políticas públicas de igualdad en el Enclave para involucrar al máximo posible de agentes sociales y a todo el personal de los ayuntamientos.*
- o *Implementar medidas y acciones que garanticen la igualdad real en el municipio teniendo en cuenta la situación actual de las mujeres y los años venideros.*
- o *Crear y consolidar una Comisión permanente de Igualdad, a fin de crear una estructura estable de impulso, coordinación, implantación y seguimiento de las políticas de igualdad.*
- o *Habilitar canales de participación o estructuras de participación ciudadana durante el proceso, generando opinión y capacidad de análisis entre las mujeres de los municipios del Enclave.*



## 6.2. Acciones

Las acciones que se realicen en la vigencia del plan servirán como herramientas para alcanzar los objetivos marcados. Las acciones que se contemplan tanto a nivel interno como externo son las siguientes:

- Capacitación y formación en igualdad a través de formaciones, charlas y el seguimiento de las actividades de LAIA eskola.
- Impulso de espacios para fomentar el empoderamiento de las mujeres.
- Desarrollo de campañas de concienciación social.
- Desarrollo de estudios sobre la carga mental de las mujeres y los espacios seguros en el Enclave de Treviño
- Difusión de información sobre igualdad y sobre recursos contra la violencia machista.
- Sensibilización en igualdad y prevención contra la violencia machista.
- Seguimiento de las acciones puestas en marcha y de las medidas de mejora.

## 6.3. Indicadores

Para el I. Plan se definen dos tipos de indicadores vinculados con los objetivos y las acciones planteadas. Estos indicadores son las herramientas fundamentales para realizar el seguimiento y la evaluación del Plan cuando haya finalizado su vigencia, y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación. Es por ello que se diferenciarán entre:

### Indicadores de resultado

Se asocian a los objetivos del plan. Miden que tanto se ha modificado la realidad que se pretende cambiar. Sirven para obtener datos finales de las acciones.

Estos son los indicadores para el presente plan:



- *Recogida de las evaluaciones tras cada acción.*
- *Realización de tres sesiones anuales de la Comisión permanente de Igualdad, en la cual se evaluarán las acciones.*
- *Se trabaja en la incorporación de las mejoras propuestas por la Comisión permanente de Igualdad*

#### Indicadores de impacto

Estos indicadores sirven para valorar el impacto directo, es decir, sobre las personas beneficiarias de las acciones, pero también el indirecto, en general, sobre el resto de la población. El único indicador de impacto que se contemplará en el plan será:

- *La evolución de la participación de la población en las acciones desarrolladas desde el área. Esta evolución se podrá contrastar a través de las memorias y los datos recogidos por Laia Eskola tras cada acción realizada.*

#### **6.4. Estructura del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

<b>EJES DE TRABAJO</b>	<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>
<b>Medidas para mejorar la Gobernanza</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
<b>Organización social corresponsable</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Erradicación de la violencia machista contra las mujeres</b>	<b>3</b>	<b>9</b>



**A. MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA**

**Objetivo:** Generar una política de gobernanza que integre la perspectiva de género en el Enclave de Treviño

- Resultados esperados:**
1. Una estructura técnico política estable, reconocida y coordinada entre ambos municipios
  2. Contar con una planificación con perspectiva de género en cada una de las áreas municipales

MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
<b>G. Objetivo 1: Crear y consolidar las estructuras necesarias para el desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el Condado de Treviño</b>							
<b>G1.1</b>	Fortalecer las estructuras de impulso y seguimiento del plan para la igualdad	Dotar de estabilidad laboral a la técnica de igualdad en ambos municipios	Personal político municipal				
<b>G1.2</b>	Establecer los mecanismos que darán seguimiento a las políticas municipales de igualdad	Reuniones ordinarias y reuniones extraordinarias necesarias con el personal político y técnico, y con la ciudadanía	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
<b>G1.3</b>	Contar con herramientas que faciliten la implementación del Plan para la Igualdad	Diseñar un Plan Operativo Anual (POA) para estructurar y diseñar la	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				





MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
		planificación de las acciones a desarrollar en el I Plan					
<b>G1.4</b>	Calificar al personal técnico de cada municipio en la planificación de género	Diseñar herramientas de planificación para cada área y asesorar su realización	Personal para la igualdad y personal técnico de cada municipio				
<b>G1.5</b>	Fortalecer las redes de intercambio y colaboración de las áreas técnicas y políticas de igualdad	Continuar realizando coordinaciones con otras áreas de igualdad de Álava y Burgos	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
<b>G. Objetivo 2: Fomentar el conocimiento en materia de igualdad del personal del Enclave</b>							
<b>G2.1</b>	Fortalecer el conocimiento del personal político en aspectos teóricos y prácticos de igualdad	Desarrollar un programa de formación continua para el personal político y técnico sobre políticas de igualdad	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				



MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
<b>G2.2</b>	Mejorar la calidad de los documentos elaborados en el Enclave asegurando el uso de un lenguaje inclusivo	Revisar con el personal responsable de las diferentes áreas los documentos internos y externos a fin de mejorar el lenguaje utilizado	Personal para la igualdad y personal técnico de cada municipio				
<b>G2.3.</b>	Fortalecer la capacidad de planificación con perspectiva de género del personal técnico y político del Enclave	Realizar una formación sobre presupuestos con perspectiva de género para todo el personal de las áreas municipales, incluido el personal político	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
<b>G. Objetivo 3: Difundir el I Plan de Igualdad tanto entre el personal municipal como entre la población del Enclave de Treviño</b>							
<b>G3.1</b>	Asegurar el conocimiento del Plan para la igualdad y sus planes operativos por parte de las y los responsables de ejecutar sus acciones	Presentar el I Plan y los planes operativos anuales al personal técnico municipal y al personal político de cada ayuntamiento	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				



MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
G3.2	Sensibilizar a la población en temas de igualdad a partir del conocimiento del Plan de igualdad y los planes operativos anuales	Difundir el I Plan para la Igualdad y los planes operativos anuales entre la ciudadanía a través de todos los medios al alcance de los ayuntamientos	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño y responsables políticos				
<b>G. Objetivo 4: Avanzar en el conocimiento de la realidad del Enclave a partir de diagnósticos y estudios</b>							
G4.1	Contar con un diagnóstico de la realidad de las relaciones de género y la situación de las mujeres actualizado que incorpore el impacto de la pandemia por COVID-10	Realizar un estudio del impacto de la pandemia por COVID-19 y las consecuencias en poblaciones vulnerables o en aquellas poblaciones en las que aumentó su vulnerabilidad	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño y asistencia técnica				
	Contar con un diagnóstico de la realidad de las relaciones de género y el rol de mujeres y hombres en las tareas relacionadas con los cuidados, en general, y de las	Conocer a profundidad las condiciones en que se ejerce el cuidado de personas	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño y asistencia técnica				



MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
	personas dependientes en particular, así como de la corresponsabilidad familiar y social de los mismos	dependientes, menores de edad, tercera edad, dependencia a fin de elaborar medidas para el fomento de la corresponsabilidad familiar y social					
	Habilitar canales de participación para la evaluación e identificación de logros y necesidades	Realizar un proceso participativo la ciudadanía para la evaluación de las políticas públicas	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño y asistencia técnica				
<b>G. Objetivo 5: Realizar una evaluación de las políticas de igualdad en el Enclave de Treviño</b>							
<b>G5.1</b>	Contar con herramientas que registren el impacto de las medidas de igualdad del plan entre la población	Realizar una evaluación del impacto del Plan entre la población	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
<b>G5.2</b>	Conocer la eficacia, eficiencia y sostenibilidad del Plan de Igualdad al final de su implementación	Realizar una evaluación del cumplimiento de los resultados esperados	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				



**B. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

**Objetivo:** Mantener el tema de igualdad vigente en el interés de la población

**Resultado Esperado:** 1. La población en su conjunto integra valores positivos sobre la igualdad de género  
 2. Los agentes sociales desarrollan acciones en torno a la igualdad de género

MEDIDAS PARA EL CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
<b>E. Objetivo 1: Favorecer el desarrollo de la autonomía y el empoderamiento de la diversidad de las mujeres del Enclave de Treviño</b>							
E1.1	Fomentar el empoderamiento de las mujeres a través de espacios de reflexión y debate	Realización de diversos cursos y talleres para fomentar el empoderamiento de las mujeres a través de LAIA eskola	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño y asistencia técnica LAIA eskola				
E1.2	Impulsar y fortalecer el movimiento asociativo de mujeres y organizaciones mixtas fomentando también su participación en las actividades del municipio	Apoyar las actividades del movimiento asociativo	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
<b>E. Objetivo 2: Visibilizar a las mujeres a la cultura y el deporte, rescatando referentes femeninos que pongan el valor la aportación de las mujeres en el pasado y en el presente</b>							



