

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

X. LEGISLATURA

2014-2016



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

Índice

INTRODUCCIÓN	4
1. PLANIFICACIÓN IGUALDAD EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO	8
2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN IGUALDAD LEGISLATURA	10
3. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA	12
4. DIAGNOSTICO DE SITUACION EN MATERIA DE IGUALDAD	16
4.1. Situación del departamento en cuanto a la integración de la perspectiva de género en las medidas de gobernanza	18
4.2. Situación en el ámbito de intervención del departamento en clave de igualdad de mujeres y hombres	45
4.2.A. Empleo	45
4.2.B. Políticas Sociales	48
4.2.C. Vivienda	57
4.3. Conclusiones y recomendaciones	59
4.3.A. Conclusiones y recomendaciones para gobernanza.	59
4.3.B. Conclusiones y recomendaciones en ámbitos de intervención del departamento	66
5. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	70
5.1. Objetivos y actuaciones en gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres	71
5.2. Objetivos y actuaciones en el eje Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres	89
5.3. Objetivos y actuaciones en el eje de Organización social corresponsable	98
5.4. Objetivos y actuaciones en el eje Erradicación de la violencia contra las mujeres	102
6. MODELO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA PARA LA IGUALDAD	108
6.1. Planificación anual	110
6.2. Estructuras para la implantación	111
6.3. Sistema de evaluación	114
6.4. Sistema de comunicación del programa	115

INTRODUCCIÓN

El documento que se presenta a continuación recoge la planificación estratégica que el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco prevé desarrollar en política de igualdad durante la X legislatura.

En base al art. 15 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, 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.

Ese VI Plan para la Igualdad en la CAE fue aprobado en el Consejo de Gobierno del 30 de diciembre de 2013 en cumplimiento del artículo 15.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En virtud del artículo 15.2 de la mencionada Ley, cada Departamento de Gobierno Vasco ha de elaborar su propio plan de actuación, y en respuesta a dicho mandato este documento recoge el Plan de Igualdad de legislatura del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

En la elaboración de este Plan de Igualdad para la Legislatura se ha partido de la realización de un diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres en el Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Tanto el diagnóstico como la planificación de actuaciones se han elaborado en un proceso participado desarrollado en el departamento de enero a mayo del 2014.

- El Grupo Técnico Interdepartamental (GTI) para la igualdad, liderado por Emakunde, para consensuar directrices y procesos acordes al VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- El personal técnico del Departamento, tanto del Grupo Técnico Departamental (GTD) como de diversos servicios transversales, con quienes la Unidad de Igualdad ha analizado y propuesto actuaciones acordes a la situación del Departamento.
- Una vez realizadas las propuestas técnicas, las personas con responsabilidad política en el departamento han estudiado la viabilidad de la misma y han decidido comprometerse en implantar el programa de actuación que aquí se presenta.

En esta X Legislatura, y en virtud del Decreto 20/2012, de 15 de diciembre del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco, el departamento está formado por todos los órganos y unidades del extinto departamento de Empleo y Asuntos Sociales, así como por todos los órganos de la Viceconsejería de Vivienda.

Y con gran relevancia para la planificación en materia de igualdad, en virtud del artículo tercero del Decreto 34/2013, de 2 de diciembre, del Lehendakari, de segunda modificación del Decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad

Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos; se incorporan al Departamento de Empleo y Políticas Sociales el Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SATEVI), las ayudas económicas de pago único y la gestión integrada de asesoramiento y atención a las y los profesionales que atienden a las víctimas de violencia contra las mujeres, así como los medios materiales y personales que les correspondan.

El nuevo marco de competencias asumidas por el departamento tendrá su reflejo en la implicación del mismo en los programas y objetivos planteados en la planificación en materia de igualdad.

1 LA PLANIFICACIÓN DE IGUALDAD EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO

La planificación departamental ha de desarrollar las líneas de intervención y directrices del VI Plan para la Igualdad en la CAE. Destacar que la elaboración del VI Plan supone en sí mismo la materialización y el cumplimiento del primero de los varios compromisos adquiridos en materia de igualdad de mujeres y hombres por el Gobierno Vasco en su programa de gobierno. Asimismo, el desarrollo y la implementación del VI Plan contribuirán a lo largo de los próximos años a la materialización y el cumplimiento del resto de compromisos que en materia de igualdad de mujeres y hombres se contemplan en el programa de Gobierno.

A continuación se extractan aquellas iniciativas para promover la igualdad de mujeres y hombres del Programa de Gobierno con reflejo en el VI Plan para la Igualdad en la CAE y con relación a ámbitos de intervención del departamento.

INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA OBJETIVOS VI PLAN IGUALDAD
Avanzar en la igualdad retributiva y promover la presencia de mujeres puestos de responsabilidad.	Objetivo operativo 3.1.4 y objetivos estratégico 4.2.
Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral impulsando la corresponsabilidad, la flexibilización y racionalización de los horarios, así como consolidando la red de escuelas infantiles y servicios de ayuda.	Objetivos estratégicos 5.1, 5.2, 6.1. y 6.2.
Impulsar nuevas actuaciones de sensibilización y apoyo encaminadas a erradicar la violencia de género.	Objetivos estratégicos 7.1, 7.2, 8.1 y 8.2.
Mejorar la atención a las víctimas de violencia contra las mujeres a través de la coordinación interinstitucional.	Medida de gobernanza G.3.4.
Reforzar la coordinación institucional de las políticas de igualdad de género revalorizando Emakunde y potenciando los órganos de coordinación, consulta y participación en la materia.	Medidas de gobernanza G.3 y G.1.3.

2

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN IGUALDAD LEGISLATURA

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN LEGISLATURA

1. Presentación del proceso para la elaboración del diagnóstico y análisis preliminar del Documento- Programa al Grupo Técnico Departamental Igualdad.	10 de diciembre
2. Sesión trabajo técnico de la Red de Unidades del Gobierno Vasco para el establecimiento de la orientación y estructura del plan.	17 de diciembre
3. Reuniones técnicas de contraste para la elaboración del Diagnóstico.	2014 enero- febrero
4. Contraste y validación sobre el proceso de elaboración del plan con Viceconsejería de Políticas Sociales/ Dirección de Servicios.	febrero
5. Comunicación a todas las direcciones y entes adscritos sobre el proceso de elaboración del plan	febrero
6. Sesión de trabajo con el Grupo Técnico Departamental presentación de borradores de diagnóstico y 1ª propuesta técnica de plan legislatura	13 de marzo
7. Reuniones bilaterales con direcciones y entes adscritos.	Marzo-abril
12 reuniones técnicas con representantes del GTD.	
8. Presentación del Plan de Igualdad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad del Gobierno Vasco	10 de junio

3

**ESTRUCTURA DEL
PROGRAMA**

El Plan para la igualdad de esta legislatura desarrolla las líneas de intervención y directrices establecidas por el VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE y en los que el Departamento de Empleo y Políticas Sociales aparece como organismo implicado.

El objeto de este plan es establecer inicialmente un marco diagnóstico de la situación en materia de igualdad en el departamento, mandatos jurídicos y líneas de actuación generales que deben orientar la actuación de las direcciones y empresas públicas adscritas al Departamento de Empleo y Políticas Sociales en materia de igualdad de mujeres y hombres. Así consta de:

- ✓ Diagnóstico o análisis de situación.
 - Situación del departamento en cuanto a la integración de la perspectiva de género en las medidas de gobernanza.-13 medidas-
 - Situación en el ámbito de intervención del departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres: empleo, políticas sociales y vivienda.
 - Conclusiones y recomendaciones.
- ✓ Objetivos estratégicos y actuaciones en el ámbito de Gobernanza.
- ✓ Objetivos estratégicos- operativos y actuaciones en tres ejes de intervención social.
- ✓ Modelo de gestión.
- ✓ Estructuras para su implantación.
- ✓ Sistemas de evaluación.
- ✓ Sistema de comunicación.

La intervención en materia de igualdad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, se basa en una **estrategia dual**:

- ✓ **Políticas transversales de igualdad**; esto es, desarrollo de la incorporación de la perspectiva de género en la actividad administrativa del departamento.- Gobernanza-
- ✓ **Políticas específicas de igualdad**, a través de acciones positivas o de medidas específicas para el avance en el cumplimiento del objetivo de igualdad de mujeres y hombres en el marco de las competencias sectoriales del departamento.

Por tanto, podemos distinguir dos grandes apartados y que son, en primer lugar, las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad: **Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres** (13 medidas) y, tres ejes de Intervención en materia de igualdad: **Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres, Organización social corresponsable y Erradicación de la violencia contra las mujeres**

Cuando hablamos de Gobernanza hacemos referencia a un concepto utilizado para designar la eficacia, la calidad y la buena orientación de la intervención de los poderes públicos. El área dedicado a la mejora de la gobernanza a favor de la igualdad tiene como objeto recoger los aspectos básicos orientados a la materialización del mainstreaming, en base al cumplimiento y desarrollo de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

La Ley 4/2005 promulga dentro de sus principios generales la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos, a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

En cuanto a los **tres ejes de intervención**, los retos de cambio social propuestos por el VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres son: promover el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres (eje 1) , avanzar en la organización social corresponsable (eje 2) y erradicación de la violencia contra las mujeres (eje 3).

Se ha comenzado, identificando aquellos objetivos estratégicos y operativos en los que el Departamento de Empleo y Políticas Sociales figura como organismo implicado en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE para definir actuaciones que supongan avanzar en la consecución de dichos objetivos.

Citar en este sentido, que se ha optado por no incluir alguno de los objetivos en el que la implicación aludía a todas las instituciones tras considerar que, efectivamente, el departamento aparece implicado en dichos objetivos de manera general con el resto de instituciones pero al definir las posibles líneas de actuación atendiendo a las competencias del departamento algunas actuaciones pueden ubicarse en más de un objetivo, y en estos casos, se ha optado por ubicarlo en uno de ellos y evitar repetir actuaciones en varios objetivos.

El Programa cuenta con un **modelo de gestión** propio que implica los siguientes aspectos:

- ✓ Por una parte, anualmente se deberá diseñar e implementar una planificación más detallada, en la que se establezcan las acciones que se ejecutarán ese año. De hecho, esta planificación de legislatura se enviara a Emakunde para ser informada acompañada por el plan de actuaciones para el año 2014 donde se explicitarán también los indicadores de resultado, el cronograma, entidades responsables y el presupuesto estimado.
- ✓ Por tanto el presupuesto se asignará en las planificaciones anuales, adecuándolo a las actuaciones a ejecutar durante ese año y previendo de manera realista qué gasto se puede abordar.
- ✓ El plan cuenta con una serie de estructuras que se encargarán de impulsarlo, hacer seguimiento, evaluarlo y comunicarlo. Cada estructura, tiene objetivos y funciones propias, así como funcionamiento particular.
- ✓ Además, el plan cuenta con un sistema de evaluación. En coherencia con el sistema de evaluación del VI Plan, se hará cuatro tipos de evaluaciones: evaluación de impacto, evaluación de resultados, evaluación de coherencia y evaluación de proceso.

4 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

En este apartado se presenta el diagnóstico de partida para la integración de políticas de igualdad en el Departamento de Empleo y Políticas Sociales para la X Legislatura. Para ello, se han analizado la situación diferencial y las principales desigualdades de mujeres y hombres; tanto en lo que respecta al grado de integración de las medidas para la igualdad en la actividad administrativa –Gobernanza– como en el ámbito de las competencias del Departamento.

El objetivo último de este análisis es facilitar el desarrollo de políticas públicas en materia de igualdad en el Departamento, partiendo de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobado en el Consejo de Gobierno del 30 de diciembre de 2013.

La elaboración del diagnóstico ha sido una fase fundamental para el diseño del Plan y para contar con información básica que permita evaluar los avances obtenidos hasta el momento en materia de igualdad en el departamento. Los objetivos principales han sido:

- ✓ Obtener la información para una toma de decisiones consciente y adecuada a las necesidades particulares del Departamento de Empleo y Políticas Sociales en que se van a gestionar las políticas de igualdad.
- ✓ Disponer de este tipo de información en el inicio del proceso, nos permitirá conocer el avance hacia la igualdad tras la implementación de las políticas con los correspondientes recursos.

En definitiva el diagnóstico en esencia recoge el análisis de la situación y condiciones diferenciales y las principales desigualdades de mujeres y hombres por lo que respecta a nuestro ámbito competencial y/o análisis del grado de integración de las medidas para la igualdad de Gobernanza.

Identificar las diferencias de género o las causas de esta sirve para comprender mejor la realidad estudiada, lo que supone una mayor adecuación de las propuestas de solución.

Este análisis previo nos da información para la planificación de actuaciones del Plan de Igualdad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales para la X legislatura.

- ✓ El primer apartado evalúa la situación del Departamento con respecto a la implantación de medidas para promover la igualdad en diferentes ámbitos de intervención en la actividad administrativa del departamento, sintetizando datos obtenidos en las evaluaciones de resultado en materia de igualdad del departamento así como otros datos diagnósticos y evaluadores obtenidos en el marco de grupos de coordinación técnica de algunas medidas y/o evaluaciones de la ley de igualdad.
- ✓ El segundo apartado realiza un análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres en el ámbito competencial del departamento.
- ✓ Y, finalmente, el tercer apartado recoge las conclusiones del estudio y adelanta recomendaciones para el diseño definitivo del Plan de Igualdad.

4.1. SITUACIÓN DEL DEPARTAMENTO EN CUANTO A LA INTEGRACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS MEDIDAS DE GOBERNANZA

En este diagnóstico se aportan datos sobre la situación en cada una de las medidas en GOBERNANZA:

El análisis de la situación del Departamento en el ámbito de Gobernanza a favor de la Igualdad se ha analizado recogiendo información en torno a la integración de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos o cumplimiento de las medidas articuladas por la Ley 4/2005 en el Título III. Para ello, se ha analizado la situación actual en la aplicación de las medidas que se proponen en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres-X Legislatura en Gobernanza para la Igualdad de mujeres y hombres:

-
- G.1.** Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.
 - G.2.** Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
 - G.3.** Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.
 - G.4.** Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudio.
 - G.5.** Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
 - G.6.** Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
 - G.7.** Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
 - G.8.** Integrar el principio de igualdad en la normativa.
 - G.9.** Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
 - G.10.** Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
 - G.11.** Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
 - G.12.** Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.
 - G.13.** Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.
-

G.1: INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACION PARA LA IGUALDAD

La planificación es un instrumento de capital importancia para el desarrollo de las políticas de igualdad, que no solo articulan espacios de reflexión sobre cuál es la situación de la igualdad de mujeres y hombres, cómo ha evolucionado, qué cambios se están produciendo y por qué motivos, sino que además, contribuyen a difundir y formar a las organizaciones en los objetivos para la igualdad, a crear alianzas y grupos de trabajo para implementar las políticas en el seno de las administraciones y, en general, a incrementar la eficacia y eficiencia de las políticas de igualdad.

La Ley 4/2005 regula la necesidad de realizar planes para la igualdad de mujeres y hombres en varios puntos de su articulado, estableciendo este requerimiento en el artículo 15 para la administración autónoma, concretamente en el apartado 2, regula la necesidad de elaboración de un plan propio por parte de los Departamentos del Gobierno Vasco y, por otra parte, en el art.40 para las empresas participadas mayoritariamente con capital público:

Artículo 15. Planes para la igualdad de mujeres y hombres.

1. 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. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas.

2. En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación.

Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital público (...) elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

Una vez que el Gobierno Vasco a través de Emakunde ha procedido a la aprobación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE en el Consejo de Gobierno de fecha 30 de diciembre de 2013 los departamento de Gobierno Vasco debemos elaborar nuestros propios planes o programas de actuación en desarrollo de las líneas de intervención y directrices del plan general.

Por tanto, se elaborará una planificación en materia de igualdad para la legislatura y además un plan anual donde se concretarán las medidas que en materia de igualdad se impulsarán durante ese ejercicio.

Con respecto al mandato legal establecido para las empresas públicas decir que empresas

participadas mayoritariamente con capital público adscritas al Departamento de Empleo y Políticas Sociales son Visesa y Alokabide. Estas empresas han culminado un diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio 2013 y durante el año 2014 iniciarán el proceso de elaboración de sus propios planes de igualdad.

Hasta este momento el departamento ha diseñado un plan general en cada legislatura que se ha concretado en un documento-programa anual. Hasta la actualidad, por tanto, se han implantado cinco planes de igualdad.

La planificación de igualdad anual del departamento se somete a la evaluación de resultados que se integra en la memoria que Emakunde ha de elaborar dando cuenta de la actuación de los poderes públicos en relación al grado de cumplimiento de los objetivos de los planes generales para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

G.2: CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD

La creación de entidades, órganos o unidades para la igualdad que cuenten con personal para el impulso es fundamental para la promover la incorporación de las políticas de igualdad en todas las instituciones vascas.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece la necesidad de crear estas estructuras y así lo establece en su artículo 11:

Artículo 11. Unidades para la igualdad de mujeres y hombres.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una posición orgánica y una relación funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Este artículo aparece desarrollado reglamentariamente a través del Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, que regula dichas unidades. Además de regular sus funciones, capacitación y posición orgánica y funcional en los Departamentos establece en qué organismos autónomos y entes públicos han de existir también unidades para la igualdad.

En este sentido el Departamento de Empleo y Políticas Sociales cuenta con Unidad de Igualdad ocupada por una técnica de nivel A con jornada completa y con formación y experiencia en el ámbito de la igualdad. Dicha plaza se encuentra recogida en la RPT del Departamento con la denominación de Técnica de igualdad de mujeres y hombres.

Dicha plaza de carácter transversal a todo el Departamento se encuentra ubicada en la Dirección de Servicios, tal y como aparece recogido en el Decreto 191/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales concretamente en su art. 8 letra f donde dice: *Promover la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en el Plan de Igualdad aprobado por el Gobierno Vasco y el impulso coordinación y colaboración con las distintas direcciones y con las entidades de la Administración Institucional y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de dichas medidas.*

En cuanto a los organismos autónomos adscritos al Departamento, señalar que el Decreto 213/2007 establece que Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral debe contar con dicha unidad. A fecha de hoy Osalan no cuenta con unidad de igualdad.

Por otra parte, Lanbide- Servicio Vasco de Empleo, no aparece en el antedicho Decreto porque aún no existía en la fecha de publicación de dicha normativa aunque es evidente que de haber existido estaría recogido en dicho Decreto. Tanto es así que Lanbide ha procedido a la creación de la plaza de técnica de igualdad durante el año 2013, convirtiéndose en el primer organismo autónomo que procede a la creación de dicha plaza. Pero tras la marcha de la técnica de igualdad en enero de 2014 la plaza ha quedado vacante. Por lo que en estos momentos, la plaza está creada y queda cubrirla de nuevo.

En cuanto a las empresas públicas dependientes del Departamento no tienen obligación legal de contar con unidad de igualdad, y a día de hoy tanto en una empresa como en la otra hay una persona designada para coordinarse con la técnica de igualdad del departamento y para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por último mencionar la asignación de recursos personales al departamento procedentes de Emakunde y con funciones específicas en la prestación de servicios dirigidos a mujeres víctimas de violencia machista asumidos por la Dirección de Servicios Sociales, en concreto se trata de 3 personas (técnica de igualdad, asesora jurídica y administrativa).

G.3: CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD

La coordinación es un objetivo básico para la gestión de las planificaciones en materia de igualdad, particularmente necesaria cuanto más compleja sea la organización u organizaciones que actúan en una misma área. En el caso de la integración de la perspectiva de género se trata de impulsar una estrategia de transversalidad en todos los niveles y funciones, por lo que la coordinación se convierte en imprescindible.

En el ámbito de la CAPV existen numerosas estructuras de coordinación institucional tanto en materia de igualdad como de violencia contra las mujeres, para la protocolización en la atención a dichas víctimas, en este sentido nos centraremos en aquellas estructuras de coordinación en las que participa el Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres prevé en sus artículos 12 y 13 dos estructuras básicas para la coordinación de las políticas de igualdad en la CAE: la Comisión Interinstitucional y la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Artículo 12. Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. Se crea la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollen la Administración autonómica, la foral y la local. Dicha comisión estará presidida por la directora de Emakunde.

2. La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres se adscribe a Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer.

3. La composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres serán los que se determinen reglamentariamente, y en ella deberán estar representados a partes iguales Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos.

Artículo 13. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

2. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.

Una cuestión muy relevante en el ámbito de la coordinación de las políticas de igualdad es la que hace referencia a la actuación institucional para combatir la violencia contra las mujeres, para la cual la Ley 4/2005 establece también mecanismos específicos.

Artículo 62. Coordinación interinstitucional.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de impulsar la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.

2. En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.

3. Las administraciones forales y locales promoverán que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecuen a sus respectivas realidades los acuerdos y protocolos referidos en los dos párrafos anteriores.

El 3 de febrero de 2009 se firmó el **II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual**, para el establecimiento de un protocolo de actuación homogéneo y coordinado para toda la Comunidad en relación a la actuación de los colectivos profesionales que intervienen en la atención a las víctimas. El II Acuerdo Interinstitucional establece la creación de una Comisión de Seguimiento para la garantía de la aplicación efectiva de las medidas en él recogidas y para la propuesta de actuaciones conjuntas y de mejora.

Nuestro Departamento cuenta con representación en todas y cada una de las estructuras mencionadas además de ser uno de los departamentos de Gobierno Vasco que participa en el Consejo de Dirección de Emakunde con dos viceconsejerías.

En el siguiente cuadro se explicita cual es la representación del Departamento en cada una de dichas estructuras:

COMISIONES COORDINACIÓN POLÍTICA	REPRESENTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Comisión Interdepartamental Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Viceconsejería de Políticas Sociales
<ul style="list-style-type: none"> Comisión Interinstitucional Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Viceconsejería de Políticas Sociales Viceconsejería de Vivienda
<ul style="list-style-type: none"> Consejo de Dirección Emakunde 	<ul style="list-style-type: none"> Viceconsejería de Políticas Sociales Viceconsejería de Trabajo y Empleo
<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Seguimiento II Acuerdo Violencia de la CAE 	<ul style="list-style-type: none"> Viceconsejería de Políticas Sociales Viceconsejería de Trabajo y Empleo Viceconsejería de Vivienda

En relación a la **Comisión Interdepartamental para la Igualdad**, presidido por el Lehendakari Iñigo Urkullu y la Vicepresidenta Izaskun Landaida, Directora de Emakunde, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, está representado por el Viceconsejero de Políticas Sociales Iñigo Pombo. Esta Comisión es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En virtud del Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, se crea dicha comisión y para prestar el apoyo y asesoramiento técnico necesario a las y los miembros de la Comisión Interdepartamental se crea el **Grupo Técnico Interdepartamental** (GTI), en el que se participa la técnica para la igualdad del departamento.

