

# INFORME

# 26

**ACTUACIÓN DE LOS PODERES  
PÚBLICOS EN EJECUCIÓN DEL IV PLAN  
PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y  
HOMBRES EN LA CAPV. DIRECTRICES  
VIII LEGISLATURA (2006-2009)**



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



**ACTUACIÓN DE LOS  
PODERES PÚBLICOS EN  
EJECUCIÓN DEL IV PLAN  
PARA LA IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES EN  
LA CAPV. DIRECTRICES VIII  
LEGISLATURA (2006-2009)**

EMAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 2011

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <b>TÍTULO (obra completa):</b>       | “Evaluación de políticas de igualdad y Cifras sobre mujeres y hombres en la CAE”   |
| <b>TÍTULO (tomo 2):</b>              | “Actuación de los poderes públicos en ejecución del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura (2006-2009)”  |
| <b>EDITA Y REALIZA:</b>              | EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz  |
| <b>EQUIPO TÉCNICO:</b>               | Coordinadora: Maribel Pizarro Pacheco<br>Investigadora principal: Ainara Arnoso Martínez<br>Técnicas: Idoia Larrañaga Hernández, Laura Gómez Hernández<br>Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Facultad de Psicología. UPV/EHU. |
| <b>MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO:</b>    | ARRIN. Comunicación y Diseño   |
| <b>DISEÑO GRÁFICO:</b>               | Ana Badiola, Isabel Madinabeitia y Ana Rincón  |
| <b>FECHA:</b>                        | Noviembre 2011   |
| <b>DESCRIPTORES (obra completa):</b> | Políticas para la igualdad, administración pública, normativa autonómica, evaluación de planes de acción, igualdad de oportunidades, situación social de la mujer, datos estadísticos, memorias de actividades   |
| <b>DESCRIPTORES (tomo 2):</b>        | Administración autonómica, administración local, políticas para la igualdad, memorias de actividades, evaluación de planes de acción   |
| <b>TIRADA:</b>                       | 600  |
| <b>IMPRESIÓN:</b>                    | SACAL  |
| <b>ISBN (obra completa):</b>         | 84-89630-28-3 978-84-89630-28-4  |
| <b>ISBN (tomo 2):</b>                | 84-89630-31-3 978-84-89630-31-4  |
| <b>D.L.:</b>                         | VI 735-2011  |

# INDICE

|  |     |
|--|-----|
| <b>PRESENTACIÓN</b> .....  | 7   |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....  | 11  |
| <b>1. BREVE DESCRIPCIÓN DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO</b> .....  | 15  |
| <b>1.1.</b> Objetivos generales .....  | 17  |
| <b>1.2.</b> Metodología de elaboración del plan .....  | 17  |
| <b>1.3.</b> Estructura del plan .....  | 19  |
| <b>1.4.</b> Organismos responsables de la ejecución del IV Plan .....  | 20  |
| <b>2. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN</b> .....   | 23  |
| <b>2.1.</b> Objetivos de la evaluación .....   | 25  |
| <b>2.2.</b> Tipo de evaluación y diseño de la evaluación.....  | 25  |
| <b>2.3.</b> Técnicas de recogida de datos y análisis de datos .....  | 26  |
| <b>2.4.</b> Participación de los organismos públicos en la evaluación.....   | 28  |
| <b>3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN</b> .....  | 31  |
| <b>3.1.</b> Tendencias generales en las actuaciones realizadas .....   | 35  |
| <b>3.1.1.</b> Características generales de las actuaciones realizadas .....  | 35  |
| <b>3.1.2.</b> Nivel de ejecución del IV Plan alcanzado.....  | 41  |
| <b>3.2.</b> Actuaciones dirigidas a la implantación del Plan.....  | 44  |
| <b>3.2.1.</b> Medidas de impulso y coordinación del IV Plan .....  | 44  |
| <b>3.2.2.</b> Programación y evaluación del IV Plan .....  | 45  |
| <b>3.3.</b> Actuaciones realizadas en el Eje Mainstreaming.....  | 49  |
| <b>3.3.1.</b> Análisis general: evolución 2006-2009 .....  | 49  |
| <b>3.3.2.</b> Evaluación de cada uno de los programas incluidos en el Eje Mainstreaming.....                                 | 53  |
| <b>3.4.</b> Actuaciones realizadas en el Eje Empoderamiento y Participación Sociopolítica de las mujeres.....                | 77  |
| <b>3.4.1.</b> Análisis general: evolución 2006-2009 .....  | 77  |
| <b>3.4.2.</b> Evaluación de cada uno de los programas incluidos en el Eje Empoderamiento y Participación Sociopolítica ..... | 83  |
| <b>3.5.</b> Actuaciones realizadas en el Eje Conciliación y Corresponsabilidad: Hacia un nuevo modelo de sociedad .....      | 130 |
| <b>3.5.1.</b> Análisis general: evolución 2006-2009. ....  | 130 |
| <b>3.5.2.</b> Evaluación de cada uno de los programas incluidos en el Eje Conciliación y Corresponsabilidad .....            | 135 |
| <b>3.6.</b> Actuaciones realizadas en el Eje Violencia contra las mujeres .....  | 162 |
| <b>3.6.1.</b> Análisis general: evolución 2006-2009 .....  | 162 |

|               |   |            |
|---------------|---|------------|
| 3.6.2.        | Evaluación de cada uno de los programas incluidos en el Eje<br>Violencia contra las mujeres .....   | 166        |
| <b>4.</b>     | <b>CONCLUSIONES Y VALORACIÓN GENERAL .....</b>  | <b>197</b> |
| 4.1           | Recursos utilizados (y creados) en la ejecución del IV Plan para la<br>igualdad de mujeres y hombres en la CAPV .....   | 199        |
| 4.2.          | Grado de ejecución del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres:<br>aspectos cuantitativos y cualitativos .....  | 202        |
| 4.3.          | Situación de las mujeres y los hombres en relación a los objetivos<br>planteados en las áreas de intervención contempladas en el IV Plan<br>para la igualdad de mujeres y hombres ..... | 206        |
| 4.3.1.        | Área de cultura .....   | 206        |
| 4.3.2.        | Área de salud.....  | 208        |
| 4.3.3.        | Área de educación .....   | 212        |
| 4.3.4.        | Área de trabajo .....   | 215        |
| 4.3.5.        | Área de inclusión social.....   | 219        |
| 4.3.6.        | Área de urbanismos, transporte público y medio ambiente.....  | 224        |
| 4.3.7.        | Área de servicios generales.....  | 227        |
| 4.4.          | Valoración General .....  | 228        |
| <b>ANEXO:</b> | <b>Cuestionarios y material utilizado en la evaluación del IV Plan para<br/>la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. Directrices VIII.<br/>Legislatura.....</b>                     | <b>231</b> |

P

**PRESENTACIÓN**







La presente publicación incluye cuatro volúmenes: tres informes de evaluación de políticas públicas de igualdad y un informe de situación de mujeres y hombres en Euskadi. Consideramos que la evaluación de las políticas públicas es fundamental si queremos avanzar en su desarrollo y sobre todo, en la mejora de su impacto en la sociedad y, en este caso concreto, en su impacto en la generación de una sociedad más igualitaria.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece en su Disposición Adicional Primera el mandato de que la Comisión Interinstitucional para la Igualdad adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer realice cada cinco años un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley.

En esta publicación conjunta se presenta la evaluación realizada en el año 2010, con la que se cierra un ciclo iniciado en 2005 con una evaluación inicial y otra intermedia en 2008 con el fin de contar con elementos suficientes de comparación en el proceso de implementación de las medidas establecidas en la Ley.

Junto con la evaluación de la Ley, presentamos la memoria de la ejecución del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres por parte de los poderes públicos. El IV Plan, primero aprobado tras la promulgación de la Ley, es un documento que establece prioridades y concreta objetivos y estrategias para avanzar en la implementación de la norma. Su evaluación se convierte, por tanto, en un elemento complementario de la evaluación de la propia Ley.

Con el fin de complementar las mediciones anteriores se ha llevado a cabo, también, un análisis de carácter cualitativo a fin de valorar factores promotores y/o obstaculizadores en el desarrollo de las políticas de igualdad en las administraciones locales y el valor atribuido a instrumentos como la Ley, los planes de igualdad, la formación, etc. en la generación de capital social –entendido como conocimiento, actitud proactiva, relaciones, redes, etc.– de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

Finalmente, el informe sobre la situación de las mujeres y hombres que Emakunde realiza anualmente nos ofrece un conjunto de datos seleccionados en función de su relevancia para ofrecer una panorámica de las diferencias entre mujeres y hombres en nuestra sociedad y los avances y resistencias en la corrección de sus desigualdades.

Los cuatro estudios que presentamos conjuntamente en esta publicación nos permiten realizar una fotografía global de las últimas tendencias de la Administración Pública Vasca en cuanto a las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Desde Emakunde esperamos que estas publicaciones sean instrumentos para la reflexión y sirvan de guía para las políticas de igualdad a planificar en el futuro.

Eskerrik asko.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'María Silvestre Cabrera', with a horizontal line extending from the end of the signature.

María Silvestre Cabrera

Directora de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer

# I

## INTRODUCCIÓN



El presente informe recoge los resultados obtenidos en la evaluación realizada para conocer el grado de ejecución del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi (IV Plan o Plan para la Igualdad, a partir de ahora), aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión del 26 de septiembre de 2006, y cuyas medidas están dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en diversos ámbitos de intervención: participación sociopolítica; cultura y medios de comunicación; educación; trabajo; otros derechos sociales básicos; conciliación de la vida personal, familiar y profesional; y violencia contra las mujeres.

Con respecto a la evaluación del IV Plan, el Consejo de Gobierno, en la misma sesión donde se aprueba el Plan para la Igualdad encomienda a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, las funciones de impulso y coordinación general del mencionado Plan y su correspondiente seguimiento y evaluación general de las medidas y acciones de igualdad desarrolladas por las Administraciones Públicas Vascas. Por otra parte, la Disposición Adicional Primera de la Ley 4/2005 para la Igualdad señala que la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres (adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer) llevará a cabo un seguimiento del cumplimiento, del desarrollo y de la aplicación de dicha ley.

En cumplimiento de estos mandatos, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, acuerda con la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, a través de un Convenio, la realización de dicha evaluación por parte del Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento (Facultad de Psicología).

Los resultados obtenidos en esta evaluación se han estructurado en cuatro partes:

La Parte 1, hace una descripción del IV Plan en cuanto a los objetivos, metodología de elaboración, estructura y organismos implicados en su ejecución.

La Parte 2, recoge los aspectos relacionados con la metodología de la evaluación realizada: objetivos, tipo de evaluación, instrumentos de recogida de datos utilizados y organismos públicos que han participado en la evaluación.

La Parte 3, se refiere a los resultados obtenidos, y está estructurada en seis apartados: la primera muestra las tendencias generales observadas en el conjunto de las actuaciones llevadas a cabo por los poderes públicos durante los cuatro años de vigencia del IV Plan para la Igualdad, en relación a los ejes estratégicos, las áreas de intervención, los programas, las herramientas de intervención utilizadas y los colectivos que han sido destinatarios de las actuaciones realizadas; la segunda parte muestra una panorámica sobre las actuaciones que durante estos cuatro años se han llevado a cabo con el fin de poder ejecutar el IV Plan; y las otras cuatro partes están dedicadas a mostrar las tendencias de las actuaciones llevadas a cabo en cada uno de los ejes estratégicos definidos en el IV Plan (Mainstreaming; Empoderamiento y Participación Sociopolítica; Conciliación y Corresponsabilidad; y Violencia contra las Mujeres).

La Parte 4, aporta algunas conclusiones y valoraciones sobre estos cuatro años de vigencia del IV Plan, sus avances y estancamientos, así como los nuevos y los viejos retos a los que, según nuestro punto de vista, se enfrenta la nueva etapa.



# 1

## **BREVE DESCRIPCIÓN DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**





## OBJETIVOS GENERALES

# 1.1

El IV Plan es considerado como resultado de la evolución y los avances experimentados por los tres anteriores Planes, a la vez que pretende dar respuesta a las posibilidades abiertas por la aprobación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres del 18 de febrero.

El IV Plan integra las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la VIII Legislatura, definiéndose como una herramienta que permita la consecución de estos objetivos básicos:

- Promover el cumplimiento, desarrollo e implantación del articulado de la Ley.
- Realizar un salto cualitativo hacia una mayor concreción de la orientación de las políticas, priorizando una serie de objetivos de efecto duradero y multiplicador de la igualdad en los que el conjunto de las instituciones deben centrarse de manera conjunta.
- Aumentar la clarificación y coherencia de los ámbitos de actuación de las personas responsables de implantarlas, que han desempeñado durante años una excelente labor y cuya experiencia y conocimientos permiten afrontar nuevos desafíos.
- Incrementar el desarrollo y operatividad de las estructuras y sistemas de gestión y coordinación, que hasta ahora han desempeñado una función capital y que se enfrentan en la actualidad a retos importantes.
- Evidenciar el impacto que están teniendo las políticas públicas de igualdad, mediante la medición de las situaciones sociales de partida y el análisis de su evolución durante el período de vigencia del IV Plan.

## METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN

# 1.2

Al igual que en los anteriores Planes de Igualdad, la metodología utilizada para la elaboración del IV Plan ha fomentado la participación tanto de personas expertas en igualdad y que trabajan en diversas disciplinas como de personas provenientes de diversos ámbitos sociales e institucionales.

El proceso seguido se dividió en dos etapas diferenciadas, la primera se destinó a la definición de la nueva estructura que debía presentar el plan para adaptarse a la Ley para la Igualdad, y la segunda a definir los contenidos concretos del mismo.

### PRIMERA ETAPA (Definición de la Estructura)

- Constitución de un equipo multidisciplinar compuesto por personas con conocimientos de igualdad provenientes del campo del derecho, organización y gestión, antropología, sociología y psicología.

- Creación de un Consejo Asesor que realizó un primer diagnóstico relativo a las debilidades y fortalezas de los anteriores planes de igualdad, así como a las amenazas y oportunidades derivadas tanto de la Ley como de la elaboración del IV Plan.
- Revisión y análisis de documentación relevante (legislación existente sobre igualdad; materiales sobre políticas de igualdad estatales y autonómicas; Planes de Igualdad de la CAE; Programaciones anuales de la Administración General; y Evaluaciones del III PAPME).
- Realización de entrevistas en profundidad a expertas y expertos con el objetivo de conocer sus opiniones acerca de las necesidades que el nuevo Plan debía satisfacer, y sobre cómo concretar las distintas características que la estructura del Plan debía cumplir.
- Dinamización de dos grupos de discusión, uno relativo a la integración entre el PAPME y la Ley, y otro relativo a la gestión y evaluación del IV Plan.

A partir de todo este trabajo se elaboró una propuesta que fue enviada al Consejo Asesor, con el objetivo de que realizara las aportaciones y mejoras necesarias. El documento resultante se presentó de nuevo al Consejo Asesor para su aprobación.

#### SEGUNDA ETAPA (Definición de Contenidos)

- Creación de un equipo de personas con conocimientos en políticas de igualdad.
- Análisis de tres materiales básicos, a partir de los cuales se elaboró el primer borrador del IV Plan: la Ley para la Igualdad, los anteriores PAPMEs y otros Planes de Igualdad.
- Realización de entrevistas en profundidad a representantes significativos (sociales e institucionales) para que realizaran sus aportaciones en cada una de las áreas contempladas en el Plan. A partir de la información recabada se reformuló el borrador que fue contrastado con la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Se enviaron al Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y a la Comisión Consultiva, unas fichas para obtener la valoración de sus integrantes en relación al grado de prioridad y factibilidad de los objetivos y acciones integradas en cada una de las áreas del IV Plan. La finalidad de esta actuación era completar el contraste obtenido anteriormente, obtener una perspectiva más amplia y cuantificable de los objetivos y acciones, así como concretar responsabilidades.
- La información recogida a través de las fichas dio lugar a un segundo borrador que se contrastó en un grupo de trabajo conjunto integrado por las instituciones y los agentes sociales participantes.
- Consulta pública e incorporación de sus aportaciones al documento.

Finalmente, el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco fue aprobado en julio de 2006 por el Consejo de Dirección de Emakunde y en septiembre del mismo año por el Consejo de Gobierno.

Son dos los elementos vertebradores del IV Plan para la Igualdad:

- Cuatro Ejes que centran los grandes pilares de la intervención en materia de igualdad (Mainstreaming, Empoderamiento y Participación sociopolítica, Corresponsabilidad y Conciliación, y Violencia contra las Mujeres).
- Seis Áreas que estructuran los principales ámbitos institucionales de diseño, implantación y ejecución de esas intervenciones (Cultura, Educación, Trabajo, Inclusión Social, Salud y Urbanismo, Transporte Público y Medio Ambiente), así como un Área de Servicios Generales cuyo objetivo es contribuir a la definición de los servicios que constituyen los requisitos básicos para el desarrollo institucional de las políticas de igualdad (creación de condiciones dentro de la Administración y realización de acciones directas dirigidas al tejido social para incrementar su grado de interés, conocimiento, implicación y participación en la implantación, evaluación y reflexión sobre las políticas de igualdad).

A su vez, las áreas están estructuradas en Programas y Objetivos. Los primeros se corresponden con los ámbitos de actuación y definen cómo se concretan los ejes estratégicos en cada área; surgen de la propia Ley para la Igualdad y del diagnóstico de necesidades propio del área. Por su parte, los programas están compuestos por objetivos que definen la realidad social que pretende cambiar, cumpliendo las funciones de priorizar lo que hay que hacer y de concretar lo que se quiere lograr.

El IV Plan también plantea, a modo de modelo o propuesta posible de intervención, y con el fin de facilitar la labor técnica de elaboración de las Planificaciones, dos elementos más: Estrategias y Acciones. Las primeras, describen un enfoque y un proceso de trabajo posible e idóneo a desarrollar para la consecución del objetivo; las segundas son propuestas concretas para el desarrollo de las estrategias y se categorizan en función de las distintas herramientas de intervención que dispone la administración: creación de conocimiento; sensibilización, información y divulgación; formación; creación y adaptación de recursos y servicios; creación y adecuación de normas; y creación y adecuación de mecanismos de seguimiento.

Finalmente, el Plan incluye una serie de Medidas para su Implantación que están relacionadas con el Impulso y la Coordinación así como con los Sistemas de Gestión.

Con respecto a las Estructuras de impulso y coordinación, en algunos casos su creación viene determinada por la Ley para la Igualdad y su concreción, desarrollo y/o fortalecimiento son, también, objetivos a lograr en el período de vigencia del IV Plan. Se trata de estructuras de implantación intrainstitucional, interinstitucional, y social.

En cuanto a los Sistemas de Gestión, los principales mecanismos planteados son la programación (recogida en el artículo 15 de la Ley 4/2005 para la Igualdad) y la evaluación. Concretamente, el Plan recoge la realización de una evaluación de impacto (a través del análisis de la evolución de los indicadores de las áreas) y una evaluación de cumplimiento o resultados (análisis de las actuaciones realizadas por las instituciones en cumplimiento de los objetivos, así como las estructuras y dinámicas de coordinación que se han creado).

El presente informe realiza una evaluación del cumplimiento del IV Plan, y en la medida de lo posible aporta datos sobre algunos indicadores de impacto, que permiten conocer la

situación actual de las mujeres y los hombres en relación a algunos de las problemáticas que el IV Plan aborda.

## **ORGANISMOS RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DEL IV PLAN**

# 1.4

Tal y como se recoge a lo largo de todo el Plan para la Igualdad, la ejecución del mismo es responsabilidad de todos los poderes públicos, estando condicionada ésta por el ámbito de actuación y las competencias que cada uno de los organismos públicos tiene atribuidas. El cuadro siguiente recoge una relación de los organismos públicos implicados en la ejecución del IV Plan. En total son 289 organismos (35 de la Administración General; 3 de la Administración Foral; y 251 de la Administración Local) (1).

---

(1) Si bien la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Institución del Ararteko no tienen una responsabilidad directa en la ejecución del Plan, las dos instituciones han enviado anualmente un resumen de la memoria de actuaciones que presentan al Parlamento Vasco.

## ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VASCA RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DEL IV PLAN

---

### ADMINISTRACIÓN GENERAL

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| DEPARTAMENTOS DE GOBIERNO            | Lehendakaritza; Vicelehendakaritza; Hacienda y Administración Pública; Justicia, Empleo y Seguridad Social; Interior; Industria, Comercio y Turismo; Educación, Universidades e Investigación; Sanidad; Cultura; Ordenación del Territorio y Medio Ambiente; Vivienda y Asuntos Sociales; Transporte y Obras Públicas; y Agricultura y Pesca (2).  |
| ORGANISMOS AUTÓNOMOS                 | Instituto Vasco de Administración Pública/Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea (IVAP/HAAE); Euskal Estatistika Erakundea (EUSTAT); Lanerako Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea (Osalan); Academia de Policía de Euskadi; Helduen Alfabetatze Berreuskalduntzerako Erakundea (HABE); y Soin Ezkuntzarako Euskal Erakundea/Instituto Vasco de Educación Física (SHEE/IVEF).  |
| ENTES PÚBLICOS Y SOCIEDADES PÚBLICAS | Osakidetza; Sociedad de Promoción y Reconversión Industrial S.A. (SPRI); Grupo Ente Vasco de la Energía; EITB; Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea (EJIE, S.A.); Nekazal Ikerketa eta Garapenerako Euskal Erakundea (NEIKER, S.A.); Nekazaritza Garapenerako Institutoa (Mendikoi, S.A.); Ingeniería para el Metro de Bilbao S.A. (IMEBISA); Orquesta de Euskadi; Ingurugiroaren Gestiorako Elkarte Publikoa (IHOBÉ); Vivienda y Suelo Euskadi, S.A. (VISESA); Euskotren; Eusko Trenbide Sarea; Agencia Vasca del Agua; y Egailan. |
| OTROS ORGANISMOS                     | Consejo de Relaciones Laborales; Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea  |

---

### ADMINISTRACIÓN FORAL

|                      |                            |
|----------------------|----------------------------|
| DIPUTACIONES FORALES | Álava, Bizkaia; y Gipuzkoa |
|----------------------|----------------------------|

---

### ADMINISTRACIÓN LOCAL

|                             |                                   |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| AYUNTAMIENTOS               | Álava, Bizkaia; y Gipuzkoa        |
| CUADRILLAS Y MANCOMUNIDADES | Álava, Bizkaia; y Gipuzkoa        |
| OTRAS ENTIDADES MUNICIPALES | Euskadiko Udalen Elkartea (EUDEL) |

---

(2) En la legislatura actual la denominación de los departamentos de Gobierno es la siguiente: Presidencia; Interior; Educación, Universidades e Investigación; Economía y Hacienda; Justicia y Administración Pública; Vivienda, Obras Públicas y Transporte; Industria, Innovación, Comercio y Turismo; Empleo y Asuntos Sociales; Sanidad y Consumo; Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca; y Cultura.



# 2

## **METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN**





Esta segunda parte del informe se centra en los aspectos metodológicos de la evaluación: objetivos; tipos de evaluación realizadas; así como las técnicas de recogida de datos utilizadas y el trabajo de campo realizado.

## OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

# 2.1

El objetivo general es dibujar las tendencias de la Administración Pública Vasca en cuanto a las políticas de igualdad de género durante los cuatro años de vigencia del IV Plan para la Igualdad (2006-2009).

Sus objetivos específicos son:

- Realizar un análisis general de las actuaciones ejecutadas durante los cuatro años de vigencia del IV Plan.
- Analizar el nivel y el grado de intensidad de la ejecución alcanzada en los programas incluidos en los cuatro ejes estratégicos del IV Plan.
- Analizar el grado de implicación de los diversos organismos de la Administración Pública Vasca en la ejecución de los programas incluidos en los cuatro ejes estratégicos.
- Analizar los recursos económicos implicados en la ejecución de los programas incluidos en los cuatro ejes estratégicos.
- Analizar el grado de cobertura de los programas incluidos en los cuatro ejes estratégicos (colectivos destinatarios).
- Analizar el impacto de los programas incluidos en los cuatro ejes estratégicos en sus correspondientes objetivos.

## TIPO DE EVALUACIÓN Y DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

# 2.2

El tipo de evaluación del IV Plan realizada tiene las siguientes características

- Teniendo en cuenta sus funciones: se trata de una evaluación, principalmente, sumativa porque la información recogida sobre los resultados o efectos del Plan se utilizarán, para rendir cuentas al Parlamento Vasco, para hacer una recapitulación de cada año de vigencia del Plan y tomar decisiones sobre el diseño del siguiente Plan. No obstante también tiene cierto carácter formativo en la medida en que las evaluaciones realizadas anualmente podrán guiar las planificaciones que cada año realicen los organismos públicos, a la vez que permitirá diseñar estrategias para aumentar el nivel de compromiso de la Administración Pública Vasca en la evaluación.

- Teniendo en cuenta el momento en que se realiza: es una evaluación post-facto porque se plantea una vez comienza el período de vigencia del IV Plan.
- Teniendo en cuenta la procedencia o composición del equipo de personas responsables de la evaluación: responde a una evaluación externa, realizada por un equipo de investigadoras del Departamento de Psicología Social y Metodología de las CC. del Comportamiento de la UPV/EHU.
- Teniendo en cuenta el contenido o la fase de la política que se evalúa:
  - Se ha realizado una evaluación de implementación, a través del seguimiento de la ejecución del IV Plan. Para ello, se ha recogido información sobre las actuaciones realizadas por los poderes públicos en relación a los ejes estratégicos, las áreas del Plan, los programas, los objetivos señalados en el IV Plan, así como sobre las acciones planteadas (incluidas las recomendadas).
  - Con respecto a la evaluación de objetivos, la recogida de los datos correspondientes a los indicadores de objetivos e impacto mencionados en el IV Plan, finalmente se ha realizado en 2010 (3), por lo que no se dispone de información que permita comparar la situación de partida (2006) con la situación final (2009), sino que este tipo de datos lo que permite es conocer la situación, en diferentes ámbitos, de las mujeres con respecto a los hombres, una vez finalizado el periodo de vigencia del IV Plan. Son datos que además de servir de referencia para situar los programas del presente plan, podrían servir para la evaluación de objetivos del V Plan para la Igualdad.

Se han llevado a cabo cuatro mediciones: que corresponden con el periodo de vigencia del IV Plan: 2006-2007-2008-2009. La petición de información a las instituciones se ha realizado todos los principios de diciembre, disponiendo hasta finales de febrero para la remisión de los cuestionarios cumplimentados.

## TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS Y ANÁLISIS DE DATOS

# 2.3

Los instrumentos de recogida de datos utilizados para llevar a cabo los dos tipos de evaluación señaladas son los siguientes:

- **Evaluación de la implementación del Plan**

La técnica de recogida de datos utilizada ha sido el cuestionario; concretamente se han diseñado 6 cuestionarios (ver anexo), uno para cada herramienta de intervención planteada en el IV Plan:

- Creación de conocimiento
- Sensibilización, información y divulgación

---

(3) La recopilación de información sobre estos indicadores de evaluación ha sido realizada por Helena Ortiz de Lejarazu (Red Kuorum) con la colaboración de las responsables de las Unidades de Igualdad del Gobierno Vasco.

- Formación
- Creación y Adaptación de recursos y Servicios
- Creación y Adecuación de normas
- Creación y Adecuación de mecanismos de seguimiento.

Concretamente, se llevó a cabo una categorización de cada una de las acciones planteadas en el Plan, se establecieron sus respectivos indicadores de evaluación y posteriormente se diseñaron seis cuestionarios, uno por cada categoría establecida. Estos seis cuestionarios se estructuran en dos partes, una común (las 9 primeras preguntas) y otra específica a cada categoría (diseñada en función de los indicadores específicos). Este Sistema de Evaluación y la Metodología es básicamente la misma que la diseñada y utilizada en el II y III Plan (4) por considerar que es el más adecuado a las características de los PAPMEs y a los objetivos de evaluación que se plantean.

#### • Evaluación de los objetivos del Plan

Se han elaborado una serie de indicadores de objetivos siguiendo la siguiente metodología de trabajo:

- a. El primer paso fue realizar una búsqueda exhaustiva de datos disponibles a través de fuentes secundarias. Información disponible en el Eustat, datos recogidos en el informe "*Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi*", datos procedentes de la Evaluación de la Ley para la Igualdad, estudios específicos realizados por Emakunde, etc.
- b. En base a esta documentación, se realizó una primera propuesta, que contenía dos tipos de indicadores:
  - Indicadores existentes, obtenidos de operaciones estadísticas estables, de ámbito autonómico o nacional, o de estudios puntuales realizados por Emakunde.
  - Indicadores nuevos, creados *ad hoc* para cubrir las necesidades de conocimiento derivadas del IV Plan y no disponibles actualmente.
- c. La propuesta fue presentada a un equipo técnico de Emakunde, compuesto por 6 personas expertas, para que durante un período de dos semanas realizaran aportaciones, propuestas de modificación y búsquedas de información complementarias.
- d. Al finalizar el período de trabajo, el grupo participó en un taller durante cuatro horas con el resultado de una segunda propuesta de borrador de indicadores.
- e. El último paso fue contrastar este documento con diversas personas expertas (5) para que realizaran sus aportaciones y de esta manera mejorar la accesibilidad y pragmatismo de la propuesta final.

---

(4) Pueden encontrar información detallada en las evaluaciones de los dos planes de igualdad anteriores.

(5) Una técnica del Eustat y una representante del equipo de la UPV/EHU responsable de "*Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi*".

Los datos recogidos durante los cuatro años de vigencia del IV Plan fueron volcados en sendas bases de datos para posteriormente llevar a cabo un análisis cuantitativo de los datos utilizando el software para análisis estadístico SPSS (versión 17.0). Teniendo en cuenta los objetivos de esta evaluación, el tipo de análisis realizado ha sido de carácter descriptivo.

## PARTICIPACIÓN DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS EN LA EVALUACIÓN

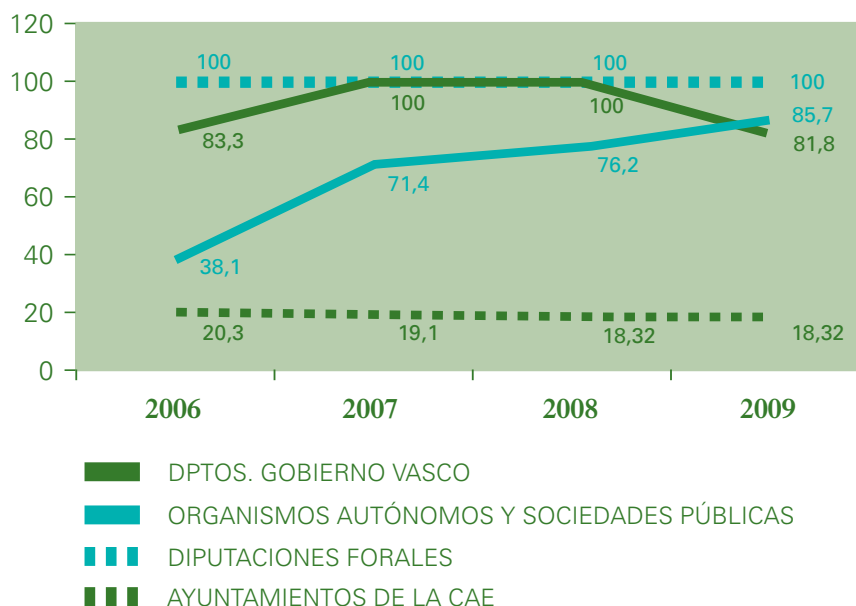
# 2.4

El objetivo de este apartado es mostrar el grado de participación que los organismos públicos implicados en la ejecución del IV Plan han tenido en las sucesivas evaluaciones realizadas durante el periodo de vigencia del mismo (2006-2009).

Los datos presentados en el gráfico 2.1 muestran que en las cuatro evaluaciones realizadas han estado presentes organismos pertenecientes a los tres niveles de la Administración Pública Vasca (Administración General, Administración Foral, Administración Local).

Con respecto a los 12 departamentos del Gobierno Vasco (11 en el año 2009), el porcentaje medio de participación de estos organismos ha sido del 91,27%.

**GRÁFICO 2.1.** Participación de los organismos públicos en la evaluación (2006-2009)



En el conjunto de los cuatro años, el número de organismos de la Administración General que se han implicado en la ejecución del Plan han sido 33 (94,28%), siendo el porcentaje medio de participación en las evaluaciones realizadas de estos organismos del 72,85%.

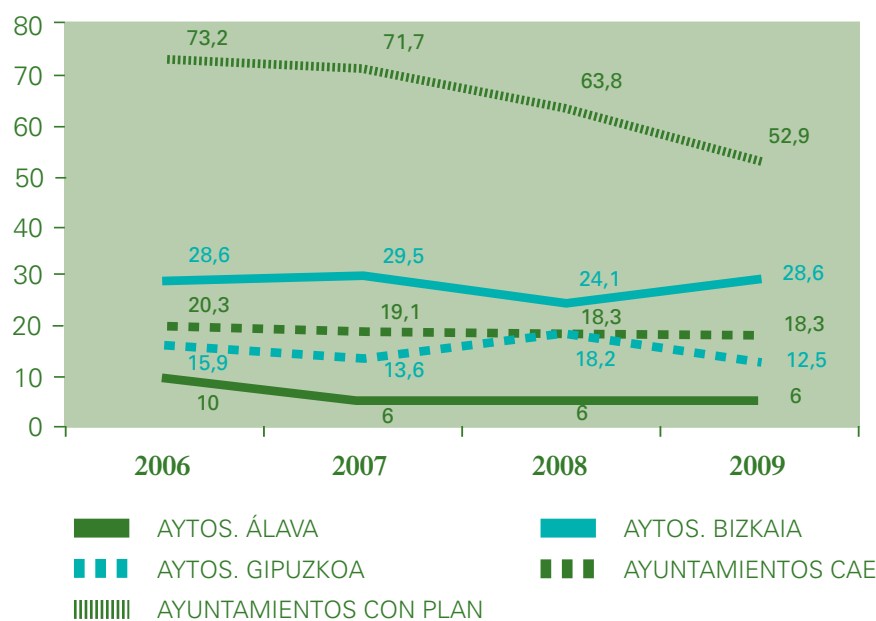
Las tres diputaciones forales han participado en las cuatro evaluaciones realizadas.

En cuanto al nivel de participación de la Administración Local, el gráfico muestra un nivel de participación similar en los cuatro años, con una participación media del 19,01% del total de ayuntamientos de la CAE.

Como puede observarse en el gráfico es en Gipuzkoa donde se han producido mayores fluctuaciones de participación, entre el 18,2% y el 12,5%.

Si bien la representación de los ayuntamientos de la CAE en estas evaluaciones es muy baja, 19,01%, realmente el dato relevante es el referido al porcentaje de ayuntamientos con Plan para la Igualdad que han participado en estas evaluaciones, que en definitiva son quienes están impulsando las políticas de igualdad municipales. En este caso, su participación ha ido decreciendo a medida que avanzaba el periodo de vigencia del IV Plan (73,2% en 2006 y 52,9% en 2009). La participación media en la evaluación de los ayuntamientos con Plan para la Igualdad ha sido del 65,4%.

**GRÁFICO 2.2.** Participación de los ayuntamientos de los tres territorios (2006-2009)



El porcentaje medio de población de la CAE representada por los ayuntamientos que han participado en las diversas evaluaciones ha sido de aproximadamente el 68%.

Los datos aportados en este apartado sobre la participación de los organismos públicos en la evaluación indican que:

- Se ha contado con la presencia de organismos de los tres niveles de la Administración, lo que ha permitido conocer las diferentes tendencias en cuanto a políticas de igualdad se refiere.
- La participación más estable se ha dado en los departamentos del Gobierno Vasco y en las diputaciones forales.

- Como dato destacable positivo sería el incremento de la participación de los organismos autónomos, entes públicos, sociedades públicas y otros organismos.
- Un dato negativo a subrayar es el descenso paulatino de la participación por parte de la Administración Local. Sin embargo, si bien esto ha producido sesgos en cuanto a los resultados cuantitativos globales y los correspondientes a este nivel de la Administración, no parece probable que haya afectado a los resultados sobre las tendencias de políticas locales de igualdad porque éstas han permanecido estables durante las cuatro evaluaciones realizadas, independientemente del número de ayuntamientos que han participado.

# 3

## **RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN**





Esta tercera parte del informe donde se presentan los resultados encontrados en la evaluación global del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, está estructurada en seis partes.