MEDIDAS PARA EL CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
E.2.1	Visibilizar la participación de las mujeres en la ciencia y tecnología	Desarrollar actividades culturales donde se visibilice y destaque la participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología a lo largo del tiempo	Personal para la igualdad y personal técnico de cada municipio				
E.2.2	Impulsar el deporte como forma de fortalecer la autonomía de las mujeres destacando los valores de fuerza y capacidad	Fomentar y apoyar las actividades deportivas entre las niñas, adolescentes y mujeres del Enclave	Personal para la igualdad y personal técnico de cada municipio				
<b>E. Objetivo 3: Propiciar la participación ciudadana en actividades y conmemoraciones relativas a las reivindicaciones de las mujeres y la igualdad de mujeres y hombres</b>							
E3.1	Fomentar la conciencia de los derechos de las mujeres y el colectivo LGTBIQ+ entre la ciudadanía	Acciones de sensibilización en conmemoración del 8M, 17M, 28M, 28J y 15O, 25N dirigidas a mujeres y al conjunto de la población	Personal técnico y político de cada municipio				



MEDIDAS PARA EL CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
E3.2	Fortalecer a las asociaciones de mujeres existentes	Apoyar las actividades que impulsen asociaciones y/o mujeres en los municipios	Personal para la igualdad y personal técnico de cada municipio				
<b>E. Objetivo 4: Fomentar la formación para el empleo y el apoyo para la empleabilidad de las mujeres del ámbito rural</b>							
E4.1	Conocer la realidad del mercado laboral del Enclave y las oportunidades para las mujeres del ámbito rural	Realizar una prospección del mercado laboral para las mujeres del Enclave de Treviño	Personal para la igualdad y personal técnico de cada municipio				
E4.2	Incrementar las competencias de las mujeres, para mejorar su empleabilidad	Realizar talleres de competencias transversales para fomentar las posibilidades de empleabilidad para las mujeres	Personal técnico de cada municipio				
E4.3	Incrementar la formación profesional de mujeres jóvenes del área rural, así como la recualificación de mujeres que ya tengan una trayectoria de empleo	Realizar acciones formativas de cualificación y recualificación profesional	Personal técnico de cada municipio				
E4.4	Conocer los nichos de empleo para las mujeres y	Realizar un diagnóstico de empleabilidad e	Personal técnico de cada municipio				



MEDIDAS PARA EL CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
	acompañar a un grupo para que se inserten en ellos	itinerario personalizado de inserción laboral para las mujeres					
<b>E4.5</b>	Trabajar para favorecer las condiciones que incrementen el empleo femenino en el ámbito rural	Realizar un programa para el acompañamiento a las mujeres en la búsqueda de empleo	Personal técnico de cada municipio				





**C. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE**

**Objetivo:** Generar conciencia entre la población y en el ayuntamiento sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado

**Resultado Esperado:** Una mayor comprensión entre la población de la importancia de valorar y compartir las tareas de cuidado

ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
<b>C. Objetivo 1: Garantizar que desde la administración pública se fomente y facilite la corresponsabilidad y la conciliación</b>							
C1.1	Conseguir que las actividades que estén organizadas por cualquier área municipal existan medidas de conciliación y cuidado de personas con alguna dependencia	Integrar medidas de conciliación en la programación anual de los ayuntamientos	Personal para la igualdad y personal técnico de cada municipio				
C1.2	Impulsar programas y acciones de cuidado a las cuidadoras, particularmente de personas mayores, dependientes y/o con enfermedad mental	Realizar una actividad de respiro en el Enclave que prevenga el desgaste de las personas cuidadoras de personas mayores	Personal para la igualdad y personal técnico de cada municipio				
C1.3.	Mejorar en los municipios las medidas de conciliación	Realizar una revisión de las medidas de conciliación internas y recogerlas en un documento oficial	Personal para la igualdad y personal técnico de cada municipio				



ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
		para difundir					
<b>C. Objetivo 2: Sensibilizar a la población sobre lo que significa la carga mental del cuidado y sus consecuencias en las mujeres</b>							
<b>C2.1</b>	Conocer la situación de los cuidados y las cuidadoras del Enclave de Treviño	Realizar un estudio sobre la carga mental entre las mujeres del Enclave de Treviño	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
<b>C2.2</b>	Promover entre la población del Enclave una conciencia de la importancia de los cuidados y la necesidad de compartirlos en las familias	Realizar una campaña de sensibilización sobre el impacto de la carga mental entre las mujeres	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
<b>C2.3</b>	Promover la corresponsabilidad de los cuidados a nivel familiar y comunitario	Realizar talleres de formación e impulsar medidas para disminuir la carga mental y fomentar medidas para compartir el cuidado entre la población	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				