La **Comisión Interinstitucional** para la igualdad de mujeres y hombres donde participan el Viceconsejero de Políticas Sociales- Iñigo Pombo- y la Viceconsejera de Vivienda- Covadonga Solaguren- es el órgano de las políticas y programas que en materia de igualdad de mujeres y

hombres desarrollen la Administración autonómica, foral y local, en su seno el **Grupo Técnico Interinstitucional**, donde participa la técnica de igualdad del Departamento. Asimismo la técnica de igualdad participa en el Grupo de trabajo técnico sobre evaluaciones de impacto de género en la normativa.

Al objeto de favorecer la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en el ámbito del Gobierno Vasco, en la sesión de 12 de marzo de 2008 de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres se acordó la constitución de **Grupos Técnicos Departamentales** (GTD) con el objetivo de coordinar a las personas que han de ejecutar las acciones en cumplimiento de los planes y programas en materia de igualdad en las direcciones y, en su caso, en los organismos autónomos y en las sociedades y entes adscritos o vinculados a los diferentes departamentos, así como de favorecer la recogida de información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad:

- ✓ Planificación: elaborar los documentos programáticos de legislatura, la programación anual, las fichas de programación y participar de las reuniones a las que se le convoque.
- ✓ Ejecución: supervisar y coordinar la ejecución de las acciones en las que se haya comprometido su dirección y, en su caso, organismo autónomo o sociedad o ente público, implicando a todas las personas de su organización con responsabilidad en las mismas.
- ✓ Evaluación: elaborar el documento de seguimiento y las fichas de evaluación de su dirección y, en su caso, organismo autónomo o sociedad o ente público, así como aportar dicha información a la unidad de igualdad del departamento.
- ✓ Comunicación: Comunicar a la unidad de igualdad y/o persona responsable del Grupo técnico interdepartamental y a su director o directora las actuaciones correspondientes en su dirección en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad.

El Departamento de Empleo y Políticas Sociales cuenta con su propio Grupo técnico departamental para la igualdad donde están representadas todas las direcciones, Lanbide, Osalan y las empresas públicas Visesa y Alokabide. La actividad de dicho grupo puede resumirse en:

- ✓ Reuniones grupales.
- ✓ Encuentros bilaterales dirección o entidad y técnica para la igualdad para el impulso y ejecución de actuaciones en materia de igualdad.
- ✓ Intercambio vía e-mail de propuestas, noticias, documentación, cursos, jornadas, guías, materiales, etc.
- ✓ Elaboración del diagnóstico, evaluaciones, propuestas para las planificaciones. La unidad de igualdad tiene entre sus funciones proponer los planes para la igualdad del departamento, pero para ello es absolutamente imprescindible trabajar de manera coordinada con el Grupo Técnico de Igualdad.

Además es de reseñar que tanto los organismos autónomos Lanbide y Osalan así como las empresas públicas adscritas al departamento Visesa y Alokabide han creado grupos de coordinación interna en materia de igualdad.

En la principal estructura de coordinación en materia de violencia contra las mujeres en la CAE, la **Comisión del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual**, participan las tres viceconsejerías del Departamento, Políticas Sociales- Iñigo Pombo-, Empleo y Trabajo- Ricardo Barkala- y Vivienda- Covadonga Solaguren-

El departamento participa también en el **Grupo de Trabajo de Sistemas de Información** grupo técnico de trabajo dentro del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y violencia sexual para el desarrollo de los objetivos planteados en el antiguo Observatorio Vasco de la violencia machista contra las mujeres.

Además el personal técnico que participa en el grupo técnico de violencia participa tanto en el **Grupo Técnico Interinstitucional para el II Acuerdo violencia**, como en todos los grupos de trabajo técnico que han surgido en la anterior legislatura- Recursos de Acogida- así como otros que abordarán nuevas materias en esta legislatura: Menores, Mutilación genital femenina recientemente creados para mejorar la atención a las víctimas de la violencia machista y que pretenden trabajar en el ámbito de hijos e hijas de víctimas de violencia de género y la MGF.

Recientemente Emakunde ha impulsado la creación de una **Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, en el ámbito del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Su objetivo fundamental es avanzar en la incorporación de medidas y políticas de igualdad en las entidades públicas a través de la optimización de los recursos existentes y del aprovechamiento colectivo de la experiencia y el trabajo realizado por cada una de las entidades. Tanto Visesa como Alokabide han firmado recientemente un compromiso de adhesión a esta red que se pondrá en marcha a lo largo del año 2014.

G.4: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

El conocimiento de la realidad, la caracterización precisa de las necesidades que se pretenden abordar con las políticas públicas, sea cual sea su naturaleza, requiere contar con información detallada y actualizada del objeto de dichas políticas. En el ámbito específico de las igualdad, lograr este conocimiento supone modificar registros estadísticos, definir bases de datos con nuevas variables, modificar las muestras para que las operaciones estadísticas reflejen con rigor las potenciales diferencias de mujeres y hombres en una diversidad de situaciones y, principalmente

Este objetivo es recogido en el artículo 16 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que requiere de los poderes públicos el cumplimiento de una serie de condiciones en la elaboración de sus estudios y estadísticas.

Artículo 16. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de () que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos vascos en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deben:

- a. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e. Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f. Revisar, y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Con respecto a las estadísticas oficiales que realiza el Departamento de Empleo y Políticas Sociales relativas desde el Órgano Estadístico del Departamento se realiza el siguiente análisis:

✓ **Encuesta de Necesidades y Demanda en Vivienda en la CAPV (ENDV).**

Es un informe bienal de las políticas de vivienda que evalúa el plan director y obtiene datos de la necesidad de rehabilitación y cambio de vivienda de los hogares de CAPV y necesidad de acceso a una primera vivienda de jóvenes de 18 a 44 años que residen con sus progenitores. En esta explotación de datos e informe se hace diferenciación sobre variable sexo para la necesidad y demanda. Además se tiene se realiza la desagregación por sexo con respecto a otras variables como la edad, nivel de estudios, situación laboral o el nivel de ingresos de las mujeres y hombres necesitados de acceso a una vivienda.

✓ **Estadística sobre edificación y vivienda (EDYVI)**

Hasta ahora no se había planteado análisis de género en esta estadística, pero recientemente y de cara a los siguientes análisis se ha propuesto la modificación del cuestionario de licencias de Obra Mayor en la parte de la persona promotora de la licencia de obra mayor. Se plantea recoger la identidad de las personas promotoras y en el caso de ser una o varias personas físicas recoger el sexo de las personas que solicitan dicha licencia.

✓ **Encuesta sobre oferta inmobiliaria (OFIN)** No procede realiza análisis de género ya que no afecta a las personas.

✓ **Estadísticas sobre vivienda vacía (EVV)**

Hasta ahora no se había planteado análisis de género en esta estadística, pero se propone la modificación del cuestionario de vivienda vacía en la pregunta correspondiente al tipo de propiedad de la vivienda. Se propone recoger el caso de ser particular (perteneciente a una o varias personas físicas) recoger el número de titulares y la desagregación por sexo del dato.

En el caso de personas jurídicas (promociones inmobiliarias, entidad financiera, otras empresas, administración pública y otro tipo no procede incluir estudio desde la perspectiva de género.

✓ **Encuesta de Servicios Sociales y Acción Social (ESSEC).**

Es una estadística anual cuyo objetivo fundamental es conocer la oferta de servicios sociales y prestaciones especializadas y de base, determinándose como objetivos más específicos de la operación el análisis de la oferta de servicios y prestaciones, el análisis de la estructura económica y financiera de los servicios sociales, el estudio de la estructura profesional de estos servicios y, finalmente, la aproximación al gasto público en servicios sociales.

En principio es un análisis de entidades y centros de servicios sociales con lo cual no procedería un análisis de género. No obstante en todos los datos que recogemos sobre personas, sí se recogen datos de género y se hacen análisis diferenciados. Esto hace referencia las personas usuarias de centros residenciales de personas mayores y discapacitadas en los que se recoge información sobre sexo y edad de las personas usuarias mencionadas. Por otro lado, se recoge el personal que trabaja en las diferentes entidades y centros objeto de estudio, haciéndose sobre ellos un análisis de género (sexo) y tipo de trabajo que realiza.

El resto de la información que se recoge hace referencia a las características de los centros, condiciones de admisión, información económica (ingresos y gastos), junto a una serie de informaciones específicas sobre programas y servicios específicos en los cuales tampoco sería procedente un análisis de género.

✓ **Estudio del Gasto Público en Servicios Sociales en la C.A.V. (GPSS)**

Este es un estudio de carácter anual en el que se analiza el gasto público corriente y neto del sistema de servicios sociales de la C.A.V. Todas las variables que se recogen en este estudio son de carácter económico y van referidas a las diferentes entidades y centros que operan en el campo de los servicios sociales, con lo cual no sería posible realizar un análisis de género. No obstante, como toda esta información económica se desagrega en sectores de población asistida (Mayores, Familia, infancia y menores, Exclusión social, ...) se recoge de forma separada las fuentes de financiación y el destino del gasto del sector "mujer", estableciéndose este como un sector específico de atención, incluyendo en él explotación separada sobre los recursos específicos destinados al sector "mujer", entendido este como situaciones de maltrato, violencia, etc. junto a las políticas de igualdad y empoderamiento de las mujeres y que se realice desde el ámbito de los servicios sociales.

✓ **Estadística de Demanda de Servicios Sociales-Encuesta de Necesidades Sociales(EDSS-ENS)**

Esta es una operación cuatrienal, cuya último desarrollo corresponde a 2.010. El objetivo fundamental de la EDSS-ENS es conocer los problemas y necesidades sociales de la población residente en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en especial los relacionados con procesos de inserción social. Otro objetivo clave es medir, en la medida de lo posible, el impacto de estos problemas y necesidades en términos de demanda efectiva de servicios y prestaciones sociales, considerando

el tipo de demanda. En este contexto, también se pretende conocer las características de los demandantes y de las personas con necesidades de inserción social.

Se realiza un análisis de género recogiendo la variable “sexo” sobre todas las personas que sean objeto de encuestación, tanto en su condición directa de informante como sobre todas las personas que componen el hogar como unidad de información. Se realiza una explotación genérica por sexo, desagregando según esta variable prácticamente todos los análisis que se realizan tanto de personas como de grupos tipológicos.

✓ ***Encuesta de Pobreza y Desigualdad Social (EDPS)***

Esta es una operación cuatrienal, cuya último desarrollo corresponde a 2.010. El objetivo fundamental de la EPDS es detectar las distintas formas de pobreza existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi y establecer indicadores de pobreza y desigualdad social que permitan a la Administración y otras entidades realizar un seguimiento de los resultados efectivos de la puesta en marcha de las medidas públicas de lucha contra la pobreza y la desigualdad.

Se realiza un análisis de género recogiendo la variable “sexo” sobre todas las personas que sean objeto de encuestación, tanto en su condición directa de informante como sobre el resto de las personas que componen el hogar como unidad de información. Se realiza una explotación genérica por sexo, desagregando según esta variable prácticamente todos los análisis que se realizan tanto de personas como de grupos tipológicos.

✓ ***Estadísticas sobre Censo de Mercado de Trabajo (CMT)***

Esta operación estadística tiene una periodicidad anual, aunque se realiza en dos fases: Oferta y Demanda. Se cumplimenta la Oferta durante tres años seguidos y el siguiente, el cuarto, sería Demanda. El objeto se concretaría en conocer la oferta y la demanda de trabajo en la C. A. de Euskadi de forma detallada. Se pretende profundizar en el conocimiento de las variables de la Actividad, Ocupación, y Paro en los distintos ámbitos territoriales –Territorio Histórico y Comarcas - con objeto de adecuar la planificación de las actuaciones en la lucha contra el desempleo, así como conocer las actuales condiciones de trabajo de la población asalariada en nuestra Comunidad Autónoma. En el tratamiento general que se hace de esta operación, sí se realiza una explotación general por género en todos los hogares encuestados. Se efectúa igualmente una explotación por género de las variables edad, estudios, situación de actividad, ocupación, situación económica. No obstante, también se realizan tratamientos específicos atendiendo a las diferentes demandas internas del departamento y también para entidades externas (Universidad, C.E.S., etc.)

✓ ***Estadísticas sobre la Encuesta de Cualificación de la Población Activa (ECPA)***

Esta es una operación cuatrienal, cuya último desarrollo corresponde a 2011. El objetivo fundamental de la ECPA es conocer la situación de cualificación de la población activa y potencialmente activa de la Comunidad Autónoma de Euskadi. A tales efectos, aborda las principales variables de formación reglada desarrollada, formación no reglada complementaria, auto-formación, experiencia y cualificación laboral, así como trayectoria profesional general.

En esta operación se realiza un tratamiento general de las principales variables teniendo siempre en cuenta una perspectiva de género. En efecto toda la explotación estadística se realiza desagregando resultados atendiendo al sexo. Se realizan tratamientos específicos a demanda de las personas usuarias, realizándose igualmente esta explotación atendiendo, entre otras, a la variable “sexo”.

✓ **Estadística de la Economía Social Vasca (ECOSOC)**

Esta operación estadística relativa a las cuentas de la Economía Social vasca tiene una periodicidad bienal. El objetivo fundamental de la Estadística de la Economía Social es conocer las macromagnitudes más significativas de las cuentas económicas de la Economía Social en la Comunidad Autónoma de Euskadi y delimitar su dimensión real, en términos económicos y de empleo, en el contexto del sistema económico vasco.

En esta operación se realiza una primera explotación general que tiene en cuenta los criterios de género, desagregando en función del sexo las diferentes variables que se tratan, siempre y cuando sea procedente un tratamiento de género, es decir, aquellas variables relacionadas con las personas y no con las empresas o corporaciones.

G.5 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS ACCIONES FORMATIVAS

La inclusión de la perspectiva de género en la gobernanza de las administraciones públicas vascas requiere que su personal cuente, al menos, con conocimientos básicos sobre la igualdad de mujeres y hombres e identifique las principales brechas de género y áreas de desigualdad más importante. La sensibilización de las y los responsables políticos de la administración pública resulta asimismo central para situar la lucha contra la desigualdad como una prioridad en las agenda de las instituciones públicas.

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 17 define la obligatoriedad de capacitar al personal de las administraciones públicas vascas en este ámbito.

Artículo 17. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.

1. *Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal (...).*
2. *(...) las administraciones públicas vascas han de elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal a su servicio, así como realizar actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política.*

En el Plan de formación en igualdad gestionado por el IVAP en colaboración con Emakunde la oferta para el año 2014 es la siguiente:

Cursos	Modalidad	Horas	Idioma	Lugar
Curso básico de formación sobre igualdad de mujeres y hombres.	presencial	25	cas	Vitoria-Gasteiz
Curso teórico-práctico sobre presupuestos de género	presencial	10	cas	Vitoria-Gasteiz
Estudios e investigaciones cuantitativas con enfoque de género.	presencial	20	cas	Vitoria-Gasteiz
Evaluación previa de impacto de género	presencial	20	cas	Vitoria-Gasteiz

La formación que en estos momentos se está ofertado es claramente insuficiente para cubrir todas las necesidades de capacitación del personal del Departamento , así según el informe *Seguimiento de la actividad de los Departamentos de Gobierno Vasco y Organismos autónomos* (2011) de toda la formación promovida por el IVAP para los Departamentos del Gobierno Vasco, la formación específica en materia de igualdad supone el 1.8% del total en cuanto a horas realizadas, 2.1% de participantes y el 3.2% del total de acciones formativas.

En la anterior legislatura el personal del Departamento ha estado participando en numerosas acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres tanto del plan de igualdad del Gobierno Vasco como otras acciones formativas, seminarios, jornadas etc. organizadas por otras entidades y por el propio departamento. (Jornadas en el Foro para la Igualdad, Formación en Interculturalidad y género para la personal de Lanbide desde Biltzen etc. , Cursos de verano igualdad- Emakunde, Jornadas inmigración y violencia de género etc.

Según los datos de la **evaluación de resultados 2013** en la medida sobre formación en el eje de Gobernanza se aportan los siguientes datos:

Número de horas totales de formación promovidas por el Departamento: 9167

Número total de asistentes a los cursos, sesiones o seminarios de formación promovidos en el año de evaluación:

Mujeres: 123

Hombres: 56

Número de horas de formación en igualdad: 746

Mujeres: 18

Hombres: 6

En nuestra entidad no contamos con un plan de formación departamental ni por un plan de formación específico en materia de igualdad, tampoco contamos con ninguna medida de acción positiva en cuanto a la participación del personal en formación en materia de igualdad.

LANBIDE:**Número de cursos, sesiones o seminarios de formación en igualdad:**

9 cursos, sesiones o seminarios.

Número de horas de formación en igualdad de mujeres y hombres: 1903 horas

Mujeres: 105

Hombres: 18

En Visesa y Alokabide en el último ejercicio se han formado 19 personas en cuatro acciones formativas.

En síntesis, el principal volumen de formación específica en materia de igualdad a la que ha asistido personal del departamento se ha desarrollado al margen de la formación en materia de igualdad del IVAP-Emakunde. La intervención óptima en esta medida de gobernanza pasaría por facilitar la asistencia a los cursos de formación en igualdad que con carácter general ofrece el IVAP a través del establecimiento de medidas de acción positiva en esta materia al menos para el personal designado para las estructuras de coordinación técnica departamental en materia de igualdad, y promover, en colaboración con el IVAP y con Emakunde, acciones formativas en igualdad en las que se aborden las materias sectoriales específicas de cada departamento. Además de considerar que sería deseable que el IVAP incrementará su oferta formativa en esta materia y trabajara en la transversalización de la perspectiva de género en toda la formación.

G.6 INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.

El objetivo de elevar la capacitación del personal de las administraciones públicas en materia de igualdad se articula sobre dos estrategias: la formación del personal existente, por un lado, y la inclusión de esta materia en los conocimientos requeridos a las personas aspirantes a un empleo público.

El artículo 17 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, señala la obligación de incluir en los temarios de los procesos de selección para el empleo público contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 17. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.

3. Las administraciones públicas vascas deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.

4. En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.

En este sentido, la competencia de los procesos selectivos de acceso al empleo público en el Gobierno Vasco corresponde a Función Pública- Departamento de Justicia y Administración Pública- departamento responsable y con competencia en la materia.

Así, en la evaluación de resultados anual el departamento da cuenta únicamente de la provisión de comisiones de servicios y libre designación que suponen promoción en el empleo público dentro del departamento.

Este ámbito de intervención no fue incluido en la anterior planificación en materia de igualdad ya que desde el Departamento se entendía que la competencia principal, y por tanto, la capacidad de intervención corresponde al departamento en el que se encuentra Función Pública.

En esta legislatura las entidades públicas dependientes del departamento que lleven a cabo procesos de acceso y/ o promoción de empleo público deberán determinar con el departamento responsable si incluyen actuaciones en esta medida.

G.7 HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y OTROS ELEMENTOS COMUNICATIVOS

La situación de desigualdad entre mujeres y hombres se ve reflejada y, en muchas ocasiones fortalecida, por el lenguaje (y los elementos de comunicación en general, incluyendo las imágenes), que continua atribuyendo valores y roles diferentes a unas y otros. Las administraciones vascas tienen un importante papel que desempeñar mediante la utilización del lenguaje como herramienta para la transformación social, utilizando su capacidad no solo de nombrar la realidad, sino también de crearla.

Este importante papel de las administraciones es reconocido por la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que requiere de estas un uso no sexista del lenguaje en todas sus dimensiones y comunicaciones.

Artículo 18. Disposiciones generales.

4. Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.

En esta medida y con respecto al departamento sólo contamos con los datos existentes en la evaluación de resultados del año 2013 donde sólo se recoge el dato de número de notas de prensa departamentales que han llevado implícitos datos desagregados por sexo, han sido 23 esto supone un 15% de las notas de prensa emitidas.

El seguimiento del grado de cumplimiento de esta medida presenta muchas dificultades dado que es imposible realizar un seguimiento de toda la documentación generada por parte de nuestra entidad, y en general, de todas las administraciones públicas.

Según datos aportados por Emakunde en su evaluación final del V Plan los resultados obtenidos en 2010 son significativamente más positivos que los obtenidos en 2005, pero algo más negativos que los de 2008, en la medida que se ha producido un incremento de casi 20 puntos en el uso sexista del lenguaje en los textos incluidos en las páginas web analizadas.

En el caso de las normas, en aquellas en las que en su tramitación administrativa deben de elaborar un informe de impacto de género y se requiere del asesoramiento de la unidad de igualdad se consigue en mayor grado que dichas normas realicen un uso no sexista del lenguaje.

Por otra parte Emakunde dispone de varias guías de uso no sexista del lenguaje disponible en su página web y cuya difusión es permanente, entre ellas:

- Guía básica para un uso no sexista del lenguaje.
- Euskararen erabilera ez sexista.
- Guía del lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo.

Uno de los elementos comunicativos más importantes de cara a la ciudadanía son las páginas web y en este sentido el departamento cuenta con la página institucional en estos momentos por una parte el ámbito de empleo y políticas sociales, y por otro vivienda. Asimismo tanto los organismos autónomos Lanbide y Osalan, como las empresas públicas Visesa y Alokabide cuenta cada una con sus propias páginas web. A lo largo de la legislatura se va a proceder a rediseñar la web institucional proceso en el que se deberá articular la integración de la perspectiva de género en la web departamental.

Además de la utilización no sexista del lenguaje y otros elementos comunicativos, las páginas webs departamentales y aquellas otras que son de temática específica como Berdindu y Zeuk esan son excelentes plataformas para la difusión de contenidos en materia de igualdad de mujeres y hombres en dichas políticas sectoriales así como de adhesión a campañas tales como la del 8 de marzo, 25 Noviembre etc. y se ha de avanzar en este sentido.

G.8. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA

La evaluación previa del impacto en función del género es un instrumento contemplado por la Ley 4/2005, cuyo fin es facilitar la integración de los objetivos de igualdad en la actuación normativa y administrativa, mediante el análisis de la actividad proyectada en las normas o actos administrativos y su contribución al incremento o a la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Exige una reflexión, bajo la fórmula de evaluación ex ante, para que el diseño de una norma o acto administrativo contemple qué efectos tendrá la misma sobre la situación de las mujeres y los hombres. Este análisis permitirá establecer medidas correctoras, en caso de que se observe un impacto negativo sobre la igualdad, antes de que la norma o acto administrativo entre en vigor.