La primera muestra las tendencias generales observadas en el conjunto de las actuaciones llevadas a cabo por los poderes públicos durante los cuatro años de vigencia del IV Plan para la Igualdad, en relación a los ejes estratégicos, las áreas de intervención, los programas, las herramientas de intervención utilizadas y los colectivos que han sido destinatarios de las actuaciones realizadas.

La segunda parte muestra una panorámica sobre las actuaciones que durante estos cuatro años se han llevado a cabo con el fin de poder ejecutar el IV Plan. Se trata de actuaciones necesarias, de obligado cumplimiento (están sustentadas en diversos artículos de la Ley para la Igualdad) y que el propio Plan considera fundamentales porque sin estas actuaciones no es posible su implantación: la creación y puesta en marcha de Unidades Administrativas para la igualdad de mujeres y hombres; Estructuras de coordinación intrainstitucional para la igualdad de mujeres y hombres; Estructuras de implantación interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres; y Estructuras de implantación Social para la participación de las mujeres y del movimiento asociativo en las políticas públicas.

Además también aporta información sobre el grado de utilización por parte de los organismos públicos de los principales mecanismos de gestión del IV Plan, los Planes de Igualdad y la Evaluación. Además de ser instrumentos de gestión también permiten concretar, acercar a la realidad de cada organización, de cada territorio, las líneas de actuación, los programas y objetivos que el propio plan plantea.

Las otras cuatro partes están dedicadas a mostrar las tendencias de las actuaciones llevadas a cabo en cada uno de los Ejes Estratégicos definidos en el IV Plan: Mainstreaming; Empoderamiento y Participación Sociopolítica; Conciliación y Corresponsabilidad; y Violencia contra las Mujeres.

En la evaluación de estos cuatro ejes, se han utilizado cuatro indicadores:

- El grado de intensidad de la ejecución de los programas: se comparan el número de actuaciones realizadas en el programa objeto de análisis con la media de actuaciones en el conjunto de los programas del eje objeto de la evaluación.
- Los organismos públicos implicados en la ejecución de los programas: se comparan el número de organismos implicados en la ejecución de este programa (también diferenciando los tres niveles de la administración) con la media de organismos implicados en el conjunto de los programas del eje objeto de la evaluación.
- El grado de cobertura que han tenido estos programas: se muestran los colectivos que han participado en las actuaciones realizadas en cada programa.
- Los recursos económicos implicados en la ejecución de estos programas: se compara el gasto medio realizado en el programa con el gasto medio realizado en el conjunto de los programas del eje objeto de la evaluación.

Estos cuatro indicadores en su conjunto permiten:

1. Analizar con mayor profundidad el grado de ejecución de las políticas de igualdad sobre empoderamiento de las mujeres, conciliación y corresponsabilidad y violencia contra las mujeres, en la medida que evidencia los desequilibrios en la ejecución de unos programas y otros, así como los desajustes entre las líneas de intervención propuestas por el IV Plan y las realizadas por los propios organismos públicos.

2. Deducir si se están llevando a cabo políticas transformadoras o conservadoras (por ejemplo, ¿se llevan a cabo políticas que buscan la conciliación para las mujeres o que buscan la corresponsabilidad de mujeres y hombres?).
3. Conocer el enfoque de los programas que se impulsan: ¿tratan de llegar a la raíz de los problemas que afectan a las mujeres o más bien actúan sobre el síntoma (por ejemplo, los programas de empleo, ¿incluyen actuaciones que intervengan sobre los obstáculos culturales y sociales que contribuyen a la falta de igualdad y equidad de mujeres y hombres en el empleo?).
4. Conocer los niveles de prevención que están priorizando: en el ámbito de la violencia, ¿se prioriza la prevención primaria (programas educativos), la terciaria (programas asistenciales), ambas?
5. Teniendo en cuenta los niveles competenciales de los distintos organismos públicos, ¿puede afirmarse que su grado de implicación es el suficiente como para poder producir cambios en la situación de mujeres y hombres?
6. Conocer qué espacio ocupan las políticas específicas dirigidas a los colectivos de mujeres más vulnerables, con riesgo de exclusión y de discriminación múltiple, dentro de la totalidad de las políticas de igualdad que se están desarrollando.
7. Llevar a cabo una valoración acerca de la potencialidad de los programas desarrollados para transformar las mentalidades y valores de la sociedad, tradicionalmente sexistas, en valores de igualdad y equidad social.

Además, estos cuatro indicadores, también permitían en cierta medida y tal vez con un mayor plazo de tiempo, relacionar el nivel de ejecución de los programas con sus indicadores de resultados y de impacto. Este objetivo de evaluación partía de la siguiente hipótesis:

*El impacto de un programa sobre la situación de mujeres y hombres que busca corregir y/o transformar será mayor, cuantas más actuaciones relacionadas con el mismo se realicen; cuando se ejecute desde un mayor número de organismos, con competencias en el ámbito de actuación; cuanto mayor sea el número de personas, del colectivo o colectivos implicados, a las que alcance; y cuántos más recursos económicos tenga a su disposición.*

Sin embargo, una vez finalizado el periodo de vigencia del IV Plan, la falta de disponibilidad de datos sobre los indicadores fijados en el propio Plan, impiden llevar a cabo análisis que permitan relacionar los cuatro indicadores mencionados con los indicadores de resultados y de impacto.

Además, la falta de una cultura de sistematización en la recogida de este tipo de datos, por parte de los distintos organismos públicos, tampoco ha posibilitado recopilar datos que permitiesen comparar la situación de partida (antes de aprobar el IV Plan) con la situación final (una vez cumplido el periodo de vigencia del Plan).

En su lugar, en el caso de los ejes de Empoderamiento y Participación Sociopolítica, Conciliación y Corresponsabilidad, y Violencia contra las mujeres, se ha optado por acompañar a los resultados obtenidos en estos cuatro indicadores, y siempre que ha sido posible, de un breve diagnóstico acerca de la situación de mujeres y hombres en el ámbito donde el programa en cuestión busca intervenir.

Para finalizar, queremos subrayar la importancia de que en la lectura de los datos referidos a la cobertura de los programas (número de personas de distintos colectivos que han participado en los programas) así como al coste económico de los distintos programas, se tenga en cuenta que los datos que se aportan "son todos los que están pero no están

todos los que son". Por ello, estos indicadores se han utilizado para poder deducir cuáles han sido los colectivos y los programas priorizados por los organismos públicos, lo que nos permite poder hablar de tendencias en las políticas de igualdad.

## TENDENCIAS GENERALES EN LAS ACTUACIONES REALIZADAS

# 3.1

### CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS

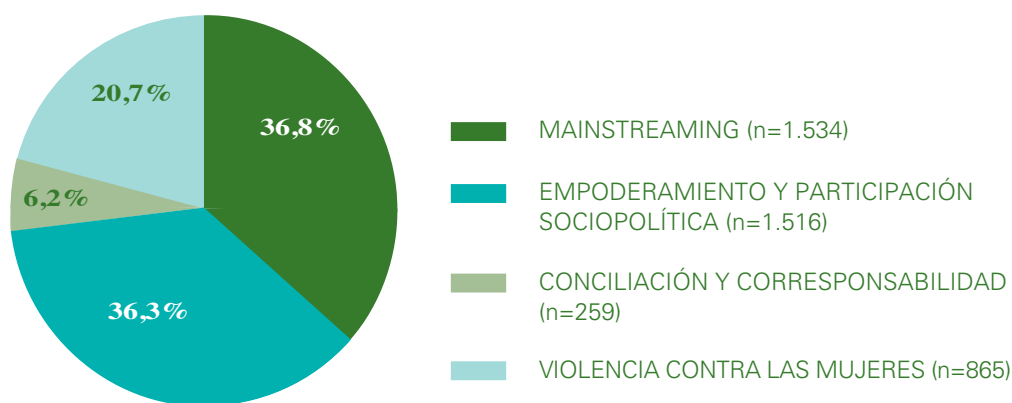
## 3.1.1

Este apartado aporta información que permite conocer las tendencias generales de las actuaciones llevadas a cabo por los poderes públicos durante los cuatro años de vigencia del IV Plan para la Igualdad. Concretamente, se aporta información cuantitativa relacionada con los ejes estratégicos (Mainstreaming, Empoderamiento, Conciliación y Corresponsabilidad y Violencia contra las mujeres), las áreas, los programas y las herramientas de intervención utilizadas, así como los colectivos destinatarios de sus actuaciones.

### EJES ESTRATÉGICOS

La información aportada por los organismos públicos indica que durante los cuatro años de vigencia del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres han realizado 4.175 actuaciones, siendo esta su distribución entre los cuatro ejes estratégicos contemplados en el IV Plan.

**GRÁFICO 3.1.** Actuaciones realizadas en cada eje (2006-2009)



Según se desprende de los datos presentados en el gráfico, durante el periodo de vigencia del IV Plan, los organismos públicos han priorizado la ejecución de actuaciones dirigidas a la implantación del mainstreaming de género dentro de las Administraciones Públicas Vascas, así como al empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres; ambos ejes aglutinan un 73,1% de las actuaciones realizadas (n=3.050).

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN

En cuanto a las áreas de intervención, el IV Plan establece seis áreas, si bien por razones exclusivamente prácticas en el diseño de su evaluación se han considerado nueve:

- Medidas para implementar el IV Plan
- Sistemas de Gestión
- Servicios Generales para la Igualdad
- Cultura
- Educación
- Trabajo
- Inclusión Social
- Salud
- Urbanismo y Medio Ambiente

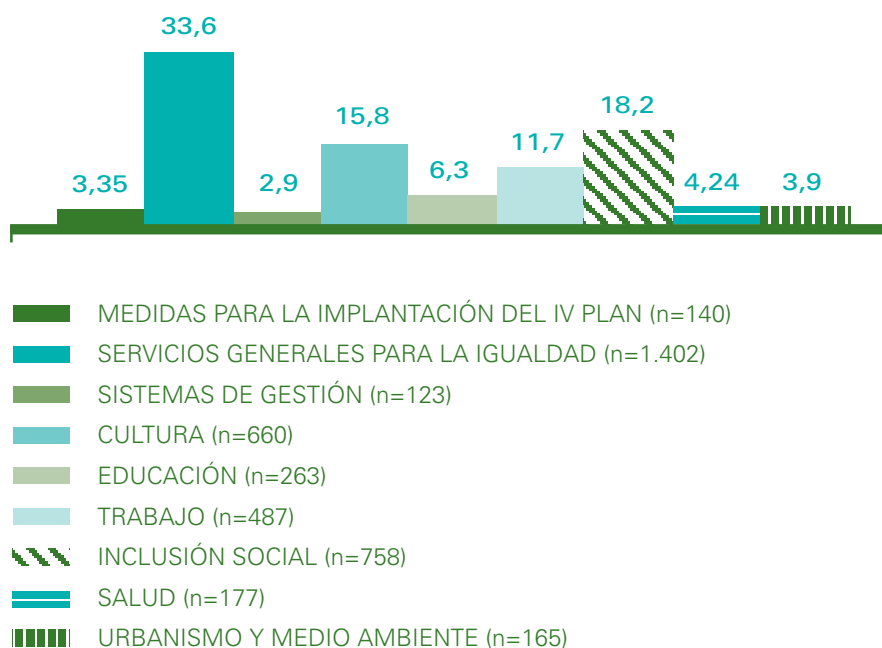
Las dos primeras áreas recogen acciones de obligado cumplimiento porque así lo establece la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y podría decirse que su ejecución es condición *sine qua non* para lograr los objetivos planteados en el IV Plan. Como ya se menciona anteriormente, contemplan la implantación de estructuras intrainstitucionales, interinstitucionales y de implantación social, así como la puesta en marcha de planes o programas de igualdad y su correspondiente evaluación.

La tercera área, Servicios Generales para la Igualdad, incluye dos tipos de actuaciones, las que permiten crear condiciones dentro de la administración para el desarrollo de políticas de igualdad; y otras, dirigidas al tejido social, con la finalidad de incrementar el grado de interés, conocimiento, implicación y participación en la implantación, evaluación y reflexión sobre las políticas para la igualdad.

Las otras seis áreas, se corresponden con los ámbitos funcionales de intervención de la administración a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad. Se trata de áreas presentes en las administraciones de forma fácilmente reconocible en sus estructuras concretas. Además, estas seis áreas están recogidas en el Título III de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Las actuaciones realizadas en las nueve áreas señaladas se recogen en el siguiente gráfico.

**GRÁFICO 3.2.** Actuaciones realizadas en cada área (2006-2009)



Los datos recogidos en el gráfico muestran que cuatro de cada 10 actuaciones llevadas a cabo en estos cuatro años ( $n=1.665$ ; 39,85%) estaban dirigidas a dotar a las Administraciones Públicas Vascas de estructuras, herramientas y recursos organizativos, formativos y normativos que promovieran y facilitaran la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

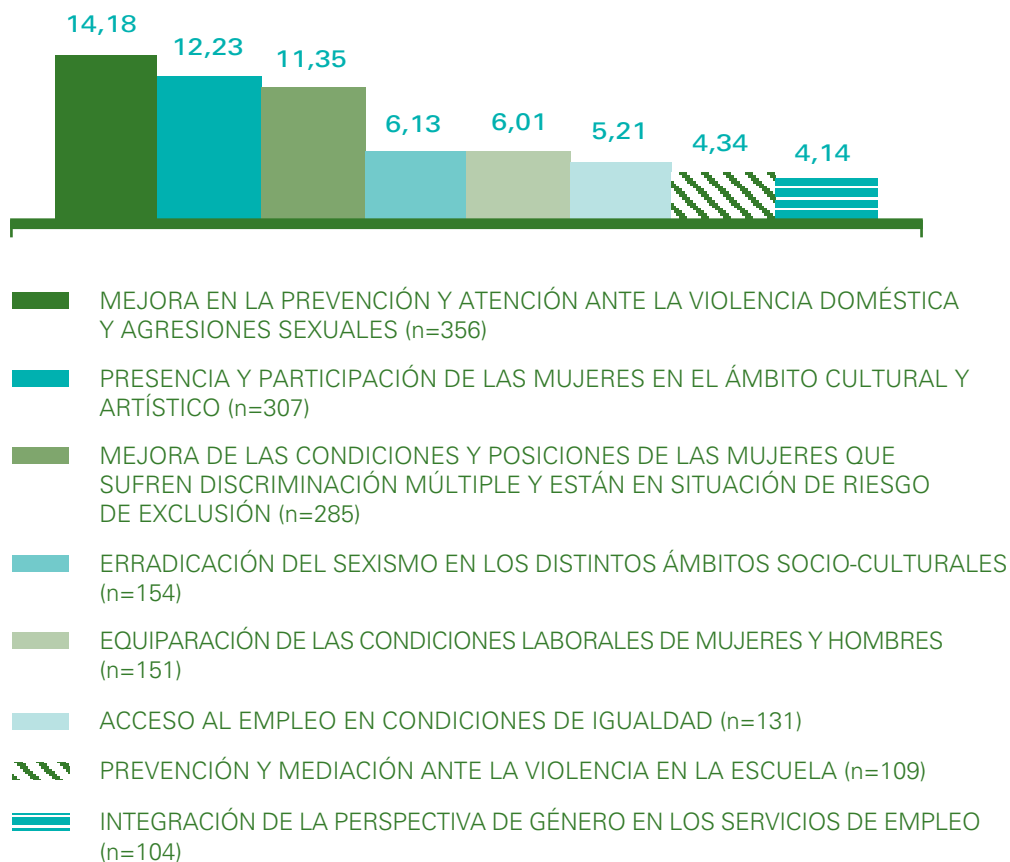
En cuanto a las áreas de intervención, propiamente dichas, las tres áreas que aglutinan mayores porcentajes de actuaciones son: Inclusión Social ( $n=758$ ; 18,2%); Cultura ( $n=660$ ; 15,8%); y Trabajo ( $n=487$ ; 11,7%).

### PROGRAMAS DEL IV PLAN

En cuanto a los programas donde los organismos públicos han llevado a cabo mayor porcentaje de actuaciones, el IV Plan sólo define programas en las seis áreas de intervención propiamente dichas (las señaladas en la Ley para la Igualdad); por tanto, en este apartado únicamente se han tenido en cuenta las actuaciones realizadas en estas 6 áreas ( $n=2.510$ ).

El análisis de los datos aportados en los cuatro años de vigencia del Plan muestra que hay ocho programas que aglutinan casi las dos terceras partes del total de actuaciones realizadas. El siguiente gráfico recoge esta información.

**GRÁFICO 3.3.** Principales programas del IV Plan abordados (2006-2009): 63,59% del total



Aunque en un número bastante inferior, en los 19 programas restantes también se han ejecutado actuaciones. De estos programas es de destacar el escaso número de actuaciones realizadas en estos seis programas ( $\leq 20$ ):

- Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras escolares (n=14)
- Fomento en el alumnado de corresponsabilidad y ética del cuidado (n=12)
- Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal (n=9)
- Promoción de un nuevo modelo de organización social (n=8)
- Reducir la carga de trabajo en el ámbito doméstico derivado del cuidado de personas con problemas de salud (n=6)
- Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres al espacio público (n=1)

## OBJETIVOS DEL IV PLAN

En relación a los objetivos del IV Plan donde han intervenido los organismos públicos, señalar que de los 76 objetivos que contempla el plan, hay 10 que aglutinan un 56,76% (n=2.370) del total de actuaciones realizadas en estos cuatro años de vigencia del Plan:

- Facultar a la organización para la integración de la perspectiva de género (n=638)
- Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad (n=307)
- Incrementar y potenciar el tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad (n=302)
- Impulso de estructuras de igualdad y coordinación (n=246)
- Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia (n=192)
- Aumentar el grado de interés e implicación de la sociedad en políticas de igualdad (n=176)
- Eliminar imágenes y contenidos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres (n=148)
- Integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo (n=102)
- Adecuar los recursos destinados a las personas con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos (n=162)
- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales en los municipios de la CAE (n=97)

## HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN UTILIZADAS

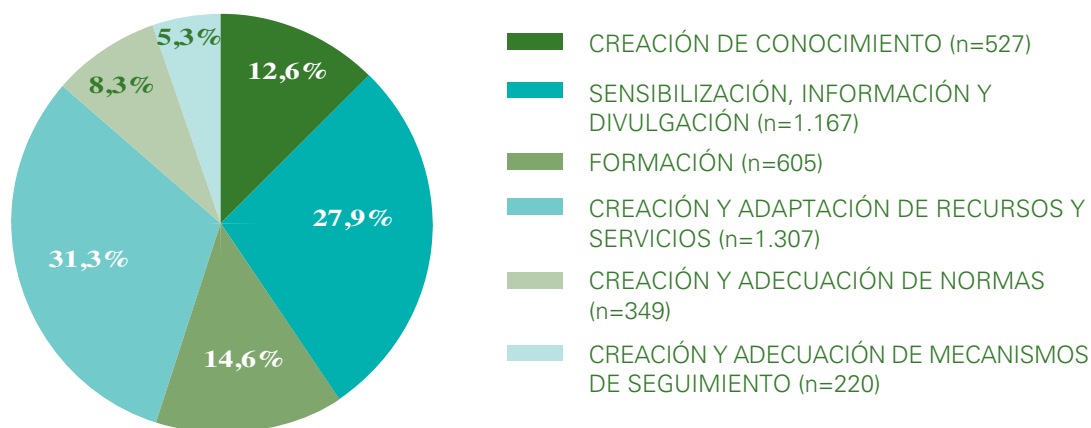
Las acciones concretas planteadas en el IV Plan, bien las de obligado cumplimiento como aquellas otras que aparecen definidas como recomendadas, están categorizadas en función de las distintas herramientas de intervención que dispone la administración y que son las siguientes:

- Creación de conocimiento
- Sensibilización, información y divulgación
- Formación
- Creación y adaptación de recursos y servicios
- Creación y adecuación de normas
- Creación y adecuación de mecanismos de seguimiento

Estas herramientas son necesarias para poder implementar los diversos programas planteados en el Plan, si bien son muy diferentes los recursos que su utilización requiere, así

como sus efectos o su impacto. Por tanto, la utilización de unas u otras estarían mostrando, de forma indirecta, el grado de implicación de los Poderes Públicos para llevar a cabo actuaciones que permitan avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de actuaciones realizadas que se corresponde con cada una de estas herramientas de intervención.

**GRÁFICO 3.4. Herramientas de intervención utilizadas (2006-2009)**

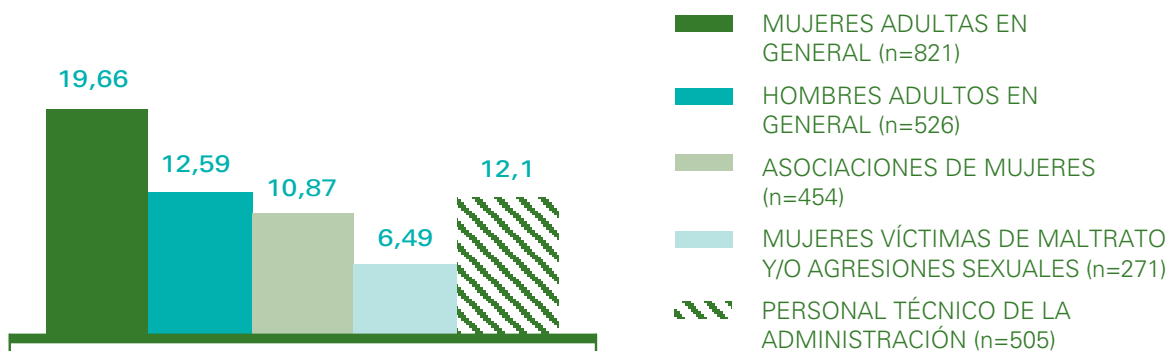


Las principales herramientas de intervención utilizadas por los organismos públicos para aplicar sus políticas de igualdad han sido creación y adaptación de recursos y servicios y sensibilización, información y divulgación (31,3% y 27,9%, respectivamente).

### COLECTIVOS DESTINATARIOS

De los 140 colectivos potencialmente receptores de las actuaciones llevadas a cabo por los Poderes Públicos, hay 5 que han sido los principales colectivos destinatarios de las actuaciones realizadas y que se muestran en el siguiente gráfico.

**GRÁFICO 3.5. Colectivos receptores del mayor porcentaje de actuaciones. (2006-2009)**





**NIVEL DE EJECUCIÓN  
DEL IV PLAN ALCANZADO**

**3.1.2**

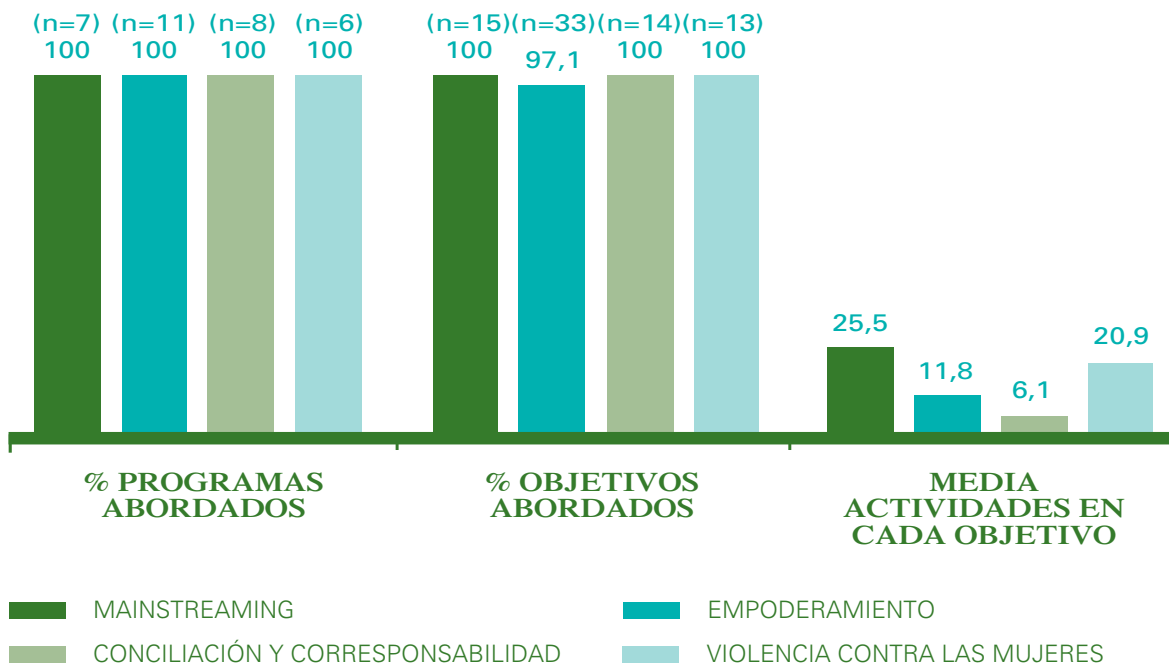
Se presentan los resultados obtenidos en cuanto al nivel de ejecución alcanzado en los programas y objetivos explicitados en el IV Plan, es decir las áreas de Servicios Generales para la Igualdad y las 6 áreas de intervención propiamente dichas.

El Plan plantea la implementación de 32 programas y 76 objetivos, distribuidos entre las áreas mencionadas en el párrafo anterior, como puede comprobarse en el siguiente cuadro.

| AREAS   | MAINSTREAMING |           | EMPODERAMIENTO |           | CONCILIACIÓN Y<br>CORRESPONSABILIDAD |           | VIOLENCIA |           | TOTALES   |           |
|---|---------------|-----------|----------------|-----------|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|   | PROG.         | OBJ.      | PROG.          | OBJ.      | PROG.                                | OBJ.      | PROG.     | OBJ.      | PROG.     | OBJ.      |
| Servicios<br>Generales<br>para la<br>Igualdad             | -             | 2         | -              | 2         | -                                    | 2         | -         | 2         | 0         | 8         |
| Cultura   | 1             | 1         | 3              | 6         | 1                                    | 1         | 1         | 2         | 6         | 10        |
| Educación   | 1             | 2         | 2              | 5         | 2                                    | 3         | 1         | 2         | 6         | 12        |
| Trabajo   | 1             | 1         | 2              | 6         | 2                                    | 3         | 1         | 1         | 6         | 11        |
| Inclusión<br>Social                                       | 1             | 1         | 1              | 7         | 1                                    | 1         | 1         | 3         | 4         | 12        |
| Salud   | 2             | 5         | 1              | 4         | 1                                    | 2         | 1         | 1         | 5         | 12        |
| Urbanismo<br>Transporte<br>Público y<br>Medio<br>Ambiente | 1             | 3         | 2              | 4         | 1                                    | 2         | 1         | 2         | 5         | 11        |
| <b>TOTAL</b>  | <b>7</b>      | <b>15</b> | <b>11</b>      | <b>34</b> | <b>8</b>                             | <b>14</b> | <b>6</b>  | <b>13</b> | <b>32</b> | <b>76</b> |

Una vez mostrados el número de programas y objetivos planteados en cada una de las áreas señaladas, el siguiente gráfico muestra el porcentaje de programas y objetivos abordados en cada uno de los ejes estratégicos, así como la media de actividades realizadas en cada uno de los objetivos.

**GRÁFICO 3.6.** Porcentaje de programas y objetivos abordados y media de actuaciones realizadas en cada objetivo, por ejes (2006-2009)

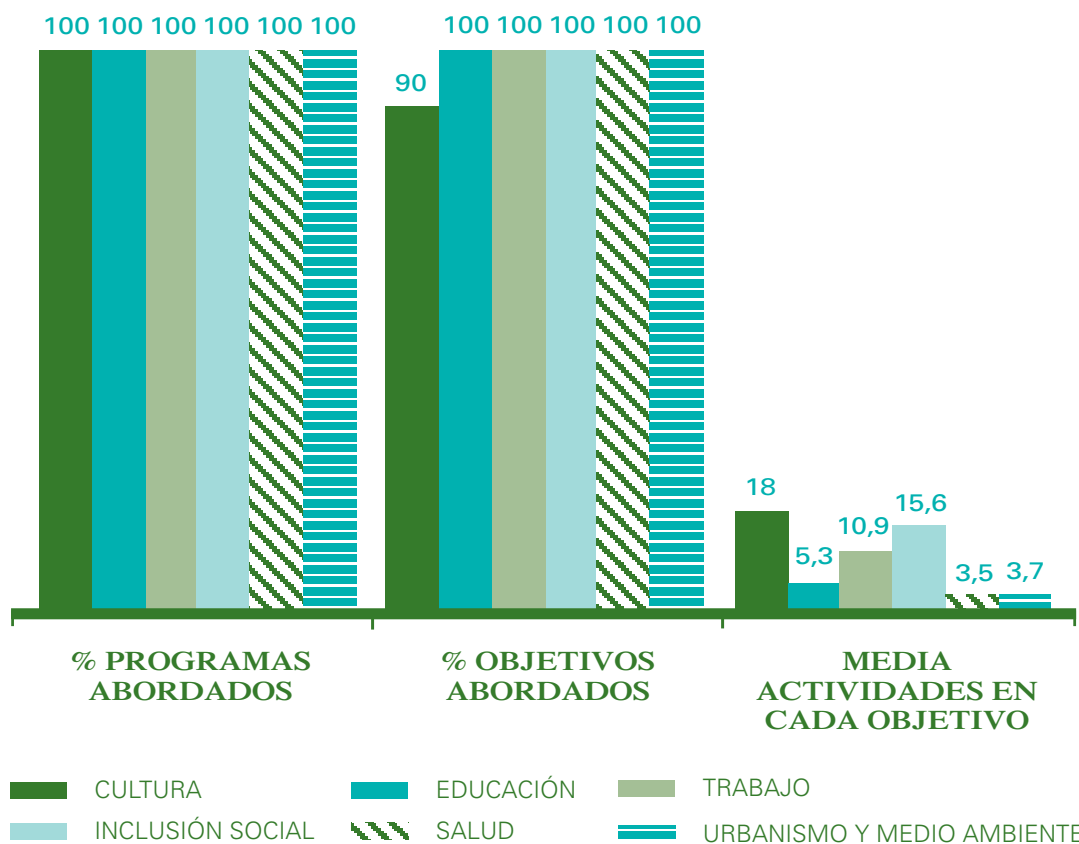


Los datos del gráfico indican que el nivel de ejecución de programas y objetivos más alto corresponde a los ejes Mainstreaming y Violencia contra las mujeres porque se han llevado a cabo actuaciones en el 100% de los programas y objetivos planteados en el Plan, a la vez que son los ejes con la media de actividades más alta por cada objetivo (25,5 y 20,9, respectivamente).

En el caso del eje Conciliación y Corresponsabilidad, si bien se han llevado a cabo actuaciones en todos sus programas y objetivos, la media de actividades por objetivo realizada (6,1) es la más baja de los cuatro ejes y estaría indicando un grado de ejecución débil, con actuaciones, en algunos casos, poco consolidadas e inestables (menos de 2 actuaciones al año por cada objetivo).

Dado que las 6 áreas de intervención contempladas en el IV Plan constituyen los ámbitos funcionales de intervención de la Administración a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad, se ha considerado interesante mostrar cuál ha sido el nivel de ejecución total de programas y objetivos en cada una de estas 6 áreas de intervención, en el conjunto de los cuatro años de vigencia de este IV Plan para la Igualdad.

**GRÁFICO 3.7.** Porcentaje de programas y objetivos abordados y media de actuaciones realizadas en cada objetivo, por área de intervención (2006-2009)



Los siguientes datos en relación al nivel de ejecución de las seis áreas muestran que:

- En las seis áreas se han realizado actuaciones en el 100% de sus programas.
- Salvo en el área de Cultura, en las otras cinco se han llevado a cabo actuaciones en el 100% de sus objetivos.
- Los objetivos de las áreas de cultura, inclusión social y trabajo han recibido la media de actividades más elevada (18, 15,6; y 10,9, respectivamente).

Los resultados presentados en ambos gráficos muestran que durante estos cuatro años se han abordado con mayor o menor intensidad todos los programas del IV Plan y todos sus objetivos salvo "Participación equilibrada de mujeres y hombres en los medios de comunicación".

Una vez mostrada una panorámica general sobre las actuaciones ejecutadas por la Administración Pública Vasca en relación al IV Plan, los siguientes bloques de resultados aportarán información que permita conocer con mayor profundidad la tendencia en las políticas de igualdad impulsadas desde la administración durante los cuatro años de vigencia del IV. Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAPV.

## ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA IMPLANTACIÓN DEL IV PLAN

# 3.2

### MEDIDAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN DEL IV PLAN

## 3.2.1

El IV Plan señala como aspecto fundamental para su implantación en los distintos niveles institucionales la creación y puesta en marcha de una serie de estructuras que permitan el impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, así como la coordinación intrainstitucional e interinstitucional, y que son las siguientes:

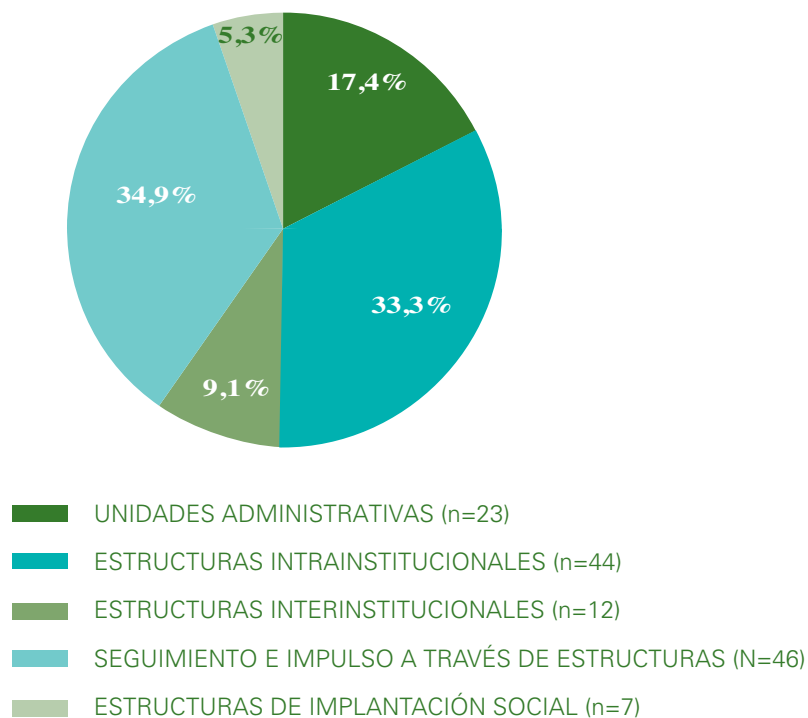
- **Unidades Administrativas para la igualdad de mujeres y hombres:** les corresponde promover la implantación de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres, así como impulsar y elaborar el programa de actuación en desarrollo del Plan, así como prestar asistencia técnica y/o asesoramiento al resto de órganos y entes dependientes del organismo público en cuestión.
- **Estructuras de coordinación intrainstitucional para la igualdad de mujeres y hombres:** en el caso de la Administración General, están dirigidas a la creación de conocimiento en torno al grado de implantación y la gestión de las políticas de igualdad en las diferentes áreas, compartir experiencias, coordinar e impulsar las actuaciones interdepartamentales, desarrollar habilidades y crear herramientas en este ámbito; en la Administración Foral y Local está previsto que se encarguen de gestionar la programación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad y de impulsar una acción interdepartamental coordinada en esta materia.
- **Estructuras de implantación interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres:** son órganos encargados de coordinar las políticas y programas en materia de igualdad que desarrollen los tres niveles de la Administración Pública Vasca.
- **Estructuras de implantación Social para la participación de las mujeres y del movimiento asociativo en las políticas públicas:** en términos generales, algunas de sus funciones podrían ser, entre otras, asesorar a las Administraciones Públicas Vascas en materia de igualdad; realizar informes respecto a los planes de igualdad y proyectos normativos que en esta materia se realicen; impulsar la cooperación entre asociaciones de mujeres; y promover el empoderamiento de las mujeres.

Durante los cuatro años de vigencia del IV Plan, los distintos organismos públicos han informado de la ejecución de 132 actuaciones relacionadas con el impulso y coordinación del IV Plan.

En el siguiente gráfico se observa que la mayor parte de las actuaciones han tenido como finalidad, la creación de estructuras de carácter intrainstitucional dirigidas a impulsar las políticas de igualdad dentro de las instituciones (n=44; 33,3%); o el seguimiento e impulso de políticas de igualdad a través de las diferentes estructuras de coordinación existentes (n=46; 34,9%). La creación de unidades administrativas de igualdad también ha sido un tipo de actuación relevante de cara al impulso de los planes y políticas de igualdad

(n=23; 17,4%). Para obtener información más detallada, pueden consultarse las memorias anuales.