**D. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES**

**Objetivo:** Avanzar en lo construcción de municipios seguros

- Resultado Esperado:**
1. Mejora el reconocimiento de la población y de las mujeres de lo que significa la violencia en todas sus formas y ámbitos
  2. Las mujeres que se reconocen viviendo violencia son atendidas adecuadamente evitando la revictimización
  3. La población de las localidades realiza acciones para mejorar la seguridad de sus vecinas

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
<b>V. Objetivo 1: Mejorar la prevención de la violencia machista y los comportamientos violentos contra las mujeres</b>							
V1.1	Garantizar que las campañas de prevención contra la violencia enfoquen la responsabilidad de los agresores, además de las consecuencias en las víctimas	Continuar organizando campañas de prevención de la violencia machista contra las mujeres	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
V1.2	Garantizar la realización de fiestas seguras para las mujeres	Realizar campañas de sensibilización contra las agresiones machistas en fiestas y en actividades públicas	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				



ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
V1.3	Fomentar la cultura de tolerancia cero contra la violencia machista	Realizar charlas sobre el trato discriminatorio de las mujeres en diferentes ámbitos sociales y su relación con las conductas de violencia machista	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
V1.4	Fomentar la cultura de tolerancia cero contra la violencia machista entre la juventud	Organizar talleres para la juventud a fin de prevenir comportamientos violentos y sexistas y promover los buenos tratos	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
<b>V. Objetivo 2: Mejorar el compromiso de la administración pública y agentes externos en la denuncia y la actuación frente a la violencia machista</b>							
V2.1	Consolidar la coordinación interinstitucional para la mejora en la atención a las víctimas de violencia machista	Dar seguimiento a las reuniones de la mesa de coordinación del protocolo	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
V.2.2	Garantizar una respuesta inmediata a las víctimas de violencia machista	Realizar formación entre el personal político municipal para que sepan dar respuesta a casos urgentes de violencia machista contra las mujeres	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				



ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES							
ID	Objetivos	Acciones	Responsabilidad	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
<b>V. Objetivo 3: Mejorar la seguridad física y la sensación de seguridad en las mujeres en las principales localidades del Enclave de Treviño</b>							
V3.1	Aumentar la seguridad objetiva y subjetiva de los pueblos del Enclave	Realizar un estudio sobre las zonas de riesgo del Enclave	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
V3.2	Disminuir aquellos espacios, lugares y/o condiciones que representen un riesgo para las mujeres en el espacio público del Enclave	Desarrollar las medidas que se propongan en el estudio	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				
V3.3	Comprometer a la ciudadanía en garantizar espacios seguros para las mujeres en todo el territorio del Enclave	Apoyar iniciativas ciudadanas para la construcción de localidades seguras	Órgano para la igualdad del Enclave de Treviño				



## 7. PRESUPUESTO

El compromiso de los municipios del Condado implica garantizar un presupuesto para desarrollar el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres. Estos presupuestos contemplan algunas subvenciones de carácter anual, lo que puede hacer variar el total anual.

En el Condado de Treviño el presupuesto para 2022 es de 7.000,00 €. Esta cantidad se incrementará anualmente en un 10%. Además, se cuenta con la subvención que, como resultado de la firma del Pacto de Estado contra la violencia de género<sup>8</sup>, se ha recibido y cuyo monto para el período 2021-2022 es de 12.346.52 €.

En el caso del municipio de La Puebla de Arganzón, el compromiso de las partidas a asignar en el periodo 2022 y siguientes se condiciona a la concesión de subvención por parte de la Diputación Foral de Álava dentro de la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres promovidas por ayuntamientos y cuadrillas. El presupuesto anual es de 5.000,00 € y en él está contemplado la cantidad de 1.090 € del Pacto de Estado contra la violencia de género.

**Presupuesto 2022-2025 del Enclave de Treviño**

MUNICIPIO	2022	2023	2024	2025
Condado de Treviño	<b>7.000 €</b>	<b>7.700 €</b>	<b>8.470 €</b>	<b>9.317 €</b>
La Puebla de Arganzón	<b>5.000 €</b>	<b>5.000 €</b>	<b>5.000 €</b>	<b>5.000 €</b>

<sup>8</sup> El ingreso del Pacto de Estado, creado en 2017 y con un compromiso quinquenal, asigna una cantidad fija de 1.000 € anuales por municipio, a la que se añaden cantidades variables. Es un presupuesto destinado a las actividades relacionadas con la violencia de género. Se desconoce por el momento el futuro de este fondo a partir del segundo semestre de 2022 ya que es una decisión a nivel estatal.