Estas obligaciones (integración de la igualdad, evaluación previa y, en su caso, introducción de medidas correctoras) son contempladas en los artículos 18, 19 y 20 de la Ley 4/2005.

Artículo 18. Disposiciones generales.

1. Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.

2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, los departamentos, organismo autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculados a ellas, han de ajustarse a lo

establecido en los artículos 19 a 22 de esta Ley, sin perjuicio de la adecuación a las necesidades organizativas y funcionales que las instituciones forales y locales realicen en el ejercicio de sus competencias y de las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.

Artículo 19. Evaluación previa del impacto en función del género.

- 1. Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo ().*
- 2. El Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género referida en el párrafo anterior ().*

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

- 1. En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivos, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.*

La elaboración de informes de impacto de género está totalmente integrada en los expedientes de elaboración de normas en la administración autónoma. En el caso del Departamento de Empleo y Políticas Sociales ha elaborado 15 informes de impacto de género en los dos últimos ejercicios tramitando el correspondiente informe previo de impacto de género de todas aquellas normas en las que su realización era de obligado cumplimiento:

- Decreto de personas mediadoras.
- Decreto Cartera de Prestaciones y Servicios SVSS
- Decreto por el que se regula el sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia.
- Decreto por el que se regula la declaración de interés social de las entidades sin ánimo de lucro de servicios sociales.
- Decreto sobre los criterios generales de participación económica de las personas usuarias en la financiación de los servicios del sistema vasco de servicios sociales.
- Decreto por el que se constituye y regula la Mesa del Diálogo Civil.
- Decreto por el que se aprueba la ficha social y el instrumento de diagnóstico social del SVSS.
- Decreto de ayudas a la promoción del empleo de las personas discapacitadas en la CAPV.
- Decreto por el que se aprueba el instrumento de valoración de la exclusión social.
- Decreto por el que se aprueba el reglamento del CES.
- Decreto por el que se aprueba el reglamento del CRL.

- Decreto 424/2013, de 7 de octubre, sobre la declaración de interés social de las entidades sin ánimo de lucro de servicios sociales (BOPV nº 200, de 18 de octubre de 2003.)
- Decreto 433/2013, de 29 de octubre, sobre el Comité Económico y Social vasco (BOPV nº 209, de 4 de noviembre de 2013).
- Decreto 434/2013, de 29 de octubre, sobre el Consejo de Relaciones laborales (BOPV nº 209, de 4 de noviembre de 2013).
- Decreto 466/2013, de 23 de diciembre, por el que se regula el Programa de Vivienda Vacía Bizigune (BOPV nº 247, de 30 de diciembre de 2013).
- Decreto 471/2013 de 30 de diciembre, de creación y regulación del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios ORPRICCE (aprobado en sesión de Consejo de Gobierno de 30 de diciembre de 2013. Publicado BOPV nº 11, de 17 de enero 2014).
- ORDEN de 23 de octubre de 2013, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, de modificación de la Orden del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, por la que se regula la concesión de subvenciones para la rehabilitación del patrimonio urbanizado y edificado en Áreas de Rehabilitación Integrada o en Áreas Residenciales Degradadas.

En cuanto a la tipología de medidas para la igualdad que se han incorporado en dichas normas éstas han sido:

- Medidas para la incorporación de la perspectiva de género
- Medidas para promover la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres
- Medidas de acción positiva.
- Medidas específicas para mujeres que sufren discriminación múltiple
- Uso no sexista del lenguaje

En esta medida de gobernanza es de destacar que el Consejo de Gobierno procedió a modificar las directrices sobre la realización de la evaluación de impacto de género en el Gobierno Vasco a través de la Resolución 40/2012, de 21 de agosto, y que entraron en vigor en septiembre de 2012, dejando sin efecto el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de febrero de 2007.

Según las evaluaciones realizadas con relación al cumplimiento de la Ley 4/2005, desde la entrada en vigor de las directrices en marzo de 2007 se ha incrementado de forma significativa el número de normas que incluyen medidas para la igualdad de mujeres y hombres en el gobierno vasco, lo que pone de manifiesto que la evaluación es un instrumento útil e idóneo para la integración efectiva de la perspectiva de género en la actividad y producción normativa de la Administración. Es destacable que en esta medida la Administración autonómica tiene un grado de desarrollo muy superior a la administración foral y local. Por ello, desde la Comisión Interinstitucional para la Igualdad se aprobó la creación de un Grupo de Trabajo Técnico durante la IX Legislatura donde la unidad de igualdad de nuestro departamento ha participado con administraciones forales y locales con la finalidad de aportar la experiencia que sobre la aplicación de esta medida de gobernanza se tiene en el Gobierno Vasco.

Con el ánimo de facilitar el trabajo técnico de elaboración de estos informes Emakunde ha procedido a la puesta en marcha de un proyecto de elaboración de materiales de apoyo en diferentes ámbitos sectoriales; la unidad de igualdad del departamento ha colaborado en la elaboración de los materiales de apoyo del ámbito de empleo que, en breve, serán publicados en la web de Emakunde.

De cara a esta legislatura y según el calendario legislativo aprobado por el Consejo de Gobierno del 25 de junio de 2013 y, en lo que respecta a nuestro departamento especial atención a la integración del principio de igualdad merecen las normas con rango de ley que serán elaboradas próximamente:

- ✓ Ley de Cooperativas de Euskadi.
- ✓ Ley del Tercer Sector de Euskadi.
- ✓ Ley Vasca de Empleo.

G.9: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

La inclusión de la perspectiva de género en el diseño de normas y programas presupuestarios permite no solo evidenciar el impacto de la distribución presupuestaria en la situación y condiciones de vida de mujeres y hombres (y entre distintos grupos de mujeres y de hombres), distribución que no es siempre neutra; sino también favorecer una actuación pública que facilite el logro de la igualdad.

A la hora de diseñar, ejecutar y evaluar las políticas de ingresos y gastos no se puede pasar por alto la situación diferencial de mujeres y hombres en el ámbito económico, social y político. El análisis presupuestario desde la perspectiva de género permite visualizar la contribución de los recursos públicos a favor de la disminución de las brechas existentes y contribuir de forma equitativa a la generación y reparto del bienestar de la comunidad.

La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece para las administraciones vascas la obligatoriedad de consignar asignaciones presupuestarias específicas para abordar las políticas de igualdad (artículo 14).

Artículo 14. Disposición general.

Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.

El seguimiento de las políticas de igualdad realizado en los últimos años permite identificar, respecto a este requerimiento normativo muchas dificultades en su cumplimiento, a pesar de lo establecido en la ley 4/2005 de igualdad, la realidad es que el anteproyecto de la ley de presupuestos no asigna cantidad específica alguna destinada a las políticas de igualdad. Sin embargo, el anteproyecto de presupuestos se acompaña de memorias presupuestarias que reflejan en objetivos la actividad del Departamento.

Así, el Departamento no cuenta con un presupuesto concreto para la ejecución de medidas en materia de igualdad, en la evaluación de resultados 2013 se identifica el presupuesto del puesto de técnica de igualdad. Pero es fundamental explicar que muchas de las actuaciones incluidas en las planificaciones de igualdad llevan aparejado un gasto y éste se explicita en la descripción de dichas acciones en las evaluaciones de resultados anuales.

Sobre los presupuestos del departamento la unidad de igualdad elabora todos los años un informe sobre las memorias presupuestarias del departamento para trasladarlo al Departamento de Hacienda y Finanzas que es el órgano competente en la elaboración del informe de impacto de género del anteproyecto de ley de los presupuestos.

En el informe que se solicita al departamento se ha de clasificar los diferentes programas presupuestarios correspondientes al departamento en función de los siguientes criterios:

- ✓ Programas cuyo objetivo está dirigido única y exclusivamente a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y/o promover la igualdad.
- ✓ Programa que contiene entre sus objetivos el de gestionar las políticas de igualdad del departamento; es decir, comprendería las estructuras para el impulso de las políticas de igualdad (Unidad Administrativa de Igualdad, etc.).
- ✓ Programas, excluyendo los de la UAI, entre cuyos objetivos o acciones figuren el promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, así como aquellos que contribuyan a paliar problemáticas específicas de las mujeres entre las que se encontraría la relativa a violencia de género. Comprendería las actuaciones y medidas específicas dirigidas a reducir las desigualdades, situaciones y problemáticas por razón de sexo.
- ✓ Programas entre cuyos objetivos y/o acciones NO aparecen explícitamente actuaciones a favor de la igualdad. Pero que sin embargo, se conoce de la existencia de actuaciones concretas vinculada a dicho programa cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Dichas actuaciones no tienen por qué tener asignadas un crédito presupuestario específico, sino que a veces se puede estimar o calcular.

En dicho informe se aportan objetivos, acciones e indicadores que pueden entrar en esa clasificación, y como conclusión se puede señalar que:

- Muchas de las actuaciones que las distintas direcciones, planifican y ejecutan en materia de igualdad no tienen reflejo concreto en las Memorias Presupuestarias.
- Varios objetivos y acciones que en dicho informe son clasificados en el Grupo 3- Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres; y en el Grupo 4:- Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres- , tienen reflejo en las Memorias Presupuestarias pero no es posible identificar el gasto concreto de muchas de ellas en el Estado de Gastos e Ingresos.

Asimismo mencionar que con relación al diseño de presupuestos con enfoque de género, el Departamento participó durante la X legislatura en un proyecto piloto que Emakunde puso en marcha en tres departamentos del Gobierno Vasco. En dicho proyecto se procedió a realizar un análisis sobre las personas beneficiarias de los programas del departamento, entendiendo que el diagnóstico sobre las personas beneficiarias de las actuaciones de la administración pública supone una valiosa información para la evaluación de las medidas que se están llevando a cabo y para la toma de decisiones sobre su mantenimiento, supresión o modificación.

G.10: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES

La utilización de la planificación en las instituciones vascas ha registrado una importante evolución en los últimos años, que ha contribuido a la definición de estrategias y objetivos y de los recursos e instrumentos para lograrlos. Los procesos de planificación y las posibilidades de seguimiento asociadas a la misma han permitido mejorar la eficacia de la gestión de las administraciones de la CAE.

La necesidad de que todas las políticas, planes y programas sectoriales de la CAE cuenten con este enfoque de género es especificada por la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 3.4 y 18.1

Artículo 3.4 Integración de la perspectiva de género.

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

Artículo 18.1 Disposiciones generales.

Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo general de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas.

La fórmula para lograr esta incorporación es a través del establecimiento de procesos de trabajo entre personas responsables de las políticas de igualdad y personas responsables de otras políticas sectoriales o transversales, de los que se deriven medidas concretas a considerar, implementar y evaluar en los planes operativos anuales, tanto de las políticas de igualdad como del ámbito o sector de que se trate.

Durante la vigencia del V Plan para la igualdad el Departamento ha aprobado varios planes, desde el 2011 concretamente:

- ✓ III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias.
- ✓ La Estrategia Vasca para el empleo.
- ✓ Plan de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013
- ✓ III Plan vasco de Inclusión Activa (2012-2016)
- ✓ Plan Director de Vivienda 2013-2016.
- ✓ El Plan de Empleo

Por tanto el número de planes o programas sectoriales o transversales aprobados han sido seis. De entre dichos planes, cinco han sido los planes en cuyo diagnóstico se ha incluido una recopilación y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres. Y cuatro han sido los que

han incluido entre sus objetivos, objetivos y/o medidas favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.

En esta medida desde la unidad de igualdad se considera fundamental que las entidades, consultoras etc. que son contratadas para la elaboración de estos planes cuenten con personal experto en materia de género, y por supuesto, que a la hora de contratar dicho servicio se tenga en cuenta entre los criterios de ejecución del contrato la inclusión de la perspectiva de género.

El Gobierno Vasco, en sesión celebrada el día 11 de junio de 2013 adoptó la Propuesta de Acuerdo por el que se aprueba el calendario de planes estratégicos del gobierno para la X legislatura y el Departamento de Empleo y Políticas Sociales consta como promotor de los siguientes planes en los que trabajar:

- ✓ Programa de Reactivación del Empleo.
- ✓ Plan Estratégico de Servicios Sociales.

G.11. INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

La actividad económica promovida por las administraciones públicas a través de las contrataciones, subvenciones y convenios constituye una herramienta de gran interés a la hora de favorecer que esta actividad se desarrolle bajo un enfoque que promueva la igualdad.

El establecimiento de criterios específicos para la concesión de subvenciones, contratos o convenios ha venido siendo una práctica habitual de las administraciones para garantizar determinados niveles de competencia o experiencia de las entidades a quienes se contrata, subvenciona o con las que se realizan convenios, con el fin de asegurar la calidad de las intervenciones. Así, experiencia previa, competencia del personal que va a desarrollar las actuaciones, solvencia económica, etc. son criterios que han venido determinando esta relación de las administraciones con el entramado económico.

En los últimos años, a estos criterios se han venido añadiendo otra serie de cláusulas o condiciones, entre las se encuentran las relativas a la igualdad de mujeres y hombres. Estas medidas encuentran cobertura legal en el artículo 20.2 de la Ley 4/2005, que hace referencia tanto a las condiciones de desarrollo de la actividad (contenido del proyecto contratado, subvencionado o conveniado), como a la aplicación de criterios de igualdad en la organización (capacidad técnica, aplicación de medidas de igualdad entre el personal de la organización).

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores, y en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

Así mismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

A nivel autonómico, en el Gobierno Vasco en esta medida se cuenta con el Acuerdo del 29 de abril de 2008 del Consejo de Gobierno se aprueba la incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público, en el que se establecen criterios para promover la igualdad de mujeres y hombres (Resolución 6/2008, de 2 de junio, del Director de la Secretaría del Gobierno y Relaciones con el Parlamento.)

Mediante la Resolución 18/2009, de 9 de octubre, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento se aprobaron los modelos tipo de carátula unificada y de pliegos de cláusulas administrativas particulares para los contratos de obras, de suministros y de servicios, por los procedimientos abiertos, restringido y negociado. En dichos modelos se introdujeron cláusulas tipo de carácter general y en cuanto a la igualdad de mujeres y hombres se refiere, por un lado, en el capítulo I de las cláusulas particulares, sobre el objeto del contrato, se establece la posibilidad de obtener en Emakunde información sobre las obligaciones relativas a la igualdad de mujeres y hombres (cláusula 4) y en el capítulo VI, sobre ejecución del contrato, se especifican las condiciones de ejecución concernientes a la igualdad de mujeres y hombres (artículo 33), todo ello en los términos señalados el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de abril de 2008.

Por otro lado, en la carátula unificada se incorpora el artículo 12.1, sobre condiciones especiales de ejecución de tipo social:

“La empresa contratista debe cumplir durante la ejecución del contrato las concretas condiciones especiales de ejecución en materia de inserción sociolaboral, de igualdad de mujeres y hombres, de calidad de empleo y derechos laborales básicos, y de seguridad y salud laboral establecidas en las correspondientes cláusulas del pliego”.

Con respecto al Departamento de Empleo y Políticas Sociales teniendo en cuenta los datos aportados en la evaluación de resultados del 2013 por el servicio de contratación, el número de contratos (sin incluir los menores) realizados en dicho ejercicio por el Departamento han sido 31 siendo este su desglose:

OBRAS	5
SERVICIOS	22
CONTRATO ADMINISTRATIVO ESPECIAL	2
MODIFICADOS	1
PRÓRROGAS	1

Se han incluido criterios de igualdad en un 31% de los contratos, y estos criterios se han incluido en la definición de las condiciones de ejecución de la actividad contratada en todos los casos; ya que en los *Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares* de todos los contratos mencionados se incluyen como condiciones especiales de ejecución para la igualdad de la mujer y el hombre las siguientes obligaciones:

“1.- En la ejecución del contrato, la empresa contratista o subcontratista garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Así mismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista o subcontratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.

2.- Asimismo, se garantizará la adopción por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de más de 10 trabajadores y trabajadoras, de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en relación con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, o el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del acoso.

3.- En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista o subcontratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en plantilla, deberá realizar para la ejecución del contrato, y durante todo el plazo de ejecución, al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una representación o presencia de mujeres inferior al 40% del total de la misma.

Y en el objeto del contrato en un 33% de los contratos.

En lo que a la inclusión de cláusulas de igualdad en el total de subvenciones y ayudas otorgadas por el departamento, según los datos arrojados por la evaluación de resultados 2013 se ha incluido alguna cláusula referida a esta materia en el 21% de los casos.

En lo que respecta a la tipología de cláusulas que se han incorporado:

- El 33% son cláusulas en los procesos de valoración y/o adjudicación.
- El 44% cláusulas en los criterios de valoración del proyecto o actividad subvencionada.
- El 22% restante se incluyen como otro tipo de medidas.

En lo que a convenios se refiere, sobre datos obtenidos en la evaluación de resultados de la totalidad de convenios firmados por el departamento en el último año tan sólo el 8% ha incluido algún criterio de igualdad.

Importante mencionar que fruto del trabajo de la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres y su Grupo Técnico de Trabajo sobre cláusulas para la igualdad, en la web de Emakunde se puede consultar un nuevo espacio especializado en la materia que además de la *Guía sobre cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos* contempla otros muchos materiales de ayuda como modelos de cláusulas, pliegos tipo, modelos de bases reguladoras, informes jurídicos, etc.

Se ha realizado un esfuerzo de difusión de la estos materiales tanto por Emakunde como por la unidad de igualdad del departamento pero es necesario incidir en la difusión y el conocimiento de la potencialidad de esta medida de gobernanza.

G.12.PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN JURADOS Y TRIBUNALES

En este objetivo confluyen por un lado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección de los procesos de empleo público; y por otro en los jurados creados para la concesión de premios de las administraciones.

La Ley 4/2005 da cuenta de estos requerimientos en diversos apartados del artículo 20 (apartado 4.b, 5 y 6).

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

4. (...) las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir"

4. b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

5. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada.

6. A los efectos de lo señalado en los dos párrafos anteriores, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro miembros, cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.

Sobre esta medida, y teniendo en cuenta que en lo relativo a procesos de empleo público, y como se ha mencionado en la medida G.6 la competencia de los procesos selectivos de acceso al empleo público en el Gobierno Vasco corresponde a Función Pública.

Así en lo referido al anterior apartado en la evaluación de resultados anual el departamento da cuenta únicamente de la provisión de comisiones de servicios y libre designación que suponen promoción en el empleo público. De igual manera sólo se dispone de información referida a los tribunales convocados para las comisiones de servicio. En el último ejercicio fueron tres y la representación equilibrada se respetó en una de ellas.

En el ámbito de intervención de las direcciones del departamento no se convoca premio alguno.

G13. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.

La progresiva incorporación de la participación ciudadana en los procesos de diseño, gestión y seguimiento de las políticas públicas procura su legitimación, así como conseguir la implicación de la ciudadanía en las cuestiones públicas, cuestión de innegable interés en un contexto en el que se constata el alejamiento de la ciudadanía respecto a la res pública.

Esta participación se articula mediante diferentes tipologías de procesos y estructuras, de carácter más o menos estable o puntual, que apelan tanto a la ciudadanía en general como a las organizaciones (asociaciones) a través de las cuales se agrupan personas a las que unen determinadas características, condiciones o intereses.

La Ley 4/2005 señala entre sus principios generales el de la promoción de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos administrativos:

Artículo 3. Principios generales

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

A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

Según los datos obtenidos en la evaluación de resultados del año 2013, los órganos donde existe participación ciudadana son los siguientes:

- ✓ Consejo Vasco de Servicios Sociales, creado por la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, regulado con su denominación anterior, como Consejo Vasco de Bienestar Social, por el Decreto 124/2006, de 13 de junio,.
- ✓ Consejo Vasco de Mediación Familiar, creado por la Ley 1/2008, de 8 de febrero, de Mediación Familiar, regulado por el Decreto 84/2009, de 21 de abril.

- ✓ Consejo Vasco del Voluntariado, regulado por el Decreto 30/2003, de 18 de febrero.
- ✓ Consejo para la Promoción Integral y Participación Social del Pueblo Gitano, regulado por el Decreto 289/2003, de 25 de noviembre.
- ✓ Consejo de Infancia y la Adolescencia, regulada por el Decreto 165/2007, de 2 de octubre.
- ✓ Foro para la Integración y Participación Social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes en el País Vasco, regulado por el Decreto 200/2002, de 30 de agosto.
- ✓ Consejo Vasco de Familia, creado por la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias, y regulado por el Decreto 53/2012, de 17 de abril.
- ✓ Comisión Permanente Sectorial de Mayores.
- ✓ Consejo Vasco para la Inclusión Social, regulado por la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social. Modificada en su redacción por la Ley 4/2011, de 24 de noviembre, de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social
- ✓ Comisión Interinstitucional para la Inclusión Social, regulada por la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social. Modificada en su redacción por la Ley 4/2011, de 24 de noviembre, de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social
- ✓ Comisión Interdepartamental para la Inclusión Social, regulada por la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social. Modificada en su redacción por la Ley 4/2011, de 24 de noviembre, de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social.
- ✓ Mesa de Diálogo Civil, creada por el Decreto 283/2012, de 11 de diciembre, por el que se constituye y regula la Mesa del Diálogo Civil.
- ✓ Comisión para el Control de Calidad de la Edificación, constituida por el Decreto 238/1996, de 22 de octubre.
- ✓ Consejo Vasco para la Promoción de la Accesibilidad, creado por la Ley 20/1997, de 4 de diciembre.

De todos estos órganos de participación ciudadana son ocho los que sin estar específicamente dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres incluyen una cláusula de representación equilibrada en su regulación.

Asimismo, hay que mencionar que Emakunde participa en:

- Consejo Vasco de Servicios Sociales.
- Consejo para promoción integral y participación social del pueblo gitano.
- Foro para la integración y participación social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrante en el País Vasco.
- Consejo Vasco de Familias.

- Comisión Permanente sectorial de mayores.
- Comisión Interdepartamental para la inclusión social

En este apartado es de destacar que tras un largo proceso de reflexión, análisis y debate durante el año 2013, siempre con el apoyo de Emakunde y de la Secretaría del pueblo gitano- se ha llegado a la creación formal en el seno del Consejo Vasco para la Promoción Integral y Participación social del Pueblo Gitano de la **Comisión de Mujeres Gitanas de la CAE** en la reunión que dicho Consejo celebró el 20 de noviembre de 2013.