**GRÁFICO 3.8.** Medidas para implantar el IV Plan (2006-2009)



## PROGRAMACIÓN Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN

### 3.2.2

El IV Plan plantea la programación y evaluación como los principales mecanismos para gestionar el IV Plan. Por ello, se ha considerado fundamental recoger información que permita hacer un seguimiento sobre el grado en que los diversos organismos públicos están haciendo uso de ambos mecanismos. Entre 2006 y 2009 se han llevado a cabo 45 actuaciones relacionadas con la programación (Planes y/o Programas de Igualdad) y 44 relacionadas con la evaluación de políticas de igualdad de mujeres y hombres.

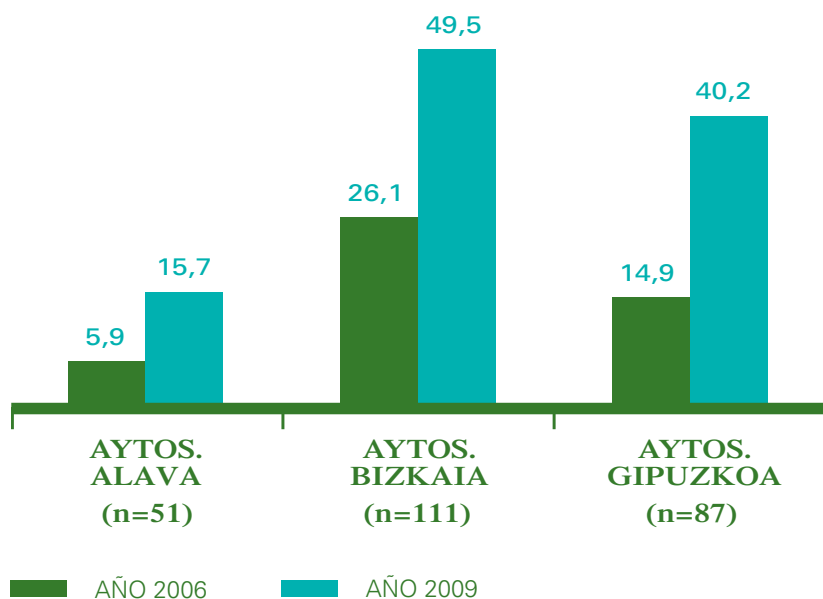
#### PROGRAMACIÓN

Una vez finalizado el IV Plan para la Igualdad, los distintos datos recabados indican que en la Administración General todos los departamentos de Gobierno, anualmente, han ido elaborando documentos programáticos.

En el caso de la Administración Foral, las tres cuentan con un Plan para la Igualdad: Álava ha aprobado en 2010 el tercer Plan para la Igualdad; Bizkaia aprobó su tercer Plan en octubre de 2009; y Gipuzkoa aprobó su segundo Plan en diciembre de 2008.

Por lo que respecta a la Administración Local, al finalizar el IV Plan 68 ayuntamientos (6) y seis mancomunidades (29 ayuntamientos) (7) cuentan con un Plan para la Igualdad; 57 ayuntamientos más que en el primer año de vigencia del Plan (2006). Este incremento se refleja, en los tres territorios, tal y como puede observarse en el siguiente gráfico, donde se comparan el porcentaje de ayuntamientos con plan en cada territorio en 2006 y en 2009: Álava incrementa 9,8 puntos; Bizkaia 23,4; y Gipuzkoa 25,3.

**GRÁFICO 3.9.** Porcentaje de ayuntamientos con Plan de Igualdad, por territorios: comparativa año 2006-2009

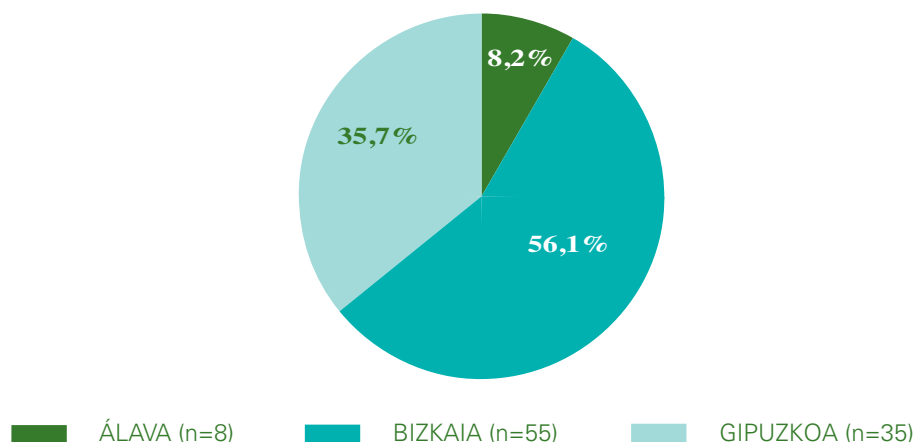


En cuanto la presencia de ayuntamientos con plan en los tres territorios de la CAE, los datos presentados en el gráfico indican que Bizkaia es el territorio con mayor presencia; más de la mitad de los ayuntamientos con plan se ubican en este territorio.

(6) **Álava** (Alegria-Dulantzi; Amurrio; Artziniega; Ayala-Aiara; Elburgo-Burgelu; Laudio; Okondo; Vitoria-Gasteiz); **Bizkaia** (Abadiño; Abanto-Zierbena; Amorebieta-Etxano; Areatza; Arrigorriaga; Artea; Balmaseda; Barakaldo; Basauri; Bedia; Bermeo; Berriz; Bilbao; Dima; Durango; Elorrio; Erandio; Ermua; Galdakao Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Güeñes; Leioa; Lekeitio; Mungia; Muskiz; Sestao; Trapaga; Ugao-Miraballes Urduña/Orduña; Zaldibar; Zalla; Zierbena); **Gipuzkoa** (Andoain; Anoeta; Aretxabaleta; Arrasate; Astigarraga; Azkoitia; Azpeitia; Bergara; Donostia-San Sebastián; Eibar; Errenteri; Hernani; Hondarribia; Irún; Itsasondo; Ordizia; Sorluze; Tolosa; Zarautz; Zegama; Zumaia; Zumarraga).

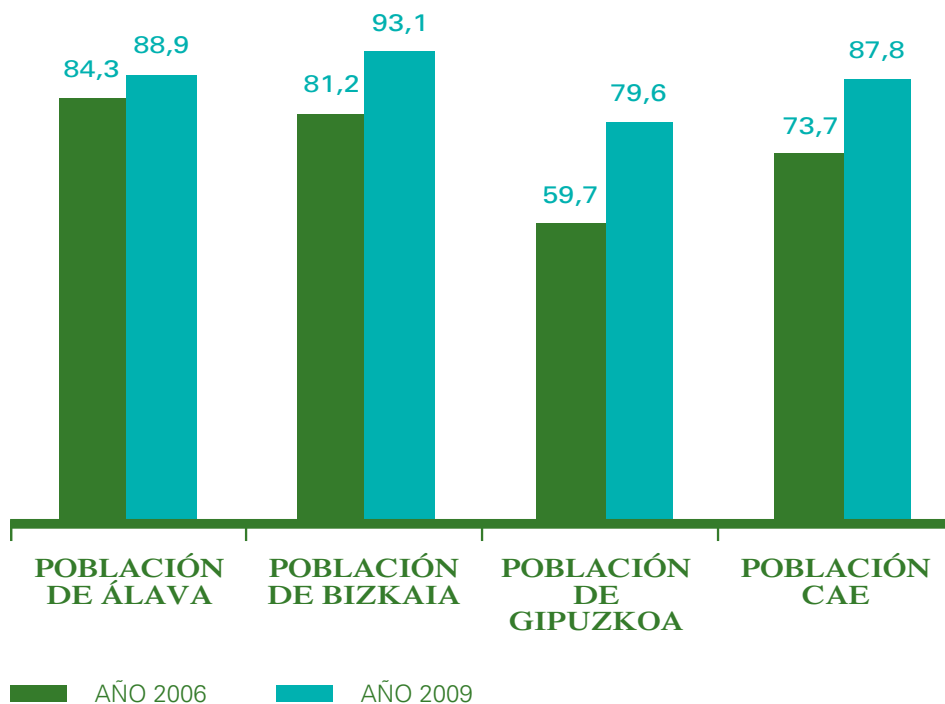
(7) **Mancomunidad de Encartaciones** (Artzentales; Karrantza; Galdames; Lanestosa; Sopuerta; y Turtzioz); **Mancomunidad de Busturialdea** (Arratzu; Kortezubi; Mendata; y Muxika); **Mancomunidad de Uribe-Kosta** (Barrika; Berango; Gorliz; Lemoiz; Plentzia; Sopelana; y Urduliz); **Bideberri Eskualdea** (Antzuola, Elgeta y Leintz-Gatzaga); **Mancomunidad de Debarrena** (Mallabia, Elgoibar, Mendaro, Deba, Mutriku); **Mancomunidad de Uggasa** (Ezkio-Itsaso; Legazpi; Urretxu; Zumarraga).

**GRÁFICO 3.10.** Distribución de municipios con Plan de Igualdad, por los tres territorios de la Comunidad Autónoma Vasca (2009)



También es en Bizkaia donde más ciudadanas y ciudadanos cuentan con un Plan para la Igualdad (93,06%), tal y como refleja el siguiente gráfico. Los datos también muestran que con respecto al año 2006 (primer año de vigencia del IV Plan), el porcentaje de población que dispone de un Plan para la Igualdad en su municipio ha incrementado en los tres territorios.

**GRÁFICO 3.11.** Porcentaje de población que aglutinan los ayuntamientos con Plan de Igualdad, por territorios: comparativa año 2006-2009

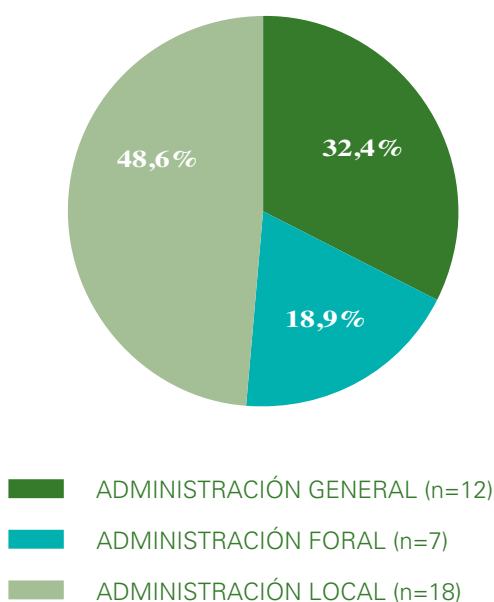


## EVALUACIÓN

Los organismos públicos han informado de la realización de 37 actuaciones relacionadas con la evaluación de políticas de igualdad de mujeres y hombres desde 2006 hasta 2009. Además, hay que mencionar que todos los departamentos de Gobierno han llevado a cabo anualmente un informe de seguimiento sobre la ejecución de sus respectivos documentos programáticos.

En el siguiente gráfico se muestra la distribución de las actuaciones de evaluación de planes o programas entre los tres niveles de la Administración Pública Vasca.

**GRÁFICO 3.12.** Distribución de las actuaciones de evaluación de planes y programas de igualdad entre las tres administraciones vascas (2006-2009)



Estos datos se complementan con los obtenidos en la evaluación de la Ley para la Igualdad en la que han participado los 12 departamentos de Gobierno; 55 ayuntamientos con Plan; y las 3 diputaciones forales. Según la información aportada por estos organismos públicos, un 41,4% (n=29) de estos organismos han evaluado sus respectivos planes durante el período 2006-2009 (26 ayuntamientos y las 3 diputaciones forales); por su parte los departamentos de Gobierno han realizado anualmente informe de seguimiento sobre las actuaciones desarrolladas en materia de igualdad.



## ACTUACIONES REALIZADAS EN EL EJE MAINSTREAMING

# 3.3

### ANÁLISIS GENERAL: EVOLUCIÓN 2006-2009

## 3.3.1

El Mainstreaming propone un total de 7 programas en las seis áreas de intervención y dos objetivos en el ámbito denominado Servicios Generales.

Como puede observarse, en la mención de cada uno de los programas incluidos en el eje que se analiza en este apartado, aparece un código cuyo objetivo es facilitar la lectura de los gráficos, en la medida que permite identificar a qué programa hace alusión cada uno de los datos que aparecen en estos.

La lógica utilizada para la definición del código es la siguiente: la primera letra hace alusión al eje estratégico (Mainstreaming en este caso), las siguientes letras al área de intervención; y el número indica el número de programa, dado que la mayor parte de las áreas proponen más de un programa). El nombre completo de los programas aparece en una nota a pie de página.

En el ámbito denominado Servicios Generales el IV Plan no plantea programas sino dos objetivos, sin embargo se ha considerado de interés incluirlos en el análisis de este eje estratégico como si se tratara de un programa con dos objetivos, por tanto se les ha asignado el código MSG1 y MSG2.

Una vez realizadas estas aclaraciones, a continuación se muestran algunos datos con el fin de conocer las tendencias generales de las políticas de igualdad que en relación al Mainstreaming han puesto en marcha las Administraciones Públicas Vascas.

Se aportan datos sobre el número de actuaciones realizadas en todos los programas de este eje durante los cuatro años de vigencia del IV Plan y las herramientas de intervención utilizadas para su ejecución (sensibilización; formación; realización de estudios; creación y adecuación de recursos y servicios; creación y adecuación de normas; y seguimiento).

Estas seis herramientas son necesarias para poder implementar los diversos programas planteados en el IV Plan, sin embargo los recursos que su utilización requiere, así como sus efectos o su impacto son muy diferentes. Por tanto, la utilización de unas u otras estarían mostrando, de forma indirecta, el grado de implicación de los poderes públicos para llevar a cabo actuaciones que permitan avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

También se aportan datos relacionados con el gasto total informado por los organismos públicos en actuaciones de Mainstreaming, así como la distribución del mismo entre los diversos programas contemplados en el IV Plan.

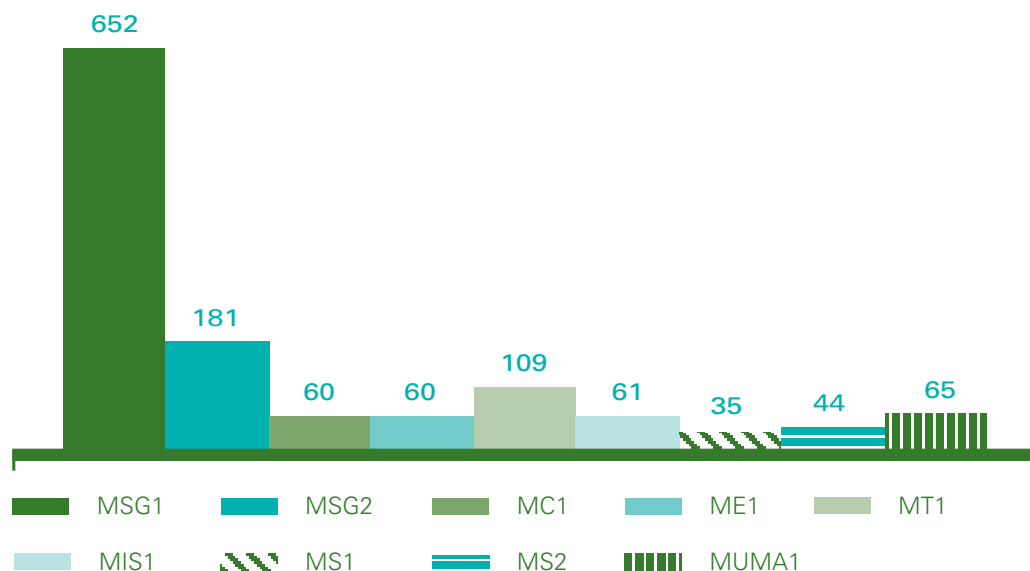
Entre 2006 y 2009, los organismos públicos han realizado 1.268 actuaciones (8) relacionadas con la estrategia del Mainstreaming y que abordan los programas y objetivos de

---

(8) Las otras 266 actuaciones hasta completar las 1.534 que tiene el eje Mainstreaming se ubican en el ámbito de las medidas para implantar el Plan que han sido objeto de análisis en el apartado anterior.

Servicios Generales y de las seis áreas de intervención. El siguiente gráfico aporta datos que permiten conocer el total de actuaciones que el conjunto de la administración ha realizado en relación a los 7 programas y los dos objetivos planteados en relación a dicho eje estratégico (9).

**GRÁFICO 3.13.** Actuaciones realizadas entre 2006 y 2009 por la Administración Vasca en cada programa de Mainstreaming del IV Plan



El gráfico muestra claramente que el principal programa ejecutado por los organismos de la Administración Vasca ha estado dirigido a facultar a la organización para la integración de la perspectiva de género (MSG1) (51,4%).

El análisis por años ha indicado que anualmente la tendencia de los organismos públicos ha sido priorizar los mismos programas.

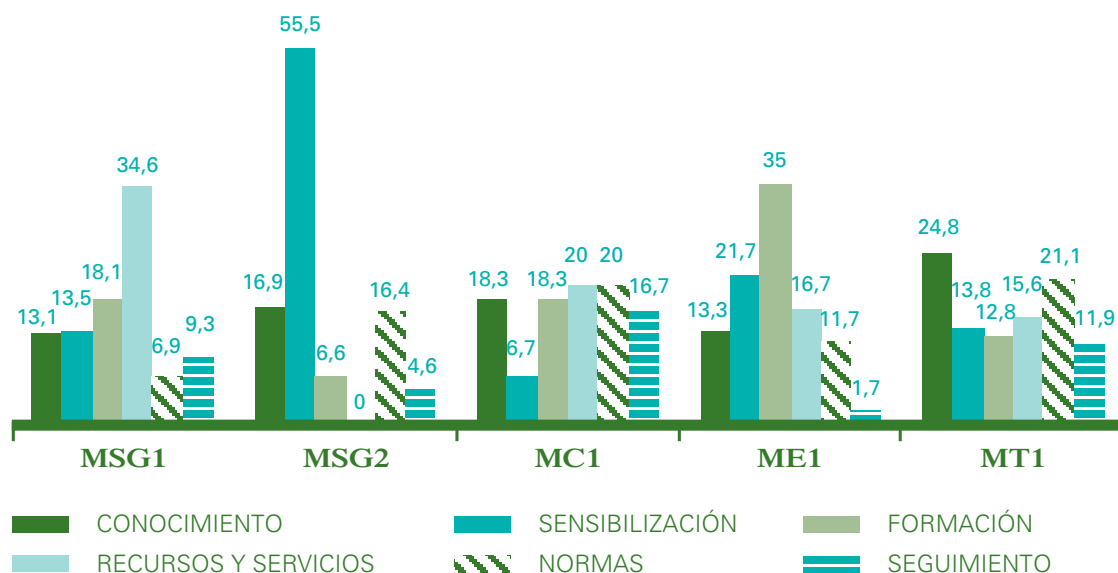
Con respecto a las herramientas de intervención utilizadas en cada programa (10) durante los cuatro años de vigencia del IV Plan, por motivos de espacio, se presentan los datos en

(9) Facultar a la organización para la integración de la perspectiva de género (MSG1); Aumentar el grado de interés e implicación de la sociedad en las políticas de igualdad (MSG2); Integración de la perspectiva de género en las áreas de cultura (MC1); Fomento de la coeducación en los centros escolares (ME1); Integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo (MT1); Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales (MIS1); Integración de la perspectiva de género en el sistema sanitario (MS1); Mejora del abordaje de las enfermedades con especial incidencia en las mujeres (MS2); Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo, transporte y medio ambiente (MUMA1).

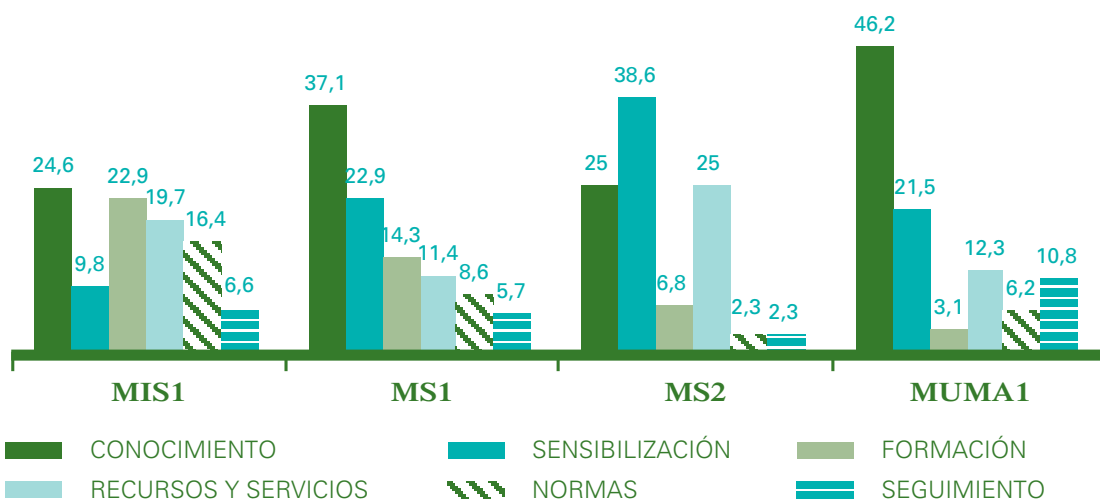
(10) Facultar a la organización para la integración de la perspectiva de género (MSG1); Aumentar el grado de interés e implicación de la sociedad en las políticas de igualdad (MSG2); Integración de la perspectiva de género en las áreas de cultura (MC1); Fomento de la coeducación en los centros escolares (ME1); Integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo (MT1); Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales (MIS1); Integración de la perspectiva de género en el sistema sanitario (MS1); Mejora del abordaje de las enfermedades con especial incidencia en las mujeres (MS2); Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo, transporte y medio ambiente (MUMA1).

dos gráficos, el primero recoge los correspondientes a cinco de los programas, y el segundo a los otros cuatro restantes.

**GRÁFICO 3.14.** Herramientas de intervención utilizadas en la ejecución de los programas del IV Plan (período 2006-2009) (%): Primera parte



**GRÁFICO 3.15.** Herramientas de intervención utilizadas en la ejecución de los programas del IV Plan (período 2006-2009) (%): Segunda parte



Los gráficos reflejan que no todos los programas siguen las mismas tendencias en cuanto a las herramientas de intervención que utilizan, lo que en buena parte tiene que ver con el tipo de propuesta de actuaciones que el propio Plan plantea, tal y como puede apreciarse en la tabla siguiente:

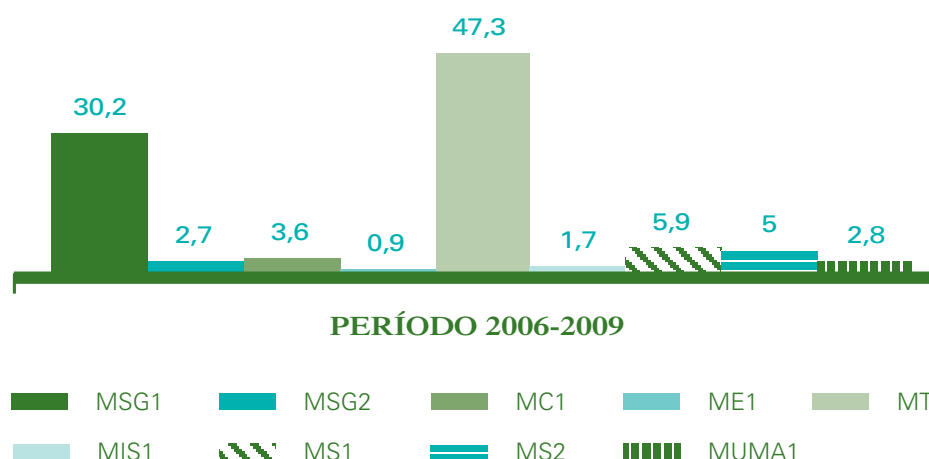
| PROGRAMAS | SENSIBILIZACIÓN |      | FORMACIÓN |      | CONOCIMIENTO |      | RECURSOS |      | NORMAS |      | SEGUIMIENTO |      |
|-----------|-----------------|------|-----------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|-------------|------|
|           | Plan            | Real | Plan      | Real | Plan         | Real | Plan     | Real | Plan   | Real | Plan        | Real |
| MSG1      | 0               | 13,5 | 0         | 18,1 | 50           | 13,1 | 50       | 34,6 | 0      | 6,9  | 0           | 9,3  |
| MSG2      | 66,7            | 55,5 | 0         | 6,6  | 33,3         | 16,9 | 0        | 0    | 0      | 16,4 | 0           | 4,6  |
| MC1       | 12,5            | 6,7  | 25        | 18,3 | 25           | 18,3 | 12,5     | 20   | 0      | 20   | 25          | 16,7 |
| ME1       | 16,7            | 21,7 | 16,7      | 35   | 11,1         | 13,3 | 22,2     | 16,7 | 16,7   | 11,7 | 16,7        | 1,7  |
| MT1       | 7,1             | 13,8 | 7,1       | 12,8 | 12,4         | 24,8 | 14,3     | 15,6 | 28,6   | 21,1 | 21,4        | 11,9 |
| MIS1      | 22,2            | 9,8  | 11,1      | 22,9 | 33,3         | 24,6 | 11,1     | 19,7 | 0      | 16,4 | 22,2        | 6,6  |
| MS1       | 8,3             | 22,9 | 16,7      | 14,3 | 50           | 37,1 | 16,7     | 11,4 | 8,3    | 8,9  | 0           | 5,7  |
| MS2       | 11,8            | 38,6 | 23,5      | 6,8  | 29,4         | 25   | 29,4     | 25   | 5,9    | 2,3  | 0           | 2,3  |
| MUMA1     | 19              | 21,6 | 9,5       | 3,1  | 19           | 46,1 | 23,8     | 12,3 | 4,8    | 6,2  | 23,8        | 10,8 |

- 5 puntos por encima o por debajo de lo propuesto en el IV Plan
- 10 o más puntos por debajo de lo propuesto en el IV Plan
- 10 o más puntos por encima de lo propuesto en el IV Plan

En la tabla se observa que en todos los programas hay desajustes entre las tendencias de las actuaciones realizadas por los organismos públicos y las tendencias que marca el propio Plan para la Igualdad en relación al tipo de herramientas de intervención que deben utilizarse para el logro de los objetivos que se marca el Plan.

En relación al gasto destinado a Mainstreaming en estos cuatro años, los organismos públicos han informado de 13.940.236,48 euros, siendo esta su distribución entre los distintos programas contemplados en el IV Plan.

**GRÁFICO 3.16.** Distribución del gasto destinado a actuaciones de Mainstreaming entre sus programas (2006-2009)



Los datos en relación al porcentaje de recursos económicos destinados a Mainstreaming indican que los principales programas ejecutados por los organismos de la Administración Vasca son: facultar a la administración para integrar la perspectiva de género (MSG1) e

integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo (MT1). Estos dos programas aglutinan el 77,5% del dinero destinado a este eje estratégico.

### **EVALUACIÓN DE CADA UNO DE LOS PROGRAMAS INCLUIDOS EN EL EJE MAINSTREAMING**

## **3.3.2**

En este apartado se muestran los resultados hallados en cada uno de los programas de Mainstreaming en relación a:

- El grado de intensidad de la ejecución de los programas.
- Los organismos públicos implicados en la ejecución de los programas.
- El grado de cobertura que han tenido estos programas.
- Los recursos económicos implicados en la ejecución de estos programas.

#### **ÁMBITO DE SERVICIOS GENERALES:**

**FACULTAR A LA ORGANIZACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y AUMENTAR EL GRADO DE INTERÉS E IMPLICACIÓN DE LA SOCIEDAD EN POLÍTICAS DE IGUALDAD**

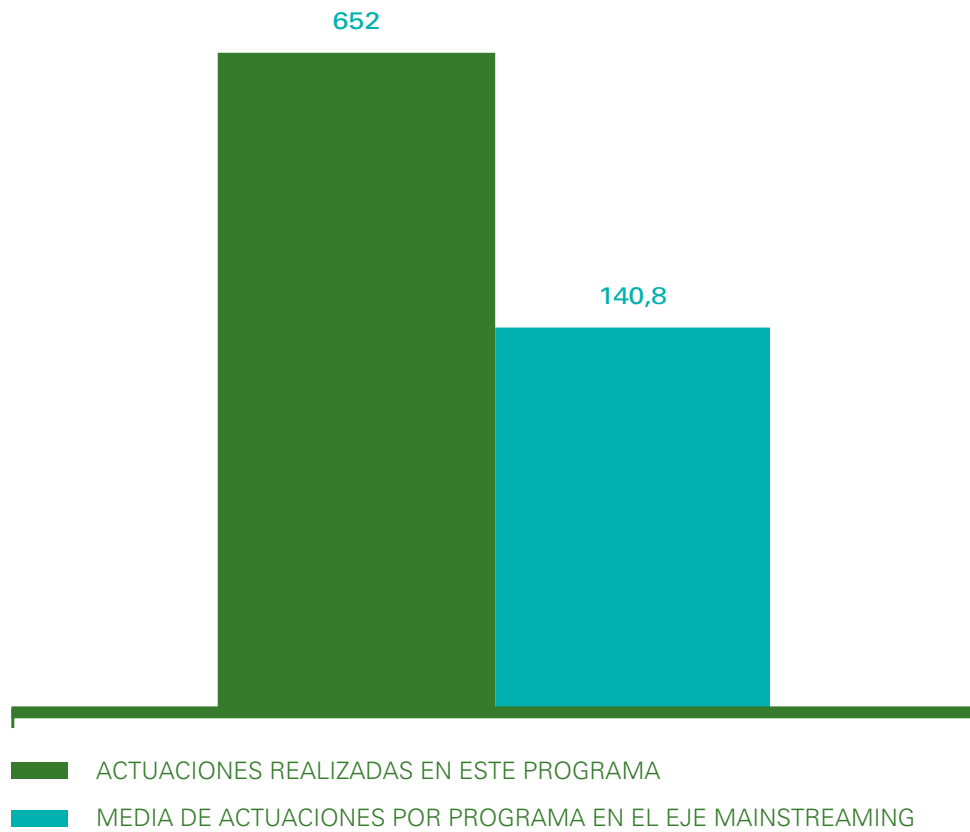
El ámbito de los Servicios Generales que como ya se ha mencionado no está estructurado en programas, propone dos objetivos:

- Facultar a la organización para la integración de la perspectiva de género.
- Aumentar el grado de interés e implicación de la sociedad en políticas de igualdad.

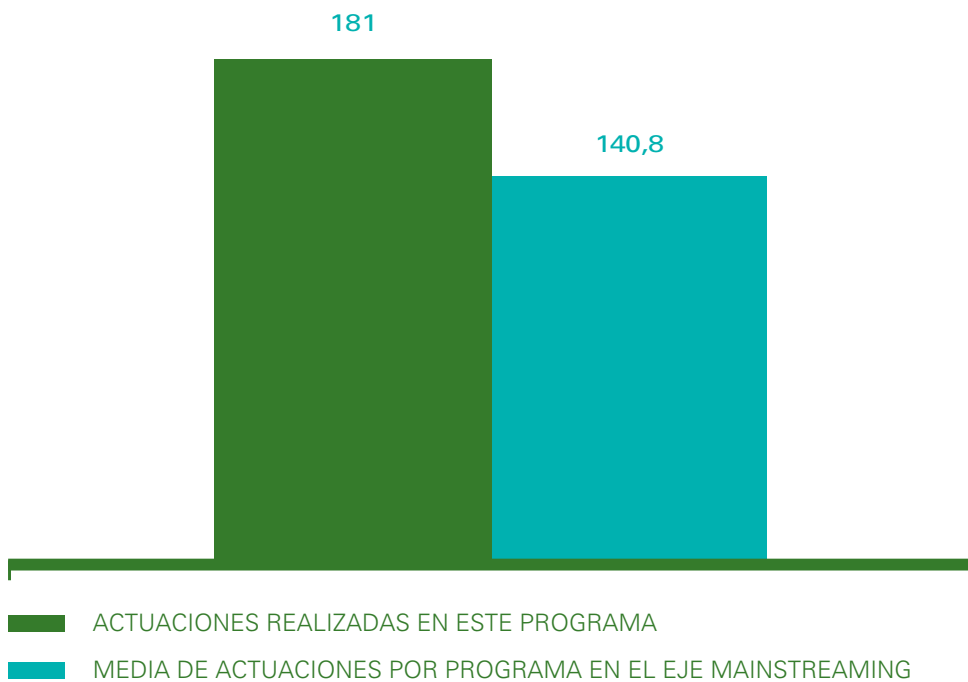
#### **GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS, SÓLO EN ESTE CASO)**

En total han sido 833 las actuaciones vinculadas a estos dos objetivos, en el primero se han llevado a cabo 652 actuaciones y en relación al segundo 181, cantidades que superan (de manera muy significativa en el primer caso) la media de actuaciones realizadas en la totalidad de los programas incluidos en este eje (n=140,8).

**GRÁFICO 3.17.** Facultar a la organización para integrar la perspectiva de género (2006-2009)



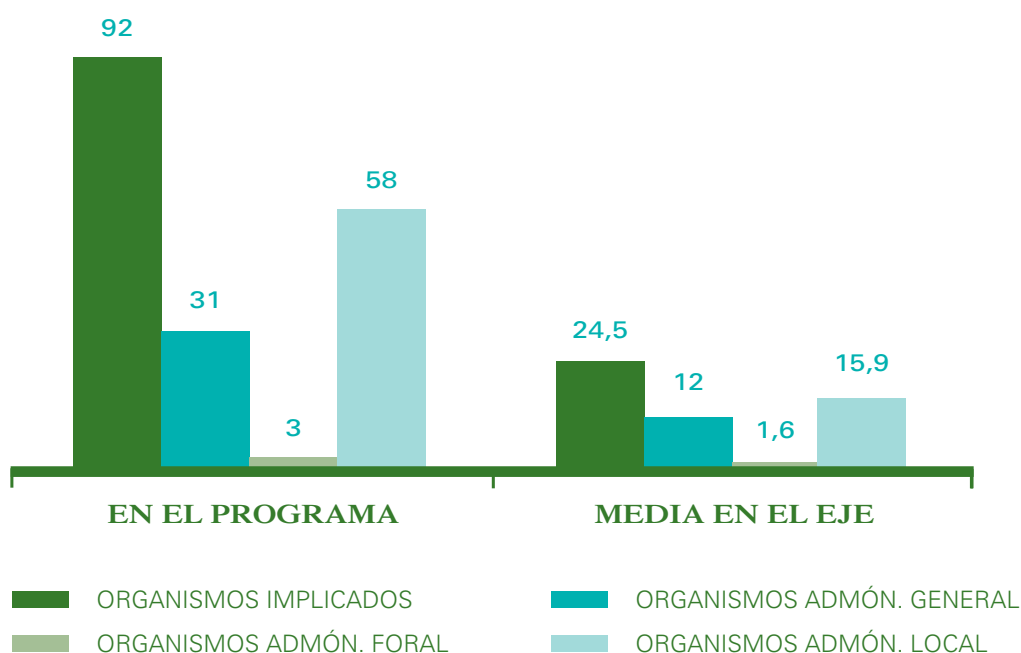
**GRÁFICO 3.18.** Aumentar el grado de interés e implicación de la sociedad en políticas de igualdad (2006-2009)



## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS SÓLO EN ESTE CASO)

Los datos del gráfico indican que en la ejecución de estos dos objetivos del ámbito de Servicios Generales, la media de organismos públicos implicados es superior a la media de los implicados en el eje en general. Esta tendencia se observa también cuando se analizan el número de organismos de cada una de las tres administraciones implicados, salvo en el caso de la Administración Foral.