Su misión pasa por promover una transformación a través de la visibilización y valoración de las mujeres gitanas y sus saberes generando acciones y proyectos para su empoderamiento sin olvidarse de su romanipen y generando cambios positivos en el pueblo gitano.

4.2. SITUACIÓN EN EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DEL DEPARTAMENTO EN CLAVE DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

4.2.A. EMPLEO

Los datos referidos a la tasa de actividad de las mujeres y los hombres mayores de 16 años, desde finales de los 80 hasta 2013, muestran una evolución diferente. Mientras la tasa de actividad de los hombres ha permanecido, prácticamente estancada en torno al 65%-67%, la tasa de actividad de las mujeres no ha dejado de crecer, situándose alrededor del 35% en 1988 y en el 49,1% en el primer trimestre de 2013 (Eustat). No obstante, la diferencia entre ambos es todavía de 12,4 puntos a favor de los hombres.

Al analizar **la tasa de actividad** por edad durante el primer trimestre de 2013, encontramos que las mujeres con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años tienen tasas de actividad algo mayores que los hombres de la misma edad (3,4 puntos más alta), mientras que a partir de esa edad sucede al revés, incrementándose las diferencias, a favor de los hombres, a medida que avanza la edad de las mujeres y de los hombres.

Con relación a la **tasa de paro**, los datos del primer trimestre de 2013 mostraron una tasa del 14,7% entre los hombres y del 12,8% entre las mujeres. Por su parte, la tasa de paro en función del sexo y la edad muestran que las mayores tasas de paro se dan entre las mujeres y los hombres menores de 25 años (46,1% y 53,9%, respectivamente).

Los datos del primer trimestre de 2013 sobre la **tasa de ocupación** indican una tasa del 52,5% para los hombres y del 42,8% para las mujeres. El análisis por edad muestra que las diferencias entre mujeres y hombres aumentan con la edad, siendo en el intervalo 45-54 años donde la distancia entre ambos es mayor, 11 puntos; mientras que la distancia es menor en el intervalo 16-24 años, 1,6 puntos, y además a favor de las mujeres.

Los datos sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes sectores económicos reflejan la **segregación sexual horizontal** que todavía persiste en el mercado laboral (Eustat, 2011):

SECTORES ECONÓMICOS (2011)								
POBLACIÓN OCUPADA	AGRICULTURA		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
Hombres (506.433)	9.888 (1,9%)	77,3%	169.322 (33,4%)	80,7%	56.512 (11,2%)	88,8%	270.712 (53,5%)	42,4%
Mujeres (417.861)	2.899 (0,7%)	22,7%	40.497 (9,7%)	19,3%	7.090 (1,7%)	11,2%	367.374 (87,9%)	57,6%
TOTAL (924.294)	12.787 (1,4%)	100%	209.819 (22,7%)	100%	63.602 (6,9%)	100%	638.086 (69%)	100%

Elaboración propia (Fuente Eustat)

El análisis intergénero indica una presencia mayoritaria de mujeres en el sector servicios, muy minoritaria en los sectores de la agricultura y la industria, y prácticamente testimonial, en la construcción. Esta fuerte concentración del empleo realizado por mujeres en el sector terciario ha ido aumentando de manera paulatina (con respecto a los datos de 1998 se ha producido un incremento de casi 5 puntos).

Actualmente las mujeres representan el 29% de las personas ocupadas en puestos de dirección y gerencia y más de la mitad de los puestos asociados a perfil universitario (56%). Existe una segregación ocupacional que va a ubicar a las mujeres en ámbitos menos valorados socialmente, peor remuneradas y con mayor vinculación al sector público. Una de las mayores barreras con las que se encuentran es la de su difícil **promoción en el mundo de la empresa**, sobre todo a los puestos de dirección. Hay un importante déficit de mujeres en los niveles superiores de las empresas. Incluso en sectores fuertemente feminizados y en profesiones universitarias reconocidas (de medicina, enfermería, enseñanza, derecho, etc.), se produce una nueva segregación que resta a las mujeres presencia en los puestos con responsabilidad de jefatura o dirección (Lanbide, 2012).

El **servicio doméstico** es uno de los sectores de mayor precariedad y vulnerabilidad que está fuertemente feminizado y etnificado. Son varias las autoras que conectan el proceso de externalización de las tareas de reproducción social con el incremento de la migración de mujeres. A la división sexual del trabajo se suma la dimensión étnica y de extranjería que se ha vuelto central en el trasvase entre mujeres provocando nuevo alineamientos, como una alteración del sentido de la privacidad del hogar y de los individuos y una percepción de complementariedad o sustitución de una mujer por otra. Sonia Parella Rubio (2000,2003) señala que el empleo de mujeres inmigrantes en este sector permite identificar un trasvase de desigualdades de clase y etnia entre las propias mujeres. Asimismo, considera que enmascara el mito del nuevo igualitarismo dentro de la pareja mientras el patriarcado sigue inalterado tras las estructuras domésticas y del empleo remunerado.

✓ Relaciones laborales

Los datos aportados desde el informe de Lanbide sobre Mujer y Actividad Laboral I (2012) informan de que la precarización afecta más a las mujeres: mayor **temporalidad** entre las mujeres ocupadas, 25,3% frente al 19,5% de los hombres ocupados; un porcentaje mayor de mujeres ocupadas sin contrato laboral, el 1,9% frente al 0,2% de los hombres; y más contratos a tiempo parcial, de cada 10 personas ocupadas con esta modalidad de contrato, 8 son mujeres, lo que tiene un efecto directo sobre sus ingresos anuales; dificulta la participación igualitaria de las mujeres y los hombres en el trabajo no remunerado, dado que son ellas quienes disponen de mayor proporción de tiempo fuera del horario del trabajo remunerado; y les coloca en una posición de mayor debilidad a la hora de negociar una relación familiar y de pareja más justa e igualitaria.

Entre la gente joven, **la tasa de temporalidad** (porcentaje de personas con contrato temporal respecto al total de personas asalariadas), en 2012 era del 51,8% entre las mujeres de 16 a 29 años y de 49,4% entre los hombres de ese mismo grupo de edad. También el trabajo sin contrato es más frecuente entre las mujeres de estas edades que entre los hombres (4% y 1%, respectivamente), y lo mismo podemos decir de la jornada parcial (35% y 14%, respectivamente). Asimismo, las mujeres jóvenes tienen 5 puntos menos en empleo encajado que los hombres jóvenes.

Con respecto a los datos de las **personas con discapacidad**, la encuesta de 2011 (INE) informa de los siguientes datos sobre el tipo de contrato y jornada laboral de las mujeres y los hombres de este colectivo.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD	TIPO DE CONTRATO LABORAL (2011)		TIPO DE JORNADA LABORAL (2011)	
	INDEFINIDO	TEMPORAL	COMPLETA	PARCIAL
Mujeres (16-64 años)	73	27	72,3	27,7
Hombres (16-64 años)	79,7	20,3	91,5	8,5

Elaboración Emakunde – (Fuente INE)

Al igual que sucede entre las personas sin discapacidad, el porcentaje de hombres con contrato indefinido es mayor que el porcentaje de mujeres que dispone de ese tipo de contrato (6,7 puntos por encima). En cuanto al tipo de jornada laboral, encontramos que la parcial está mucho más presente en las mujeres que en los hombres (19,2% puntos por encima).

Con relación a la **siniestralidad laboral**, los datos estadísticos de 2011 (Eustat) apuntan a que los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes en el trabajo que las mujeres (76,6% y 23,4%, respectivamente) y de padecer más enfermedades profesionales (74,4% y 25,6%, respectivamente). Por su parte, el último informe de Osalan (2011), disponible en su página web, informa de que el número y el índice de accidentes con baja en jornada laboral son mayores en los hombres que en las mujeres, con una incidencia de 56,94 frente a 20,40. Sin embargo, también señalan que los accidentes con baja in itinere (al ir o volver del trabajo) de mujeres son más tanto en número de accidentes (1.756 frente a 1.612) como en índice de incidencia (5,20 frente a 3,94). Asimismo, señala que mientras se ha ido produciendo un descenso sistemático del número de accidentes de trabajo en los hombres, en las mujeres estos se mantienen más o menos constantes.

Con relación al **acoso sexual y sexista en el trabajo**¹, en 2012, la Unidad de psicología laboral de Osalan presentó algunos datos sobre la elaboración de un mapa de riesgos psicosociales en la CAPV², entre los que se incluyen tres tipos de acoso (laboral, sexual y discriminatorio). Se informó de 54 casos de acoso laboral, 29 de acoso sexual y 27 de acoso discriminatorio, sin embargo, los datos no están desagregados por sexo.

¹ El **acoso sexual** se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”. Por su parte, **el acoso sexista** es definido como “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.(Emakunde, 2011).

² Se trata de una investigación en la que han participado 45 Servicios de Prevención Ajeno (SPA) y 83 Servicios de Prevención de modalidad mixta (SPA/SPP, ajeno y propio).

Según el último dato disponible, en 2010 el **ingreso medio** de las mujeres de la CAPV era un 24% inferior al de los hombres. La **diferencia salarial** se refleja en todos los tipos de contrato, en ocupaciones de distinto nivel formativo, en todos los grupos de edad y sectores de actividad, si bien hay algunas diferencias destacables: la brecha es menor entre las personas ocupadas menores de 35 años (18%); en los contratos de duración determinada (8%); en la industria (17%) o la construcción (2%); y en las ocupaciones de alta cualificación (18%).

Otro dato a subrayar es que la diferencia salarial de mujeres y hombres es mayor entre las rentas más bajas (39%) y menor entre las más altas (15%).

A nivel estatal (INE 2010), el dato correspondiente al salario mensual bruto y neto (mes de octubre) de las personas con discapacidad. En la siguiente tabla hemos recogido los datos referidos a mujeres y hombres con y sin discapacidad, lo que nos permite ver, nuevamente, los efectos negativos de la confluencia de las variables sexo y diversidad funcional.

	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD		PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO NETO MENSUAL	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO NETO MENSUAL
Mujeres (16-64 años)	1.478,7	1.191	1.437,2	1.202,6
Hombres (16-64 años)	1.906,8	1.485	1.595,8	1.325,6

Elaboración Emakunde – Ficha Empleo material apoyo EIG (Fuente INE)

Los datos revelan que el salario neto y bruto de las mujeres con discapacidad es menor que el de los hombres con discapacidad y muy similar al de las mujeres sin discapacidad. También nos informan de que la brecha de género es mayor cuando se comparan los datos de mujeres y hombres sin discapacidad que cuando esta comparación se realiza dentro del colectivo de personas con discapacidad.

4. 2. B. POLITICAS SOCIALES

- ✓ **Hogares con mujeres como principal personal de referencia- Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2012.**

Tradicionalmente la pobreza se ha identificado con la carencia de recursos para satisfacer las necesidades consideradas básicas y que influyen en la calidad de vida de las personas.

El análisis de la incidencia de las distintas formas de **pobreza en función del sexo** revela en todos los casos la peor situación comparada de los hogares encabezados por mujeres. La incidencia de la pobreza real resulta de hecho tres veces superior en hogares encabezados por una mujer (11,1 frente a 3,7%). Además, frente a un incremento reducido en personas adscritas a hogares con una persona de referencia masculina (de 3,3 a 3,7% entre 2008 y 2012), el aumento es de 8,8 a 11,1% en el caso de un hogar cuya persona principal es una mujer. La tendencia alcista se vincula en exclusiva, no obstante, a la pobreza de mantenimiento (de 10,2 a 12,6%). Al considerar la influencia de la variable sexo en el conjunto de la población, al margen del sexo de la persona principal del hogar, se observa no obstante que el incremento de la pobreza real es comparativamente mayor entre los hombres. La tasa aumenta así del 4 al 5,4% entre la población masculina, superando ligeramente en 2012 el registro de la población femenina (5,2% por 4,3% en 2008). El peso de los hombres en las formas de pobreza real aumenta de 46,6 a 48,7% entre 2008 Y 2012.

Los **centros destinados a servicios sociales** constituyen un elemento imprescindible para asegurar el bienestar de los sectores más vulnerables. En 2010 la Comunidad Autónoma de Euskadi contaba con 3.101 centros de este tipo, de los cuales seis de cada diez eran privados. El nivel de privatización resulta particularmente elevado en los centros especiales de empleo (C.E.E.) y en las residencias.

Las residencias orientan su trabajo a la cobertura de diversas necesidades en el ámbito de la intervención social. Según la clasificación realizada desde la Administración pública, estos servicios orientan su actuación hacia cinco colectivos: infancia y juventud, mujeres víctimas de violencia, personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de exclusión social. En Euskadi existe un total de 1.091 centros con función residencial, de los cuales casi siete de cada diez están dedicados a la atención de personas mayores o en situación de exclusión social.

Residencias: centros, plazas, personas usuarias, personal y gasto (miles de €) por tipo de colectivo. CAE, 2010

	Total	Infancia-juventud	Mujeres	Personas mayores	Personas con discapacidad	Exclusión social
Centros	1.091	99	61	431	169	331
Plazas	26.865	1.256	390	19.873	2.289	3.057
Personas usuarias	22.801	1.075	182	17.209	2.203	2.132
Total personal	11.789	625	65	8.670	1.721	708
Total gastos	696.719	64.485	4.716	507.386	90.488	29.644
Gastos corrientes	666.269	64.268	4.609	479.316	88.504	29.571
Gastos de capital	30.450	217	107	28.069	1.983	74
Total financiación	696.719	64.485	4.716	507.386	90.488	29.644
Financiación pública	444.912	64.734	4.610	267.584	81.799	26.186
Financiación privada	251.807	-248	106	239.802	8.689	3.459

Fuente: EUSTAT. Estadística de Servicios Sociales.

Según datos de 2010, los centros que se destinan a mujeres que sufren la violencia machista son 61 para el conjunto de la CAE diez menos que en 2008 y ofrecen 390 plazas. Estos centros han atendido un total de 182 usuarias y han recibido un total de 4.716.000 euros que provienen casi íntegramente de la financiación pública. El gasto por persona usuaria en los centros de mujeres supone 23.515 euros.

Residencias: indicadores por tipo de población en euros. CAE, 2010

	Total	Infancia-juventud	Mujeres	Personas mayores	Personas con discapacidad	Exclusión social
Gasto corriente/persona usuaria	29.345	57.959	23.515	27.840	40.900	14.504
Gasto corriente/plaza	25.456	50.005	13.088	24.370	39.508	11.064
Retribución media/trabajador/a	33.535	43.009	31.946	31.015	44.428	33.404
Cuota media/persona usuaria	11.120	223	477	12.213	4.856	2.410
Cuota media/plaza	9.793	223	221	10.681	4.706	1.957

Fuente: EUSTAT. Estadística de Servicios Sociales.

Por otra parte, en los equipamientos residenciales orientados a las personas con discapacidad, casi seis de cada diez personas usuarias son hombres. En los centros públicos esta proporción asciende al 64,6%, mientras en las privadas es del 54,8%. Asimismo, la edad más habitual del colectivo atendido en este tipo de residencias se sitúa entre los 35 y 64 años, que aglutina en torno al 74% del mismo. El porcentaje de hombres supera al de mujeres en todos los tramos de edad, excepto en el de menores de 15 y mayores de 65.

Al contrario de lo que sucede en el caso anterior, en los centros de día para mayores de la CAE, la mayor parte de las personas usuarias son mujeres. Ellas representan más del 70% de las atendidas, proporción que es válida tanto para los centros públicos como para los privados. Por último, más de seis de cada diez personas usuarias de este tipo de servicios (66,6%) tienen más de 80 años.

✓ **Política Familiar. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal**

El análisis del uso de las ayudas orientadas a la conciliación, como las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas y familiares dependientes muestra que se trata de medidas fuertemente feminizadas. Así lo datos proporcionados por la Dirección de Política Familiar y Comunitaria sobre esta cuestión durante el año 2013 son los siguientes:

SOLICITUDES DE AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL PRESENTADAS EN 2013:
DATOS DE EXPEDIENTES RESUELTOS FAVORABLEMENTE Y DE PERSONAS BENEFICIARIAS.
Fuente: Dirección de Política Familiar y desarrollo comunitario

CONCILIACIÓN PARA CUIDADO DE MENORES - CAE - EXPEDIENTES 2013

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	Expedientes		Expedientes		Exped.
	N.º	% sobre total	N.º	% sobre total	N.º
TOTAL EXCEDENCIA	80	4,33%	1.767	95,67%	1.847
Reducción 33-40%	745	7,68%	8.950	92,32%	9.695
Reducción 40-45%	48	5,00%	912	95,00%	960
Reducción >=45%	321	6,79%	4.409	93,21%	4.730
TOTAL REDUCCIÓN	1.114	7,24%	14.271	92,76%	15.385
TOTAL EXCED+REDUCC.	1.194	6,93%	16.038	93,07%	17.232

CONCILIACIÓN PARA CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES O EN SITUACIÓN
DE EXTREMA GRAVEDAD SANITARIA - CAE - EXPEDIENTES 2013

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	Expedientes		Expedientes		Exped.
	N.º	% sobre total	N.º	% sobre total	N.º
TOTAL EXCEDENCIA	9	17,31%	43	82,69%	52
Reducción 33-40%	27	15,17%	151	84,83%	178
Reducción 40-45%	3	23,08%	10	76,92%	13
Reducción >=45%	30	23,08%	100	76,92%	130
TOTAL REDUCCIÓN	60	18,69%	261	81,31%	321
TOTAL EXCED+REDUCC.	69	18,50%	304	81,50%	373

CONCILIACIÓN PARA CUIDADO DE MENORES - CAE - PERSONAS SUBVENCIONADAS 2013

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	Personas		Personas		Personas
	N.º	% sobre total	N.º Exped.	% sobre total	Número
TOTAL EXCEDENCIA	72	4,34%	1.588	95,66%	1.660
TOTAL REDUCCIÓN	934	7,47%	11.569	92,53%	12.503
TOTAL EXCED+REDUCC.	1.006	7,10%	13.157	92,90%	14.163

CONCILIACIÓN PARA CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES O EN SITUACIÓN DE EXTREMA GRAVEDAD SANITARIA - CAE - PERSONAS SUBVENCIONADAS 2013

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	Personas		Personas		Personas
	N.º	% sobre total	N.º Exped.	% sobre total	Número
TOTAL EXCEDENCIA	9	20,00%	36	80,00%	45
TOTAL REDUCCIÓN	45	18,75%	195	81,25%	240
TOTAL EXCED+REDUCC.	54	18,95%	231	81,05%	285

Así queda patente que aunque la división sexual del trabajo se ha difuminado en las últimas décadas, los datos revisados hasta ahora muestran las poderosas inercias de género que perviven en los hogares vascos y que constituyen uno de los nudos fundamentales en los que se atasca el avance hacia la igualdad. La conciliación corresponsable supone que mujeres y hombres puedan compartir en igualdad de oportunidades los diversos trabajos, productivos y reproductivos, necesarios para la vida y disfrutar asimismo de un tiempo propio y social. Para caminar en esta dirección es necesaria la implicación de la sociedad en su conjunto, incluyendo las administraciones públicas y las empresas.

La **encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal realizada por el Eustat** pretende profundizar sobre las posibilidades que las personas ocupadas residentes en la CAE tienen para compatibilizar las facetas mencionadas. Gracias a dicha encuesta conocemos las horas medias diarias dedicadas por la población ocupada al trabajo doméstico, al cuidado de hijas e hijos menores de 15 años y al cuidado de personas dependientes. Genéricamente, las mujeres ocupadas emplean casi el doble de horas al día en estas tareas que los hombres en la misma situación. De estos trabajos reproductivos, aquel al que las mujeres destinan un mayor tiempo diario es el cuidado de hijos e hijas menores, actividad a la que dedican cotidianamente 4,7 horas frente a las 2,8 de los hombres.

Tabla 5.18. Población ocupada por horas dedicadas a actividades de trabajo doméstico por sexo (media). CAE, 2011

	Tareas del hogar	Cuidado de hijas/os menores	Cuidado de personas dependientes
Total	1,7	3,7	2,2
Mujeres	2,2	4,7	2,8
Hombres	1,3	2,8	1,6
H-M	-0,9	-1,9	-1,2

Fuente: EUSTAT. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Así conocemos las horas medias diarias dedicadas por la población ocupada al trabajo doméstico, al cuidado de hijas e hijos menores de 15 años y al cuidado de personas dependientes. Genéricamente, las mujeres ocupadas emplean casi el doble de horas al día en estas tareas que los hombres en la misma situación. De estos trabajos reproductivos, aquel al que las mujeres destinan un mayor tiempo diario es el cuidado de hijos e hijas menores, actividad a la que dedican cotidianamente 4,7 horas frente a las 2,8 de los hombres.

✓ **Mujeres inmigrantes**

Las mujeres han permanecido invisibilizadas en los discursos migratorios, entre otras cosas porque el discurso tradicional de la migración está construido teniendo como protagonistas a los hombres. Sin embargo, las mujeres han pasado de ser acompañantes de los hombres, ocupando un rol secundario, a aparecer como agentes independientes, con proyectos migratorios autónomos.

Según los datos de la EPIE, en el año 2010 la población de origen extranjero en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) era de 179.582 personas, lo que supone un 8,2% de la población total de Euskadi. Las mujeres representan el 51,6% del colectivo de origen extranjero, esto es, 92.598 personas, y los hombres el 48,4%, 86.984 personas.

La inmigración en la CAPV tiene rostro de mujer cuando se analiza el colectivo llegado de Latinoamérica, y de hombre en el caso de las personas provenientes del continente africano —el Magreb y África Subsahariana—.

Situación laboral. De las 92.582 mujeres inmigrantes que están en la CAPV son potencialmente activas 77.395. La tasa de actividad de las mujeres inmigrantes 68,7% es inferior a la de los hombres 82,9%. Sin embargo, si tenemos en cuenta las distintas procedencias, las mujeres latinoamericanas (sobre todo las paraguayas y bolivianas) superan el 80% de tasa de actividad. Además, coincide que son las nacionalidades donde son ellas las que inician el proyecto migratorio: vienen a la CAPV con el fin de trabajar y conseguir dinero para la familia, trabajando en la mayoría de los casos en el sector doméstico. En el lado opuesto, con una tasa de actividad muy baja se encuentran las mujeres magrebíes 37,9%, ya que, por cuestiones culturales, la mujer tiende a trabajar dentro de casa y ser población inactiva, mientras que el hombre es el que trabaja fuera del hogar.