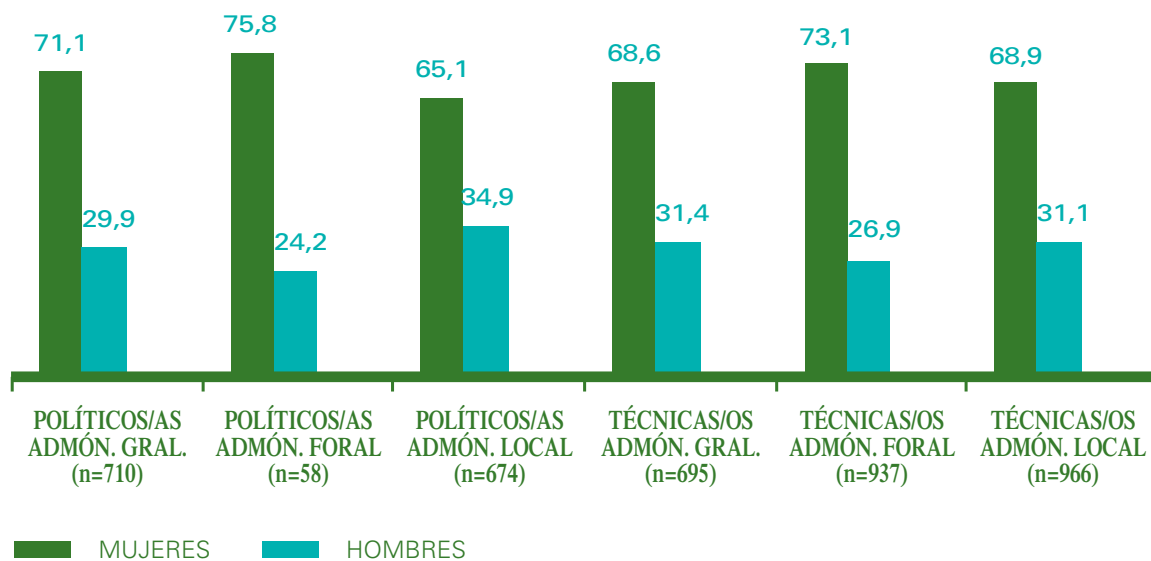
**GRÁFICO 3.19.** Facultar a la organización para que incorpore la perspectiva de género e implicación de la sociedad en políticas de igualdad (2006-2009)



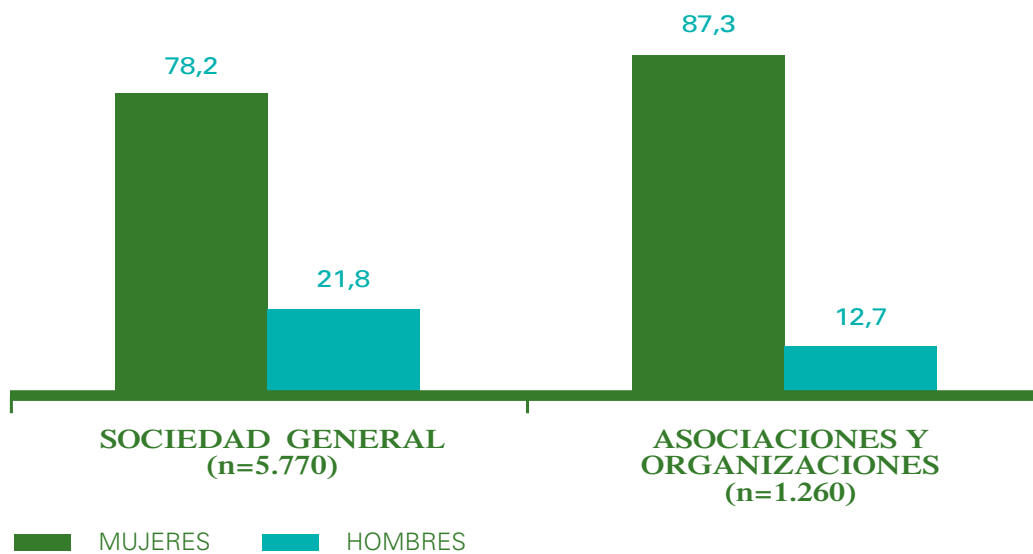
## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS SÓLO EN ESTE CASO)

Dada la naturaleza de los objetivos analizados, a continuación se presentan datos sobre el número de personas del colectivo -personal de la Administración- y -profesionales-, así como de colectivos de la sociedad general que han participado en las diferentes actuaciones impulsadas para el logro de estos dos objetivos del IV Plan.

**GRÁFICO 3.20.** Personal político y técnico que ha participado en el programa: datos desagregados por sexo (2006-2009)



**GRÁFICO 3.21.** Colectivos de la población general que han participado en el programa: datos desagregados por sexo (2006-2009)



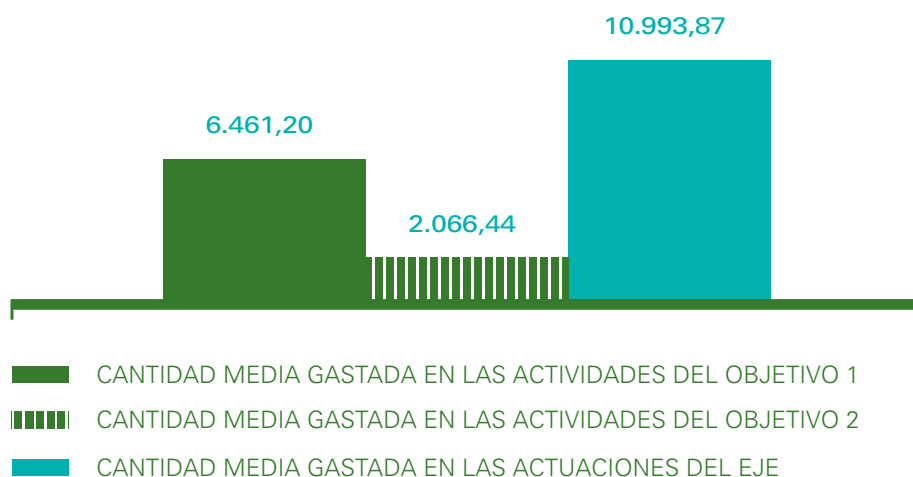


## RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA (OBJETIVOS SOLO EN ESTE CASO)

En la ejecución de los dos objetivos de Mainstreaming contemplados en el ámbito de Servicios Generales los organismos públicos han informado de un gasto de 4.586.707,23 euros. De esta cantidad, el 91,84% (4.212.680,83 euros) ha correspondido al objetivo de facultar a la organización para que incorpore la perspectiva de género; el resto, 374.026,40 (8,16%) se ha destinado a actuaciones que buscan aumentar el grado de interés e implicación de la sociedad en las políticas de igualdad.

El siguiente gráfico muestra el coste medio por actividad en cada uno de los dos objetivos, comparándolos con el coste medio por actividad del eje en su conjunto.

**GRÁFICO 3.22.** Colectivos de la población general que han participado en el programa: datos desagregados por sexo (2006-2009)



El gráfico muestra que el coste medio destinado a las actuaciones de los dos objetivos está bastante por debajo del coste medio del conjunto de las actuaciones del eje.

## ÁREA CULTURA:

### INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ÁREAS DE CULTURA

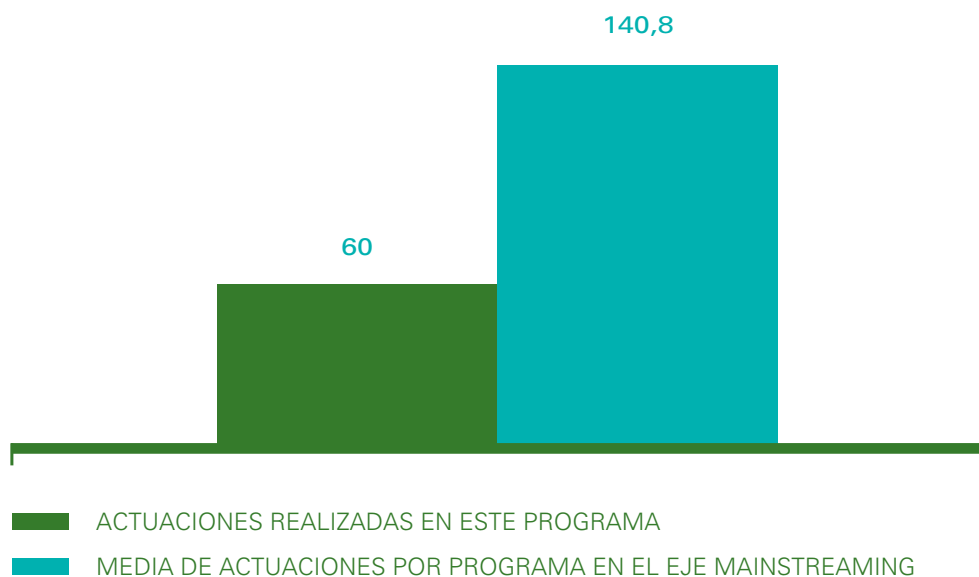
Este programa plantea un único objetivo:

- Incrementar el número de administraciones cuyas áreas de cultura realizan una planificación y ejecución de actividades culturales desde la perspectiva de género.

#### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

En total han sido 60 las actuaciones vinculadas a este objetivo, cantidad muy inferior a la media de actuaciones realizadas en la totalidad de los programas incluidos en este eje (n=140,8).

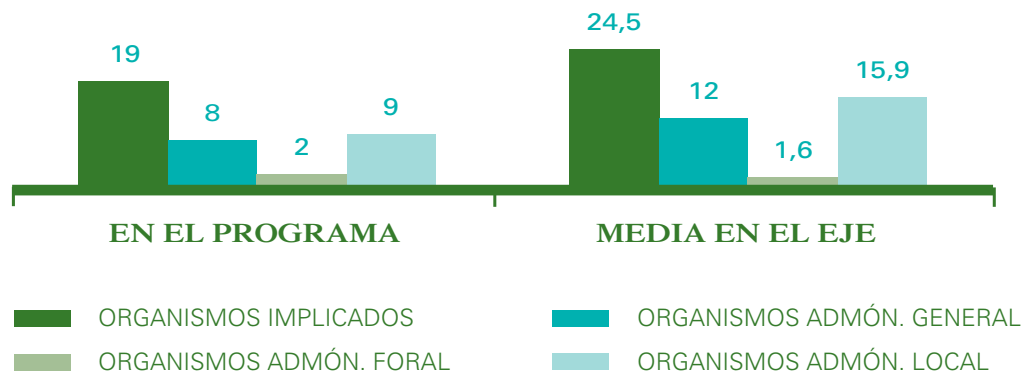
**GRÁFICO 3.23.** Integración de la perspectiva de género en las áreas de cultura



#### ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

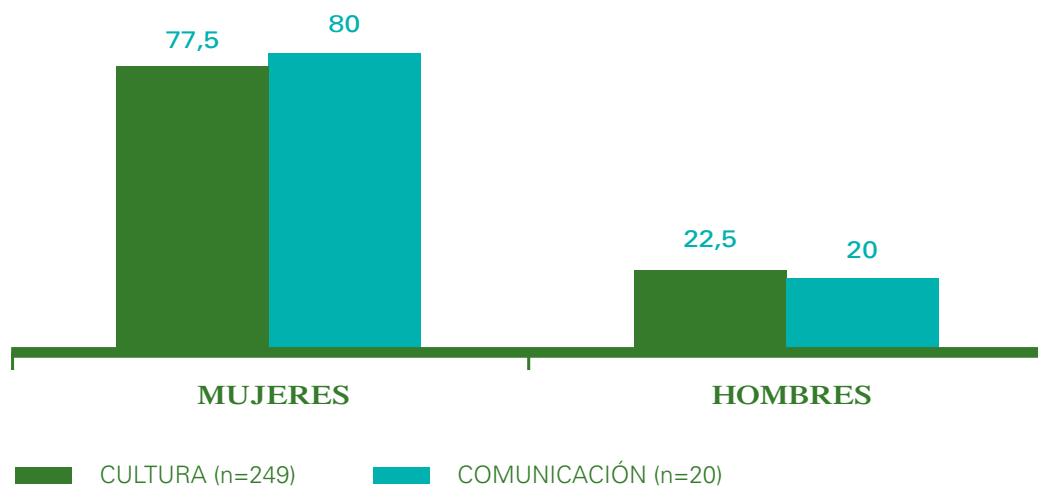
También el número de organismos implicados en la ejecución de este programa, tanto de la Administración General, como de la Foral y Local es inferior al número de organismos implicados en el conjunto del eje de Mainstreaming.

**GRÁFICO 3.24.** Integración de la perspectiva de género en las áreas de cultura (2006-2009)



### GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

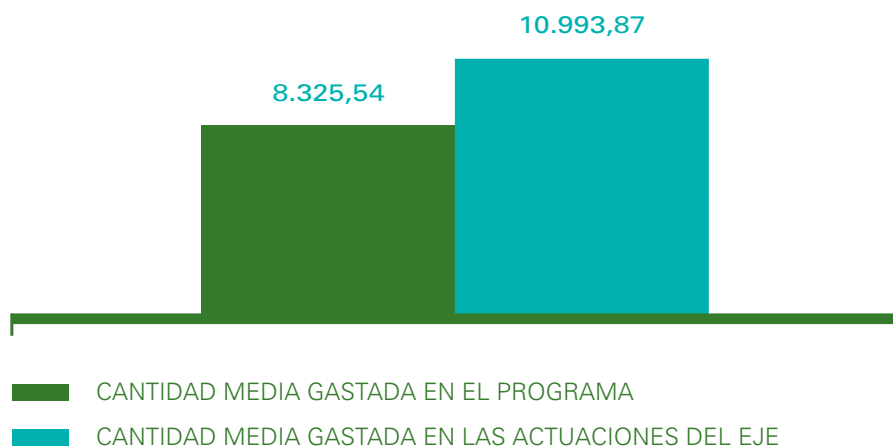
**GRÁFICO 3.25.** Profesionales de la cultura y los medios de comunicación que han participado en el programa (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA

En la ejecución del programa contemplado en el área de Cultura dentro del eje Mainstreaming, los organismos públicos han informado de un gasto de 499.532,40 euros.

**GRÁFICO 3.26.** Recursos económicos destinados a integrar la perspectiva de género en las áreas de cultura (2006-2009)



### ÁREA EDUCACIÓN:

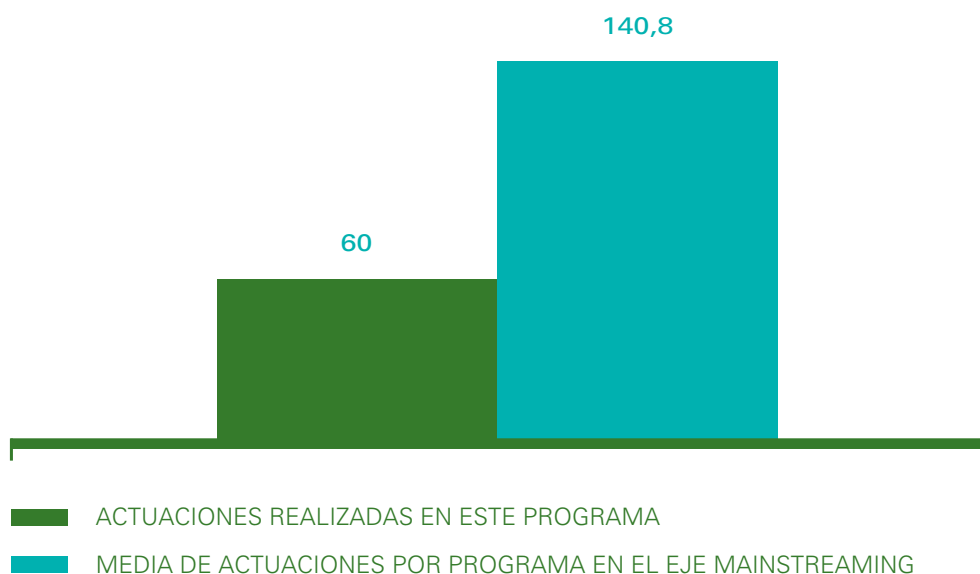
#### FOMENTO DE LA COEDUCACIÓN EN LOS CENTROS ESCOLARES

El objetivo que se pretende alcanzar con este programa es integrar la coeducación en todos los programas anuales de los centros de educación primaria, secundaria y EPA.

### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

En estos cuatro años de vigencia del IV Plan, los organismos públicos han informado de un total de 60 actuaciones relacionadas con este objetivo, cantidad bastante por debajo de la media de actuaciones informadas para el conjunto de los programas del eje Mainstreaming.

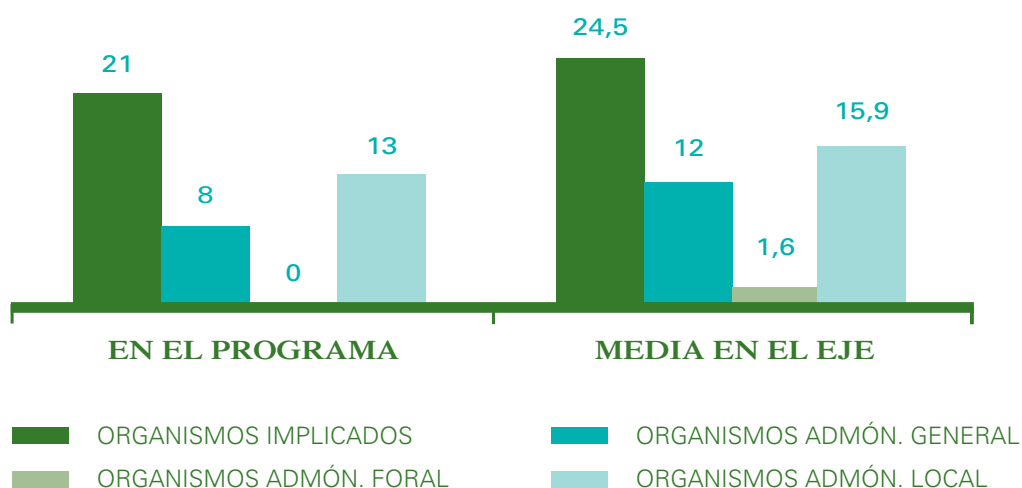
**GRÁFICO 3.27.** Fomento de la coeducación en los centros escolares (2006-2009)



### ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

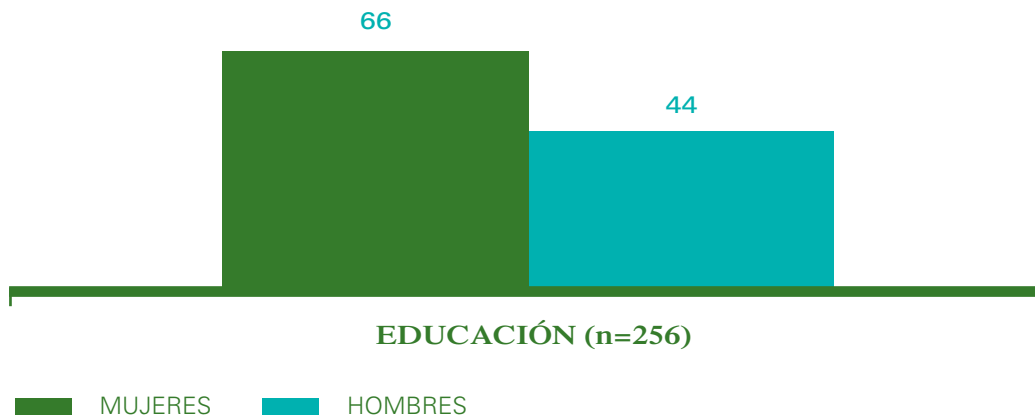
El número de organismos implicados en la ejecución de este programa, tanto de la Administración General, como de la Foral y Local es ligeramente inferior al número de organismos implicados en el conjunto del eje de Mainstreaming.

**GRÁFICO 3.28.** Fomento de la coeducación en los centros escolares (2006-2009)



## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.29. Profesionales del ámbito educativo que han participado en el programa



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de este programa del área de Educación dentro del eje Mainstreaming, los organismos públicos han informado de un gasto de 128.485,31 euros.

GRÁFICO 3.30. Recursos económicos destinados a promover la coeducación en los centros escolares (2006-2009)



## ÁREA TRABAJO:

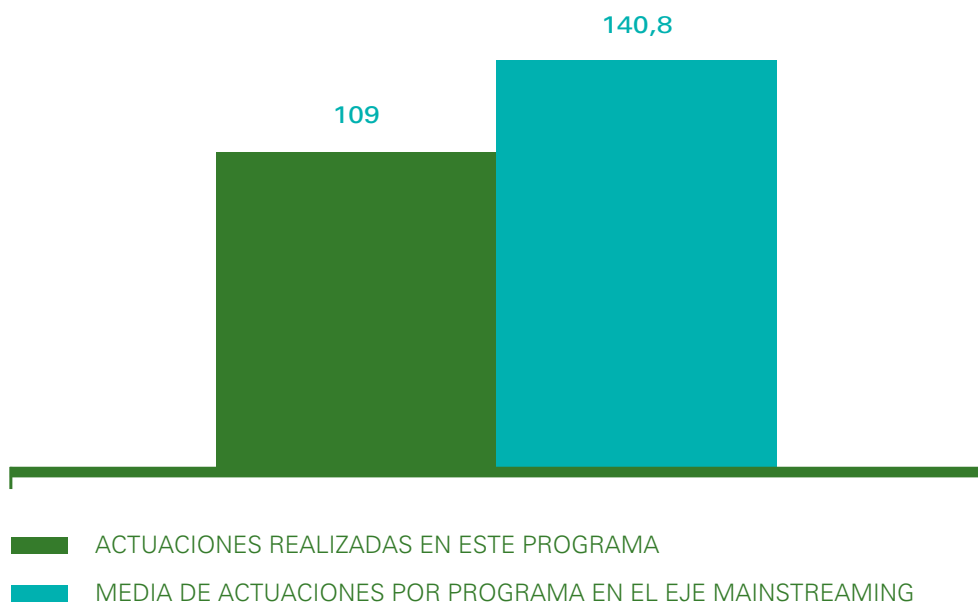
### INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO

Este programa se plantea un único objetivo, integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo.

#### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

Los organismos públicos han informado de 109 actuaciones relacionadas con este programa del área de Trabajo, cantidad inferior a la media de actuaciones para el conjunto de los programas del eje Mainstreaming.

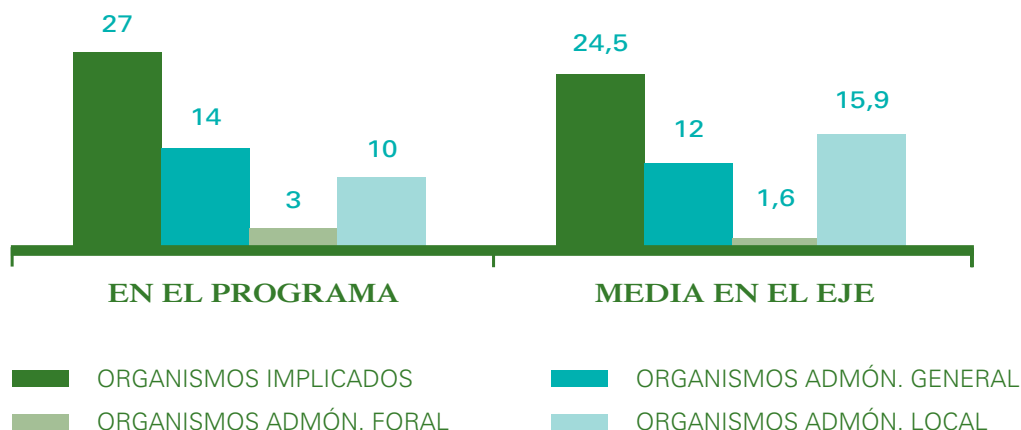
**GRÁFICO 3.31.** Adecuación de los servicios de empleo a la igualdad de mujeres y hombres (2006-2009)



#### ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

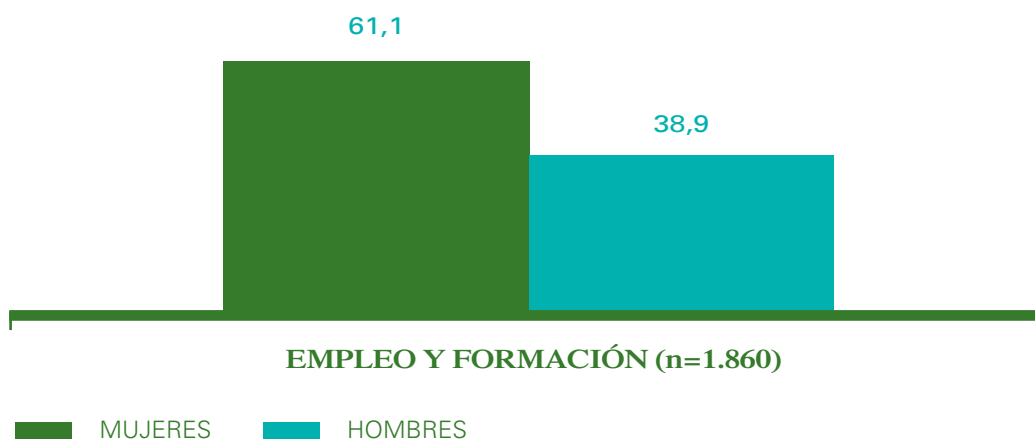
En cuanto a los organismos implicados en la ejecución de este programa, comparativamente al conjunto del eje de Mainstreaming, su número es algo superior en el caso de la Administración General y Foral, tal y como se observa en el siguiente gráfico.

**GRÁFICO 3.32.** Adecuación de los servicios de empleo a la igualdad de mujeres y hombres (2006-2009)



### GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.33.** Profesionales del ámbito laboral que han participado en el programa

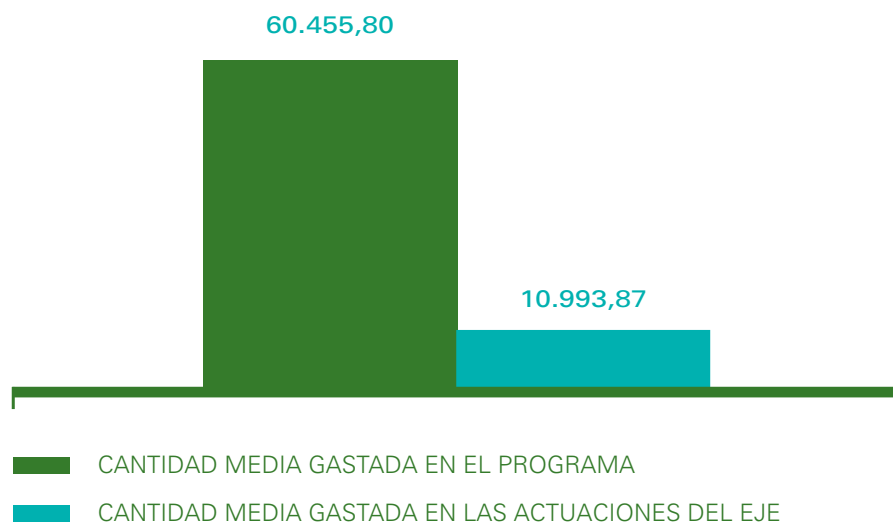


### RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de este programa correspondiente al área de Trabajo dentro del eje Mainstreaming, los organismos públicos han informado de un gasto de 6.589.683,47 euros.



**GRÁFICO 3.34.** Recursos económicos destinados a la adecuación de los servicios de empleo a la igualdad de mujeres y hombres (2006-2009)



#### ÁREA INCLUSIÓN SOCIAL:

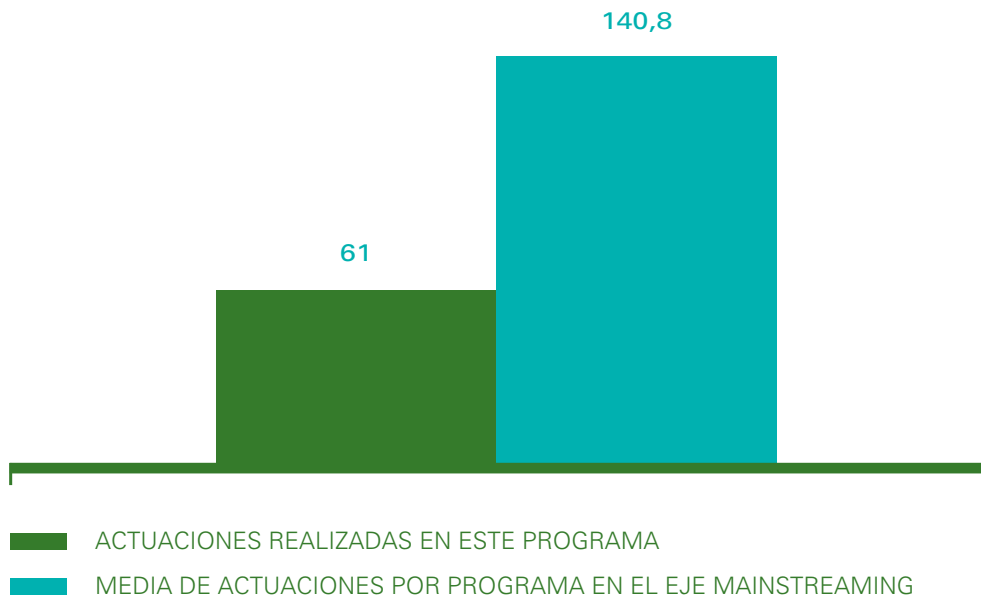
#### INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS SOCIALES

Este programa plantea el objetivo de integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluación en las áreas de acción social de las administraciones públicas.

#### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

Los organismos públicos han informado de 61 actuaciones relacionadas con este programa y su correspondiente objetivo; número muy por debajo de la media correspondiente al conjunto del eje de Mainstreaming.

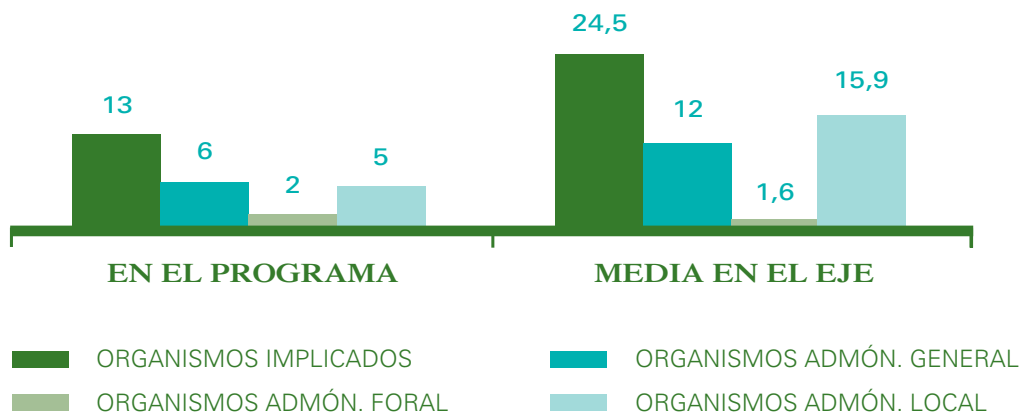
**GRÁFICO 3.35.** Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales (2006-2009)



**ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS**

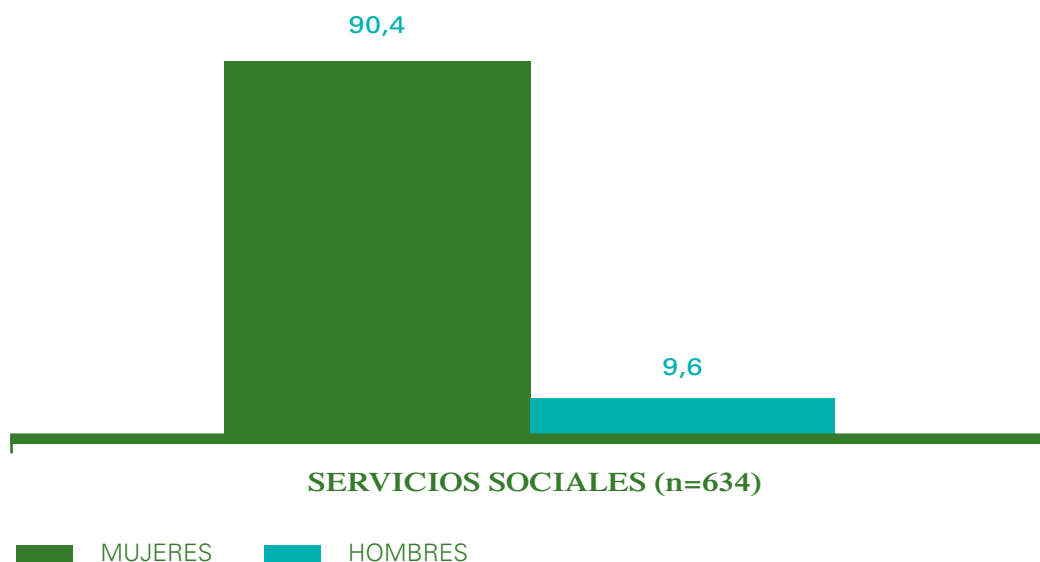
El número de organismos implicados en la ejecución de este programa es muy inferior a la media de organismos implicados en el conjunto del eje, independientemente de la administración a la que pertenezcan.

**GRÁFICO 3.36.** Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales (2006-2009)



## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.37.** Profesionales de servicios sociales que han participado en el programa



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de este programa correspondiente al área de Inclusión Social dentro del eje Mainstreaming, los organismos públicos han informado de un gasto de 233.020,57 euros.

**GRÁFICO 3.38.** Recursos económicos destinados a la integración de la perspectiva de género en los servicios sociales (2006-2009)



## ÁREA SALUD:

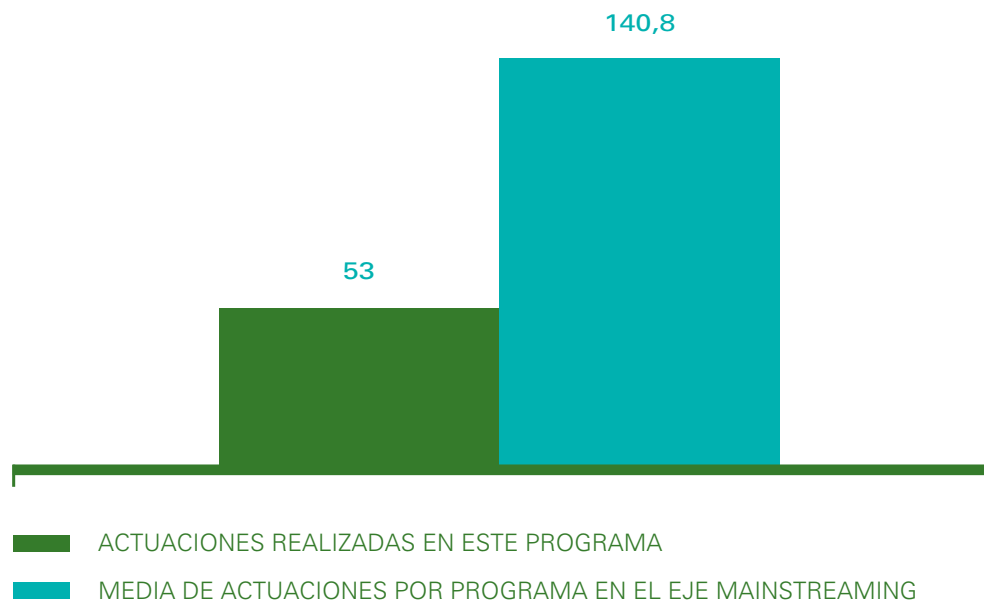
### INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA SANITARIO

El objetivo que pretende alcanzarse con la ejecución y desarrollo de este programa es modificar las guías de práctica clínica existentes y realizar las futuras -desde la fase de investigación hasta la de aplicación en el sistema sanitario público- integrando la perspectiva de género.

#### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

Los organismos públicos han informado de 53 actuaciones relacionadas con este objetivo, cantidad muy por debajo de la media correspondiente al conjunto del eje Mainstreaming.

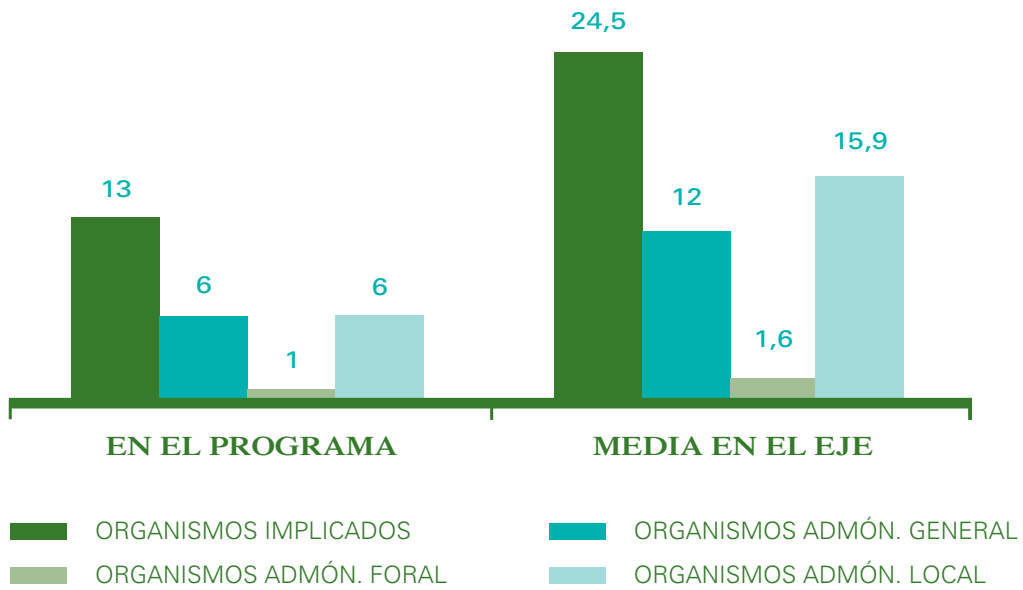
**GRÁFICO 3.39.** Integración de la perspectiva de género en el sistema sanitario (2006-2009)



#### ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

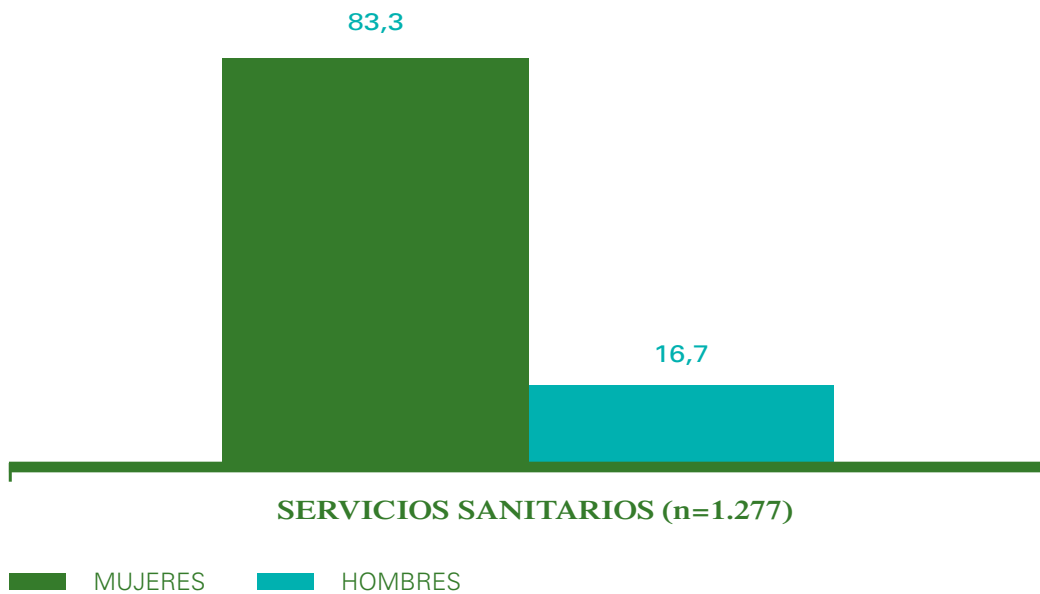
El número de organismos públicos que han informado actuaciones relacionadas con este programa de salud se sitúa muy por debajo de la media, tal y como puede comprobarse en el siguiente gráfico.

**GRÁFICO 3.40.** Integración de la perspectiva de género en el sistema sanitario (2006-2009)



**GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS**

**GRÁFICO 3.41.** Profesionales de servicios sanitarios que han participado en el programa



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de este programa contemplado en el área de Salud dentro del eje Mainstreaming, los organismos públicos han informado de un gasto de 817.049 euros. El siguiente gráfico muestra la cantidad media gastada en las actividades con cada una de las actuaciones realizadas comparándola con la cantidad media gastada en las actuaciones con cada actuación del eje.

**GRÁFICO 3.42.** Recursos económicos destinados a la integración de la perspectiva de género en el sistema sanitario (2006-2009)



### ÁREA SALUD:

#### MEJORA DEL ABORDAJE DE LAS ENFERMEDADES CON ESPECIAL INCIDENCIA EN LAS MUJERES

Son tres los objetivos que este programa plantea:

- Incrementar hasta los 70 años la edad de las mujeres a las que se realizan actividades preventivas para el cáncer de mama manteniendo un alto grado de satisfacción con respecto al tratamiento recibido una vez se ha diagnosticado la enfermedad.
- Reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria, especialmente entre las jóvenes y las niñas.
- Incrementar las conductas preventivas de enfermedades cerebro y cardiovasculares en las mujeres.

Dada la vinculación tan directa que este programa tiene con algunos problemas de salud que afectan fundamentalmente a las mujeres, se ha considerado pertinente presentar, a modo introductorio, algunos datos sobre la situación actual de las mujeres en relación a estos problemas de salud.

Según el Plan Mujeres y Salud 2009-2012, el cáncer de mama es el tumor más frecuente en las mujeres, con una representación del 27,8% de todos los tumores malignos que padecen.

En los últimos 5 años, se han diagnosticado una media de 1.123 casos nuevos cada año en mujeres de la CAE y la tasa de incidencia ha aumentado un 0,27% anual (IC - 0,64 / 1,18), lo que se considera un aumento estadísticamente no significativo

Uno de los principales recursos de Osakidetza para la lucha contra el Cáncer de mama en la CAE es el Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama (PDPCM). Las principales actuaciones desarrolladas en los últimos años, para la mejora de este programa han sido, según la Memoria de Actuación de Osakidetza 2005-2009:

- Ampliación del programa hasta la edad de 69 años.
- Comienzo de la digitalización de las Unidades del Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama de la CAE.
- Realización de una nueva aplicación informática que mejora la gestión actual, recogiendo las necesidades sobrevenidas de este programa.

La tasa de participación de mujeres se situó en el 80%, superando en 10 puntos los mínimos de participación establecidos en la Estrategia en Cáncer del Sistema Nacional de Salud.

En la última encuesta de satisfacción de usuarias del programa, realizada en noviembre de 2007, el 95,5% de las mujeres encuestadas referían estar muy o bastante satisfechas de su paso por el Programa y el 100% de las mismas respondieron que acudirían cuando fueran convocadas de nuevo.

En cuanto a las enfermedades cardiovasculares, según señala el Programa Salud y Mujeres 2009-2012, la mortalidad por esta causa supera en las mujeres a la ocasionada por el cáncer y por el conjunto de las siete causas de muerte que le siguen en el ranking.

La mortalidad por esta causa está disminuyendo en hombres pero no lo está haciendo en mujeres. Así, tres de cada 10 muertes en la población femenina española se deben directamente a alguna enfermedad cardiovascular. En la CAE, la tasa de ataque anual en personas mayores de 24 años es de 236 casos por cada 100.000 hombres y de 61 por cada 100.000 mujeres. En cambio, entre las personas de edad avanzada, la diferencia entre sexos es mucho menor: 1.775 casos por cada 100.000 hombres mayores de 74 años y 757 por cada 100.000 mujeres de la misma edad.

En el caso de la cardiopatía isquémica, un estudio reciente denominado *Epidemiología de las enfermedades cardiovasculares en la mujer* (11) señala que la mortalidad a los 28 días ajustada por edad, tras un primer infarto agudo de miocardio, puede ser hasta un 20% mayor en las mujeres que en los hombres. Este estudio epidemiológico pone también de manifiesto que las mujeres con esta patología llegan al hospital como promedio una hora más tarde que los hombres y desarrollan cuadros clínicos más graves.

El Servicio de Estudios e Investigación del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco llevó a cabo en 2006 una investigación sobre las diferencias de género en el tratamiento

---

(11) Marrugat J, Sala J, Aboal J. "Epidemiología de las enfermedades cardiovasculares en la mujer". *Rev. Esp. Cardiol.* 2006; 59:264-274.

de la revascularización precoz del infarto agudo de miocardio, donde se concluía que la presentación de la patología en las mujeres tiene lugar 10 años más tarde, por lo que la mayoría de los infartos de miocardio se concentran en las de edad avanzada, que es mayor la frecuencia de otras patologías (HTA, diabetes e insuficiencia cardiaca) y que los síntomas y signos que se consideran típicos del infarto de miocardio aparecen en menos ocasiones. Por último, las mujeres reciben con más demora la atención sanitaria porque tardan más en solicitar los cuidados médicos una vez iniciados los síntomas. Los factores que pueden influir en este retraso en solicitar asistencia se están analizando pero se han apuntado aspectos culturales (las diferencias en la percepción del dolor y del riesgo de padecer un infarto), sociales (estar al cuidado de personas dependientes, falta de autonomía para acudir al hospital), psicológicos y médicos (mayor presencia de diabetes que altera la percepción del dolor isquémico).

Los hábitos que afectan a la incidencia de las enfermedades cardiovasculares son por tanto un factor importante a tener en cuenta a la hora de prevenir esta situación. Según los datos de la Encuesta de Salud 2007, el 59% de los hombres y el 30% de las mujeres consumen bebidas alcohólicas al menos una vez por semana. Sin embargo entre las mujeres, el grupo de mayor consumo de alcohol es el de 16 a 24 años, lo que implica que no se está consiguiendo socializar en hábitos de vida saludables. En todas las edades del grupo de mujeres, se aprecia una tendencia a mantener o descender el consumo, salvo en el grupo de 45 a 64 años en el que se ha observado una tendencia ascendente de consumo de alcohol.

Por lo que respecta al tabaco el 29% de los hombres y el 21% de las mujeres fuman habitualmente. En los últimos años, el consumo de tabaco ha descendido en hombres, sin que esta buena evolución se aprecie en las mujeres.

El grupo de edad con mayor prevalencia de mujeres fumadoras continúa siendo el de 25 a 44 años, aunque es también llamativa la alta prevalencia de tabaquismo en el grupo de 16 a 24 años, que se sitúa por encima de la de los hombres en este grupo de edad.

Con respecto a los resultados de encuestas previas, el sedentarismo ha disminuido en mujeres en todos los grupos de edad. Sin embargo, aún existe un 57% de mujeres que no realiza ninguna actividad física en su tiempo libre. El grupo de mujeres de 45 a 64 años es el menos sedentario.

En cuanto a los hábitos alimentarios, también según datos del Informe de la Encuesta Salud 2007 se aprecia una dieta más adecuada y más consumo de frutas y verduras en las mujeres que en los hombres. Sin embargo, esta mayor calidad en la distribución del contenido de la dieta en las mujeres no evita un preocupante aumento de la obesidad, similar al de los hombres, con respecto a resultados previos. Así el 13% de los hombres y el 12% de las mujeres padecen obesidad. El incremento de la obesidad en mujeres se produce en todos los grupos de edad y con mayor intensidad en los grupos socio-económicamente más desfavorecidos.

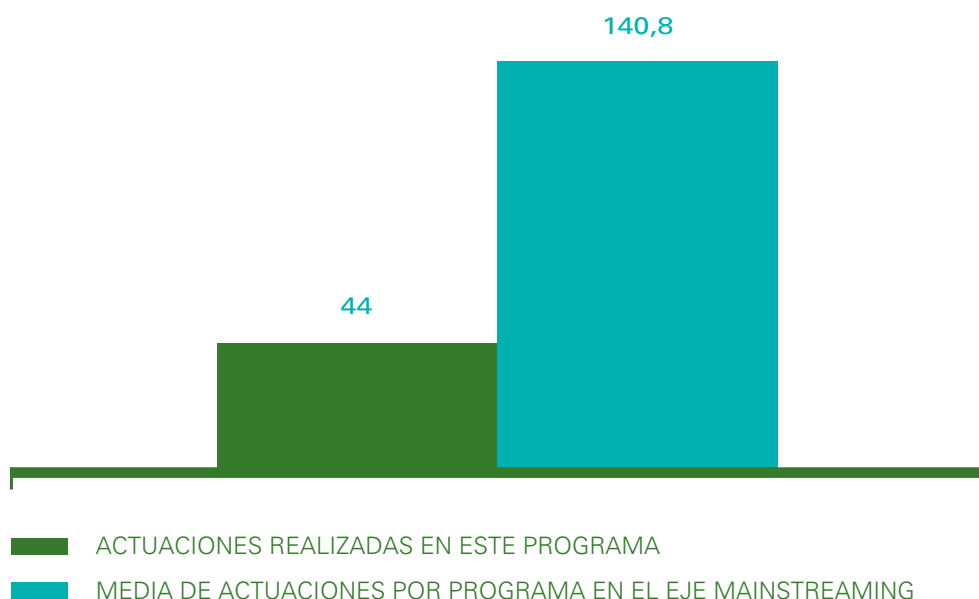
Una vez conocidos algunos datos sobre la situación de las mujeres en relación a algunas enfermedades que les afectan especialmente, a continuación se presentan los resultados obtenidos en relación a los cuatro indicadores mencionados al inicio de esta parte del informe correspondiente al eje Mainstreaming: grado de intensidad de la ejecución de este programa de Salud; número de organismos implicados en la ejecución del programa; cobertura del programa (colectivos, mujeres y hombres); y recursos económicos destinados.



## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

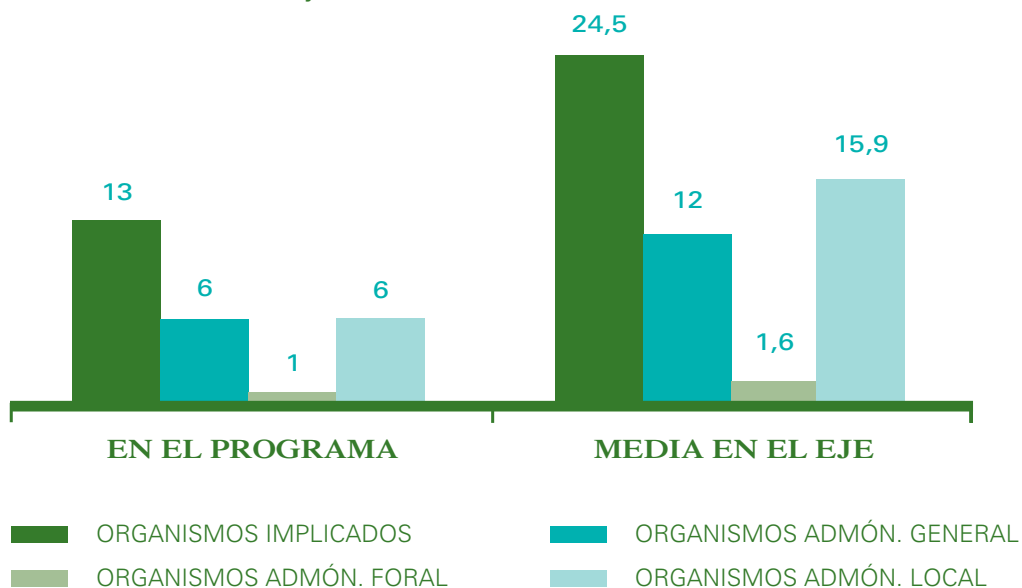
En total han sido 44 las actuaciones vinculadas a este programa, cantidad muy inferior a la media de actuaciones realizadas en la totalidad de los programas incluidos en este eje (n=140,8).

**GRÁFICO 3.43.** Mejora del abordaje de las enfermedades con especial incidencia en las mujeres (2006-2009)



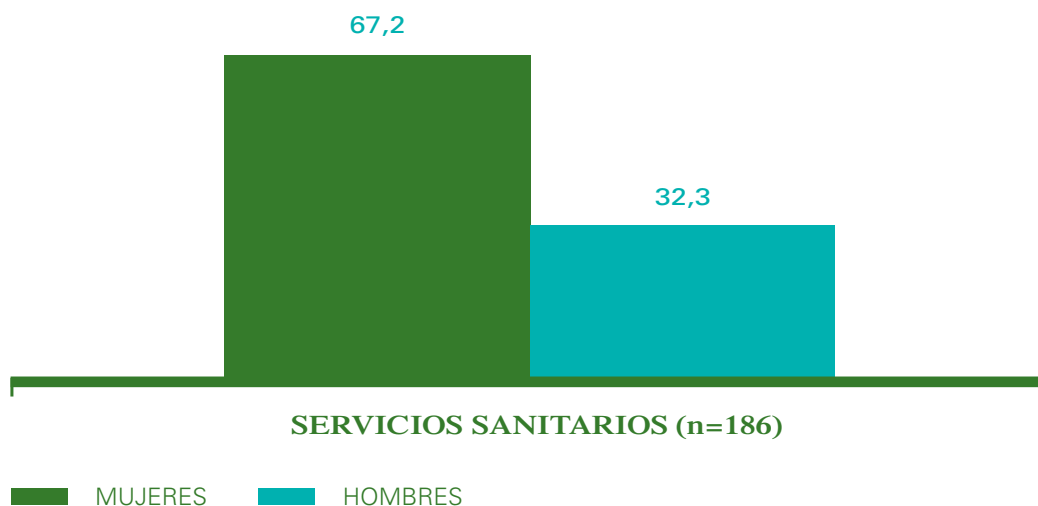
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.44.** Mejora del abordaje de las enfermedades con especial incidencia en las mujeres (2006-2009)



## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.45.** Profesionales del sistema sanitario que han participado en el programa



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

Debido a la escasa información proporcionada por los organismos responsables del desarrollo de este programa en relación a los recursos económicos directos destinados al mismo, se ha tomado la decisión de aportar los resultados correspondientes a este indicador de evaluación porque, sin duda alguna, sesgaría de manera muy significativa su interpretación.

### ÁREA URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE:

#### INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y PROYECTOS RELACIONADOS CON URBANISMO, TRANSPORTE Y MEDIO AMBIENTE

Este programa plantea tres objetivos:

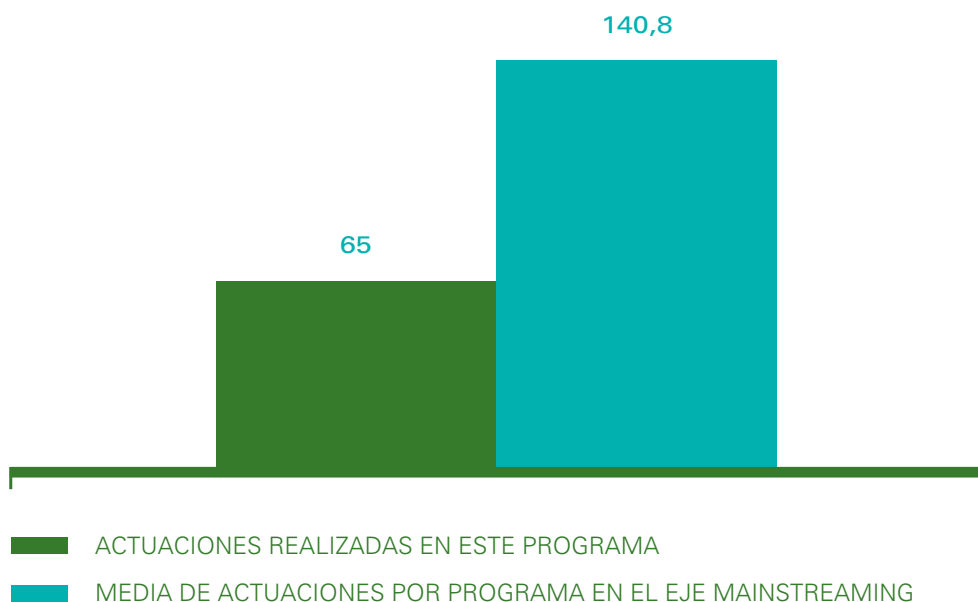
- Establecer una herramienta estándar para introducir la perspectiva de género en los planes de acción de urbanismo.
- Establecer una herramienta de intervención e introducción de la perspectiva de género en las sociedades públicas de transporte.

- Establecer un modelo para introducir la perspectiva de género en los planes de acción en materia de medio ambiente.

### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

Con respecto a la ejecución de este programa, los organismos públicos han informado de 65 actuaciones que se distribuyen de manera muy equilibrada entre los tres objetivos del mismo (21, 23 y 21, respectivamente). Comparativamente con la media del conjunto del eje de Mainstreaming, el número de actuaciones llevadas a cabo en este programa es muy bajo, tal y como refleja el siguiente gráfico.

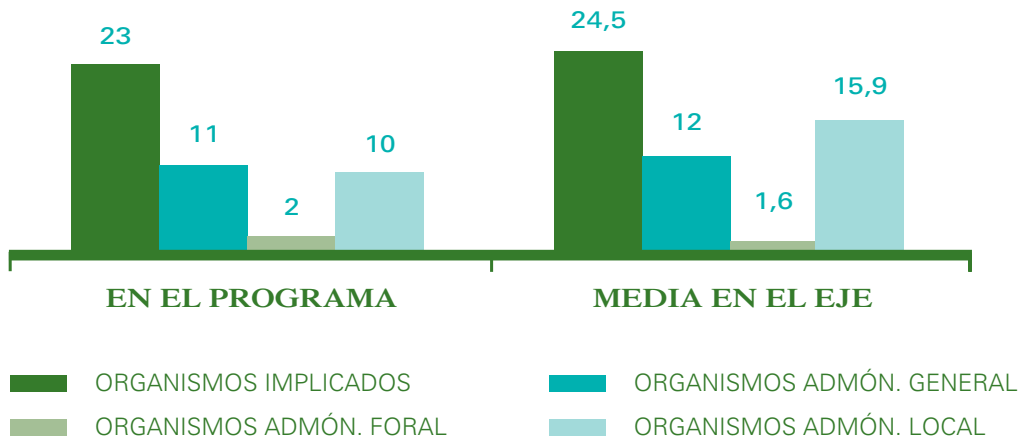
**GRÁFICO 3.46.** Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente (2006-2009)



### ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

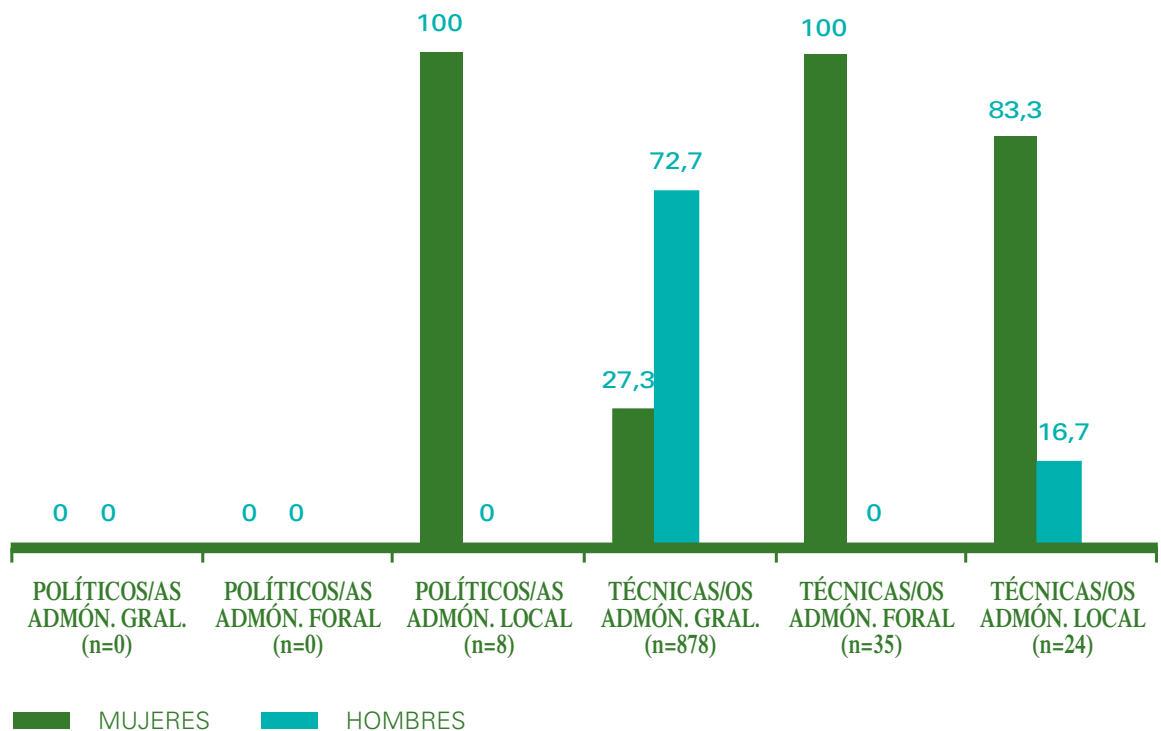
En cuanto al número de organismos implicados en su ejecución, tal y como muestra el siguiente gráfico, en términos generales el dato es muy similar al del conjunto del eje de Mainstreaming. Pero cuando se tiene en cuenta el nivel de la administración a que pertenecen los organismos implicados, se observa que el número de organismos de la Administración Local implicados en el desarrollo de este programa es inferior al del conjunto del eje (10 frente 15,9), mientras que la presencia de organismos de los otros dos niveles de la administración es muy parecida a la media.

**GRÁFICO 3.47.** Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente



**GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS**

**GRÁFICO 3.48.** Personal político y técnico que ha participado en el programa: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución del programa contemplado en el área de Urbanismo y Medio Ambiente dentro del eje Mainstreaming, los organismos públicos han informado de un gasto de 387.976 euros. El siguiente gráfico muestra la cantidad media gastada en las actividades con cada una de las actuaciones realizadas comparándola con la cantidad media gastada en las actividades con cada actuación del eje.

**GRÁFICO 3.49.** Recursos económicos destinados a la integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente (2006-2009)



## ACTUACIONES REALIZADAS EN EL EJE EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES

# 3.4

### ANÁLISIS GENERAL: EVOLUCIÓN 2006-2009

## 3.4.1

El eje Empoderamiento y Participación Sociopolítica de las mujeres propone un total de 11 programas en las seis áreas de intervención y dos objetivos en el ámbito denominado Servicios Generales.

Como puede observarse, en la mención de cada uno de los programas incluidos en el eje que se analiza en este apartado, aparece un código cuyo objetivo es facilitar la lectura de los gráficos, en la medida que permite identificar a qué programa hace alusión cada uno de los datos que aparecen en estos.

La lógica utilizada para la definición del código es la siguiente: la primera letra hace alusión al eje estratégico (Empoderamiento en este caso), las siguientes letras al área de intervención; y el número indica el número de programa, dado que la mayor parte de las áreas proponen más de un programa). El nombre completo de los programas aparece en una nota a pie de página.

En el ámbito denominado Servicios Generales el IV Plan no plantea programas sino dos objetivos, sin embargo se ha considerado de interés incluirlos en el análisis de este eje estratégico como si se tratara de un programa con dos objetivos, por tanto se les ha asignado el código ESG1.

Una vez realizadas estas aclaraciones, a continuación se muestran algunos datos con el fin de conocer las tendencias generales de las políticas de igualdad que han puesto en marcha las Administraciones Públicas Vascas en relación al empoderamiento de las mujeres.

Se aportan datos sobre el número de actuaciones realizadas en todos los programas de este eje durante los cuatro años de vigencia del IV Plan y las herramientas de intervención utilizadas para su ejecución (sensibilización; formación; realización de estudios; creación y adecuación de recursos y servicios; creación y adecuación de normas; y seguimiento). Estas seis herramientas son necesarias para poder implementar los diversos programas planteados en el Plan, sin embargo los recursos que su utilización requiere, así como sus efectos o su impacto son muy diferentes. Por tanto, la utilización de unas u otras estarían mostrando, de forma indirecta, el grado de implicación de los poderes públicos para llevar a cabo actuaciones que permitan avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

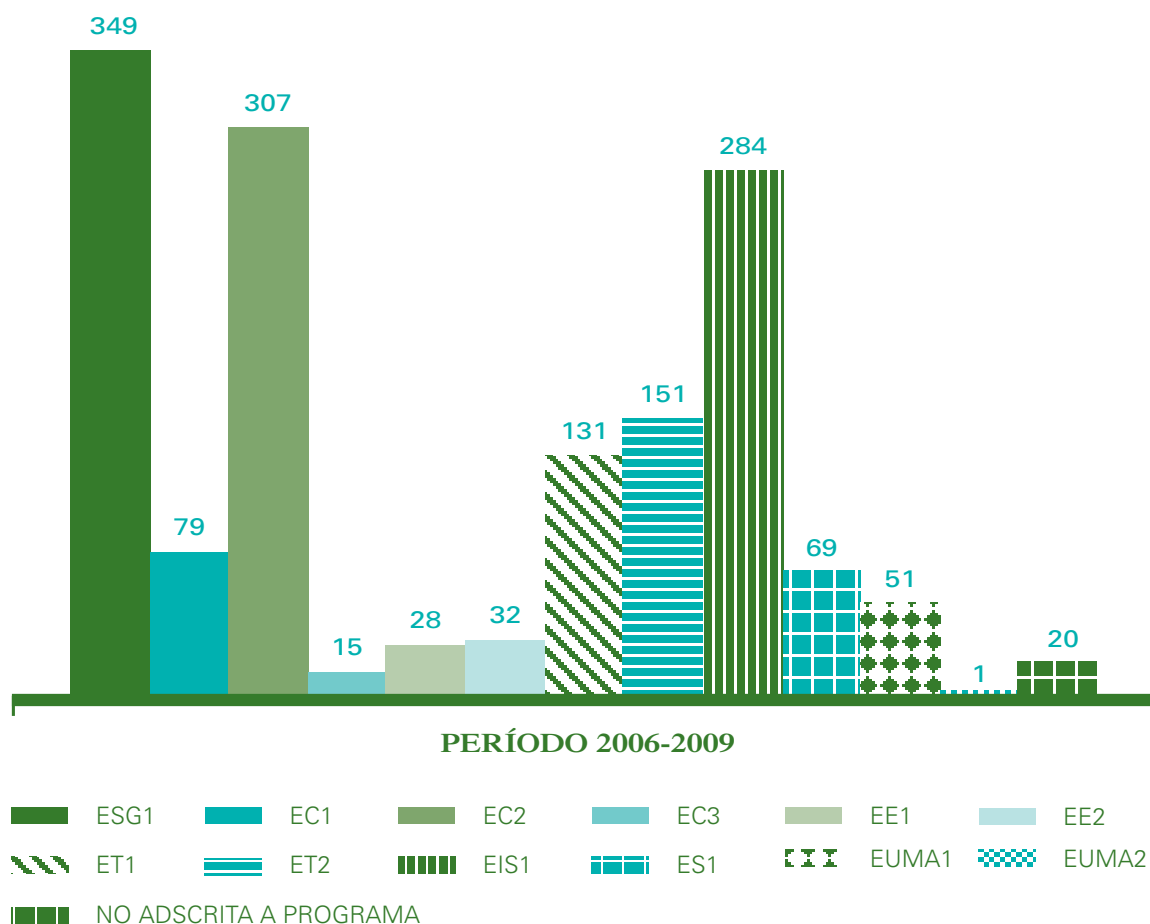
También se aportan datos relacionados con el gasto total informado por los organismos públicos en actuaciones de empoderamiento, así como la distribución del mismo entre los diversos programas contemplados en el IV Plan.

Entre 2006 y 2009, los organismos públicos han realizado 1.516 actuaciones relacionadas con el empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres. El siguiente gráfico aporta datos que permiten conocer el total de actuaciones que el conjunto de la administración ha realizado en relación a los 11 programas y los dos objetivos (12) planteados en relación a dicho eje estratégico.

---

(12) Procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas así como potenciación del tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad (ESG1); Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo (EC1); Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico (EC2); Presencia y participación de las mujeres en los medios de comunicación (EC3); Acceso a los ámbitos de decisión del sistema educativo (EE1); Generación y adquisición de conocimiento no sexista (EE2); Acceso al empleo en condiciones de igualdad (ET1); Equiparación de las condiciones laborales (ET2); Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión (EIS1); Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva (ES1); Participación de las mujeres y paridad en todos los procesos de planificación, diseño y mejoras en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente (EUMA1); y reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público (EUMA2).

**GRÁFICO 3.50.** Actuaciones realizadas entre 2006 y 2009 por la Administración Vasca en cada programa de Empoderamiento y Participación Socio-Política de las mujeres del IV Plan



El gráfico muestra claramente, los principales programas ejecutados por los organismos de la Administración Vasca (aglutinan un 62% del total realizado, 940 actuaciones):

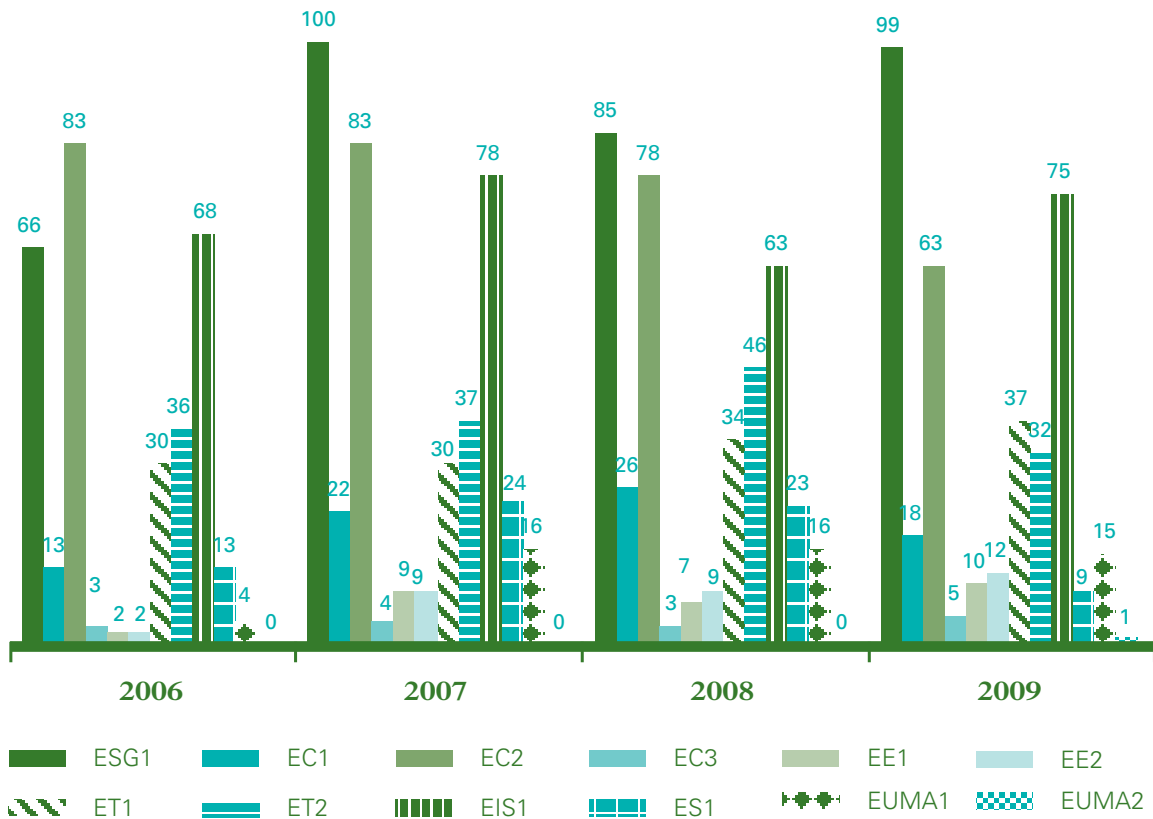
- Incrementar y potenciar el tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad (ESG1).
- Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico (EC2).
- Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión (EIS1).

Al observar el nivel de ejecución de los programas por áreas, se comprueba que existen importantes desequilibrios dentro de una misma área (por ejemplo, en los tres programas de Cultura se han realizado 79; 307; y 15 actuaciones, respectivamente). Por otra parte, hay programas como el de -Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público- (EUMA2), cuyo nivel de ejecución es prácticamente nulo (n=1).

El siguiente gráfico recoge esta información pero desagregada por cada año, observándose que todos los años se han priorizado los mismos programas. Si bien se observan cier-

tas fluctuaciones, éstas no pueden considerarse significativas, en el sentido de reflejar un cambio en las tendencias.