Existen estereotipos fuertemente arraigados en las sociedades receptoras que asocian sumisión a mujeres migrantes, negando la capacidad emprendedora y las habilidades para sobrevivir en condiciones adversas y homogeneizando realidades diversas.

Un factor que contribuye al reforzamiento de los estereotipos sexistas y a la invisibilización de los aportes de la migración femenina es que las mujeres migrantes, en una elevada proporción, han venido a cubrir los huecos laborales peor pagados, más invisibles y con menos prestigio social.

El conflicto por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal no se ha resuelto entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. Por ello, las mujeres autóctonas siguen cargando con la mayor parte del trabajo reproductivo y resuelven el trabajo que no se asume por los hombres por la vía de convertir la migración femenina en la columna vertebral del sistema formal e informal del cuidado.

✓ **Mujeres gitanas**

Las mujeres gitanas, hoy en día, como grupo étnico-cultural, padecen una situación diferente con respecto a una mayoría, viéndose afectadas por una discriminación múltiple: por ser mujeres en una sociedad patriarcal y por pertenecer a una minoría étnica que según los estudios sobre prejuicios sociales recibe la peor valoración social. Otro factor que no se puede olvidar es su pertenencia a una cultura cuyos valores de género han estado asociados tradicionalmente ante todo a la función social que deberán cumplir como madres y esposas.

Según el Estudio *Situación del pueblo gitano en la CAPV* (Ikusbide- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales 2006) existe un total aproximado de 13.000 personas gitanas asentadas residentes en la CAPV- no se aportaban datos desagregados por sexo-.

No existen muchos datos respecto a este colectivo, en ese estudio se realizó una primera aproximación general a las características socio-demográficas del pueblo gitano residente en la CAPV. El tamaño medio familiar, en el caso de la población gitana residente en la CAPV es de 4,56 personas de media por familia, esto es debido a los diferentes hábitos reproductivos así como de convivencia intergeneracional.

Destacar que las parejas gitanas se casan por término medio 12 años antes que las parejas en la población total de la CAPV., en cuanto a la tasa de ocupación de la población gitana se sitúa 15,39 puntos porcentuales por debajo con respecto a la tasa de ocupación total de la CAPV. Y en el caso de las mujeres su tasa de ocupación se reduce a un 33,6%.

Es de destacar el papel de la mujeres gitanas en su comunidad, al ser las mediadoras entre la tradición y la modernidad, o lo que es lo mismo, el enlace entre la comunidad gitana y la sociedad mayoritaria, tienen más presencia en los espacios normalizados y, sobre todo, en el sector servicios. De ahí que, al confluir en ellas dos variables potencialmente discriminatorias, la etnia y el sexo, sean las que mayores situaciones de discriminación sufren en este sector.

Durante la pasada legislatura se ha creado la **Comisión de Mujeres Gitanas de Euskadi** en el seno del Consejo para la Promoción integral y Participación Social del Pueblo como equipo de trabajo de mujeres de los tres Territorios del País Vasco, cuya misión pasa por promover una transformación social a través de la visibilización y valoración de las mujeres gitanas y sus saberes generando acciones y proyectos para el empoderamiento de las mujeres gitanas sin olvidarnos de su romanipen y generando cambios positivos en el pueblo gitano.

Su objetivo es promover el empoderamiento de la mujer gitana, que reconozca su propia valía personal, que acceda a una formación académica, a un puesto de trabajo remunerado, que participe socialmente con voz y voto, que tenga influencia en su entorno social, que sean autónomas y sensibilizadas por la promoción de la mujer gitana.

Los objetivos generales que se han marcado inicialmente son los siguientes:

- Constituirse en representación y vía de interlocución con las el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, otros departamentos del Gobierno Vasco y otras instituciones.
- Contribuir a la transformación de valores en clave de igualdad, tanto en términos de igualdad entre mujeres y hombres como en términos de igualdad entre personas gitanas y no gitanas.
- Fomentar la sensibilización, la reflexión, la consciencia y el empoderamiento de las mujeres gitanas y las asociaciones en que participan poniendo en valor sus capacidades para ser protagonistas de sus procesos vitales.
- Facilitar la relación y comunicación entre las asociaciones de mujeres gitanas para aunar esfuerzos, compartir recursos, compartir saberes, aprender de experiencias previas etc.
- Facilitar la relación y comunicación con otros movimientos asociativos de mujeres no gitanas para conocer mejor sus realidades y sus actividades, poder aprender y compartir.
- Promover la comunicación interna y servir de cauce de comunicación con las mujeres de las asociaciones gitanas, hacerles llegar lo que se trabaje en la Comisión y traer a la Comisión lo que ellas propongan, piensen, demanden, etc.
- Impulsar una imagen social de la mujer gitana actual y positiva, haciendo frente a los estereotipos y a la imagen sesgada que sobre todo trasladan los medios de comunicación.

✓ **Mujeres y discapacidad**

En 2008 en Euskadi hay 61.300 personas con discapacidad entre 16 y 64 años. Según el tipo de discapacidad que presentan, la mayoría presentan déficits de movilidad (28%), vida doméstica (21%) y autocuidado (15%).

La tasa de actividad de las personas con discapacidad en Euskadi en 2011 se situaba en el 36,6%, frente al 76,4% en la población en general.

Para las personas con discapacidad en 2012, la caída en la contratación es dos veces y media superior a la general de la CAPV, y el incremento del paro registrado es 10 puntos porcentuales superior al de la población total.

La distribución por sexo de la contratación a personas con discapacidad muestra que el 60,69% corresponde a varones y el 39,31% restante a mujeres; el género masculino es mayoritario en los contratos que se han realizado en todos los tramos de edad analizados. Mientras que en el total de la CAPV la contratación femenina es el 53,33%, para el colectivo la cifra es del 39,31%.

Fuente: *Situación laboral de las personas con discapacidad CAPV 2012. Lanbide*

El Parlamento Europeo alerta sobre la situación de las mujeres con discapacidad en Europa expresa su preocupación por las mayores dificultades de las mujeres con discapacidad a la hora de acceder, permanecer y promocionarse en el mercado laboral y considera que debe impulsarse a las mujeres y niñas con discapacidad a que realicen estudios y a que busquen un empleo en función de sus capacidades e intereses y no de sus carencias. El mismo documento pide a los Gobiernos nacionales y regionales que promuevan y financien con recursos adecuados políticas y servicios innovadores sobre la base del género y la discapacidad, en particular en lo que se refiere, entre otros campos, al empleo.

La situación de las mujeres con discapacidad frente a las tareas reproductivas y de cuidado es paradójica, ya que si bien el sistema patriarcal ha considerado tradicionalmente a estas personas como inhábiles para desempeñar las labores domésticas que se han asignado históricamente al resto de las mujeres, sin embargo muchas de ellas se ven en la práctica abocadas, sin haberlo elegido, al papel de cuidadoras informales en su ámbito familiar, circunstancia que les impide acceder al mercado laboral en mayor proporción que al resto de las mujeres y que a los hombres con discapacidad.

Por otro lado, toda la temática relativa a la promoción de la autonomía personal presenta otra importante dimensión de género, ya que según el Libro Blanco sobre la Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España, el 81% de las personas en situación de dependencia son atendidas por sus familias, mientras que el 83% de estas personas cuidadoras son mujeres. Cabe destacar, además, que sólo el 20% de las cuidadoras o cuidadores familiares tiene un empleo fuera del hogar, lo que indica claramente que la promoción de la autonomía personal y los procesos de mejora en la atención de las personas en situación de dependencia redundarán en la disminución de la brecha laboral de género.

✓ **Diversidad afectivo-sexual**

La **diversidad afectivo-sexual** es un concepto que recoge la gama completa de las relaciones humanas en su vertiente afectiva y/o sexual, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las reacciones sexuales.

La sexualidad, como aspecto básico del ser humano, está condicionada por multitud de factores: biológicos, psicológicos, sociales, políticos, éticos, culturales, históricos esto explica los obstáculos que en distintos tiempos y lugares, se han interpuesto a la libre expresión y experimentación de las diferentes orientaciones e identidades sexuales.

Entendiendo la **orientación sexual** como la libre atracción emocional, sexual o afectiva hacia otros; y la **identidad de género** como la libre expresión de la identidad de una persona respecto a las categorías sociales de masculinidad o femineidad, podemos decir que históricamente, las orientaciones e identidades han sido jerarquizadas en una construcción similar a la etnias o las clases sociales. El derecho a vivir libremente la propia orientación sexual o identidad de género, y a expresarlas sin temor, son derechos humanos en el más pleno sentido de la palabra. La lucha por el reconocimiento de los derechos humanos fundamentales, contempla también el derecho a la autonomía y la diversidad afectivo-sexual.

La sexualidad es una parte integral de cada ser humano, por esta razón, debe crearse un medio ambiente favorable en el que cada persona pueda disfrutar de su sexualidad en un marco de respeto. La inclusión de la diversidad en el concepto, comporta un valor positivo en el reconocimiento y la expresión de las diferentes realidades que se generan en base a las

orientaciones sexuales e identidades de género, generando con ello un valor incluyente, integra Denominamos con las siglas LGBT al colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y personas transexuales/transgénero. Si bien ha sido frecuente la simplificación del término para referirlo al colectivo gay, lo cierto es que dicha siglas tratan de reflejar la complejidad y diversidad del colectivo.

Lo cierto es que el activismo LGBT sigue teniendo hoy en día absoluto protagonismo y significación. Es cierto que los tiempos han cambiado, y son muchos los logros conseguidos, pero ello no debe llevarnos a la falsa convicción de que la realidad LGBT se halla normalizada. Son muchos los frentes aún abiertos y muchos los retos de futuro. En el departamento la referencia para el trabajo en esta materia la establece el marco de la ley 4/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de las personas transexuales y el planteamiento de trabajo sobre diversidad afectivo-sexual establecido con el movimiento asociativo de la CAE que trabaja en esta materia. Iniciar el camino y avanzar en la efectiva transversalidad de las medidas contempladas en ambos marcos, en torno a las competencias de la Dirección de Política Familiar y desarrollo comunitario será el objetivo durante esta legislatura.

✓ **Incorporación al departamento de servicios dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género.**

En esta X Legislatura el Departamento de Empleo y Políticas Sociales ha asumido nuevas competencias en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género. De tal forma que en materia de políticas sociales se ofrecerán los siguientes servicios:

— Ayuda económica de pago único para mujeres víctimas de violencia de género:

Destinada a las mujeres víctimas de víctimas de violencia de género que hayan finalizado la relación con su agresor y que cuenten con una credencial de víctima de violencia de género en vigor y con fecha de inicio de menos de 1 año, que tengan al menos una antigüedad en el padrón en la CAPV de 6 meses, que no superen unos ingresos económicos determinados y que no sean empleables (no trabajen y ni cobren ni hayan cobrado la Renta Activa de Inserción, RAI, por violencia de género). El importe de esta ayuda será, con carácter general, equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo, ampliándose su duración cuando la víctima de violencia de género tuviera responsabilidades familiares, tuviera reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 33%, tuviera a su cargo a un familiar o un menor acogido, que tuviera reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 33%, cuando la víctima de violencia de género con responsabilidades familiares o el familiar o menor acogido con quien conviva tuviera reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 65%, o cuando la víctima de violencia de género y el familiar o menor acogido con quien conviva tuvieran reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Nº AYUDAS DE PAGO ÚNICO CONCEDIDAS A MUJERES VVG 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Araba	1	3	26	18	31	45
Bizkaia	9	7	27	39	72	58
Gipuzkoa	10	25	33	33	46	59
Total	20	35	86	90	149	162

Fuente: Dirección de Servicios Sociales del Gobierno Vasco

— Servicio de Atención Telefónica 24 horas para víctimas de violencia de género:

- Servicio de asesoramiento, información y derivación atendido por profesionales y dirigido a mujeres víctimas de violencia de género, personas allegadas y profesionales que las atienden.
- Servicio gratuito, anónimo y confidencial y que no deja rastro en la factura telefónica.
- Atiende en 51 idiomas y a personas con discapacidad auditiva y/o del habla.

— Gestión integrada de recursos en materia de violencia de género a nivel de gobierno vasco:

Servicio de asesoramiento e información a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y coordinación con otros departamentos de gobierno sobre medidas de acción positiva y/o actuaciones específicas para este colectivo.

4.2. C. VIVIENDA

Según el Informe de resultados de 2011 Encuesta sobre Necesidades y Demandas de Vivienda en la CAPV 2011, las diferencias entre hombres y mujeres con necesidades de vivienda según el sexo en 2011 resulta equilibrada, de modo que del total de personas con necesidad de acceso en 2011, el 51,9% eran varones y el 48,1% eran mujeres.

La edad media de las personas que muestran la necesidad de acceso a la primera vivienda se asemeja considerablemente en ambos sexos, de forma que se sitúa en 29,1 años en el caso de los hombres y 28,5 años en el de las mujeres.

En todo caso, la distribución de este colectivo según la edad muestra un mayor peso relativo de las mujeres menores de 24 años sobre el total de mujeres que muestran la necesidad de acceso (17,4%) en comparación con lo que se observa entre los hombres (12,2%). Por el contrario, el estrato de 35 años o más dispone de un mayor peso específico entre los hombres (14,4%) que entre las mujeres (12,2%).

Atendiendo al nivel formativo de las personas con necesidad de acceso, se advierte que la importancia relativa de las personas con un nivel de estudios superior es mayor entre las mujeres (55,6%) que entre los hombres (36,2%). En cambio, entre los varones se detecta una mayor proporción de personas con estudios profesionales (30,1%) que entre las mujeres (21,6%).

El peso relativo de las mujeres ocupadas (92,6%) resulta ligeramente superior al observado entre los hombres (90,6%). De forma coherente, el porcentaje de mujeres paradas (3,9%) sobre el total de personas que muestran necesidad de acceso a la vivienda supone algo menos de la mitad del observado entre los hombres (7,5%).

La ocupación con contrato fijo sigue siendo en 2011 la situación laboral señalada por una mayor proporción de personas que muestra la necesidad de acceso a su primera vivienda tanto entre

las mujeres (70,2%) como entre los hombres (68,0%). El peso relativo de las personas ocupadas con contrato temporal se sitúa en el 15,9% en el caso de las mujeres y del 13,3% en el de los hombres

Adicionalmente, las condiciones y circunstancias para hacer frente a las obligaciones financieras derivadas de la compra de la vivienda permiten poner de relieve ciertas diferencias relevantes entre hombres y mujeres. Así, el nivel de ingresos de las mujeres (1.513 euros mensuales) es menor que el correspondiente a los varones (1.613 euros).

De forma coherente, la capacidad económica de las mujeres para asumir el pago mensual de la vivienda (401 euros mensuales) resulta significativamente inferior a la de los hombres (465 euros mensuales). De esta manera, mientras las mujeres declaran que podrían destinar el 26,5% de sus ingresos al pago de la vivienda, en el caso de los hombres esta cifra se eleva al 28,9%.

En este orden de cosas, el precio máximo de compra para la primera vivienda que se plantean los hombres resulta más elevado que el que se aprecia entre las mujeres: este precio máximo asciende a un total de 145.393 euros por vivienda entre los hombres, situándose un 4% por encima del precio máximo señalado por las mujeres (140.199 euros).

✓ **La vivienda como recurso para mujeres víctimas de maltrato**

Tal y como recoge la Ley 4/2005 en el artículo 59. En función de su situación socioeconómica y del resto de condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas competentes darán un trato preferente, en la adjudicación de viviendas financiadas con fondos públicos, a las personas que hayan tenido que abandonar sus hogares como consecuencia de sufrir maltrato doméstico. Las administraciones públicas vascas se coordinarán con el fin de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico los recursos residenciales necesarios, tanto de vivienda protegida como de pisos de acogida temporal. La Administración de la Comunidad Autónoma establecerá reservas y otro tipo de medidas dirigidas al cumplimiento de este objetivo .

Para dar cumplimiento a este mandato jurídico así como a los compromisos adquiridos a través del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, el departamento aplica la Orden de 4 de octubre de 2006, del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, sobre medidas de acción positiva en materia de vivienda para mujeres víctimas

Durante el año 2013

Con respecto a colectivos con especial necesidad de vivienda entre ellos se encuentran las víctimas de violencia de género y los datos facilitados por Etxebide a este respecto han sido:

DATOS Etxebide 2013 de la demanda y adjudicación de vivienda:

- Personas demandantes 326 (6 Compra / 320 Alquiler)
- Adjudicatarias: 19 (1 Compra / 18 Alquiler)

Con respecto a mujeres que han sido beneficiarias de adjudicación directa de vivienda en régimen de arrendamiento en casos graves y excepcionales en el año 2013 se han adjudicado viviendas directamente a 17 víctimas de violencia machista.

4.3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este apartado se recogen las principales conclusiones a tenor de los datos expuestos hasta ahora y las recomendaciones de cara a considerarlas en el diseño de actuaciones. El primer apartado se centra en las conclusiones y recomendaciones para el área de Gobernanza y, el segundo, en los ejes de intervención.

4.3.A. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA GOBERNANZA:

G.1 INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACION PARA LA IGUALDAD

CONCLUSIONES

- Se ha avanzado en la implicación de todas las entidades adscritas al departamento en el plan de igualdad departamental.
- Según la ley de igualdad 4/2005 Visesa y Alokabide como empresas públicas deben de contar con plan de igualdad propio.
- Visesa y Alokabide han realizado un diagnóstico en materia de igualdad en sus empresas públicas y van a iniciar el proceso de elaboración de su plan de igualdad.

RECOMENDACIONES

- Establecer estrategias de intervención técnico-políticas que supongan la implementación del plan de igualdad plenamente engarzada con las políticas sectoriales.

G.2 CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD

CONCLUSIONES

- Unidad de Igualdad plenamente integrada en el departamento con dependencia orgánica y funcional en la Dirección de Servicios y como servicio transversal a todo el departamento
- Situación desigual en los organismos autónomos del departamento:
- Lanbide ha creado la plaza de igualdad (en el momento de la elaboración del plan sigue vacante)
- Osalan no ha creado la unidad de igualdad tal y como establece el Decreto 213/2007.

RECOMENDACIONES

- Impulsar procesos para la creación de unidades de igualdad en aquellos organismos autónomos y entes públicos que prevé el Decreto 2013/2007, tales como Osalan.
- Reforzar los mecanismos de coordinación entre la Unidad de Igualdad y todas las direcciones y entes adscritos al departamento.

G.3. CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD

CONCLUSIONES

- El departamento cuenta con las estructuras técnicas y políticas definidas en la normativa vigente en materia de igualdad y violencia de género tanto a nivel departamental como interinstitucional e interdepartamental.
- Existencia de un grupo técnico departamental de igualdad donde están representadas todas las direcciones y entes adscritos al departamento, y a través del cual la unidad de igualdad articula los procesos de planificación, seguimiento y evaluación en materia de igualdad.
- Tanto Lanbide y Osalan como Visesa y Alokabide han creado estructuras de coordinación interna en materia de igualdad.
- A finales del año 2013 se ha creado la Comisión de Mujeres Gitanas de la CAE.
- Existencia de varias estructuras de coordinación en relación al II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.

RECOMENDACIONES

- Mejorar la eficacia de los procesos e instrumentos de coordinación en materia de igualdad.
- Consolidar la dinámica de trabajo del grupo técnico departamental y visualizar su trabajo en el departamento.
- Buscar estrategias y/o procesos de mejora en la difusión de las cuestiones tratadas en el Grupo de igualdad departamental.
- Participar en el trabajo técnico que se desarrolle en el marco del II acuerdo violencia para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.
- Establecer estructura de coordinación estable con Emakunde con respecto a la intervención en materia de igualdad de trato y no discriminación en Euskadi.

G.4 INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

CONCLUSIONES

- Inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas oficiales en las que procede dicha inclusión.
- Existencia de varios observatorios en el departamento, estos son los órganos donde se elaboran y publican las estadísticas, estudios y materiales sectoriales del departamento.
- Las estadísticas oficiales pertinentes al género incluyen la variable sexo.

RECOMENDACIONES

- Facilitar mecanismos tales como herramientas, asesoramiento, formación para que en las estadísticas oficiales se incorporen variables que permitan realizar análisis desde la perspectiva de género.
- Promover la realización de análisis específicos relacionados con las desigualdades entre mujeres y hombres en los ámbitos sectoriales de intervención del departamento.

G.5. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS

CONCLUSIONES

- Existencia un plan de formación en Igualdad en el Gobierno vasco- IVAP para la capacitación en materia de igualdad en ámbitos transversales (estadísticas, lenguaje, normativa etc.) claramente insuficiente.
- El personal de las empresas públicas no puede acceder a la oferta del IVAP, por lo que no puede formarse a través de los mismos cursos que el resto de personal del departamento.
- Visesa y Alokabide han organizado y financiado en los últimos ejercicios formación en materia de igualdad.
- El departamento no tiene establecidas medidas de acción positiva que posibiliten una mejor capacitación en materia de igualdad.

RECOMENDACIONES

- Mejorar la oferta formativa del IVAP, tanto en número de acciones formativas como en la tipología de las mismas. Asimismo se debería integrar la perspectiva de género en la oferta general de formación.
- Facilitar la asistencia a los cursos de formación en igualdad que con carácter general ofrece el IVAP a través del establecimiento de medidas de acción positiva para el personal con responsabilidades en las estructuras de coordinación en materia de igualdad.
- Promover, en colaboración IVAP- Emakunde, acciones formativas en igualdad en las que se aborden las materias sectoriales específicas del departamento.

G.6. INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

CONCLUSIONES

- Competencia de los procesos selectivos de acceso al empleo público en el Gobierno Vasco corresponde a Función Pública.

RECOMENDACIONES

- Las entidades públicas dependientes del departamento que lleven a cabo procesos de acceso y/o promoción de empleo público deberán determinar con el departamento responsable su actuación en esta materia.

G.7. HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y OTROS ELEMENTOS COMUNICATIVOS

CONCLUSIONES

- El grado de uso no sexista del lenguaje escrito es muy variable en función del tipo de documento, se cumple en mayor medida en la normativa pero siguen existiendo déficits en otro tipo de documentación, informes, convenios, etc.
- Existencia de muchos materiales y guías con recomendaciones para la utilización del lenguaje de manera inclusiva.
- Importancia de determinados soportes y documentos a través de los cuales el departamento se comunica con la ciudadanía (webs, normativa, documentación oficial etc.)