**GRÁFICO 3.51. Actuaciones realizadas por programas del IV Plan y años**

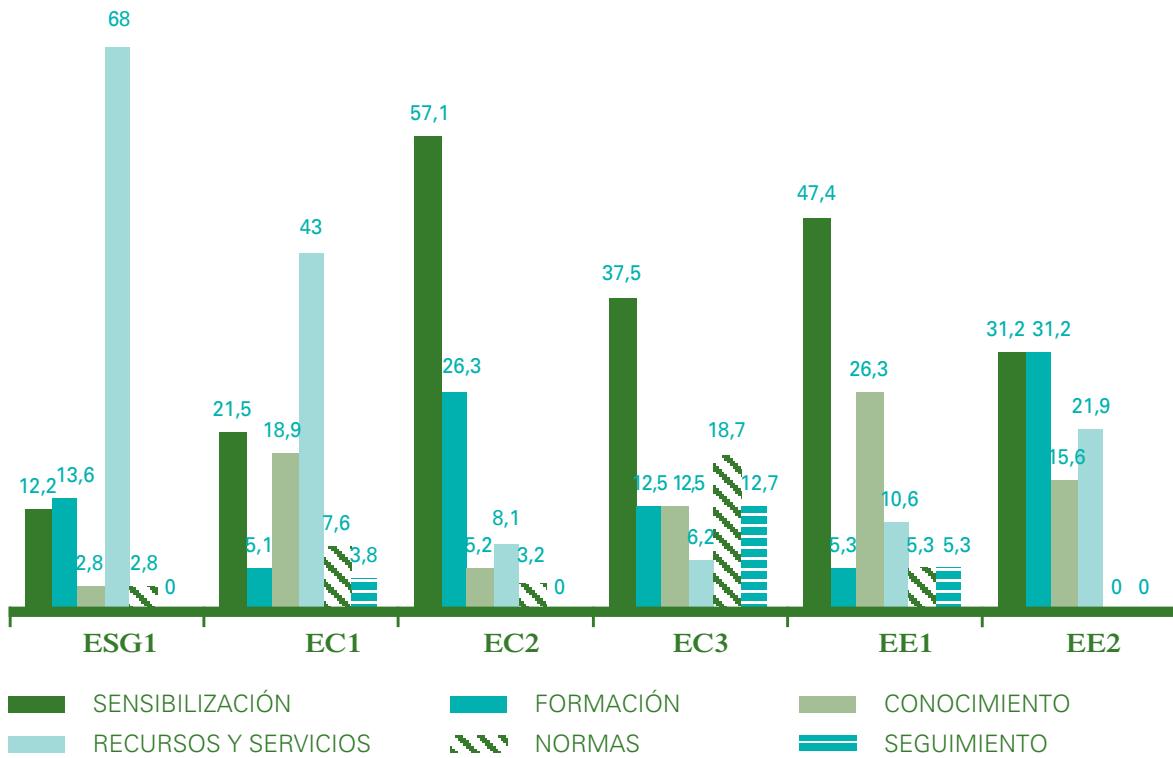


Con respecto a las herramientas de intervención utilizadas en cada programa (13) durante los cuatro años de vigencia del IV Plan, por motivos de espacio, se presentan los datos en dos gráficos, el primero recoge los correspondientes a seis de los programas, y el segundo a los otros seis restantes.

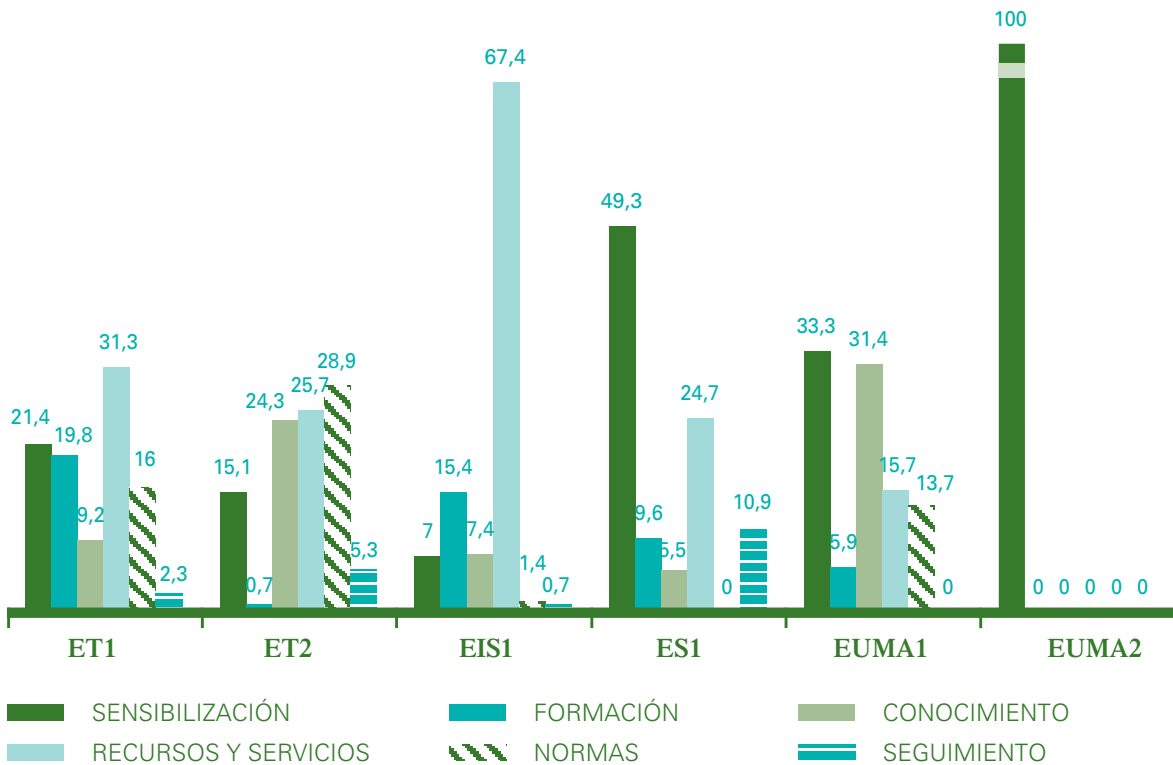
(13) Procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas así como potenciación el tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad (ESG1); Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo (EC1); Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico (EC2); Presencia y participación de las mujeres en los medios de comunicación (EC3); Acceso a los ámbitos de decisión del sistema educativo (EE1); Generación y adquisición de conocimiento no sexista (EE2). Acceso al empleo en condiciones de igualdad (ET1); Equiparación de las condiciones laborales (ET2); Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión (EIS1); Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva (ES1); Participación de las mujeres y paridad en todos los procesos de planificación, diseño y mejoras en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente (EUMA1); y reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público (EUMA2).



**GRÁFICO 3.52.** Herramientas de intervención utilizadas en la ejecución de los programas del IV Plan (período 2006-2009) (%): Primera parte



**GRÁFICO 3.53.** Herramientas de intervención utilizadas en la ejecución de los programas del IV Plan (período 2006-2009) (%): Segunda parte



Los gráficos reflejan que no todos los programas siguen las mismas tendencias en cuanto a las herramientas de intervención que utilizan, lo que en buena parte tiene que ver con el tipo de propuesta de actuaciones que el propio plan plantea, tal y como puede apreciarse en la tabla siguiente:

| PROGRAMAS | SENSIBILIZACIÓN |      | FORMACIÓN |      | CONOCIMIENTO |      | RECURSOS |      | NORMAS |      | SEGUIMIENTO |      |
|-----------|-----------------|------|-----------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|-------------|------|
|           | Plan            | Real | Plan      | Real | Plan         | Real | Plan     | Real | Plan   | Real | Plan        | Real |
| ESG1      | 9,1%            | 12,2 | 9,1%      | 13,6 | 0            | 2,8  | 81,8%    | 68   | 0      | 2,8  | 0           | 0    |
| EC1       | 20%             | 21,5 | 4%        | 5,1  | 20%          | 18,9 | 32%      | 43   | 12%    | 7,6  | 12%         | 3,8  |
| EC2       | 30%             | 57,1 | 0%        | 26,3 | 10%          | 5,2  | 40%      | 8,1  | 10%    | 3,2  | 10%         | 0    |
| EC3       | 12%             | 37,5 | 12%       | 12,5 | 28%          | 12,5 | 16%      | 6,2  | 8%     | 18,7 | 24%         | 12,7 |
| EE1       | 18,7%           | 47,4 | 0         | 5,3  | 18,7%        | 26,3 | 25%      | 10,6 | 25%    | 5,3  | 12,5%       | 5,3  |
| EE2       | 10,5%           | 31,2 | 31,6%     | 31,2 | 10,5%        | 15,6 | 15,8%    | 21,9 | 21,1%  | 0    | 10,5%       | 0    |
| ET1       | 15,6            | 21,4 | 18,7      | 19,8 | 15,6         | 9,2  | 25       | 31,3 | 9,4    | 16   | 15,6        | 2,3  |
| ET2       | 16,3            | 15,1 | 9,3       | 0,7  | 16,3         | 24,3 | 16,3     | 25,7 | 23,3   | 28,9 | 18,6        | 5,3  |
| EIS1      | 8               | 7    | 25,3      | 15,4 | 26,7         | 7,4  | 20       | 67,4 | 8      | 1,4  | 12          | 0,7  |
| ES1       | 11,8            | 49,3 | 5,9       | 9,6  | 32,3         | 5,5  | 29,4     | 24,7 | 0      | 0    | 11,8        | 10,9 |
| EUMA1     | 15              | 33,3 | 5         | 5,9  | 20           | 31,4 | 25       | 15,7 | 15     | 13,7 | 15          | 0    |
| EUMA2     | 16,7            | 100  | 0         | 0    | 16,7         | 0    | 33,3     | 0    | 16,7   | 0    | 16,7        | 0    |

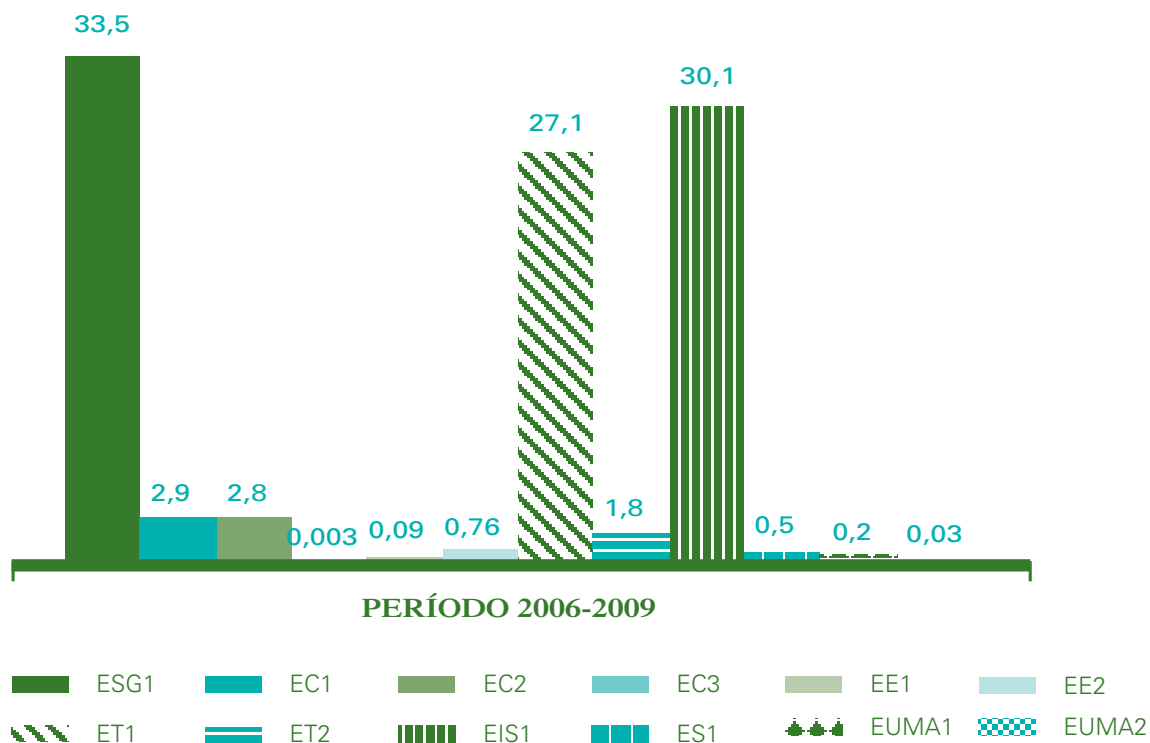
- 5 puntos por encima o por debajo de lo propuesto en el IV Plan
- 10 o más puntos por debajo de lo propuesto en el IV Plan
- 10 o más puntos por encima de lo propuesto en el IV Plan

En la tabla también pueden observarse importantes desajustes entre las tendencias de las actuaciones realizadas por los organismos públicos y las tendencias que marca el propio IV Plan para la Igualdad en relación al tipo de herramientas de intervención que deben utilizarse para el logro de los objetivos que se marca el Plan. Así, por ejemplo, se observa una sobreutilización de la herramienta sensibilización en 8 de los programas de empoderamiento; a la vez que aparece una infrutilización de la herramienta seguimiento casi en la totalidad de los programas. Por su parte, el uso de la herramienta formación es el que muestra un mejor ajuste.

En términos generales, la información aportada en esta tabla, de alguna manera, indica que los organismos públicos tienden a infrutilizar las herramientas que mayores cambios de tipo estructural promueve (creación de conocimiento, modificación y creación de normas, y seguimiento) o que más recursos económicos suponen al sistema (creación, adecuación de recursos).

En relación al gasto destinado al empoderamiento de las mujeres en estos cuatro años, los organismos públicos han informado de 68.292.016,56 euros, siendo esta su distribución entre los distintos programas contemplados en el IV Plan.

**GRÁFICO 3.54.** Distribución del gasto destinado a actuaciones de Empoderamiento y Participación Sociopolítica de las mujeres entre sus programas (2006-2009)



Los datos en relación al porcentaje de recursos económicos destinados al empoderamiento de las mujeres, nuevamente, indican que los principales programas ejecutados por los organismos de la Administración Vasca son: Incrementar y potenciar el tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad (ESG1); Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico (EC2); y Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión (EIS1). Estos tres programas aglutinan el 90,7% del dinero destinado a este eje estratégico.

### EVALUACIÓN DE CADA UNO DE LOS PROGRAMAS INCLUIDOS EN EL EJE EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

## 3.4.2

En este apartado se muestran los resultados hallados en cada uno de los programas de empoderamiento y participación sociopolítica con relación a estos cuatro aspectos:

- El grado de intensidad de la ejecución de los programas.
- Los organismos públicos implicados en la ejecución de los programas.
- El grado de cobertura que han tenido estos programas.
- Los recursos económicos implicados en la ejecución de estos programas.

## ÁMBITO DE SERVICIOS GENERALES:

### PROCESOS DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PARA QUE LAS MUJERES PUE- DAN PARTICIPAR EN LA DEFINICIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ASÍ COMO POTENCIACIÓN DEL TEJIDO ASOCIATIVO DEDICADO A IMPULSAR LA IGUALDAD

Los dos objetivos planteados, abordan dos aspectos diferentes aunque interrelacionados de la participación de las mujeres y el movimiento asociativo: uno se refiere a los cauces y procesos de participación, mientras que el otro aborda el incremento de asociaciones de mujeres y de otros colectivos que tengan como finalidad fundamental el logro de la igualdad de mujeres y hombres. Por ello, los indicadores que se han utilizado para evaluar estos dos objetivos son:

- Porcentaje de mujeres que participan en los distintos espacios de participación ciudadana promovidos desde la Administración Pública Vasca.
- Número de entidades creadas durante el periodo de vigencia del IV Plan con el fin de favorecer la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales.
- Número de nuevas asociaciones de mujeres constituidas y cuya finalidad es la igualdad de mujeres y hombres.
- Número de nuevas asociaciones constituidas por hombres y cuya finalidad es la igualdad de mujeres y hombres.

En relación al primer indicador, el mapa de experiencias participativas realizado por Ajángiz en 2008 (Colectivo Parte Hartuz), analizó la participación de las mujeres en diferentes procesos o mecanismos de los municipios de la CAE. Según este estudio, no existen datos en la mitad de los casos registrados y, cuando los hay, estos corroboran que la presencia de las mujeres es inferior al 50% en tres de cada cuatro mecanismos y experiencias de participación; se sitúa entre el 50 y el 75% en los foros y los talleres de las Agendas Locales 21; y supera el 75% cuando se trata de consejos o comisiones de igualdad.

Con respecto al segundo objetivo, durante el período de vigencia del IV Plan 15 ayuntamientos han creado espacios de participación vinculados a la igualdad de mujeres y hombres. Son espacios donde participan sólo mujeres o mixtos. De las tres diputaciones, la de Alava y Gipuzkoa han creado esta estructura en 2010 (participación mixta) y 2008 (participación sólo de mujeres), respectivamente.

En cuanto a la Ley de Creación del Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad, concebido como un espacio de participación para todas las mujeres de la CAE, según consta en la página web de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, su anteproyecto de Ley está en fase de informe y dictamen para su posterior aprobación como proyecto de Ley por el Consejo de Gobierno y su remisión al Parlamento Vasco a los efectos de su oportuna tramitación.

El análisis de un estudio realizado en 2002 por el Departamento de Psicología Social y Metodología a petición de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer sobre Asociaciones de Mujeres en la CAE, así como de la guía elaborada y revisada en 2009 por este Instituto sobre este tema indica que en la Comunidad Autónoma se ha producido un incremento significativo en el número de asociaciones de mujeres que autodefinen su área de actua-

ción -Reflexión Feminista-; han pasado del 12,2% (19 asociaciones de 156) al 28,2% (46 asociaciones de 163).

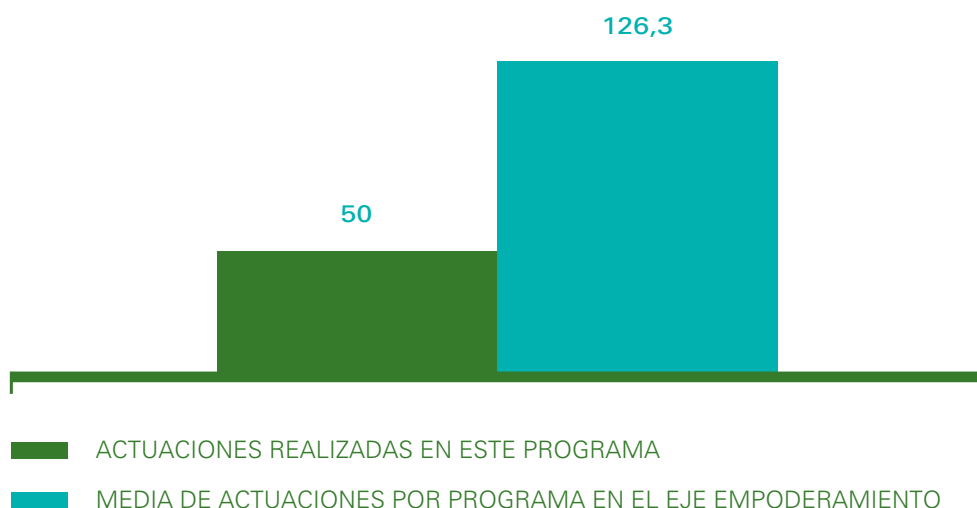
Finalmente, las distintas políticas llevadas a cabo en los últimos años desde las Administraciones General, Foral y Local con el fin de impulsar la implicación de los hombres con el logro de la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia de género, ha supuesto la constitución de diferentes grupos formales e informales de hombres en diversos municipios (Arrasate, Bilbao, Ermua, Hernani, Irún, Laudio, Santurtzi, Tolosa y Vitoria-Gasteiz), así como la creación de una red de trabajo de grupos de hombres organizados y de hombres individuales, Gizon Sarea.

Una vez conocidos los resultados de impacto que han tenido la ejecución de estos dos objetivos, a continuación se presentan los resultados obtenidos en relación a los cuatro indicadores mencionados al inicio del apartado: grado de intensidad de la ejecución de los dos objetivos incluidos en el ámbito de Servicios Generales antes mencionados; número de organismos implicados en la ejecución del programa; cobertura del programa (colectivos, mujeres y hombres); y recursos económicos destinados.

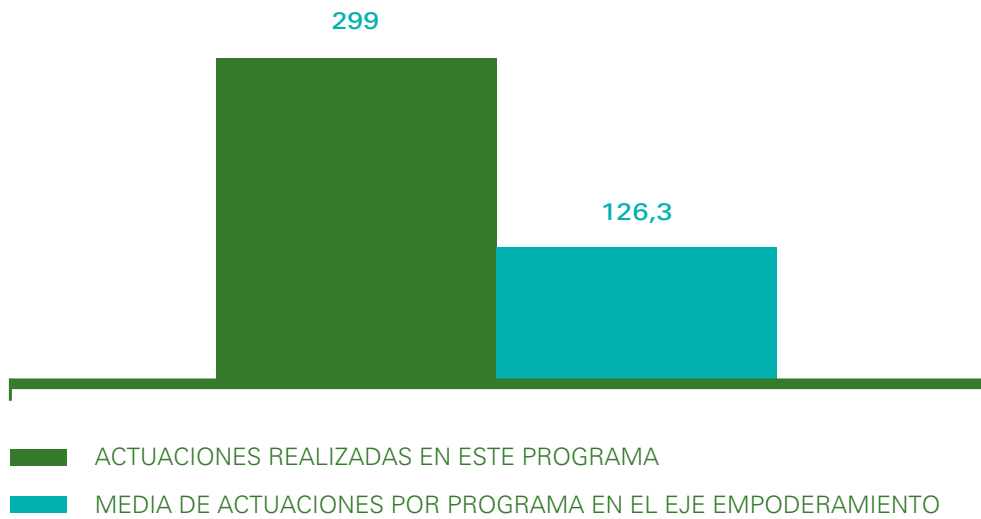
### **GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS, SÓLO EN ESTE CASO)**

Con el fin de incrementar y reforzar los procesos dentro de la Administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, los organismos públicos han realizado 50 actuaciones, cantidad muy por debajo de la media de actuaciones realizadas en la totalidad de los programas incluidos en este eje.

**GRÁFICO 3.55.** Incrementar y reforzar los procesos dentro de la Administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas (2006-2009)



**GRÁFICO 3.56.** Incrementar y potenciar el tejido asociativo dirigido a impulsar la igualdad (2006-2009)

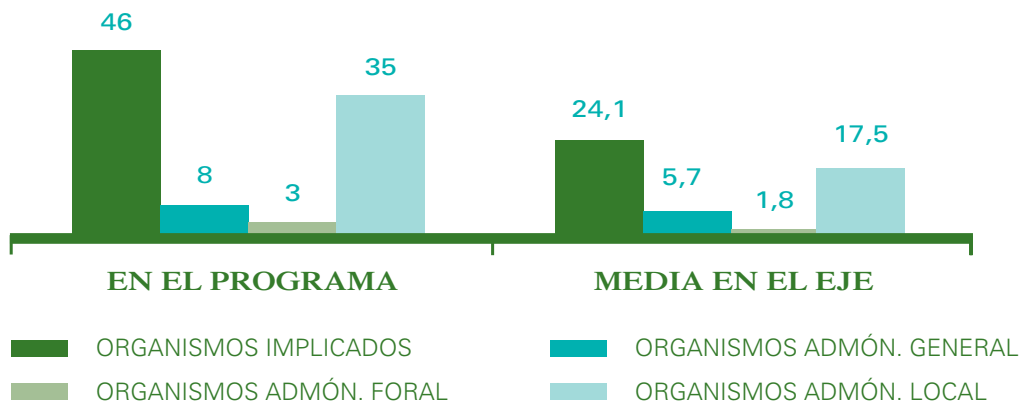


Los organismos públicos han ejecutado 299 actuaciones entre 2006 y 2009 con el fin de incrementar y potenciar el tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad. Este dato está muy por encima de la media de actuaciones realizadas en la totalidad de los programas incluidos en este eje.

**ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS SÓLO EN ESTE CASO)**

Los datos del gráfico indican que en la ejecución de estos dos objetivos del ámbito de Servicios Generales, la media de organismos públicos implicados es superior a la media de los implicados en el eje en general. Esta tendencia se observa también cuando se analizan el número de organismos de cada una de las tres administraciones implicados.

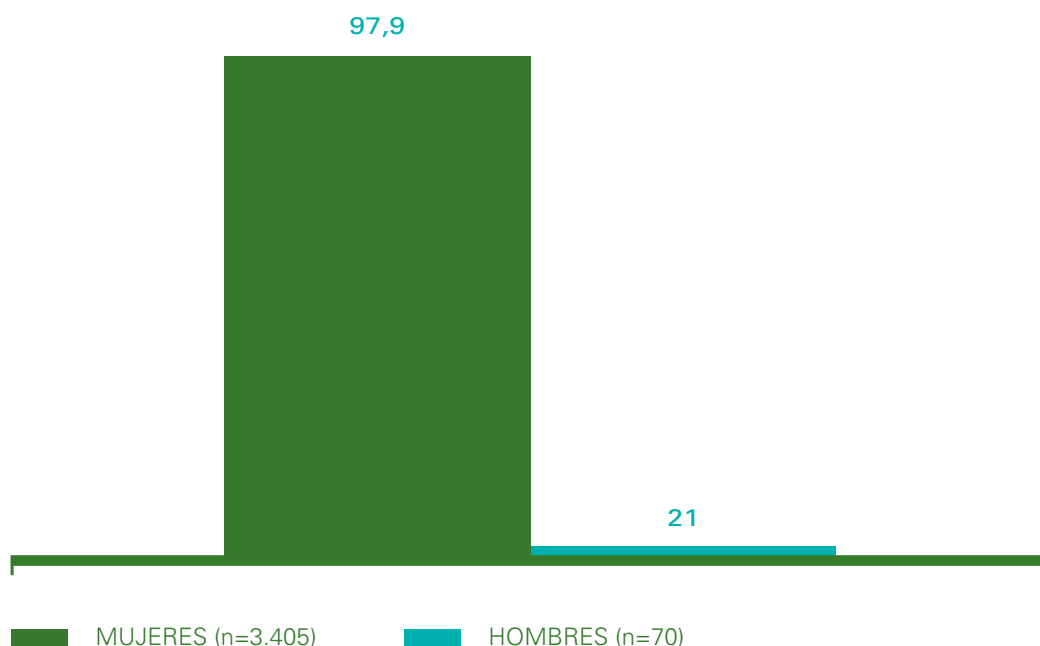
**GRÁFICO 3.57.** Incrementar los procesos participativos y las asociaciones dedicadas al impulso de la igualdad (2006-2009)



### GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS SÓLO EN ESTE CASO)

Dada la naturaleza de los objetivos planteados en los dos objetivos analizados y relacionados con el empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres, el principal colectivo destinatario de las actuaciones han sido mujeres pertenecientes a asociaciones de mujeres en su mayoría y en menor medida a otro tipo de asociaciones.

**GRÁFICO 3.58.** Mujeres y hombres de asociaciones que han participado en los programas (2006-2009)

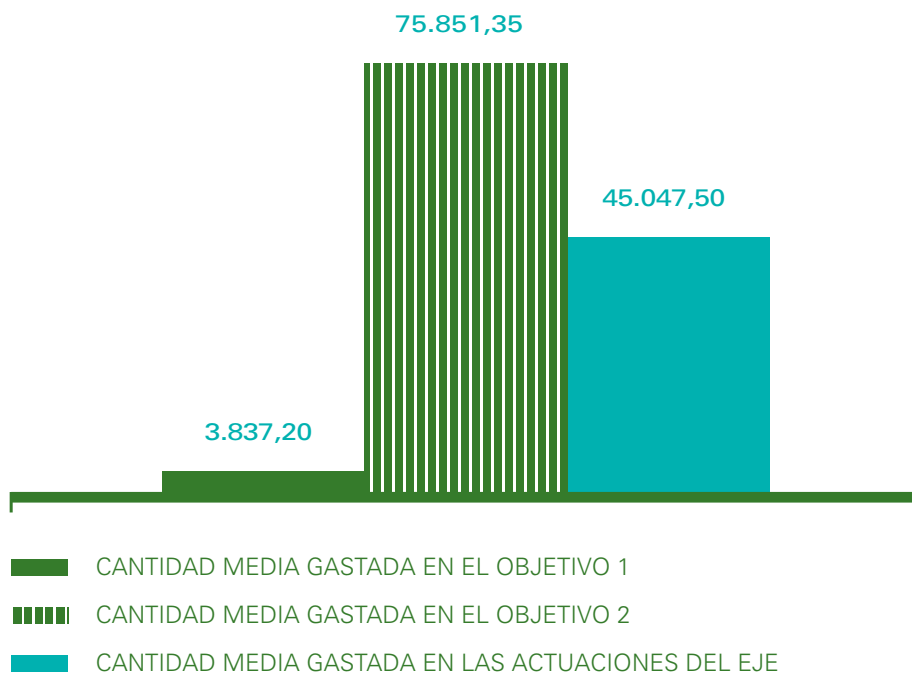


### RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA (OBJETIVOS SOLO EN ESTE CASO)

En la ejecución de los dos objetivos contemplados en el ámbito de Servicios Generales dentro del eje Empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 22.871.415,16 euros (14). De esta cantidad, el 99,16% (22.679.554,84 euros) ha correspondido al objetivo de incrementar y potenciar el tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad; el resto, 191.860,32 euros se ha destinado a incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

(14) Aproximadamente 10.000.000 euros se han destinado, a través de proyectos de cooperación al desarrollo, a asociaciones de mujeres de países del sur.

**GRÁFICO 3.59.** Recursos económicos destinados a las actuaciones de este programa: cantidad media gastada



### ÁREA CULTURA:

### PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEPORTIVO

Este programa plantea tres objetivos:

- Reducir la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte públicos y privados.
- Diversificar la práctica deportiva de mujeres y hombres, posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes masculinizados y de hombres a la práctica de deportes feminizados.
- Incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses.

En relación al primer objetivo, los datos muestran que la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad de los organismos deportivos sigue siendo en su gran mayoría abrumadoramente minoritaria:

- En el Gobierno Vasco, la consejería está encabezada por 1 mujer, pero los dos siguientes puestos de responsabilidad (viceconsejería y dirección) están ocupados por hombres.
- El Consejo Vasco del Deporte, renovado en 2009, está conformado por 10 mujeres y 24 hombres.



— En relación a la posición de las mujeres en puestos de responsabilidad de Federaciones Deportivas Vascas, hay 49 presidentes y una única presidenta.

Mucho más paritarios son el Comité Vasco de Disciplina Deportiva, que pasó a ser Comité Vasco de Justicia Deportiva y está constituido por 3 mujeres y 4 hombres, así como el Comité Vasco contra la Violencia en el Deporte, que está constituido por 6 mujeres y 8 hombres.

No se dispone de datos actualizados sobre el Comité Vasco de Deporte Universitario, si bien cuando se constituyó en 2008 formaban parte de él 5 mujeres y 8 hombres, ni de la Fundación Euskadi Kirola para la gestión del deporte de alto nivel.

En cuanto a las prácticas deportivas, la Encuesta de Hábitos Deportivos en la CAPV (Deloitte, 2009) muestra la existencia de segregación horizontal en la práctica deportiva de las mujeres y los hombres: ellas prefieren gimnasia, aeróbic, fitness o yoga en primer lugar, andar en segundo y nadar en tercero, mientras que ellos prefieren fútbol en primer lugar, andar en segundo y gimnasia, aeróbic, fitness o yoga en tercero.

Con respecto a la presencia de las mujeres en el Deporte Federado, los datos sobre licencias desagregadas por sexo del 2009, facilitados por la Dirección de Deportes (2009), indican que la presencia femenina sigue siendo claramente minoritaria (por debajo del 10% en el 35% de las Federaciones; y entre el 10 y el 40% de mujeres en un 57% de Federaciones). Tan solo en unas pocas categorías la presencia de mujeres se puede considerar paritaria (más del 41%): deportes de invierno, hípica, voleibol y gimnasia.

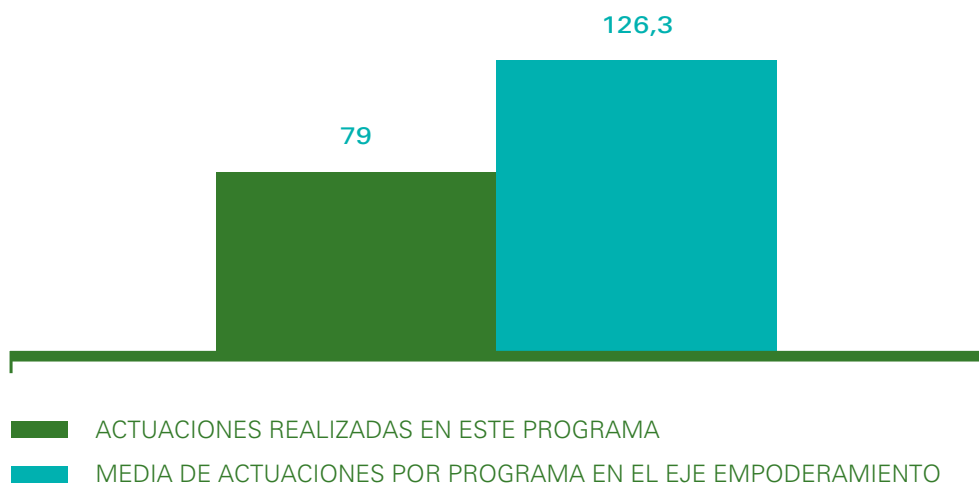
En relación al nivel de práctica deportiva, la Encuesta de Hábitos Deportivos en la CAPV (Dirección de Deportes del Departamento de Cultura, 2009), muestra que hay un 65% de hombres que han practicado ejercicio en el último mes, frente a un 45% de mujeres.

El nivel de práctica de los hombres supera, cualquiera que sea la edad del encuestado, el 50%. Por otra parte, si bien se aprecia un abandono de la práctica deportiva en ambos sexos de los 25 a los 35 años de edad, a partir de los 36 años de edad, el nivel de práctica deportiva de los hombres se mantiene relativamente constante, mientras que en las mujeres, el nivel de práctica deportiva vuelve a descender notablemente a partir de los 50 años de edad.

Una vez presentada una panorámica general de las diferencias por sexo en relación al ámbito deportivo, a continuación se muestran algunos datos sobre las políticas de igualdad impulsadas por los poderes públicos con el objetivo de eliminar las distintas brechas de género que todavía persisten en este ámbito de la vida social.

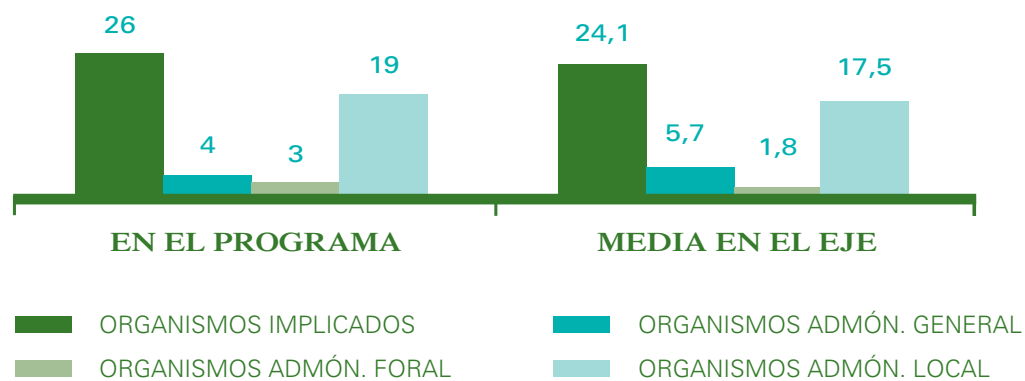
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.60.** Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo (2006-2009)



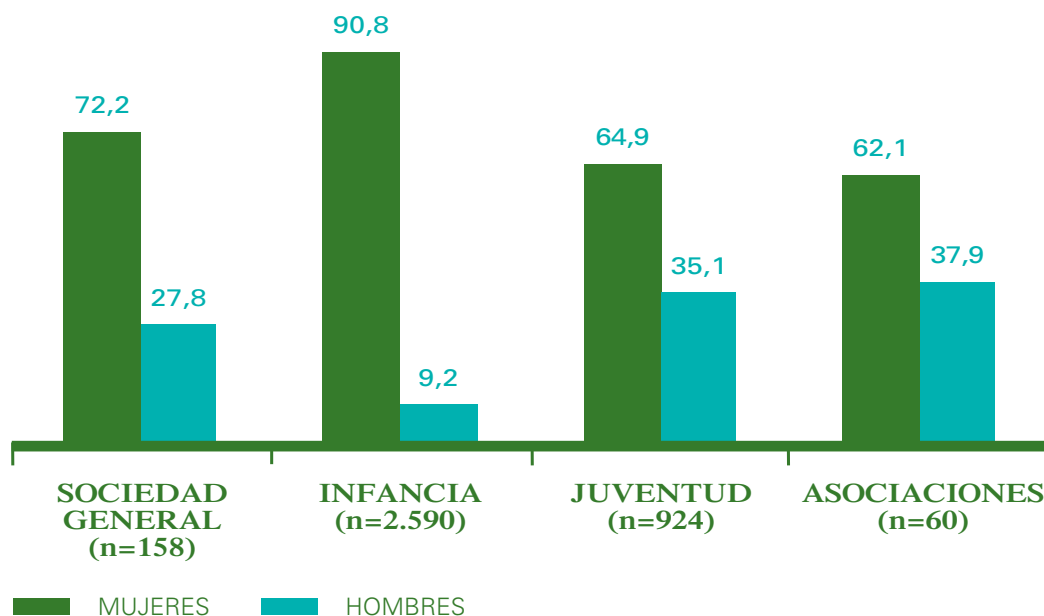
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.61.** Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo (2006-2009)



## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

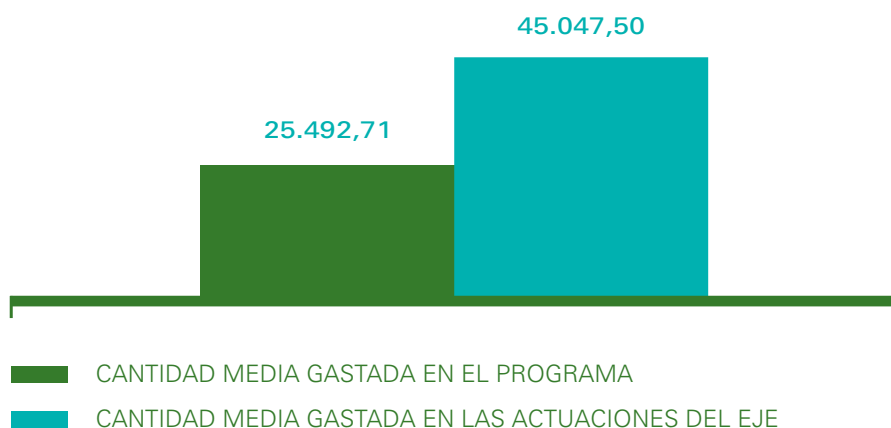
**GRÁFICO 3.62.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones dirigidas a la participación de las mujeres en el ámbito deportivo: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA

En la ejecución de los tres programas contemplados en el área de Cultura dentro del eje Empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 3.984.922,64 euros. De esta cantidad, el 50,54% ha correspondido a este programa (2.013.924,17 euros).