RECOMENDACIONES

- Es necesario avanzar en la adecuación de la documentación generada, las webs corporativas etc. al mandato jurídico que rige en esta medida para la administración pública.
- Identificar y establecer líneas de trabajo con las personas responsables en la creación y/o mantenimiento de información sobre el departamento.
- Formar al personal del departamento en esta materia, especialmente al personal que elabora normas, emite notas de prensa, alimenta los contenidos de la web, etc

G.8. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA

CONCLUSIONES

- La evaluación previa de impacto en función del género es considerada una herramienta con gran potencial para promover la integración de la perspectiva de género en la administración.
- El Gobierno Vasco cuenta con directrices y guías o materiales de apoyo.
- La Unidad de Igualdad ha colaborado con Emakunde en la elaboración del material de apoyo para la elaboración de impactos en el ámbito de empleo.
- La evaluación previa de impacto de género está plenamente integrada en la tramitación administrativa de la normativa departamental.
- La Unidad de Igualdad presta asesoramiento en la elaboración de impacto de género a las direcciones del departamento.

RECOMENDACIONES

- Sería importante disponer de información más detallada sobre el tipo y alcance de las medidas que se están incluyendo en las normas como consecuencia de las evaluaciones de impacto realizadas
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal implicado en la elaboración de normativa en el departamento.

- Mejorar el conocimiento en cuanto a la aplicación de la evaluación previa de impacto en función del género mediante el análisis de cómo se aborda tal cuestión en la evaluación del cumplimiento de la ley y del plan de igualdad y la realización de propuestas de mejora.
- Aumentar la colaboración interinstitucional de cara a compartir experiencias y buenas prácticas en la puesta en marcha e implementación de las evaluaciones previas de impacto en función del género.

G.9. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

CONCLUSIONES

- Existencia de actuaciones que promueven la igualdad y que están incluidas en el plan de igualdad del departamento pero sin reflejo en las memorias presupuestarias.
- Anualmente la Unidad de Igualdad realiza un informe sobre las memorias presupuestarias del departamento para su incorporación a la evaluación de impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos.

RECOMENDACIONES

- Participar en aquellos grupos de trabajo interdepartamentales que puedan crearse con la finalidad de avanzar en la transferencia de conocimientos, herramientas, criterios y buenas prácticas respecto a la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.
- Avanzar en la elaboración de criterios estándares y metodologías comunes por parte de los órganos competentes en la elaboración de presupuestos para la imputación de gasto específico a las acciones en materia de igualdad.

G.10. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES

CONCLUSIONES

- Importancia estratégica de la inclusión de la perspectiva de género en los planes sectoriales.
- Calendario de planes de gobierno: Plan estratégico de Servicios Sociales.

RECOMENDACIONES

- Identificar los planes sectoriales que se van a elaborar en esta legislatura para que el órgano promotor contemple la perspectiva de género en los procesos planificadores de las políticas sectoriales del departamento.
- Se considera fundamental que las entidades, consultoras etc. que son contratadas para la elaboración de estos planes cuenten con personal experto en materia de género para lo que debe tenerse en cuenta en los pliegos de contratación.

G.11. INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

CONCLUSIONES

- A nivel del Gobierno Vasco contamos con el Acuerdo de 29 de abril de 2008 y con la “*Guía para la incorporación de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos*”.
- Se trata de una materia sobre la que el personal de la administración no dispone de la capacitación adecuada.
- Existe una mayor disposición y facilidad para introducirlas en la actividad subvencional que en la contratación, debido a que la normativa sobre los contratos del sector público es más restrictiva.
- En ocasiones las cláusulas de igualdad son demasiado genéricas, lo que dificulta su eficacia y cumplimiento efectivo por parte de las entidades beneficiarias o contratistas.
- La posibilidad de introducir cláusulas de igualdad en la contratación reside fundamentalmente en el personal técnico de las distintas áreas y direcciones que establecen el objeto y elaboran los pliegos técnicos que determinan el contenido de la prestación. Del mismo modo, las convocatorias de subvenciones públicas también son elaboradas por dicho personal.
- No se realiza un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de las cláusulas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres por parte de las administraciones promotoras de cada uno de los convenios, subvenciones y contratos.

RECOMENDACIONES

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal implicado en la elaboración y aplicación de convenios, subvenciones y contratos públicos.
- Mejorar el conocimiento en cuanto a la aplicación de las cláusulas de igualdad en los convenios, subvenciones y contratos públicos, mediante la difusión de los materiales elaborados por Santiago Lesmes en la anterior legislatura.
- La realización de propuestas de mejora para la inclusión de cláusulas de igualdad en las tres figuras jurídicas.
- Estudiar posibles fórmulas para aumentar el seguimiento efectivo del cumplimiento de las cláusulas de igualdad por parte de las administraciones públicas que en cada caso otorguen subvenciones o suscriban convenios o contratos.
- La realización de un listado de empresas con prohibición de contratar por haber sido sancionadas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

G.12 PROMOVER UNA REPRESENTACION EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN JURADOS Y TRIBUNALES**CONCLUSIONES**

- Situación variable en las diferentes direcciones en cuanto a la representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.

RECOMENDACIONES

- Avanzar en el conocimiento sobre la relación de jurados y tribunales de todo el departamento.
- Difundir la normativa sobre la representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales instando a su cumplimiento.

G.13. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA**CONCLUSIONES**

- Situación variable sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres según el ámbito sectorial.
- En la anterior legislatura se ha avanzado en la inclusión de la cláusula de presencia equilibrada en la normativa reguladora de los órganos de participación ciudadana.
- En el ámbito de lo social personal experto en género (Emakunde) participa en la mayoría de los órganos de participación ciudadana del departamento- en el ámbito social-.
- Creación de la Comisión de Mujeres Gitanas en la CAE.

RECOMENDACIONES

- Mantener e incorporar a Emakunde en los órganos de participación ciudadana que se vayan a crear durante la legislatura.
- Promover mecanismos de difusión de la normativa en esta materia para el cumplimiento de la presencia equilibrada en todos los órganos de participación y consulta.

4.3. B. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN AMBITOS DE INTERVENCION DEL DEPARTAMENTO

EMPLEO

CONCLUSIONES

- La evolución de la tasa de actividad muestra que mientras la tasa de actividad de los hombres se ha mantenido la tasa de actividad sigue creciendo situándose en el 49,1% para las mujeres. No obstante, la diferencia es todavía 12,4 puntos a favor de los hombres.
- Tasa de ocupación de 52,5% para hombres y del 42,8% para las mujeres.
- Tasa de paro según datos del primer trimestre 2013, 14,7% entre hombres y 12,8% entre mujeres.
- Datos sobre presencia de mujeres y hombres en los diferentes sectores económicos reflejan la segregación horizontal que persiste en el mercado laboral vasco, con presencia mayoritaria de mujeres en el sector servicios.
- La precariedad afecta más a las mujeres, una mayor temporalidad entre las mujeres ocupadas. Y además 8 de cada 10 contratos a tiempo parcial son ocupados por mujeres.
- Importante déficit de mujeres en los niveles superiores de la empresa,
- Precariedad y vulnerabilidad en el sector del servicio doméstico fuertemente feminizado y etnificado.
- Especificidades de colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple: discapacitadas, inmigrantes, víctimas de violencia de género.

RECOMENDACIONES

- Mejorar la tasa de ocupación de las mujeres mejorando para ello sus posibilidades de formación e incentivando su contratación.
- Mejorar la inclusión de la perspectiva de género en el abanico de recursos de Lanbide, (orientación, formación, prospección, emprendizaje).
- Abordar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.
- Impulsar la incorporación de las mujeres laboralmente inactivas, y aquellas que desempeñan su trabajo en la economía sumergida al mercado de trabajo formal.

- Fomentar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia, adaptando los programas de inserción laboral a sus necesidades específicas.
- Impulsar el emprendizaje femenino a través de ayudas directas a la creación de empresa, el fomento del trabajo en red de empresas de mujeres y la participación en el cooperativismo.
- Fomentar el ascenso y la promoción de las mujeres en el ámbito profesional, fomentando para ello la corresponsabilidad en las responsabilidades de cuidado y el liderazgo de las mujeres en el seno empresarial.
- Promover el desarrollo de planes de igualdad en las empresas de la CAPV.
- Establecer diferentes estrategias a través de la negociación colectiva, mesa de dialogo social, apoyo a las empresas para promover un incremento en el número de empresas que implantan medidas para la conciliación corresponsable.
- Fomentar la participación de las mujeres en organizaciones empresariales y asociaciones profesionales y en las estructuras de los sindicatos.
- Avanzar en la implantación de protocolos de acoso sexual y/o sexista en las organizaciones.
- Fortalecer los mecanismos de inspección en diferentes campañas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

POLITICAS SOCIALES

CONCLUSIONES

- El rostro de la pobreza es femenino, son mujeres, más de dos tercios las perceptoras de renta básica, la población femenina no sólo es dominante entre los colectivos más pobres sino también de forma general pobreza o ausencia de bienestar.
- Feminización de los flujos migratorios, la ocupación laboral de las mujeres inmigrantes etnosegregada. Especial vulnerabilidad de este colectivo.
- Las medidas de conciliación son mayoritariamente utilizadas por las mujeres no existe corresponsabilidad. Necesaria implicación de los agentes sociales, empresas y administraciones públicas.
- Importancia del avance en el papel de la paternidad igualitaria en el marco de la parentalidad positiva.
- LGTB desarrollo de nuevos servicios dirigidos tanto al colectivo LGTB, como a centros educativos y familias.
- Recientemente creada la Comisión de mujeres gitanas de la CAE.

- Reciente asunción de competencias en materia de violencia de género por parte del departamento. (ayudas de pago único, Satevi, gestión integrada de recursos).
- Adjudicación directa de viviendas a mujeres víctimas de violencia de género en circunstancias excepcionales.

RECOMENDACIONES

- Diseñar y desarrollar actuaciones de activación social y laboral para la inclusión social teniendo en cuenta la perspectiva de género, con especial atención a las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Puesta en marcha de la Red de Intervención en materia de igualdad de trato y no discriminación (ITND) en la CAPV, para trabajar una estrategia común con inmigración, pueblo gitano y colectivo LGTB, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Elaboración de un protocolo de actuación ante actos de discriminación y LGTBfobia en la CAE.
- Realizar los ajustes técnicos y organizativos necesarios en el departamento con respecto a las nuevas competencias asumidas en materia de servicios sociales y violencia de género.
- Introducir mejoras en la normativa reguladora de las ayudas de pago único así como reducir el tiempo de resolución de dichas ayudas.
- Participación técnico-política en la necesaria coordinación a nivel interinstitucional en la CAE en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

5 MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Tras el análisis diagnóstico realizado en este documento a continuación se procede a relacionar la planificación en materia de igualdad para esta X Legislatura.

Así, y tomando como referencia siempre el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, se articulan los siguientes puntos:

- ✓ Objetivos y actuaciones en Gobernanza para la Igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ Medidas para la Igualdad de mujeres y hombres en los ejes de intervención en materia de igualdad.
 - Objetivos y actuaciones en el eje Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres.
 - Objetivos y actuaciones en el eje Organización social corresponsable
 - Objetivos y actuaciones en el eje Erradicación de la violencia contra las mujeres

5.1. OBJETIVOS Y ACTUACIONES EN GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La integración de la perspectiva de género o mainstreaming de género, además de una de las estrategias de trabajo actualmente recomendada a nivel internacional y europeo, constituye uno de los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal y como se contempla en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Artículo 3.4. Integración de la perspectiva de género.

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

A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar 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.

La integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa contribuye a mejorar la gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres, fortaleciendo el compromiso de los poderes públicos con la igualdad y redundando en una intervención pública más eficaz, eficiente y equitativa.

Con el fin de incorporar el impulso de la igualdad en todos sus niveles e intervenciones el VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres establece un conjunto de trece medidas en el ámbito de la Gobernanza que, fundamentalmente, responden a los requerimientos definidos por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tanto en sus principios generales como en el Título II de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas.

A continuación, se detallan las trece medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad, para las que más adelante concretar aquellos objetivos y actuaciones donde incidir a lo largo de la legislatura por parte del Departamento de Empleo y Políticas Sociales:

MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA

- G1.** Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.
 - G2.** Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
 - G3.** Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.
 - G4.** Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
 - G5.** Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
 - G6.** Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
 - G7.** Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
 - G8.** Integrar el principio de igualdad en la normativa.
 - G9.** Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
 - G10.** Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
 - G11.** Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
 - G12.** Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.
 - G13.** Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.
-

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

G1	INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD
	<p>G1.2 Incrementar el número de empresas participadas mayoritariamente con capital público que cuentan con plan para la igualdad.</p> <p>G1.3 Mejorar los procesos de planificación para la igualdad.</p>
G1. INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD	
ACTUACIONES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar los planes para la igualdad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales tanto el de legislatura como los anuales dando cumplimiento al mandato del art. 15.2 de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres. • Elaboración de sus propios planes de igualdad en las empresas públicas adscritas al departamento- Visesa y Alokabide- dando cumplimiento al art. 40 de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres. • Realizar un seguimiento a lo largo de todo el año de las actuaciones que se vayan ejecutando de cara a realizar una evaluación continua e introducción de mejoras en la ejecución de los planes de igualdad. • Promover la ejecución de las medidas previstas en los planes y normas vigentes en materia de igualdad de mujeres y hombres en el departamento. • Evaluar la ejecución de actuaciones en materia de igualdad del departamento y sus organismos y empresas dependientes a través de los procesos evaluadores establecidos por Emakunde.

G.2	CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD
	<p>G2.2. Incrementar el número de organismos autónomos y entes públicos adscritos a los departamentos del gobierno vasco que cuentan con unidad o personal técnico para la igualdad.</p> <p>G2.3. Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad.</p>
G2. CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD	
ACTUACIONES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Informar sobre las obligaciones legales en materia de creación de estructuras de igualdad a los organismos autónomos adscritos al departamento de cara a impulsar procesos para la creación o consolidación de unidades de igualdad en aquellos organismos autónomos que prevé expresamente el Decreto 213/2007 de 27 de noviembre. • Continuar con la socialización, visibilización, y significación de la Unidad Administrativa de Igualdad como estructura de impulso de las políticas de igualdad del Departamento. • Ejercer la interlocución técnica con las entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad y participar en los órganos de coordinación técnica de las políticas de igualdad a nivel autonómico. • Avanzar en estrategias de mejora en la gestión, dinamización y coordinación de las políticas de igualdad en el departamento.

G.03.	CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD
	<p>G3.3 Incrementar el número de departamentos del gobierno vasco que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan la misma.</p> <p>G3.4 Incrementar el número de administraciones públicas con estructuras de coordinación específicas en materia de violencia contra las mujeres.</p>
G3. CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD	
ACTUACIONES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en la Comisión Interdepartamental y el Grupo Técnico Interdepartamental para la Igualdad con el correspondiente trabajo político- técnico para la coordinación y el impulso de las políticas de igualdad en el marco del Gobierno Vasco. • Participar en la Comisión Interinstitucional y el Grupo Técnico Interinstitucional para la Igualdad con el correspondiente trabajo político-técnico para la coordinación y el impulso de las políticas de igualdad entre diferentes niveles de la administración de la CAE. • Mantener y consolidar el Grupo Técnico Departamental para la Igualdad del Departamento como estructura interna de coordinación en materia de igualdad para la planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones en materia de igualdad dentro del departamento. • Coordinar, gestionar y dinamizar las estructuras implicadas en la implementación e impulso de las medidas para la transversalización de las políticas de igualdad en el departamento Grupo Técnico Departamental Igualdad, Grupos de trabajo etc. • Asesorar y apoyar desde la Unidad de Igualdad del departamento a las personas implicadas en dichas estructuras de impulso e implementación de actuaciones en materia de igualdad. • Participar en todas las estructuras políticas y técnicas existentes en relación al II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual con el objetivo de mejorar la coordinación interinstitucional en materia de violencia machista; así como en todos los grupos de trabajo técnico en los que está nombrado el departamento (grupo de trabajo técnico recursos de acogida, menores, sistemas de información, mutilación genital femenina.) • Articular procesos de coordinación interna sobre los tres ámbitos de intervención departamental (empleo, servicios sociales, vivienda) en relación a la violencia contra las mujeres.

.../....

.../....

G3. CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD	
ACTUACIONES	
•	Coordinación entre Emakunde y el Departamento de Empleo y Políticas Sociales en la implementación de la Red de intervención en materia de igualdad de trato y no discriminación- ITND- en la CAPV.
•	Mantener las Comisiones de igualdad en los organismos autónomos y empresas públicas adscritas al departamento como estructuras tractoras en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas de igualdad en dichas entidades.
•	Adhesión de las empresas adscritas al departamento- Visesa y Alokabide- a la Red de Entidades Públicas en materia de Igualdad del Gobierno Vasco.
•	Participar en el espacio colaborativo de la Red de Entidades Públicas en materia de Igualdad del Gobierno Vasco.
•	Participar en el grupo de trabajo técnico sobre igualdad en los Fondos Estructurales Europeos del País Vasco.

G.4 INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	
G.4	<p>G4.1 Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad.</p> <p>G4.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable de sexo en sus estudios y estadísticas.</p> <p>G4.3 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que explotan y analizan la variable de sexo en sus estudios y estadísticas</p>
G4. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	
ACTUACIONES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la variable sexo en las estadísticas oficiales del departamento. • Facilitar mecanismos tales como herramientas, asesoramiento y formación para que en las estadísticas oficiales se incorporen variables de género. • Análisis de la situación diferenciada entre mujeres y hombres en estudios y materiales publicados por parte de los Observatorios del Departamento : <ul style="list-style-type: none"> Observatorio de la Inmigración- Ikuspegi Observatorio de Infancia y Adolescencia Observatorio de Familia Observatorio de Servicios Sociales Observatorio de Vivienda Observatorio de Empleo • Incluir estudios, materiales, guías, noticias, eventos etc. referidos a la igualdad de género en el boletín electrónico de Ikuspegiak y en el resto de webs departamentales (web sobre conciliación, web para profesionales en contacto con familias, web infancia y adolescencia, libertad afectivo sexual, parentalidad positiva) • Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos puestos en marcha por Emakunde con el Eustat para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida.

G.5	INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS
	<p>G5.1 Incrementar el número de administraciones públicas con plan de formación específico de igualdad.</p> <p>G5.2 Incrementar el número de personal técnico y político que recibe formación específica de igualdad.</p>
G5. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS	
ACTUACIONES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar en materia de igualdad a personal técnico del departamento para propiciar la integración de la perspectiva de género en la actividad administrativa. • Impulsar la sensibilización de la clase política para propiciar el impulso de las políticas de igualdad en el departamento. • Participar en los diagnósticos y análisis técnicos sobre formación en materia de igualdad y violencia machista dirigida a profesionales que intervienen con mujeres víctimas de violencia de género en el marco del GTI del II Acuerdo interinstitucional de violencia. • Difundir entre el personal del departamento todas aquellas acciones de sensibilización y capacitación en materia de igualdad especialmente aquellas que se refieren a los ámbitos sectoriales del departamento. • Apoyar y asesorar en nuestro departamento y en otras entidades públicas en acciones formativas sobre interculturalidad y género a través del servicio Biltzen. • Facilitar la asistencia a los cursos de formación en igualdad que con carácter general ofrece el IVAP a través del impulso de acciones positivas en este ámbito en el marco de estructuras de coordinación interna en materia de igualdad. • Promover la asistencia a capacitación en igualdad en acciones en las que se aborden las materias sectoriales específicas del departamento. • Evaluar anualmente el número de personas participantes y las acciones formativas en materia de igualdad impulsadas desde el departamento. • Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que se pongan en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida. (Grupo de trabajo técnico de formación dependiente del GTI)

G.6.	DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO
	G6.3 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción de empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios

G6. INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO	ACTUACIONES
	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la incorporación de la igualdad en los procesos de promoción en el empleo que se lleven a cabo en el departamento.

Nota: El departamento responsable con competencia en esta medida es Justicia y Administración Pública.

G.7.	HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y/U OTROS ELEMENTOS
	<p>G7.1 Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se haga un uso no sexista del lenguaje.</p> <p>G7.2 Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se haga un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.</p>
G.7. HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y/U OTROS ELEMENTOS COMUNICATIVOS	
ACTUACIONES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar el nivel de adecuación del uso no sexista del lenguaje y los elementos comunicativos generados por el departamento. • Difundir las guías existentes sobre lenguaje y comunicación no sexista entre el personal del departamento. • Incluir en el clausulado de contratación del departamento la obligatoriedad de uso no sexista del lenguaje en los soportes documentales generados por las empresas contratadas. • Promover la capacitación del personal del departamento en materia de uso no sexista del lenguaje. • Impulsar un uso no sexista del lenguaje y/o otros elementos comunicativos en las campañas promovidas por el departamento. • Establecer procesos de trabajo para la inclusión de la perspectiva de género en el rediseño de la web departamental. • Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que se pongan en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida.

G.8.	INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA
	<p>G.8.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género.</p> <p>G.8.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad</p>
G8. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA	
ACTUACIONES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar informes previos de impacto de género en la normativa generada por el departamento siguiendo las directrices establecidas en la Resolución 40/2012. • Prestar asesoramiento sobre la integración del principio de igualdad en la normativa y para la elaboración de informes de impacto de género departamentales por parte de la Unidad de Igualdad del departamento. • Capacitar al personal técnico responsable de la elaboración de normativa en el análisis previo del impacto de género a través del plan de igualdad del Gobierno Vasco. • Colaborar con Emakunde en la elaboración y difusión de posibles materiales de apoyo para la elaboración de impactos de género en ámbitos competencias del departamento. • Difundir los materiales de apoyo existentes tanto aquellos de carácter general como los sectoriales entre el personal responsable de la tramitación normativa en el departamento. • Evaluar anualmente los informes de impacto de género tramitados y las medidas para la igualdad incorporadas en la normativa del departamento. • Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que puedan ponerse en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida.

G.9.	INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS
	<p>G9.1 Incrementar el número administraciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad.</p> <p>G9.2 Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad.</p> <p>G9.3 Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos</p>
G9. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS	
ACTUACIONES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la asignación presupuestaria de actuaciones incluidas en los planes de igualdad a través de su inclusión en las memorias presupuestarias del departamento. • Avanzar en la elaboración de criterios estándares y metodologías comunes en el marco general de los presupuestos de la CAE para imputar el gasto de acciones que se desarrollan en los planes de igualdad y difundirlos entre el personal departamental con responsabilidad en la elaboración de presupuestos. • Impulsar la formación del personal técnico que participa en la elaboración de presupuestos en la formación de presupuestos públicos con enfoque de género que se imparte en el plan de formación de igualdad del Gobierno Vasco. • Realizar por parte de la Unidad de Igualdad el informe sobre impacto de género del presupuesto anual del departamento para ser incorporados a la evaluación del anteproyecto de ley de los presupuestos generales del Gobierno Vasco. • Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que puedan ponerse en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida.

G.10	INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES
	<p>G10.1 Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración e implementación ha participado la unidad o agente de igualdad.</p> <p>G10.2 Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, evaluación y gestión.</p>
G10.	INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES
	ACTUACIONES
	<ul style="list-style-type: none"> • Promover en el proceso de elaboración de los programas sujetos a financiación de los Fondos Estructurales europeos la implementación de medidas para tratar de garantizar la integración de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar seguimiento con indicadores diferenciados situación de mujeres y hombres en los seguimientos y evaluaciones del Plan de Empleo, Plan de Inclusión Activa, Plan Interinstitucional de Familia, Estrategia de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural.
	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de actuaciones que inciden en la igualdad de género en la Estrategia Vasca de RSE que se elaborará a partir del Plan Marco de Responsabilidad Social del GV.
	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación del Plan Estratégico de Servicios Sociales.
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la ejecución del Plan de trabajo por la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género teniendo en cuenta el VI Plan Igualdad Mujeres y Hombres en la CAE.
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar anualmente el nivel de incorporación de la perspectiva de género en las planificaciones elaboradas por el departamento.
	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que puedan ponerse en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida.

G.11.	INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS
	<p>G11.1 Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional.</p> <p>G11.2 Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad.</p> <p>G11.3 Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.</p>
G11. INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS	
ACTUACIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la sensibilización y la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal implicado en la elaboración y aplicación de convenios, subvenciones y contratos • Mejorar el conocimiento en cuanto a la aplicación de las cláusulas de igualdad en los convenios, subvenciones y contratos públicos. • Difundir los materiales elaborados por Emakunde para la mejora en la inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios. • Aumentar la colaboración interinstitucional de cara a compartir experiencias y buenas prácticas en la aplicación de cláusulas de igualdad en los convenios, subvenciones y contratos públicos. • Evaluar anualmente la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios realizados por el departamento. • Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos puestos en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida. 	

G.12.	PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN JURADOS Y TRIBUNALES
	<p>G12.1 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>G12.2 Incrementar el porcentaje de tribunales con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p>

G12. PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN JURADOS Y TRIBUNALES
ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación de jurados y tribunales promovidos por el departamento analizando la participación de mujeres y hombres. • Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los jurados y tribunales a través de la realización de informes y otras medidas. • Evaluar anualmente la situación de los jurados y tribunales departamentales con respecto al grado de cumplimiento de representación equilibrada entre mujeres y hombres.

G.13.	INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN
	<p>G13.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad.</p> <p>G13.2 Incrementar el número de consejos y órganos de participación ciudadana que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos</p>
G13. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	
ACTUACIONES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación de Emakunde en varios de los órganos de consulta y participación del departamento en sus respectivos ámbitos de intervención. (familia, inmigración, pueblo gitano etc.) • Apoyar el fortalecimiento de la interlocución socio-política de las asociaciones de mujeres gitanas integrantes de la Comisión de Mujeres Gitanas. • Asegurar la participación de Emakunde y/o personas expertas en género en el proceso de creación de la Red de Protección de Menores ante Internet que se impulsará desde el Departamento de Empleo y Políticas Sociales. • Evaluar anualmente la composición de los órganos de consulta y participación del departamento. • Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos puestos en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de medida

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Además de las medidas para mejorar la gobernanza el Plan para la igualdad de mujeres y hombres del departamento se completa con los ejes de intervención que aúnan los ámbitos prioritarios de actuación en materia de igualdad. Cada uno de los ejes está a su vez compuesto por una serie de programas que concretan las líneas prioritarias de trabajo. En total, contiene 8 programas agrupados en torno a 3 ejes de intervención que son:

RELACIÓN DE EJES DE INTERVENCIÓN Y PROGRAMAS	
EJE I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Programa 1: Cambio de valores.
	Programa 2: Apoyo al empoderamiento personal.
	Programa 3: Apoyo al empoderamiento colectivo.
	Programa 4: Apoyo al empoderamiento social y político
EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	Programa 5: Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo.
	Programa 6: Conciliación corresponsable.
EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Programa 7: Sensibilización y prevención.
	Programa 8: Detección y atención.

A continuación se presenta la matriz de ejes, programas y objetivos estratégicos del VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres donde el departamento aparece como organismo implicado:

EJE I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES			EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE		EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES		
PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES	PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL	PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO	PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO	PROGRAMA 5: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO	PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN
1.1 Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo	2.1. Contribuir a la reparación y desarrollo de la autoestima de las mujeres	3.1. Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones	4.1. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general	5.1. Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado	6.1. Modificar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable	7.1. Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos	8.1. Aumentar la detección precoz de conductas violentas y la información sobre las mismas
	2.2 Impulsar la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres	3.2. Reducir el número de mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o de exclusión social	4.2. Incrementar el acceso, presencia y participación de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia	5.2. Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía / independencia económica	6.2. Ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios	7.2. Mejorar la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres	8.2. Garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de la violencia contra las mujeres.
					6.3. Modificar la planificación urbanística y los servicios dirigidos a la ciudadanía para facilitar la conciliación corresponsable		

5.2. EJE I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES

<p>Objetivo Estratégico 1.1.</p>	<p>Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo</p>
<p>Objetivos Operativos</p>	<p>1.1.1 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que atribuyen la responsabilidad económica principalmente a los hombres y la responsabilidad familiar y doméstica, principalmente a las mujeres.</p> <p>1.1.2 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p> <p>1.1.3 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que reconocen el trabajo doméstico y de cuidado como una necesidad social para cuya satisfacción se necesita una mayor implicación de los hombres, de las instituciones, de las organizaciones privadas y de la sociedad civil.</p> <p>1.1.4. Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores (profesorado, familiares, cuidadoras y cuidadores, monitoras y monitores, etc.).</p> <p>1.1.5 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad.</p>

PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES	
ACTUACIONES	
•	Transmitir valores que permitan un desarrollo libre de la diversidad afectivo-sexual entre el alumnado de centros educativos .
•	Poner en marcha la estrategia de Igualdad de Trato y No Discriminación en relación al colectivo gitano, inmigrante y LGTB que incida en un cambio de estereotipos y prejuicios que afectan de manera especial a las mujeres de dichos colectivos.
•	Difusión del programa GIZONDUZ entre el personal del departamento as para impulsar la participación de hombres en sus acciones de sensibilización y formación en diferentes ámbitos de intervención y masculinidad.
•	Actuaciones de adhesión a la campaña institucional del Gobierno Vasco con motivo del 8 de marzo tanto desde la perspectiva del departamento como desde áreas de intervención concretas del departamento.
•	Desarrollar programas de parentalidad positiva donde se transmita un modelo de paternidad igualitaria.
•	Fomentar un modelo social comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres entre la infancia y la adolescencia a través de la web, blog, twitter y materiales del portal ZEUK ESAN.
•	Impulsar programas de sensibilización y prevención ante los riesgos para las y los jóvenes sobre los riesgos en las redes sociales e internet .
•	Fomentar la participación de hombres formadores y educadores de jóvenes inmigrantes en la formación específica ofertada por el programa Gizonduz para dicho perfil.
•	Impulsar la participación de hombres líderes de asociaciones de inmigrantes y de los hombres que las integran en la formación en igualdad entre mujeres y hombres, nuevas masculinidades y prevención de la violencia contra las mujeres a través del programa Gizonduz.

PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL

<p>Objetivo Estratégico 2.2</p>	<p>Impulsar la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres.</p>
<p>Objetivos Operativos</p>	<p>2.2.1. Incrementar el número de mujeres que toman conciencia de cómo afectan las desigualdades de género a su realidad y de los cambios en su nivel de autonomía, independencia y poder de decisión personal.</p> <p>2.2.2 Incrementar el número de mujeres que toman decisiones sobre los distintos ámbitos de su vida (salud, cuidado, trabajo, formación, ocio) en función de sus deseos, criterios, intereses y necesidades.</p> <p>2.2.3. Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante una alimentación equilibrada, ajustada a sus necesidades personales, estilos de vida, la realización de un ejercicio físico satisfactorio, la reducción de conductas de riesgo, entre otras prácticas.</p> <p>2.2.4. Incrementar el número mujeres, jóvenes y adultas, que desarrollan relaciones y comportamientos afectivo-sexuales ajustados a sus deseos e intereses, desde la diversidad sentimental y sexual.</p>

PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL	
ACTUACIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la mejora en la difusión de información sobre empleo y formación para aumentar la participación de las mujeres así como la información que puedan obtener para orientar mejor sus intereses en el empleo y la formación. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar el servicio de mediación familiar para mejorar la toma de decisiones y resolución de conflictos en el seno de la familia. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la integración en el currículum educativo de la diversidad afectivo-sexual y la diversidad familiar en colaboración con el Departamento de Educación del Gobierno Vasco. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Atención y asesoramiento a lesbianas, gays, bisexuales y transexuales, así como a su entorno en relación con cualquier tema derivado de la orientación sexual o identidad de género. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar y apoyar a familias con menores con comportamientos de género no normativos a través del Programa Berdindu Familiak 	
<ul style="list-style-type: none"> • Formar y capacitar en diversidad afectivo-sexual y de identidad de género en varios servicios del gobierno vasco- Berritzegunes, Osakidetza y Ertzantza formación Berdindu. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Participación e impulso por parte del departamento en la elaboración de la guía prevista en la ley 14/2012 de no discriminación por razón de identidad de género y defensa de los derechos de las personas transexuales. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar el desarrollo de conocimientos en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres y de la diversidad afectivo-sexual. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la autonomía personal e integración comunitaria en particular sobre libertad y diversidad afectivo sexual, a través de la convocatoria ordinaria del departamento para el fomento de actividades del tercer sector en el ámbito de la intervención social en el País Vasco. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la sensibilización, la reflexión, la toma de conciencia y el empoderamiento de las mujeres inmigrantes y las asociaciones en las que participen poniendo en valor sus capacidades para ser protagonistas de sus procesos vitales. 	

PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO

<p>Objetivo Estratégico 3.1.</p>	<p>Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.</p>
<p>Objetivos Operativos</p>	<p>3.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad (indefinidos y a jornada completa). Se consideran prioritarios en este objetivo elevar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos científicos, tecnológicos, económicos y financieros, e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.</p> <p>3.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo.</p> <p>3.1.3 Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y se internacionalizan.</p> <p>3.1.4 Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta.</p> <p>3.1.5 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo, especialmente en aquellos sectores que están más feminizados.</p> <p>3.1.6 Mejorar la cobertura social y las condiciones de trabajo de las mujeres en situaciones más desfavorecidas, especialmente las que trabajan en el sector primario, las mujeres que realizan el trabajo doméstico y las mujeres que trabajan en la economía sumergida, entre otros grupos de riesgo que están surgiendo del deterioro de las condiciones de trabajo.</p> <p>3.1.7 Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios, con prioridad en aquellos con mayor segregación por sexo y aquellos con mayores posibilidades de inserción laboral y profesional.</p> <p>3.1.8 Incrementar el número de planes para la igualdad en las empresas y entidades privadas.</p>

PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO	
ACTUACIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar programas de fomento de empleo y apoyo a la contratación de mujeres especialmente en profesiones en las que están subrepresentadas. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la inclusión de la perspectiva de género en los distintos programas y servicios para la formación y el empleo de manera que se promueva la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar análisis sobre la empleabilidad y las tasas de inserción de las mujeres en comparación con las de los hombres en los colectivos destinatarios de las actuaciones de empleo con el fin de identificar medidas que tiendan a promover la igualdad y eliminar desigualdades. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una oferta formativa para el empleo en sus diferentes modalidades que permita una mejor capacitación de las mujeres para facilitar su acceso al empleo. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la sensibilización del empresariado con el objetivo de eliminar los estereotipos de género que dificultan la contratación de mujeres, especialmente en aquellas profesiones en las que están subrepresentadas. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la contratación de mujeres en el marco de las subvenciones a la creación y mantenimiento de empresas de inserción. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover el emprendizaje por parte de las mujeres y apoyo durante el proceso de consolidación de sus proyectos empresariales en los servicios de emprendizaje dentro de los servicios de empleo e incorporar pautas para fomentar la cooperación y el trabajo en red de empresas constituidas por mujeres. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar las redes de trabajo en el ámbito del empleo y la formación para favorecer la coordinación e intercambio de experiencias y/o buenas prácticas 	
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actuaciones de información y sensibilización con respecto a la inclusión de la perspectiva de género en la salud laboral. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los proyectos financiados por Fondos Estructurales- PO FSE 2014-2020- 	
<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la incorporación de mujeres a la economía social con aplicación de medidas de acción positiva en las líneas subvencionales destinadas al fomento de empresas de economía social. 	

.../...

.../...

ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar medidas de acción positiva para mujeres en distintas líneas de ayudas en materia de empleo. • Posibilitar el registro de planes de igualdad en el registro de convenios colectivos y acuerdos laborales. • Control de situaciones de discriminación salarial en el marco de la actuación de la Inspección de Trabajo. • Control de la existencia de cláusulas discriminatorias o en materia de igualdad en los convenios colectivos en el marco de la actuación de la Inspección de Trabajo • Comprobar aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales con un enfoque de género en el marco de la actuación de la Inspección de Trabajo • Verificar por parte de la Inspección de Trabajo el cumplimiento de la obligación de elaboración de planes de igualdad en aquellas empresas que tengan dicha obligación legal. • Velar que los convenios colectivos no contengan cláusulas discriminatorias con el principio de igualdad de mujeres y hombres. • Impulsar campañas desde la Inspección de trabajo con respecto a las empresas de servicios domésticos.

Objetivo Estratégico 3.2.	Reducir el número de mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o exclusión social
Objetivos Operativos	<p>3.2.1 Reducir el porcentaje de mujeres en situación o en riesgo de pobreza y/o de exclusión social.</p> <p>3.2.2 Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, de empleo, justicia, seguridad y vivienda), ofertados por las instituciones, a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.</p>

PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO	
OBJETIVO ESTRATEGICO 3.2. Reducir el número de mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o exclusión social	
ACTUACIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar itinerarios personales de activación social y laboral adecuando recursos formativos, ocupacionales y de inclusión social para mujeres en riesgos de exclusión social. • Articular medidas de apoyo a la conciliación que posibiliten la participación en cursos de formación de mujeres con bajos ingresos y con responsabilidades familiares. • Capacitar profesionalmente a mujeres perceptoras de prestaciones de garantía de ingresos de cara a su activación para el empleo. • Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en situación o riesgo de pobreza y/o exclusión social en relación a la cobertura de las ayudas y recursos con la finalidad de mejorarlas. • Impulsar procesos de orientación y formación ocupacional para mujeres que estén recibiendo ayudas sociales de cara a aumentar su ocupabilidad y promover su activación para el empleo. • Mantener la oferta formativa en materia de interculturalidad y género al personal técnico de diferentes administraciones relacionadas con la lucha contra la exclusión social y entidades que trabajan con colectivo inmigrante en riesgo de exclusión social. 	

PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO

Objetivo Estratégico 4.1	Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general.
Objetivos Operativos	<p>4.1.2 Incrementar el número de mujeres que participan en movimientos asociativos, partidos políticos y asociaciones sindicales y empresariales.</p> <p>4.1.3 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito político y social mediante fórmulas emergentes de participación.</p> <p>4.1.4 Incrementar el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones.</p>
Objetivo Estratégico 4.2	Incrementar el acceso, presencia y participación de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia
Objetivos Operativos	<p>4.2.1. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos del sector público, especialmente donde los ámbitos donde la brecha de género es más elevada</p> <p>4.2.2 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado.</p> <p>4.2.3 Incrementar la presencia de mujeres en puestos de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones políticas, sindicales y empresariales.</p>
PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO	
ACTUACIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar técnicamente a entidades locales en las escuelas de empoderamiento y otros espacios de sensibilización y formación por parte del Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural (Biltzen) con respecto al colectivo de mujeres inmigrantes. • Fortalecer las asociaciones de mujeres inmigrantes a través del acompañamiento, la asesoría y la formación. • Impulsar la creación de una red de asociaciones de mujeres inmigrantes como representantes y vía de interlocución con las administraciones públicas y otras entidades. • Promover la participación de las asociaciones de mujeres inmigrantes y mujeres gitanas en el Foro para la Igualdad. • Participar en aquellas jornadas y/o proyectos organizados por Emakunde u otras entidades que trabajan en materia de igualdad que tengan como objetivo aumentar la participación sociopolítica de las mujeres principalmente de aquellas que sufren discriminación múltiple. 	

5.3. EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

PROGRAMA 5: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Objetivo Estratégico 5.1.	Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
Objetivos Operativos	<p>5.1.1 Promover la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.</p> <p>5.1.2 Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación.</p> <p>5.1.3 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por los hombres y las mujeres a las tareas domésticas y de cuidados.</p> <p>5.1.4 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización del trabajo doméstico y de cuidado, incidiendo especialmente en los chicos</p>
Objetivo Estratégico 5.2.	Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía / independencia económica.
Objetivos Operativos	<p>5.2.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social.</p> <p>5.2.2 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca un aumento de la carga global de trabajo</p>

PROGRAMA 5: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO	
ACTUACIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Profundizar en las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal ayudando simultáneamente a otras entidades con competencia en la materia. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en los órganos interadministrativos de la CAPV y el Estado para mejorar los derechos laborales en materia de conciliación. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Participar y/o apoyar acciones y estrategias ligadas al fomento de la equiparación de permisos de maternidad y paternidad. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Subvencionar la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos e hijas menores de 3 años. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la corresponsabilidad en la conciliación a través de actuaciones de sensibilización social en esta materia. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar programas de formación que fomenten el desarrollo de la parentalidad positiva 0-6 años entre las y los profesionales que trabajan en la intervención con las familias. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar los cuidados compartidos entre administraciones y familia promoviendo un sistema que haga compatible el cuidado de las personas con el desarrollo de la vida de las personas cuidadoras 	
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar el desarrollo de acciones formativas para personas cuidadoras. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promover un incremento del número de hombres que se acogen a medidas de conciliación. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar en coordinación con ayuntamientos y DD.FF programas de formación y respiro que ayuden y cuiden a la persona cuidadora empoderando de manera simultánea a las personas mayores. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Subvencionar la contratación de personas inscritas como desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de: hijos o hijas y familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, con los que guarden la relación de parentesco . 	

PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Objetivo Estratégico 6.1.	Modificar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable
Objetivos Operativos	<p>6.1.1 Incrementar las medidas de conciliación corresponsable en empresas del sector privado.</p> <p>6.1.2 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsable adoptadas por la administración pública y otras empresas del sector público.</p> <p>6.1.3 Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres y hombres con las medidas de conciliación corresponsable existentes y reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.</p>
Objetivo Estratégico 6.2.	Ampliar la cobertura y la flexibilidad de horarios de los servicios
Objetivos Operativos	<p>6.2.1. Incrementar la flexibilidad horaria y la cobertura de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.</p> <p>6.2.2 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios dirigidos a la ciudadanía, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.</p>
Objetivo Estratégico 6.3	Modificar la planificación urbanística y el diseño de vivienda, espacios públicos y transporte para facilitar la conciliación corresponsable
Objetivos Operativos	<p>6.3.2 Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte destinados a facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.</p>

PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	
ACTUACIONES	
•	Impulso de iniciativas para que en la normativa reguladora de los servicios sociales se recojan medidas de conciliación para las familias.
•	Programa de incentivos a la contratación en el marco de programas de ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar.
•	Desarrollar iniciativas para la incorporación de la conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral a la mesa de diálogo social y al entorno empresarial.
•	Identificar los obstáculos que tienen las empresas y sindicatos para la puesta en práctica de medidas de conciliación para establecer medidas y apoyos para superar dichos obstáculos.
•	Desarrollar programas y/o campañas de sensibilización e información sobre conciliación y corresponsabilidad dirigidas a la sociedad, a las organizaciones y agentes sociales y a las empresas.
•	Mantener y actualizar el Portal CONCILIA + desde donde se oferta información y asesoramiento tanto a personas como a empresas sobre la conciliación corresponsable.
•	Realizar actuaciones de sensibilización e información sobre la conciliación corresponsable a través de la difusión del Portal CONCILIA +.
•	Difundir los materiales ya elaborados para la adopción de horarios flexibles en las empresas a través del portal CONCILIA +.
•	Aplicar medidas de acción positiva en las subvenciones para la rehabilitación del patrimonio urbanizado y edificado en áreas de rehabilitación integrada o áreas degradadas para el fomento de la integración de la perspectiva de género.

5.4. EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Objetivo Estratégico 7.1.	Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos
Objetivos Operativos	<p>7.1.3 Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participen en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.</p> <p>7.1.4 Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia (microviolencias).</p>
Objetivo Estratégico 7.2.	Mejorar la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres
Objetivos Operativos	<p>7.2.1 Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.</p> <p>7.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.</p> <p>7.2.3 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.</p> <p>7.2.4 Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención.</p>

PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	
ACTUACIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Recogida de información sobre indicadores relativos a empleo, servicios sociales y vivienda en relación a víctimas de violencia machista y su volcado en el Grupo de Sistemas de Información en el marco del II Acuerdo Violencia. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de materiales e información sobre las diferentes formas de la violencia machista en relación con los ámbitos de intervención sectorial del departamento. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a las y los jóvenes sobre conductas que implican relaciones desiguales de poder y formas más sutiles de ejercer la violencia entre los jóvenes. -zeuk esan. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Verificar ejerciendo funciones de vigilancia y control a través de la actividad de la Inspección de Trabajo en materia de acoso sexual y acoso discriminatorio por razón de sexo. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar en los centros educativos para visibilizar, normalizar y trabajar la diversidad afectivo-sexual y así contribuir al libre desarrollo personal de todo el alumnado. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actuaciones de sensibilización en el marco de la conmemoración del día 25 de Noviembre día internacional contra la violencia machista. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de sensibilización en el marco del programa <i>Frena el rumor</i> contra los rumores y prejuicios que asocian inmigración con aumento del machismo y violencia de género 	
<ul style="list-style-type: none"> • Formar en Interculturalidad y género- formación impartida por servicio Biltzen- a personal de diferentes administraciones y tercer sector para una mejor atención a víctimas de violencia de género. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y aplicar protocolos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo por parte de las empresas públicas adscritas al departamento. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Participar en el diagnóstico encargado por Emakunde a la Fundación Wasu sobre la mutilación genital femenina en la CAE y futuras actuaciones que se desarrollen en este ámbito. 	

PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN

<p>Objetivo Estratégico 8.1.</p>	<p>Aumentar la detección precoz de conductas violentas y la información sobre las mismas</p>
<p>Objetivos Operativos</p>	<p>8.1.1 Aumentar el número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social que actúen de forma proactiva y acorde a los protocolos establecidos en la detección precoz de la violencia contra las mujeres.</p> <p>8.1.2 Aumentar el número de mujeres víctimas de violencia que reciben información que les facilite unas expectativas ajustadas antes, durante y después del proceso de atención integral.</p> <p>8.1.3 Aumentar el número de mujeres víctimas de todo tipo de violencia que acceden de forma temprana a los servicios y recursos, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles.</p>

.../...

.../...

<p>Objetivo Estratégico</p>	<p>Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia contra las mujeres</p>
<p>Objetivos Operativos</p>	<p>8.2.1 Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para situaciones de violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.</p> <p>8.2.2 Aumentar el número de habitantes que cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención para casos de violencia contra las mujeres, y que están adaptados a las distintas situaciones que presentan.</p> <p>8.2.3 Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista.</p> <p>8.2.4 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo o en situación de discriminación múltiple.</p> <p>8.2.5 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atenderlas necesidades específicas de las personas a cargo de las mujeres víctimas de violencia, en especial, de sus hijas e hijos.</p> <p>8.2.6 Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres.</p> <p>8.2.8 Garantizar el acceso a vivienda a las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten.</p> <p>8.2.9 Incrementar la inserción laboral de las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten.</p>

PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN	
ACTUACIONES	
•	Impulsar la sensibilización e información para dar a conocer los servicios puestos a disposición de mujeres víctimas de violencia de género y que se prestan desde la Dirección de Servicios Sociales.
•	Establecer línea de trabajo colaborativo con la Defensoría de Emakunde en el marco de la intervención en materia de Igualdad de Trato y No Discriminación (ITND).
•	Aumentar la generación de conocimiento sobre el fenómeno de la violencia de género en diferentes ámbitos de intervención departamental.
•	Impulsar la formación de colectivos profesionales implicados en la atención de las mujeres víctimas de violencia machista para la mejora de dicha atención con especial atención a las circunstancias y necesidades especiales de mujeres.
•	Fomentar las actividades que tengan como objeto principal la intervención social con víctimas de la violencia contra las mujeres en las convocatorias ordinarias que regulan las subvenciones para el fomento de actividades del tercer sector en el ámbito de la intervención social en el País Vasco.
•	Gestión integrada de asesoramiento y atención a las y los profesionales que atienden a las víctimas de violencia de género sobre los recursos del gobierno en materia de violencia de género.
•	Informar y atender telefónicamente a mujeres víctimas de violencia de género- Teléfono SATEVI- 24 horas.
•	Impulsar actuaciones referidas a la adecuación del tratamiento de hijos e hijas de víctimas de violencia de género en el marco del grupo de trabajo de menores en el II Acuerdo Interinstitucional de Violencia.
•	Resolución de consultas sobre violencia machista en el teléfono de atención a la infancia y adolescencia Zeuk esan- Atención infancia y adolescencia.
•	Ejercer la actividad de la Inspección de Trabajo en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
•	Aplicar las medidas contra el acoso laboral y sexual y la violencia de género integradas en convenios colectivos de empresas públicas adscritas al departamento.
•	Diseñar itinerarios de inserción laboral tutorizada dirigida a mujeres víctimas de violencia de género.

.../...

.../...

PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN

<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el personal tutor para atención y acompañamiento sociolaboral a mujeres con la acreditación de ser víctimas de violencia de género. • Garantizar acceso preferencial de las mujeres víctimas de violencia de género tanto a cursos de formación para el empleo como a los programas de empleo. • Elaborar informes de empleabilidad para la tramitación de las ayudas económicas de pago único a las mujeres víctimas de violencia de género • Prestación de pago único a mujeres víctimas de violencia de género en cumplimiento de la ley orgánica de medidas de atención a víctimas de violencia de género. • Mantener toda una serie de exenciones en los requisitos de acceso a la Renta de Garantía de Ingresos y Prestación Complementaria de Vivienda (PCV) • Mantener la exclusión de los casos de violencia o maltrato sobre la pareja en el acceso al servicio de mediación familiar así como la posible detección de este tipo de supuestos. • Asignar de forma directa vivienda en régimen de alquiler a mujeres víctimas de violencia de género que han cubierto el tiempo de estancia máximo en pisos de acogida y no disponen de vivienda ni red social o familiar. • Mantener la preferencia del colectivo de víctimas de violencia de género en la baremación para adjudicación de vivienda en régimen de arrendamiento. • Mejorar la atención a las víctimas de violencia contra las mujeres a través de la participación de los tres ámbitos del departamento: empleo, asuntos sociales y vivienda en procesos y grupos de coordinación interinstitucional y de trabajo técnico en esta materia.

6

**MODELO DE
GESTIÓN DEL
DOCUMENTO
PROGRAMA PARA LA
IGUALDAD**

Mediante el modelo de gestión se garantiza el diseño, la implantación, la coordinación y la evaluación de la planificación que en materia de igualdad lleva a cabo el Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

Este plan de igualdad de legislatura tiene carácter director en cuanto que señala objetivos estratégicos y operativos del VI Plan para la Igualdad, en los que este departamento aparece como organismo implicado.

Para la realización de este documento programa, se ha tenido en cuenta el análisis de la situación recogido en el Diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de Empleo y Políticas sociales.

Tanto el diagnóstico como el programa de actuación se han elaborado en un proceso que se ha llevado a cabo entre diciembre 2013- mayo 2014, con estas y estos agentes:

- ✓ El Grupo Técnico Interdepartamental (GTI) para la igualdad, liderado por Emakunde, donde se han consensuado directrices, procesos y herramientas acordes al VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE
- ✓ El personal técnico del Departamento representantes de las diferentes direcciones, organismos autónomos y empresas públicas en el seno del Grupo Técnico Departamental para la Igualdad (GTD) con quienes la Unidad de Igualdad ha realizado las correspondientes sesiones de trabajo y reuniones bilaterales para la presentación y contraste de la propuesta técnica de intervención. Asimismo se ha mantenido reuniones con diversos servicios horizontales con quienes se ha analizado y propuesto actuaciones acordes a la situación del Departamento. Se han mantenido 12 reuniones de contraste técnico con representantes de las direcciones, entes y empresas públicas.
- ✓ Se han mantenido reuniones de contraste político con el Viceconsejero de Políticas Sociales, representante de todo el departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad del Gobierno Vasco y con el Director de Servicios de quien depende la unidad de igualdad del departamento.
- ✓ Por último, el personal político de las Direcciones del Departamento han recibido para su contraste la propuesta técnica de intervención, han analizado la viabilidad de la misma y han validado el programa de actuación que aquí se presenta.

6.1. PLANIFICACIÓN ANUAL

El Plan de Igualdad de legislatura establece las líneas de intervención que van a orientar las actuaciones que en materia de igualdad llevarán a cabo las direcciones y entes adscritos al departamento durante esta X Legislatura. Es el marco de referencia para el periodo de los años 2014-2016. En este documento se han adelantado una batería de actuaciones para operativizar los objetivos estratégicos y operativos del VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres en los que el departamento aparece como implicado.

Anualmente, se llevará a cabo un proceso de planificación, implantación y evaluación de actuaciones que supongan avanzar en la consecución de los objetivos. Para ello, se tendrá en cuenta estos criterios:

PLANIFICACIÓN ANUAL

- ✓ El Plan para la Igualdad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales es el marco de referencia para planificar anualmente.
 - Esta planificación de legislatura que será presentada en la Comisión Interdepartamental irá acompañada por el plan de igualdad- 2014.
 - Durante los dos ejercicios posteriores se elaborará únicamente el plan anual.
- ✓ Los contenidos necesarios de la planificación anual son:

Objetivos estratégicos, actuaciones, cronograma, indicadores de resultados, direcciones o entes responsables, presupuesto estimado y sistema de gestión. Anualmente se determinarán cada uno de los contenidos.
- Los criterios recomendados para la elaboración son:
 - Sistematizar en un documento anual la concreción de las actuaciones establecidas de manera general en el documento de legislatura.
 - Depurar y/ o concretar actuaciones en los que se va a intervenir en cada ejercicio en el marco de sus correspondientes objetivos estratégicos.
 - Establecer indicadores de resultados.
 - Añadir aquellas actuaciones que no se han recogido en la planificación plurianual de legislatura pero que en un plazo temporal más corto el departamento puede estar en disposición de planificar.

6.2. ESTRUCTURAS PARA LA IMPLANTACIÓN

El Plan para la Igualdad se va a gestionar con las estructuras que establecen la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el VI Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Se busca la mayor eficacia del Programa y el desarrollo de políticas de igualdad en todas las direcciones, respondiendo a la estrategia dual en materia de igualdad. Como estrategias, se utilizarán la coordinación y la colaboración dentro del Departamento. Se han identificado tres tipos de participación según agentes: cargos políticos, técnica de igualdad y representantes de las Direcciones.

- ✓ **Cargos políticos:** Es imprescindible a lo largo del proceso del Programa (en el diseño, en la gestión y en la evaluación) el liderazgo y la participación política. Es por ello necesario que en la **Comisión Interdepartamental (CI) se coordinen, se intercambien información, se establezcan las líneas estratégicas sectoriales y se haga seguimiento.**
- ✓ **La Unidad de Igualdad:** Además de ser el motor técnico del Plan para la igualdad, la Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI), aportará una visión global y transversal del Departamento. Por ello, participará en cuatro tipos de estructuras: una, interna, el Grupo Técnico Departamental (GTD); otras dos, interdepartamentales: el Grupo Técnico Interdepartamental (GTI) y la Red de técnicas de igualdad del Gobierno Vasco y por último una interinstitucional en el Grupo Técnico Interinstitucional. Así como otros grupos de trabajo departamentales o interdepartamentales en los que ya está trabajando (Grupo de trabajo técnico sobre evaluaciones de impacto de género, Grupo de trabajo técnico sobre igualdad en los Fondos Estructurales del País Vasco, Grupo de trabajo técnico sobre formación en igualdad GV etc.) y otros que puedan surgir a lo largo de la legislatura.

SUS FUNCIONES MÁS DESTACADAS SON:

A nivel departamental:

- Proponer los planes o programas para la igualdad
- Impulsar la integración de la perspectiva de género en el área de actuación del departamento.
- Asesorar en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del departamento, en particular sobre la realización de la evaluación previa de impacto en función del género en las normas.
- Realizar un seguimiento del desarrollo de las políticas de igualdad en el departamento.
- Evaluar anualmente los resultados de la planificación anual en materia de igualdad e incluir toda la evaluación en el aplicativo de evaluación diseñado por Emakunde.

A nivel interdepartamental:

- Ejercer la interlocución técnica con las entidades en materia de igualdad y participar en los órganos de coordinación técnica de las políticas de igualdad adscritos a Emakunde.
- Participar en la Red de Unidades de Gobierno Vasco en el impulso de actuaciones en materia de igualdad de manera coordinada en el Gobierno Vasco.

- Representación técnica de las direcciones y organismos dependientes: Las direcciones del departamento tienen una persona que les representa en el Grupo técnico departamental (GTD) y sus funciones principales son la coordinación con la técnica de igualdad del Departamento en todas las fases del proceso: planificación, implantación y evaluación de las actuaciones en materia de igualdad y la transmisión a las y los responsables políticos de quienes dependen.

1. COMISION INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD Objetivos: Implantar el Programa, hacer seguimiento y evaluar.		
Funciones	Participantes	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinarán, harán seguimiento y controlarán el grado de cumplimiento de los objetivos del Programa. • Propondrán medidas correctoras y harán evaluación de su implantación. • Tomarán en cuenta y analizarán las propuestas del Grupo Técnico Interdepartamental 	<ul style="list-style-type: none"> • Titular: Viceconsejero de Políticas Sociales • Suplente: Directora de Servicios Sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dos reuniones al año, convocadas por el Lehendakari.
2. GRUPO TÉCNICO INTERDEPARTAMENTAL (GTI) Objetivos: Prestar apoyo y asesoramiento técnico necesario a las y los miembros de la Comisión Interdepartamental para el correcto desempeño de sus funciones.		
Funciones	Participantes	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> • Estudio • Informe • Propuesta <p>En relación a las cuestiones que se le atribuyan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal técnico de Emakunde- Área de Cooperación. • Las técnicas de igualdad de los Departamentos de Gobierno Vasco. • Podría convocarse para asuntos puntuales, personal experto en materia de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones convocadas por Emakunde. (unas 6 al año)

3. UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD (UAI) Objetivos: Impulsar, colaborar en el desarrollo y coordinar el Plan para la Igualdad.		
Funciones	Participantes	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> Promoverá las acciones incluidas de las planificaciones anuales. Planificará procedimientos para desarrollar objetivos operativos y actuaciones del Programa. Garantizará que se coordinen las estructuras para el Programa y participará activamente en ellas. Hará seguimiento del grado de ejecución de las actuaciones. Propondrá medidas correctoras y realizará la evaluación de su aplicación. Comunicará el Plan para la Igualdad. Elaborará herramientas y metodología para el diseño, seguimiento y evaluación de las programaciones departamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> Técnica para la Igualdad del departamento 	<ul style="list-style-type: none"> 2014- 2016 Trabajo continuo
4. GRUPO TÉCNICO PARA LA IGUALDAD (GTD) Objetivos: Coordinar con la Unidad de Igualdad la comunicación, planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones en materia de Igualdad en el seno de sus Direcciones o entes.		
Funciones	Participantes	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> Se coordinarán con la UAI para comunicar el seguimiento sobre el grado de ejecución de las acciones y la planificación de cada programa anual. Analizarán propuestas técnicas en materia de igualdad que se realicen por la UAI, dando su contraste y visión sectorial. Comunicarán en sus direcciones y/o entes adscritos las actuaciones derivadas de los requerimientos legales a los que el departamento deba responder y que se coordinarán por la UAI. 	<ul style="list-style-type: none"> Personal técnico de las direcciones y/o entes adscritos designadas por sus responsables para coordinarse con la Unidad de Igualdad- Técnica para la Igualdad del Departamento 	<ul style="list-style-type: none"> 2014-2016 Trabajo Continuo

5. RED DE TÉCNICAS DE IGUALDAD DEL GOBIERNO VASCO Objetivos: Dar respuesta a las necesidades de coordinación y apoyo mutuo y continuo de las Unidades Administrativas de Igualdad del Gobierno Vasco		
Funciones	Participantes	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> Abordar problemáticas concretas derivadas de su trabajo cotidiano para facilitar la búsqueda de soluciones. Compartir conocimientos, habilidades y experiencias que permitan mejorar el desempeño de sus funciones. Elaborar herramientas de trabajo y guías de actuación comunes. Colaborar en la elaboración de análisis técnicos y propuestas de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas de Igualdad de los Departamentos de Gobierno Vasco. 	<ul style="list-style-type: none"> 2014-2016 Trabajo continuo

6.3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Las políticas de igualdad del Departamento, como ya se han explicado, tienen el carácter transversal que le da la implantación del mainstreaming de género. Este enfoque conlleva a que la evaluación también se deba hacer en todas las unidades administrativas y niveles que se hayan establecido en el plan de igualdad.

En coherencia con el sistema de evaluación que se ha diseñado para el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, este plan combinará diferentes estrategias para permitir reflexionar sobre las actuaciones, los logros y los impactos de la política de igualdad que está llevando el Departamento de Empleo y Políticas Sociales durante la X legislatura.

La evaluación se abordará desde una estrategia de carácter pluralista y flexible, que a lo largo de los años de implementación del Plan combine, con diferentes temporalidades:

- una valoración exhaustiva y global a la ejecución del Plan, con una orientación fundamentalmente de rendición de cuentas y de valoración general.
- la realización de análisis focalizados en algunos aspectos específicos que se consideran clave para el impacto de las políticas de igualdad, y que presentan una gran utilidad en términos de aprendizaje y mejora.

El proceso combinará diversas estrategias que permitirán reflexionar sobre las preguntas de evaluación claves en el ámbito de las políticas de igualdad de género.

Por ello y en consonancia con lo planteado en el VI Plan para la Igualdad **se realizarán cuatro tipos de evaluaciones**, que serán coordinadas por Emakunde.

Evaluación de grado de cumplimiento:

Responde al cumplimiento del artículo 4 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero según el cual Emakunde ha de elaborar una memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en la CAE en materia de igualdad de mujeres y hombres. Por ello y para ello desde el departamento se ha de evaluar anualmente el grado de cumplimiento de las actuaciones contenida en su plan anual.

Estos resultados han de incluirse en un aplicativo informático que Emakunde tiene diseñado al efecto para la recogida de información.

Evaluación de coherencia:

Se desarrollará mediante una metodología cualitativa y abordará la dimensión conceptual y sustantiva de las políticas de igualdad de la CAE, yendo por lo tanto más allá de la mera ejecución de las actuaciones para entrar a valorar los contenidos políticos de las mismas y reflexionar sobre su calidad y potencial de transformación.

Evaluación de proceso:

Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atenderá principalmente a las valoraciones de los agentes implicados desde una perspectiva pluralista, identificando su satisfacción con los instrumentos de apoyo existentes y su percepción de la utilidad de los mismos. En consecuencia es un tipo de evaluación muy centrada en el aprendizaje y la mejora, que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.

Evaluación de impacto:

Analizará los efectos que tienen las políticas de igualdad, tanto los esperados como los no esperados. Responderá a las siguientes preguntas: ¿Cómo se ha modificado la situación de los colectivos destinatarios de las políticas de igualdad? ¿Cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en la sociedad en general?

Los tres últimos tipos de evaluación han de ser liderados por Emakunde y los departamentos de Gobierno Vasco responderán en el marco de las estrategias y/o procesos que se establezcan al efecto.

6.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA

La comunicación de las políticas de igualdad en sus diferentes fases- planificación, implantación, evaluación- es esencial para visibilizarlas, y dotarlas de un rango mayor, tanto simbólico como práctico. Por ello, se pretende articular el diseño de un plan de comunicación a fin de vehicular dicha visibilización.

Diseñar el Plan , implantarlo y evaluarlo, además de ser una responsabilidad político-técnica de las personas con responsabilidad departamental en esta materia necesita del compromiso de otras personas, de cargos políticos y del personal técnico del Departamento. El éxito de este Plan

estará condicionado por el grado de implicación de las personas del Departamento. Pero, para ello es fundamental que tengan buena información de los momentos, que dispongan de canales de intercambio de información y que se conozcan las intenciones, retos y avances que vamos dando.

Cabe destacar algunos principios teóricos sobre el enfoque de comunicación:

- Es un proceso continuo que se desarrolla durante todas las fases de trabajo de las políticas de igualdad
- Es un proceso fundamental para la correcta implantación de los planes de igualdad y para la dinamización e implicación de las personas implicadas.
- Conlleva el establecimiento de canales formales y estables de comunicación a fin de que se establezca una comunicación bidireccional y/o multidireccional.
- Es también básico definir los mensajes y los contenidos sobre los que se quiere comunicar (planes, información de iniciativas legislativas, buenas prácticas, etc.).

El plan de comunicación se va a desarrollarse en función de los dos tipos de comunicación:

La Comunicación Interna

La función de la comunicación interna es dar a conocer los procesos de diseño, gestión y evaluación de las políticas de igualdad y sus resultados, realizar un seguimiento continuo de la implantación de los planes en el departamento y dar a conocer al personal información relevante con respecto a contenidos que les ayuden a poner en marcha las acciones de las que son responsables.

En la comunicación interna es necesario que la Unidad de Igualdad tenga en cuenta a todas las estructuras o personas responsables que participan en la implantación de los planes de igualdad.

En función del público objetivo, podemos distinguir tres tipos de contenido de la comunicación interna:

A las estructuras y personas directamente implicadas (GTD, Viceconsejería de la Comisión Interdepartamental, Dirección en la que se integra la Unidad Administrativa de Igualdad) del comienzo y el final de los procesos de evaluación, seguimiento y programación de los objetivos que se persiguen en esos procesos y de los resultados de los mismos. En cualquier caso, es conveniente que se la existencia de comunicación bidireccional/ multidireccional, en la que especialmente las personas del GTD- Grupo Técnico Departamental Igualdad puedan informar dentro de sus Direcciones y entes adscritos.

A las direcciones y responsables políticos: toda aquella información que pueda ayudar a los departamentos a la consecución de sus objetivos (p.j: comunicar la oferta formativa en materia de igualdad). Es conveniente que a tal efecto se establezcan canales estables de comunicación, vía mail, correspondencia interna, etc. en la que compartir documentos e información.

Al conjunto del Departamento: Dado que la implantación de las actuaciones en materia de igualdad requiere de la implicación de todo el personal es conveniente que en la medida de lo posible se realicen comunicaciones generales dando a conocer los planes de igualdad.

La Comunicación Externa

El objetivo de la comunicación externa es doble:

- dar a conocer a la población qué medidas se están implantando en materia de igualdad y qué resultados se están obteniendo, de forma que se garantice el derecho a la información, y se promueva el seguimiento y la implicación social en las políticas de igualdad
- realizar acciones comunicativas que fomenten en sí mismas la consecución de los objetivos para la igualdad. Así, la información, sensibilización, implicación y participación de la ciudadanía serían los objetivos generales asociados a la comunicación externa.

El tipo de comunicación que debe dirigirse a cada público objetivo puede ser:

A la sociedad en general:

Dar a conocer el propio plan a la sociedad dándole carácter público.

También se le puede comunicar datos relevantes de estudios específicos, sobre acciones relevantes en los tres ejes de intervención social que se están implantando. Asimismo se pueden realizar acciones comunicativas de sensibilización dirigidas a distintas organizaciones y/o colectivos objetivo de las actuaciones diseñadas en el plan.

A las asociaciones de mujeres, asociaciones para la igualdad, agentes sociales protagónicos sectoriales: Pueden realizarse acciones de comunicación dirigidas a fomentar su implicación y colaboración en las políticas para la igualdad, así como a otras asociaciones de carácter general y/o sectorial.

A otras instituciones : Es conveniente intercambiar información con respecto a los planes diseñados, los resultados de las evaluaciones de cumplimiento y de resultados, buenas prácticas...etc.