**GRÁFICO 3.63.** Recursos económicos destinados a la participación de las mujeres en el ámbito deportivo (2006-2009)



## ÁREA CULTURA:

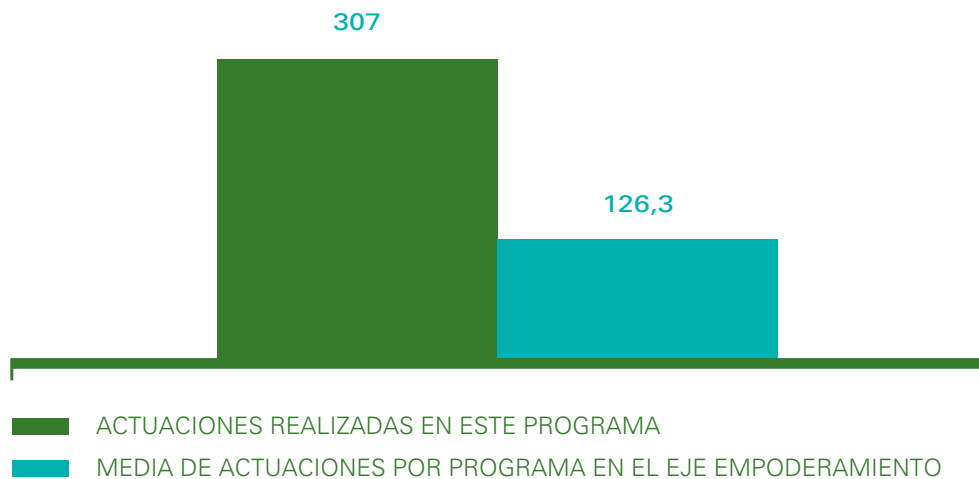
### PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO CULTURAL Y ARTÍSTICO

Este programa plantea un único objetivo, aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad, sobre cuyos indicadores no ha sido posible obtener datos de posibles fuentes de información (EPA, DIRCE, EUSTAT, Observatorio Vasco de Cultura).

En relación al Observatorio, cabe señalar que ninguno de los tres informes publicados en el tercer trimestre de 2010 incluye datos desagregados por sexo. Dos de los informes se refieren a -programadores- y -productores- de artes escénicas, respectivamente, y otro analiza las empresas, empleos y el mercado de trabajo en el ámbito cultural.

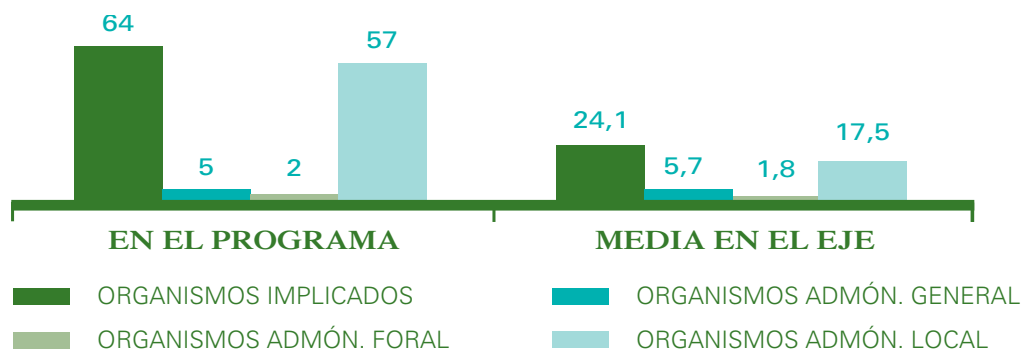
### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.64. Participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico (2006 2009)



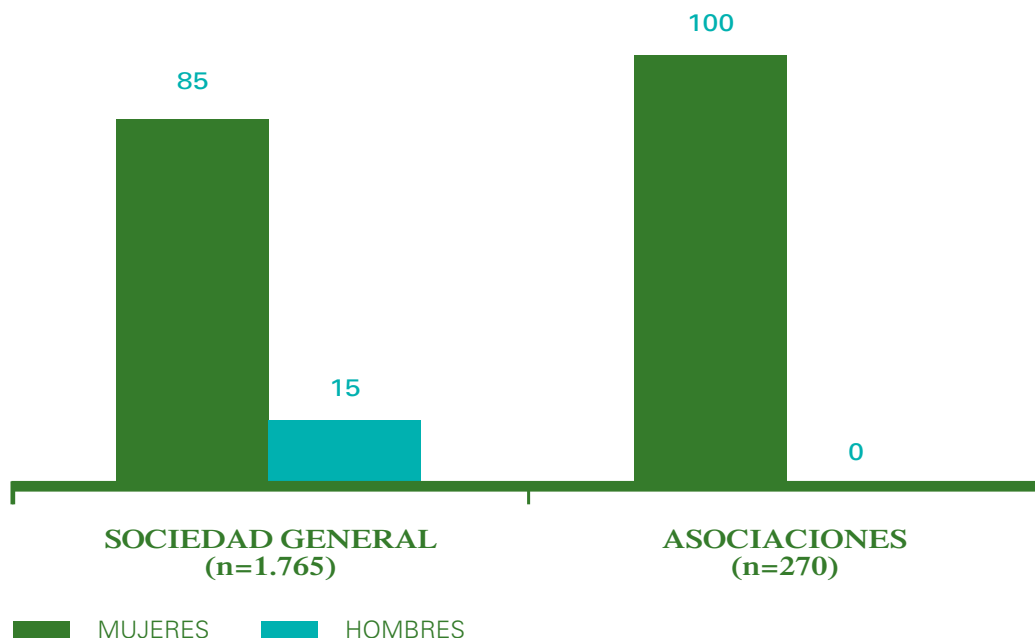
### ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.65. Participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico (2006 2009)



## GRADO DE COBERTURA DEL PROGRAMA

**GRÁFICO 3.66.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones dirigidas a la participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA

En la ejecución de los tres programas contemplados en el área de Cultura dentro del eje Empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 3.984.922,64 euros. De esta cantidad, el 49,41% ha correspondido a este programa (1.969.178,48 euros).

**GRÁFICO 3.67.** Recursos económicos destinados a la participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico (2006-2009)



## ÁREA CULTURA:

### PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

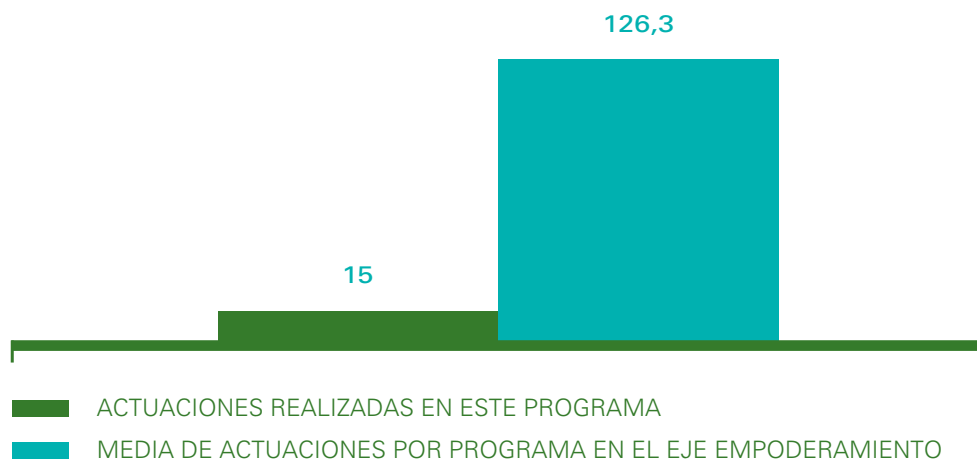
Este programa referido a la presencia y participación de las mujeres en los medios de comunicación, pretende lograr dos objetivos:

- Incrementar la participación de las mujeres en los medios de comunicación.
- Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos a fin de visibilizar su presencia en las actividades políticas, sociales y culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

Una vez consultadas diferentes fuentes de información (EUSTAT, EITB y Observatorio Vasco de la Cultura) se concluye que no se dispone de datos sobre los indicadores de evaluación correspondientes a estos dos objetivos.

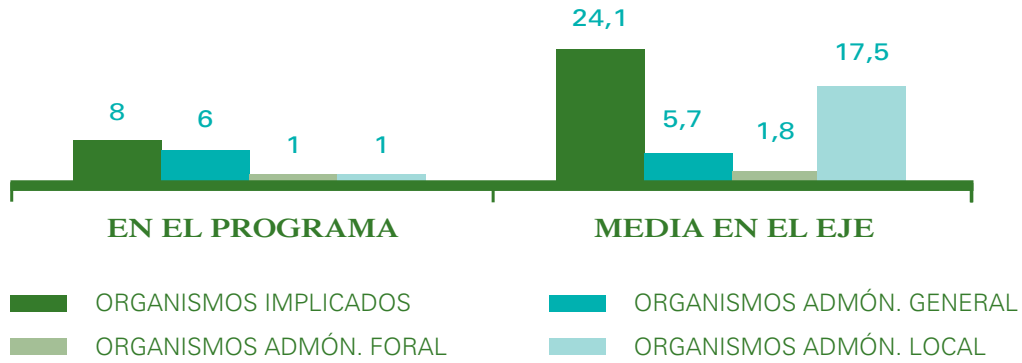
### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.68.** Promover la participación de las mujeres en los medios de comunicación (2006-2009)



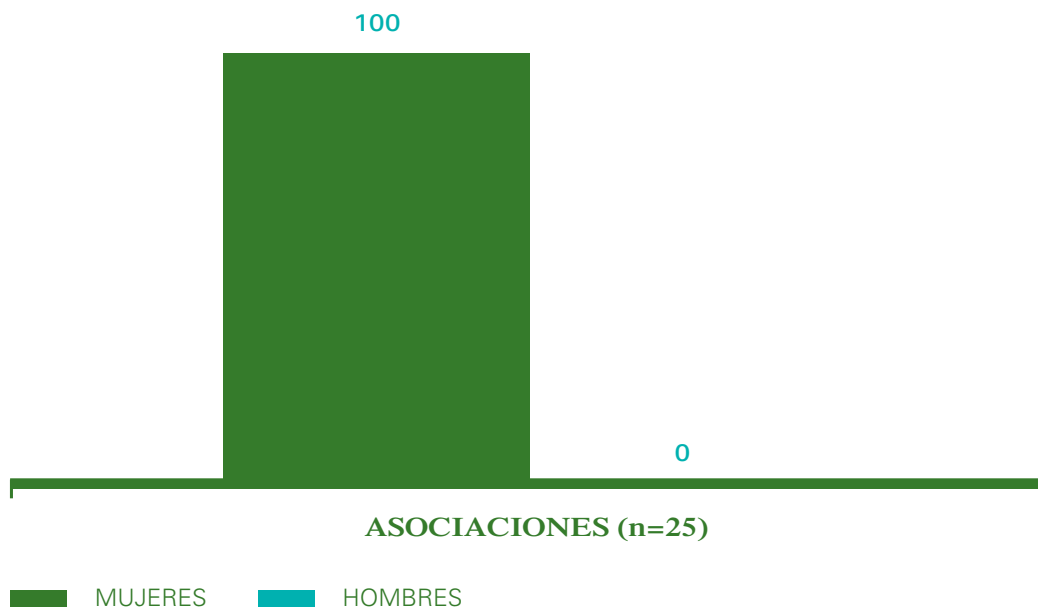
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.69.** Promover la participación de las mujeres en los medios de comunicación (2006-2009)



## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

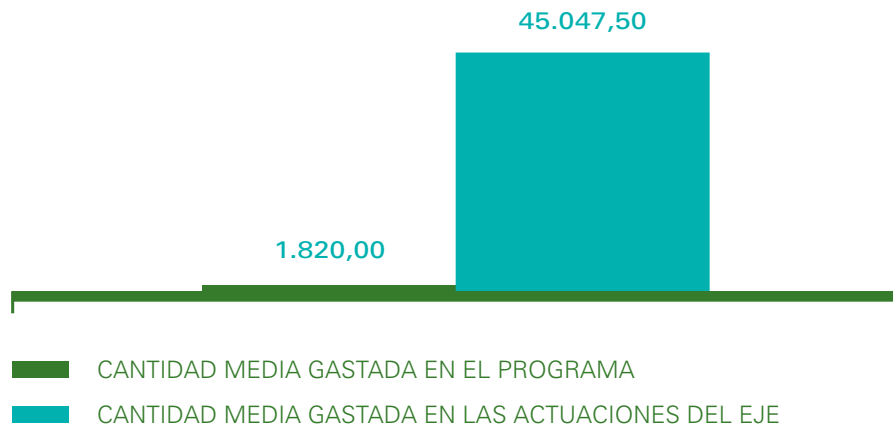
**GRÁFICO 3.70.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones dirigidas a la participación de las mujeres en los medios de comunicación (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA

En la ejecución de los tres programas contemplados en el área de Cultura dentro del eje Empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 3.984.922,64 euros. De esta cantidad, el 0,05% ha correspondido a este programa (1.820 euros).

**GRÁFICO 3.71.** Recursos económicos destinados a la participación de las mujeres en los medios de comunicación (2006-2009)



### ÁREA EDUCACIÓN:

#### ACCESO A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

Este programa contempla tres objetivos:

- Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión del sistema universitario.
- Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión de los centros de educación secundaria.
- Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos, en los diferentes niveles y funciones, entre el profesorado de educación infantil y primaria.

En relación al objetivo dirigido a disminuir la desigualdad entre sexos en los ámbitos de decisión del sistema universitario, señalar que un estudio realizado para Emakunde en 2008 por el Equipo de Estudios de Género del Dpto. de Ciencia Política y de la Administración de la UPV/EHU revela que las tres universidades vascas están y siempre han estado dirigidas por hombres. El nivel de la Secretaría General, es más igualitario, ya que tanto en la Universidad del País Vasco como en la Universidad de Mondragón está presidida por una mujer.



Por su parte, datos referidos al año 2010 y recopilados por la Dirección de Igualdad de la UPV/EHU muestran la presencia de un gobierno universitario paritario (8 varones y 7 mujeres). Asimismo revela que, de media, el porcentaje de varones en las comisiones estatutarias es del 61%, lo que significa que hay comisiones como la de Euskera donde se puede hablar de presencia equilibrada (las mujeres representan un 53%) mientras que en otras como la de Profesorado universitario o Investigación, Desarrollo e Innovación las mujeres representan sólo un 30% y un 29%, respectivamente.

Igual de poco alentadores resultan los datos sobre presencia de mujeres al frente de la dirección de los departamentos, 34 directoras (31,5%) frente a 74 directores (68,5%).

Continuando con el sistema universitario, los datos sobre personal universitario correspondientes al curso 2008-2009 (Eustat) muestran que un 45,5% del personal contratado en la universidad pública vasca son mujeres, sin embargo un análisis más profundo arroja una fuerte segregación tanto vertical como horizontal. La segregación horizontal se observa en la sobre-representación de mujeres (63,5%) entre el personal de administración de servicios y en su infra-representación (38,8%) entre el personal docente. Por su parte, existe segregación vertical en la medida que, por ejemplo, entre el personal catedrático universitario y de escuela universitaria las mujeres representan un 20,58% y un 22,2%, respectivamente, y entre el personal titular docente su presencia es del 39,8%.

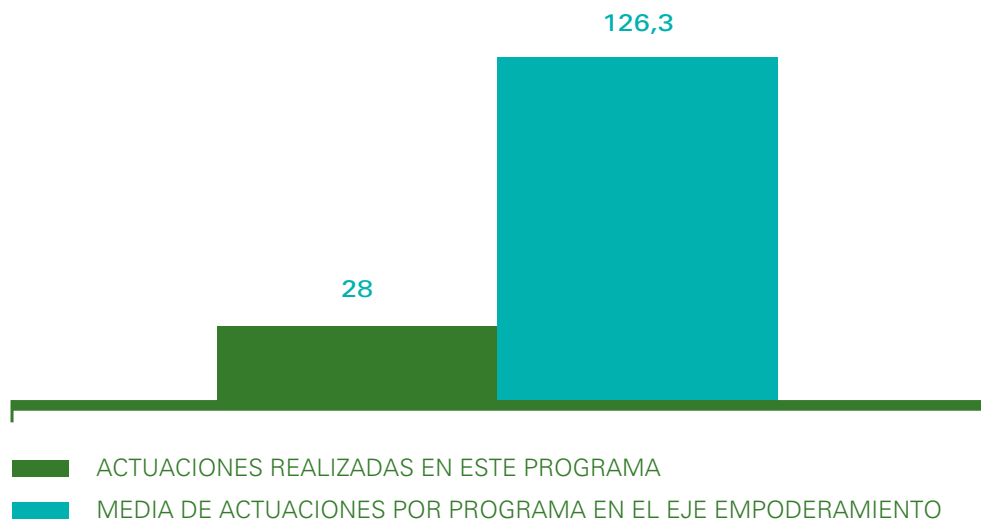
En relación al objetivo que busca disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión de los centros de educación secundaria, no se han encontrado datos sobre la presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión de este nivel educativo. Sin embargo, la información proporcionada por el Eustat (curso 2008-2009) muestra que la presencia de mujeres entre el personal docente de secundaria es del 58,49%. No obstante, el análisis por tipología de enseñanza en este nivel muestra una clara segregación horizontal, al representar las mujeres el 65,5% del cuerpo docente de la E.S.O, mientras que en Formación Profesional, sólo suponen el 39,2% del profesorado. Sólo en Bachillerato la presencia de mujeres y hombres entre el profesorado está algo más equilibrada, 58,9% y 41,2%, respectivamente.

Por último, los datos referidos al objetivo que pretende disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos, en los diferentes niveles y funciones, entre el profesorado de educación infantil y primaria, muestran una fuerte feminización del profesorado en estas etapas: las mujeres representan el 91,5% en educación infantil y el 80,3% en educación primaria.

No se han encontrado datos sobre las funciones y cargos que mujeres y hombres ocupan en estos niveles educativos.

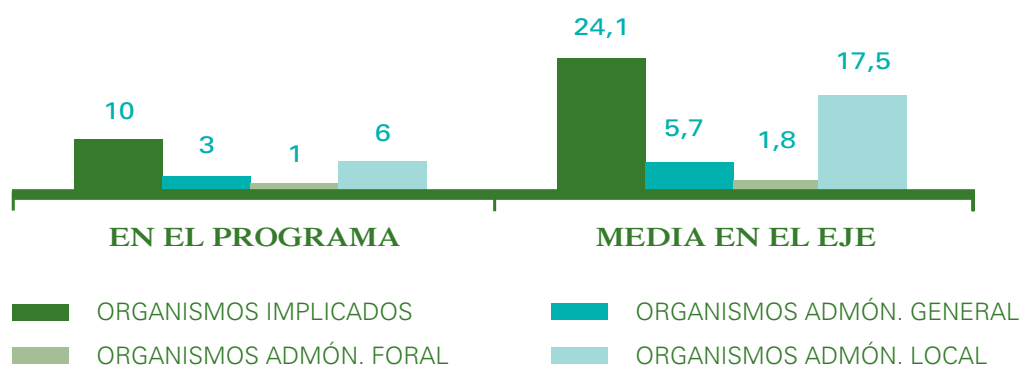
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.72. Acceso a los ámbitos de decisión del sistema educativo (2006-2009)



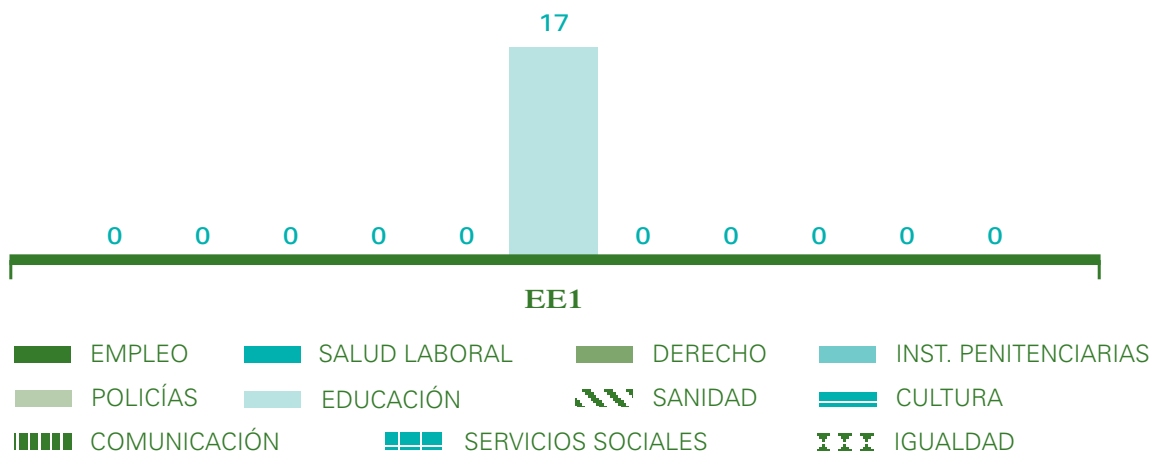
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.73. Acceso a los ámbitos de decisión del sistema educativo (2006-2009)



## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

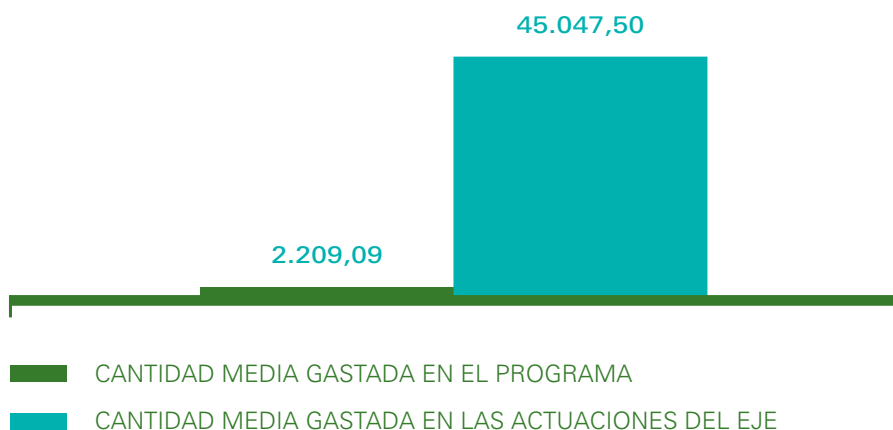
GRÁFICO 3.74. Profesionales que han participado en el programa



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de los dos programas contemplados en el área de Educación dentro del eje Empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 583.888,54 euros. De esta cantidad, el 10,59% ha correspondido a este programa (61.854,54 euros).

GRÁFICO 3.75. Recursos económicos destinados al acceso a los ámbitos de decisión del sistema educativo (2006-2009)



## ÁREA EDUCACIÓN:

### GENERACIÓN Y ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO NO SEXISTA

El programa pretende alcanzar estos dos objetivos:

- Incrementar la creación y difusión de conocimiento sobre el análisis de relaciones de género en el ámbito universitario.
- Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios de chicos y chicas, con prioridad en aquellos estudios en los que la distancia sea mayor y los estudios tengan mejores perspectivas de futuro.

En relación al primero, cabe decir que actualmente las universidades vascas ofertan tres tipos de estudios relacionados con la igualdad y las relaciones de género. La UPV/EHU oferta desde el curso 2008-2009 un Master universitario sobre estudios Feministas y de Género (Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación. Antropología) y un Título propio de Agente de Igualdad en Administración, Empresa y Educación (Facultad de Derecho) desde 2001; la Universidad de Deusto oferta desde 2001 un Master universitario en intervención en Violencia contra las mujeres.

Desde que comenzó a ofertarse este tipo de estudios, puede decirse que las universidades vascas han formado a unas 300 personas, mujeres en su mayoría (más del 90%), observándose un aumento considerable de la demanda en los tres tipos de formación (entre el 50% y 100%).

Con respecto al objetivo que busca disminuir las diferencias entre sexos en la elección de estudios, los datos muestran importantes diferencias en los estudios de Formación Profesional, Bachillerato y Universitarios.

Según datos del Departamento de Educación correspondientes al curso 2008-2009, en Formación Profesional, las mujeres sólo suponen en 39% del total del alumnado, sin embargo están sobre-representadas en cinco de las diecinueve tipologías categorizadas de formación profesional de grado medio: Imagen Personal; Sanidad; Servicios Socioculturales; Administración; y Comercio y Marketing (oscilan entre un 98,19% y un 73,15%).

En la Formación Profesional de grado superior, la presencia de mujeres es ligeramente mayor, llegando a suponer un 43,3% del alumnado. Por tipologías de formación están sobre-representadas en 7 de las 21 ofertadas: Imagen Personal; Servicios Socioculturales y a la Comunidad; Textil, Confección y Piel; Sanidad; Administración; Industria Alimentaria; y Química (oscilan entre un 99,52% y un 62,07%).

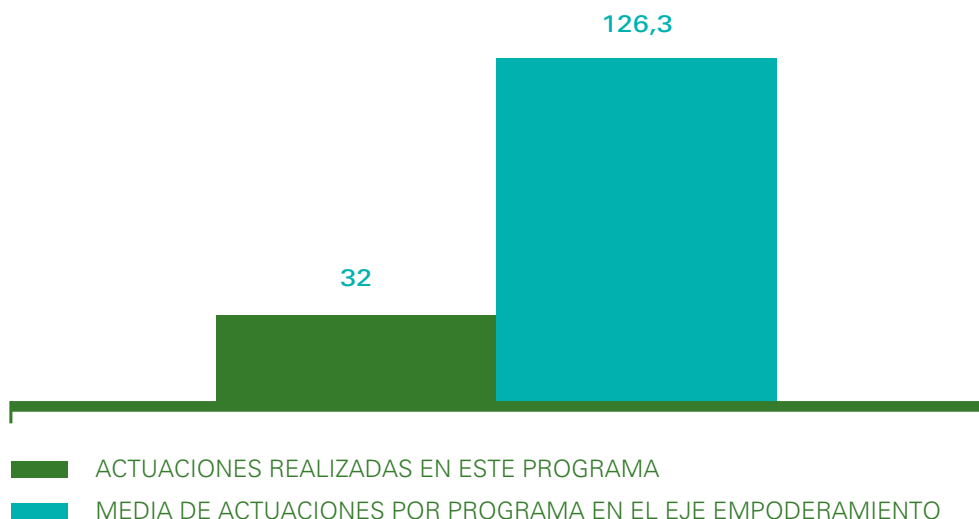
En relación a los estudios universitarios, las mujeres suponen el 55% del alumnado (curso 2008-2009), y son mayoría en todas las ramas de formación salvo en las técnicas, donde su presencia es del 29%. Sólo en tres ingenierías (técnica industrial; técnica en diseño industrial; y química) la presencia de las mujeres es equilibrada (entre el 61,3% y el 58,8%).

El análisis por carreras refuerza esta idea, ya que hay 34 carreras donde las mujeres no alcanzan una presencia del 40%, siendo la mayoría ingenierías. Otro tipo de licenciaturas con una presencia minoritaria de mujeres son aquellas relacionadas con la actividad física,

el deporte, la navegación y la teología. Además hay dos carreras en las que no hay mujeres: Ingeniería Técnica de Minas y Licenciatura de la Marina.

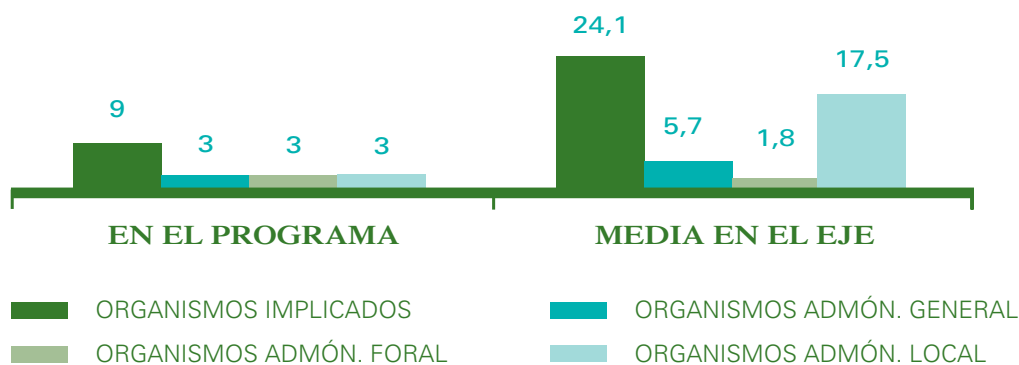
### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.76. Generación y adquisición de conocimiento no sexista (2006-2009)



### ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.77. Generación y adquisición de conocimiento no sexista (2006-2009)



## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.78. Profesionales que han participado en el programa (2006-2009)

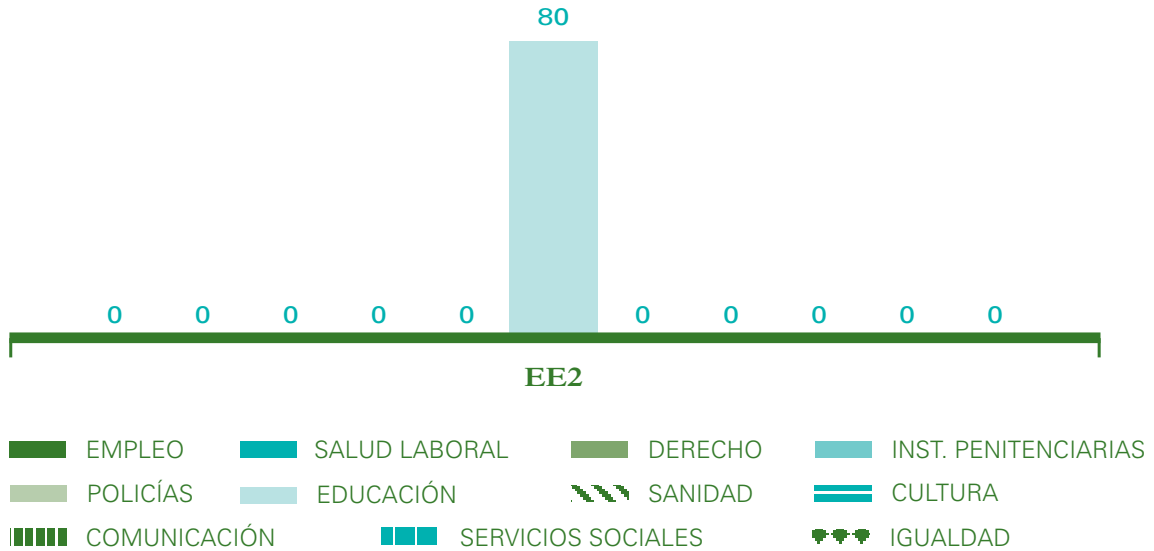
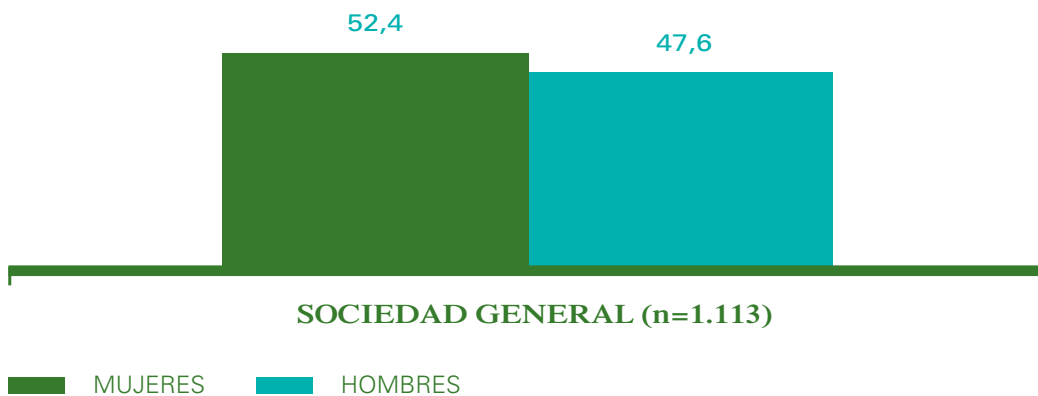


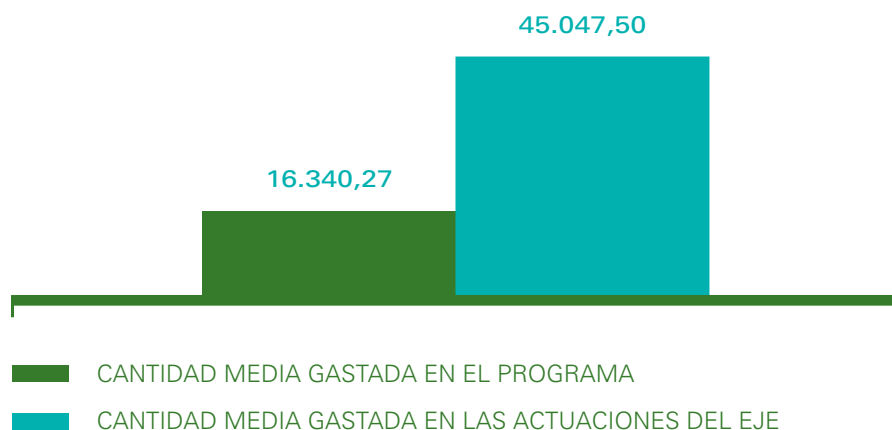
GRÁFICO 3.79. Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones dirigidas a la generación y adquisición de conocimiento no sexista (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de los dos programas contemplados en el área de Educación dentro del eje empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 583.888,54 euros. De esta cantidad, el 89,41% ha correspondido a este programa (522.034 euros).

**GRÁFICO 3.80.** Recursos económicos destinados a la generación y adquisición de conocimiento no sexista (2006-2009)



#### ÁREA TRABAJO:

#### ACCESO AL EMPLEO EN CONDICIONES DE IGUALDAD

Este programa plantea tres objetivos específicos:

- Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores punta con alto componente tecnológico y de conocimiento, aumentando la participación de las mujeres.
- Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos de componente técnico de sectores industriales tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.
- Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas.

Según las estadísticas elaboradas por el Eustat (2008) sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico, la presencia de mujeres es minoritaria (33% del total del personal investigador en equivalencia de persona).

El análisis por ramas arroja resultados más positivos porque salvo en ingeniería, donde la presencia de mujeres como parte del personal de investigación sólo llega al 27,4%, en el resto existe un equilibrio, e incluso en ciencias agrarias constituyen más de la mitad del personal investigador (51%).

Otro indicador relevante, por su vinculación directa con el ámbito de la investigación, es el porcentaje de mujeres y hombres que obtienen el título de Doctora o Doctor. El diagnóstico elaborado por la Dirección de Igualdad de la UPV/EHU muestra que en 2010 las muje-

res defendieron el 53,7% de las tesis doctorales (11 puntos más que en 2008), un 66% lo hicieron en Ciencias de la Salud y un 37% en Enseñanzas Técnicas.

En lo referido a los empleos de componente técnico, la proporción de mujeres en el sector industrial sigue siendo muy reducida, con una media de mujeres ocupadas en este ámbito del 19,29%, según datos de 2008 (Eustat). De hecho, el análisis por subsectores industriales revela que sólo en dos de los dieciséis subsectores analizados hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres, Textil y Confección e Industria del Cuero y Calzado. En el resto de subsectores industriales, salvo en Alimentación (36,6%), las mujeres se sitúan por debajo del 30% del total.

En cuanto a la presencia de mujeres en iniciativas empresariales, la tasa de actividad emprendedora (TEA) femenina de la CAE se situó en el 2008, según los datos del último Informe GEM Euskadi (Global Entrepreneurship Monitor), en un 5,9%, (la tasa de los varones es del 7,8%). No obstante, el TEA femenino registró ese año un incremento del 53% respecto al valor del índice en el 2007, alcanzando en esta edición el valor más alto registrado desde que se comenzó el estudio en el año 2004. Pese a estos datos positivos, el ratio mujer-hombre se encuentra en un 0,76, o lo que es lo mismo, por cada 100 hombres que deciden poner en marcha una nueva actividad empresarial, hay 76 mujeres que lo hacen. En 2006, el ratio fue de 0,82.

En lo que al sector económico se refiere, la muestra analizada en 2008 sugiere que la mayoría de las empresas compiten en el sector de los servicios, observándose no obstante una generalización significativa de los sectores. Por ejemplo, el análisis intra-grupo muestra que las empresas vinculadas al comercio (tanto al por mayor como al por menor) y a los servicios sociales, la sanidad y la educación, tienen mayor presencia entre las mujeres que entre los hombres (entre un 6% y un 10% más). Por el contrario, las empresas del sector primario y secundario, y de sectores relacionados con el transporte y la comunicación y la intermediación financiera, están más presentes entre los hombres emprendedores (entre un 3% y un 5% más). Un análisis inter-grupo es probable que mostrara diferencias más marcadas.

## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

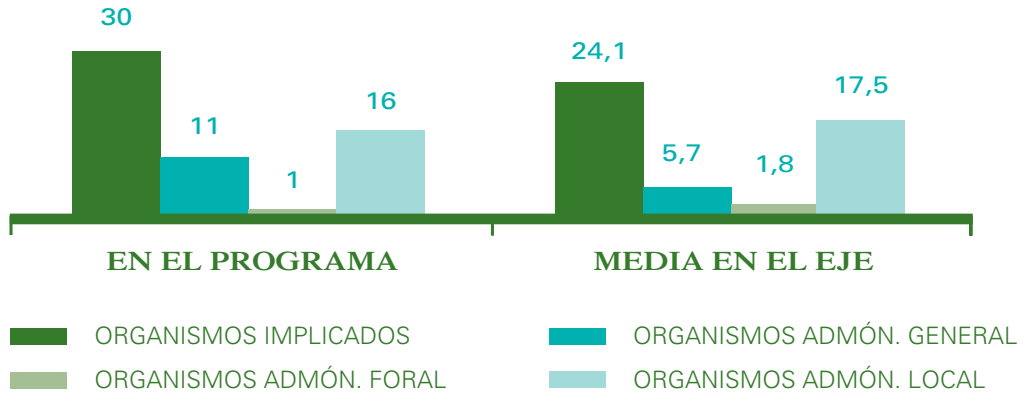
GRÁFICO 3.81. Acceso al empleo en condiciones de igualdad (2006-2009)





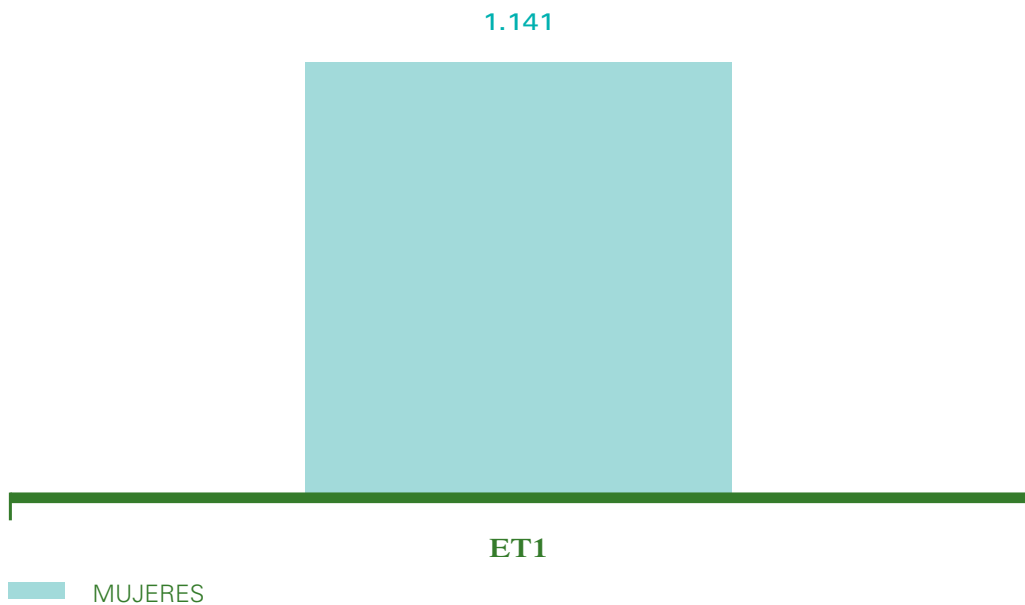
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.82. Acceso al empleo en condiciones de igualdad (2006-2009)

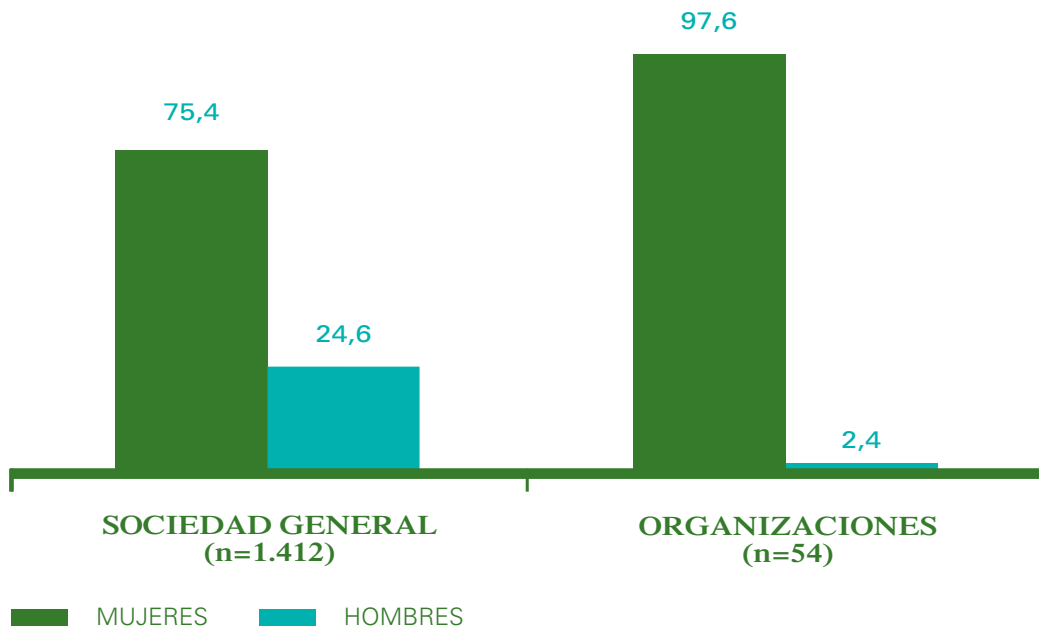


## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.83. Mujeres en riesgo de discriminación múltiple o exclusión social que han participado en el programa de acceso al empleo en condiciones de igualdad



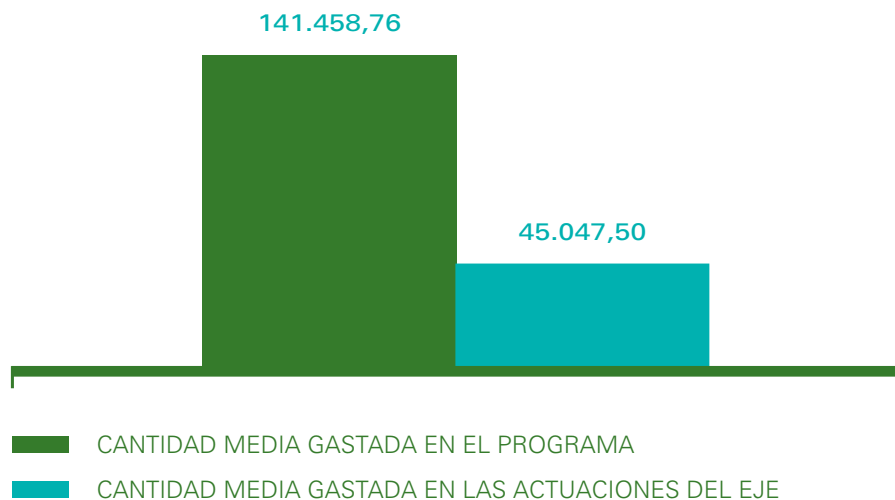
**GRÁFICO 3.84.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones dirigidas al acceso al empleo en condiciones de igualdad (2006-2009)



**RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS**

En la ejecución de los dos programas contemplados en el área de Trabajo dentro del eje Empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 19.781.808,07 euros. De esta cantidad, el 93,67% ha correspondido a este programa (18.531.097,24 euros).

**GRÁFICO 3.85.** Recursos económicos destinados al acceso al empleo en condiciones de igualdad (2006-2009)



## ÁREA TRABAJO:

### EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

Para su consecución, el programa plantea tres objetivos específicos:

- Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.
- Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado.
- Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadores y trabajadoras.

Datos del Observatorio del Mercado de Trabajo, LANBIDE (provenientes de la PRA del Eustat) referidos a los indicadores utilizados para evaluar las condiciones laborales de mujeres y hombres muestran que en 2009:

- La tasa de paro fue ligeramente superior (0,6 puntos) en las mujeres (7,8%).
- La tasa de actividad es 16,4 puntos inferior en las mujeres (47,5%).
- La tasa de empleo es 13,9 puntos más baja en las mujeres (58,1%).

Con respecto a las condiciones laborales (Eustat, 2009), las mujeres siguen siendo mayoritarias entre la población con contrato temporal (53,45%) y minoritarias entre la población con contrato indefinido (42,93%).

El dato más alarmante es que del total de personas sin contrato, el 90% son mujeres. Esto se traduce a una situación en la que el 4,74% de las mujeres asalariadas no tienen contrato, situación que entre los hombres asalariados sólo se produce en un escaso 0,45%.

Con respecto a la distribución de la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo entre hombres y mujeres ocupados (incluyendo en este caso tanto a personas autónomas como a cooperativistas y con datos relativos al primer trimestre de 2010) ocurre una situación semejante. Del total de personas que trabajan a tiempo parcial, el 81,13% son mujeres, mientras que las mujeres sólo representan el 41,31% de la población que trabaja a tiempo completo. Esto significa que el 14,7 % de las mujeres ocupadas trabaja a tiempo parcial, frente al 2,7% de los hombres.

Por último y por lo que respecta a la brecha salarial, un estudio realizado en 2009 por Emakunde (a partir de datos del Eustat e INE), sobre la *Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE*, mostró que las diferencias salariales entre mujeres y hombres continúan siendo una constante en la realidad social de la CAE. La media de la brecha salarial se sitúa según este estudio en el 28% y la diferencia salarial entre mujeres y hombres es inversamente proporcional al nivel de estudios, es decir, que las diferencias salariales son mayores entre hombres y mujeres con estudios primarios, entre los que se alcanza una diferencia media del 39%.

En relación a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, el estudio realizado por Emakunde en 2008 sobre *La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma*

*de decisión en Euskadi*, muestra que de 30 entidades públicas dependientes del Gobierno Vasco, solo 6 (15) (20%) tienen a una mujer como responsable, constatándose la ausencia de mujeres en entidades vinculadas a la industria y a los parques tecnológicos.

En el caso de las entidades públicas dependientes de las diputaciones forales, se encuentran diferencias según el territorio. Así de las 10 entidades analizadas en Álava, 4 están dirigidas por mujeres (Instituto Foral de la Juventud, el Centro de Cálculo de Araba, la Agencia del Agua y la de Desarrollo); en Bizkaia, de 19 entidades analizadas sólo 2 están dirigidas por mujeres (la Sala de Exposiciones de Rekalde y el Organismo Foral Autónomo de la delegación de Lotería y Apuestas del Estado); y en Gipuzkoa, de las tres entidades analizadas todas están dirigidas por hombres.

En resumen, de 62 entidades públicas de la CAE analizadas, únicamente 12 (19,3%) tienen al frente a mujeres.

En el sector privado, el estudio mencionado, encontró que todas las Entidades Financieras con sede social en la CAE están presididas por hombres. En cuanto a los Consejos de Dirección, la presencia de las mujeres continúa siendo minoritaria, aunque hay entidades como Kutxa, BBK y Caja Vital Kutxa donde, aproximadamente, una cuarta parte de las personas que integran sus Consejos de Dirección, son mujeres. En el otro extremo se encuentra el Banco Guipuzcoano, en cuya estructura de toma de decisiones no se encuentra ninguna mujer.

En cuanto a las presidencias de las organizaciones empresariales vascas, CONFEBASK, CEBEK, ADEGI y SEA, todas ocupadas por hombres, al igual que sus respectivas Juntas Directivas, salvo ADEGI que cuenta un 20% de mujeres.

Por otra parte, datos aportados por el Departamento de Finanzas del Gobierno Vasco, indican que en estos momentos de las 200 Entidades de Previsión Social existentes en la CAE, todas salvo una están encabezadas por hombres.

Por lo que respecta a las empresas vascas que forman parte del Ibex35 (BBVA, GAMESA e IBERDROLA), los datos muestran que todas están presididas por varones y que sus Consejos de Administración están constituidos por hombres en más de un 85%.

Otro dato que completa la fotografía es la tasa de empleo de mujeres y hombres en la categoría ocupacional Directores y cuadros superiores, en 2010, los datos muestran que esta tasa es del 4,5 en los hombres y del 1,8 en las mujeres (Langai, Observatorio Vasco de Empleo).

Finalmente, otros datos del Censo de Mercado de Trabajo, no por más antiguos (2008) menos interesantes, muestran que los puestos directivos constituyen la única categoría laboral en la que el peso relativo del empleo femenino disminuyó entre 2008 y 2004, siguiendo además una tendencia decreciente lenta pero constante.

Con respecto al último objetivo contemplado en el programa que estamos evaluando, dirigido a impulsar la equiparación de condiciones de trabajo y cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadores y trabajadoras.

---

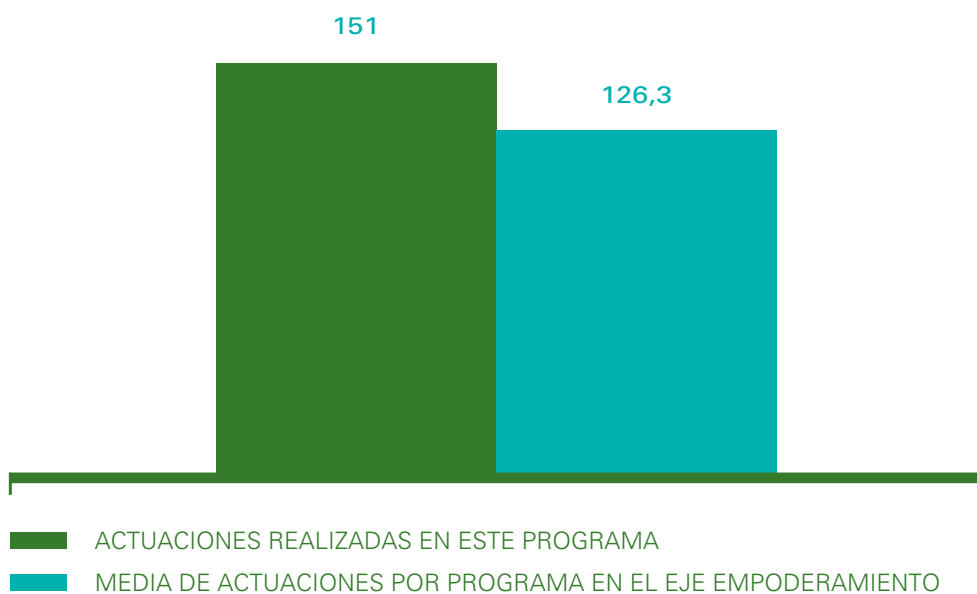
(15) Basquetour, Uniquil, Egailan, Osakidetza, Osatek y Euskadi Irratia.

Si bien la CAE no tiene competencias para llevar a cabo las modificaciones normativas correspondientes que equiparen la cobertura social de estos colectivos con el resto, sí la tiene para realizar otras actuaciones que mejorarían sus condiciones de trabajo; de hecho, son este tipo de actuaciones las que recoge el IV Plan. También son medidas de estas características las planteadas por la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH) en la Comisión de Políticas Sociales, Trabajo e Igualdad del Parlamento Vasco (Sesión del 14 de Octubre de 2009).

Uno de los aspectos que remarca la ATH es la dificultad para obtener datos oficiales sobre las trabajadoras del hogar. No obstante, en febrero de 2008 el Eustat publicó datos referidos a 2007 que informaban de 24.282 personas en esta ocupación; datos que sorprendentemente no están desagregados por sexo. El salario medio de estas trabajadoras es de 571,45, lo que supone un 44% de la media salarial y aproximadamente un 50% de ellas están fuera del sistema de la seguridad social.

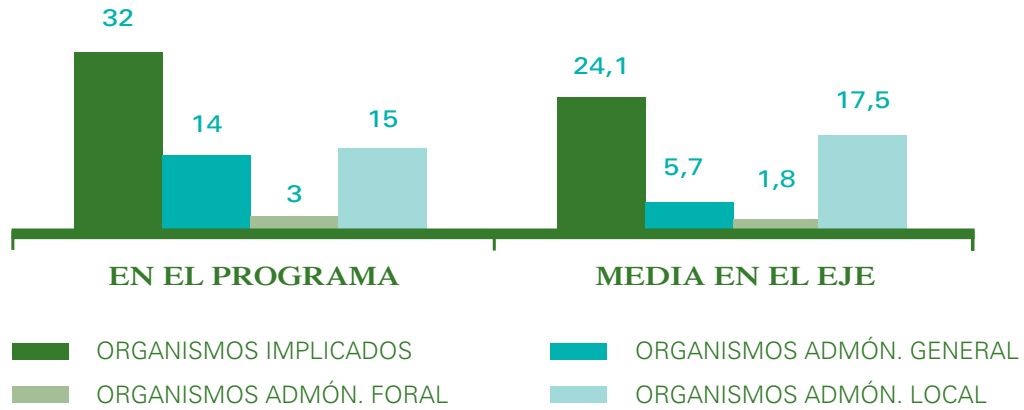
### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.86. Equiparación de las condiciones laborales (2006-2009)



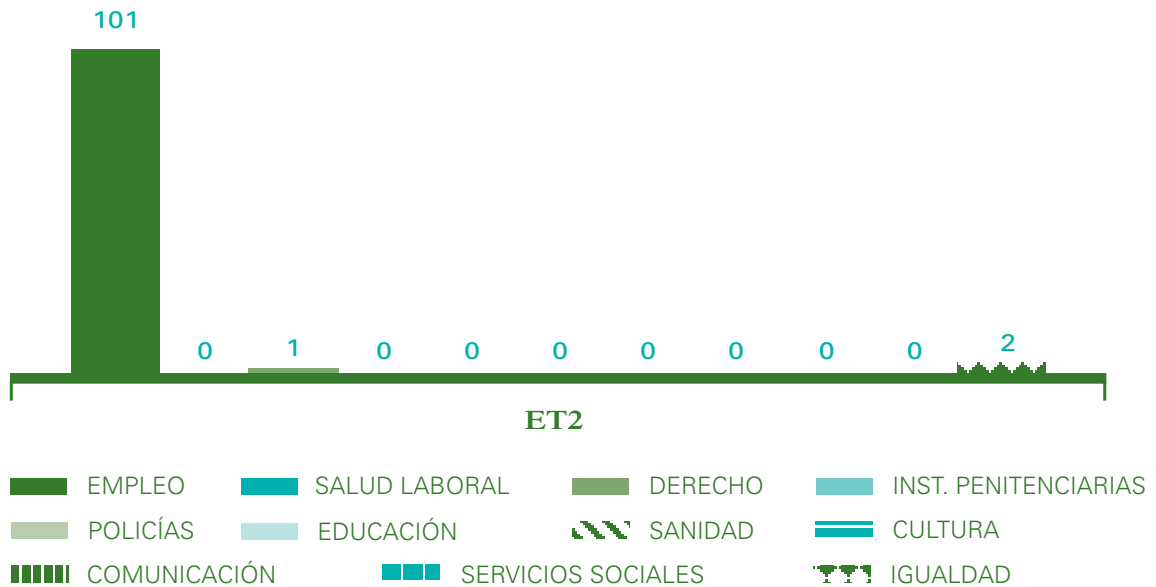
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.87. Equiparación de las condiciones laborales (2006-2009)

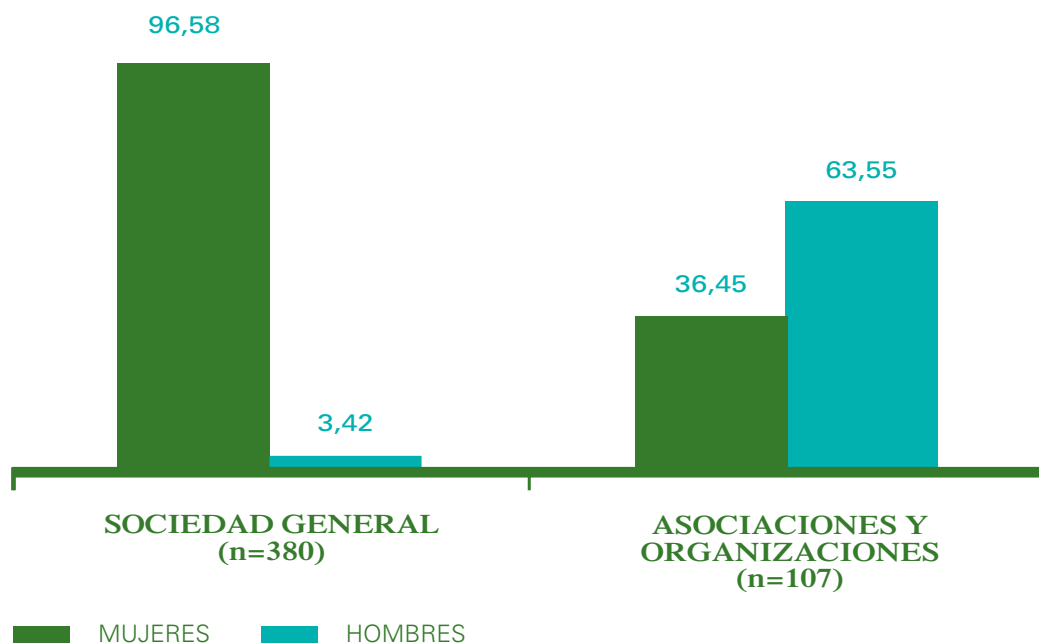


## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.88. Profesionales que han participado en los programas (2006-2009)



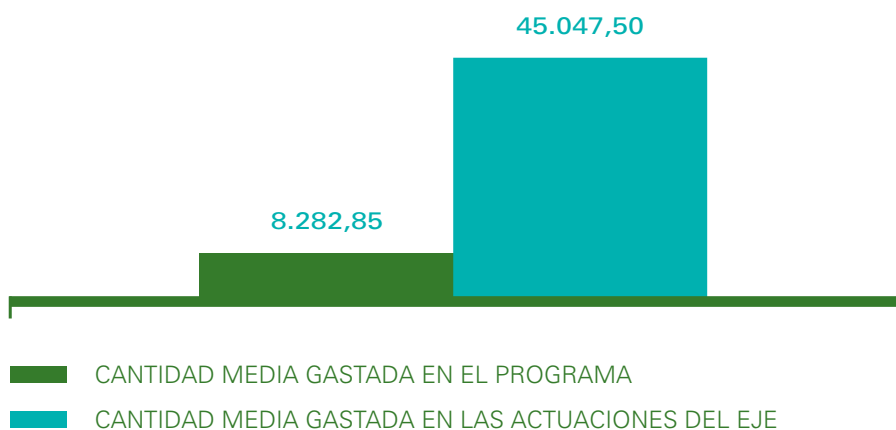
**GRÁFICO 3.89.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones dirigidas a la equiparación de las condiciones laborales (2006-2009)



### RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de los dos programas contemplados en el área de Trabajo dentro del eje Empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 19.781.808,07 euros. De esta cantidad, el 6,33% ha correspondido a este programa (1.250.710,83 euros).

**GRÁFICO 3.90.** Recursos económicos destinados a la equiparación de las condiciones laborales (2006-2009)



## ÁREA INCLUSIÓN SOCIAL:

### MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES QUE SUFREN DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN

Dicho programa plantea seis objetivos específicos:

- Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación.
- Adecuar los recursos destinados a las mujeres que ejercen la prostitución en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de sus condiciones y posiciones.
- Adecuar los recursos destinados a las personas con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.
- Adecuar los recursos destinados a las personas en estado de privación de libertad para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo.
- Adecuar los recursos destinados a las personas inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.
- Adecuar los recursos destinados a las personas con discapacidades en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.

En lo referido a la pobreza, según los datos de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2008, el riesgo de ausencia de bienestar es superior cuando la persona principal del hogar es una mujer (28,1% frente al 12% en los hombres). También es mayor el riesgo de pobreza, 8,2% en hogares encabezados por una mujer, frente al 3,3% cuando este rol es ejercido por un varón.

Siguiendo la tendencia que hasta la edición anterior de la EDPS se había observado, la población femenina no sólo es dominante entre los colectivos más pobres (53,1%) sino también, de forma más general, entre las personas afectadas por problemas de pobreza o de ausencia de bienestar (57,3%).

Uno de los colectivos que sufren discriminación múltiple y con riesgo de exclusión social es el de las mujeres que ejercen la prostitución. Sobre este colectivo, Emakunde ha realizado en la última década dos informes, en 2002 y en 2007. Según este último estudio en ese tiempo se han producido diversos cambios en la situación de las mujeres que ejercen la prostitución, entre los que caben destacar:

- Una disminución considerable de la prostitución de calle, con un descenso del 68% en relación al número de mujeres que la ejercen en comparación con el año 2002.
- Un descenso del 24% en el número de clubes que no se vio acompañado de un descenso significativo del número de mujeres que realizan su actividad en los mismos (descendió un 1%). Lo que evidencia una mayor concentración de mujeres en los clubes, pasando de una media de 12% en 2002 a 16% en 2007.



- Un incremento considerable de la prostitución ejercida en pisos, que aumentaron un 60%, y en el número de mujeres que están en los mismos (un 41% más).

En términos generales el número total de mujeres que ejercen la prostitución en la CAE se mantiene estable, 1.820 en 2007, con un ligero incremento del 2% con respecto a 2002.

Los cambios que se han producido en cuanto a: el lugar donde se ejerce la prostitución, más pisos y macro clubes; el origen de estas mujeres, mayor presencia de mujeres extranjeras, principalmente africanas (muchas en situación irregular); las demandas de los clientes (servicios de mujeres transexuales y travestís, aumento de peticiones de relaciones sin preservativo); aumento del consumo de drogas y en particular de la cocaína. Están conllevando mayores riesgos y más vulnerabilidad para las mujeres prostitutas en relación a la salud (enfermedades de transmisión sexual) y la seguridad personal (agresiones, explotación laboral).

Todos los datos referidos al consumo de drogas y a las adicciones en general apuntan a que se trata de un hábito mucho más presente entre los hombres que entre las mujeres. Esto suele conllevar que los programas terapéuticos se diseñen y gestionen en consonancia con las necesidades de los hombres, sin tener en cuenta que normalmente las mujeres consumen por razones distintas a los hombres o que los efectos clínicos, sociales y familiares de la adicción no son los mismos en ellos y en ellas.

Este es el caso de la adicción al juego (situación no incluida en el IV Plan para la Igualdad), donde la prevalencia de mujeres es del 30%, mientras que sólo un 10% de quienes acuden a tratamiento son mujeres. Continuando con este ejemplo, un estudio sobre mujeres con adicción al juego, reciente presentado en unas Jornadas en la Facultad de Psicología y realizado por el equipo de Echeburua y Corral (2009), reveló que el 70% de estas mujeres había sufrido o sufre actualmente malos tratos, aspecto mucho menos significativo en los varones.

En el caso de los psicofármacos, si bien tanto hombres como mujeres los consumen, la prevalencia es mayor en ellas, 30% frente al 14%, según el informe Euskadi y Drogas, 2006. Además, el mismo informe revela que el perfil de la persona consumidora de esta droga es una mujer de 50 años, ama de casa, casada o viuda y de clase media-baja.

Entre otros, este tipo de datos son los que justifican la presencia en el IV Plan para la Igualdad de acciones dirigidas a incorporar la perspectiva de género a los recursos destinados a las personas con problemas de drogodependencias.

En referencia al colectivo de mujeres presas, señalar que la proporción de mujeres reclusas en Euskadi es muy pequeña; sólo el 8,8% de las 1.472 personas reclusas contabilizadas en Euskadi en 2009 eran mujeres (n=129), 114 estaban en situación de ingreso en prisión y 15 en prisión preventiva. Nuevamente, el hecho de tratarse de una problemática muy masculinizada conlleva una configuración y funcionamiento de los recursos sin tener en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres reclusas, por lo que a los efectos que de por sí tiene para las personas estar en una situación de privación de libertad, hay que añadir otros efectos derivados de la no consideración de sus necesidades específicas como mujeres (por ejemplo, para aquellas que son madres), así como las derivadas de su condición de mujeres (menor acceso a los recursos de todo tipo).

Los últimos datos publicados por Ikuspegi (Observatorio Vasco de Inmigración) referidos al 2010, informan de la presencia de 139.229 personas inmigrantes en la CAE, un 48,3% mujeres (67.277).

El informe sobre inmigración y género realizado por este observatorio en 2007 señala que la mitad de las mujeres inmigrantes dispone de un currículum formativo medio, algo superior al de los varones; y un 15% tiene una titulación superior.

En relación a su situación laboral, 7 de cada 10 trabajan (aproximadamente el 60% a jornada completa); un 11,5% está desempleada; y un 18,9% –inactiva–. En los varones inmigrantes, hay más desempleo (23,6%) y menos –inactivos– (6,8%). Sin embargo, a pesar de que un 70% de las mujeres inmigrantes se encuentran trabajando (el mismo porcentaje que hombres), sólo el 25% de los contratos firmados por personas inmigrantes, correspondieron a mujeres.

El tipo de trabajos desempeñados por las mujeres son de carácter doméstico mayoritariamente, 55,1%, seguido de hostelería, 17,3%. Por tanto, no es de sorprender que un 75% de las mujeres inmigrantes no llegue a los 1.000 euros de salario y un 20% gane menos de 500 euros. Como señala Pajera (2007), las mejores ocupaciones son para en primer lugar, los hombres autóctonos, seguidas por las mujeres autóctonas, después por los hombres extranjeros y al final por la mujeres extranjeras.

Según la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (2008), las personas en hogares encabezados por nacionales de países extracomunitarios tienen un riesgo de ausencia de bienestar del 55,5%, más de cuatro veces superior al de la población nacional.

Otro factor, generador de falta de derechos económicos, políticos y sociales, es el status administrativo, pues bien la situación de irregularidad administrativa tiene una mayor incidencia entre las mujeres inmigrantes.

Por último, no hay que olvidar que un alto porcentaje de las mujeres víctimas de violencia (32% de las denuncias en 2009); y de mujeres que ejercen la prostitución (entre el 85% y 90%) son inmigrantes.

Todos estos datos reflejan la situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes debida a la discriminación múltiple que experimentan (por ser pobres, por ser inmigrantes y por ser mujeres). De esto se deriva la necesidad de poner en marcha medidas que promuevan su empoderamiento personal y sociopolítico a fin de conseguir mejorar su condición y posición social.

Por lo que respecta al colectivo de mujeres con discapacidades, la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 señala que en 2008 había 169.400 personas con discapacidad en la CAE, de las que casi el 60% son mujeres, y de estas el 65% tiene más de 65 años.

Antes de avanzar algunos datos sobre varios de los indicadores de evaluación, hay que subrayar la falta de estadísticas sobre este sector de la población. Los datos que se proporcionan han sido extraídos de varias fuentes, a veces sin identificar. Por tanto, el tipo de información que se aporta sirve, fundamentalmente, para visibilizar las importantes desigualdades que sufre el colectivo de mujeres con discapacidad debido a la doble discriminación que experimentan, por ser mujeres y por tener una discapacidad.

Con respecto a su nivel formativo, de entrada decir que según se avanza en el sistema educativo el número de personas con discapacidad se va reduciendo y que las diferencias entre mujeres y hombres con discapacidad en relación al nivel de instrucción alcanzado es más equilibrado entre las nuevas generaciones. Dentro del colectivo de personas con discapacidad menores de 44 años, las diferencias que se observan entre mujeres y hombres siguen las mismas tendencias que en las personas sin discapacidad (Encuesta EDADES, 2008, INE).

Si se comparan el nivel de instrucción de las mujeres con discapacidad y sin discapacidad, se observa que existen importantes diferencias por ejemplo en analfabetismo, 12,4% frente al 0,78%; o en estudios universitarios, 1,56% frente al 22,6%.

En relación a su situación laboral, nuevamente se observan las consecuencias de la discriminación múltiple: la tasa de actividad es del 21,4% frente al 46,3%; y la tasa de paro del 32,1% frente al 7,9% (datos del segundo trimestre de 2010, Eustat).

El análisis de género dentro del propio colectivo de personas con discapacidad, muestra que si bien por debajo de los 44 años, el nivel de instrucción es bastante similar, esto no se traduce en un similar acceso a los recursos. El porcentaje de mujeres trabajando es seis puntos inferior al de los hombres pero, sobre todo, existe una diferencia más que destacable de 23 puntos porcentuales en el acceso a pensiones contributivas o no contributivas; sólo el 28% de las mujeres son perceptoras frente al 51% de los hombres.

Finalmente, un estudio realizado por el colectivo IOÉ (2003) señala que el promedio de ingresos de las mujeres con discapacidad es de 500 euros; en 2005 el INE situaba el umbral de la pobreza en 520 euros. Por tanto, este dato viene a confirmar la estrecha relación existente entre pobreza y discapacidad, se estrecha todavía más cuando quien tiene una discapacidad es una mujer.

Al igual que sucede con todos los colectivos en situación o riesgo de exclusión social, es difícil encontrar estadísticas actualizadas que permitan llevar a cabo un seguimiento sistematizado no sólo sobre sus condiciones y posiciones sociales, sino incluso sobre algo más básico como es su censo. Por ello los escasos datos que aquí se presentan pueden considerarse antiguos cronológicamente hablando pero, lamentablemente, también muy actuales debido a los pocos cambios positivos que generalmente suelen experimentar las condiciones de vida de estas personas.

Según datos de 2009, en Euskadi hay 409.537 personas mayores de 65 años y aproximadamente el 58% son mujeres, este porcentaje va aumentando a medida que se asciende en la pirámide de edad. Por tanto, la tercera edad y sobretodo la cuarta edad (a partir de los 80 años) es un sector de la población feminizado.

El informe publicado en 2005 por Emakunde *“Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres mayores en Euskadi”* contempla una serie de indicadores cuya información permite extraer conclusiones importantes acerca de las condiciones y posiciones sociales de las mujeres mayores y que a continuación se describen.

El 44,8% de las mujeres mayores son viudas frente al 11,41% de los hombres y un 24,33% viven solas frente al 8,85% de los hombres; ambas situaciones básicamente en la mitad de los casos. La prevalencia de la discapacidad en este colectivo es del 6,1% entre los 65-74 años y del 22,1% cuando cumplen los 75 años. Todo esto tiene consecuencias importantes sobre sus vidas por las situaciones de pobreza, aislamiento y soledad que esto conlleva:

- Sólo el 27,2% de la población mayor femenina tiene pensión por jubilación frente al 89,21% de los varones; la pensión media es de 737,12 euros.
- Un 33,93% cobran pensión de viudedad; 405,85 euros de media.
- La renta personal media de las mujeres mayores de 65 años es de 5.494 euros (casi la mitad de la de los hombres).
- La incidencia de pobreza en mujeres mayores de 65 años es del 12,4%.

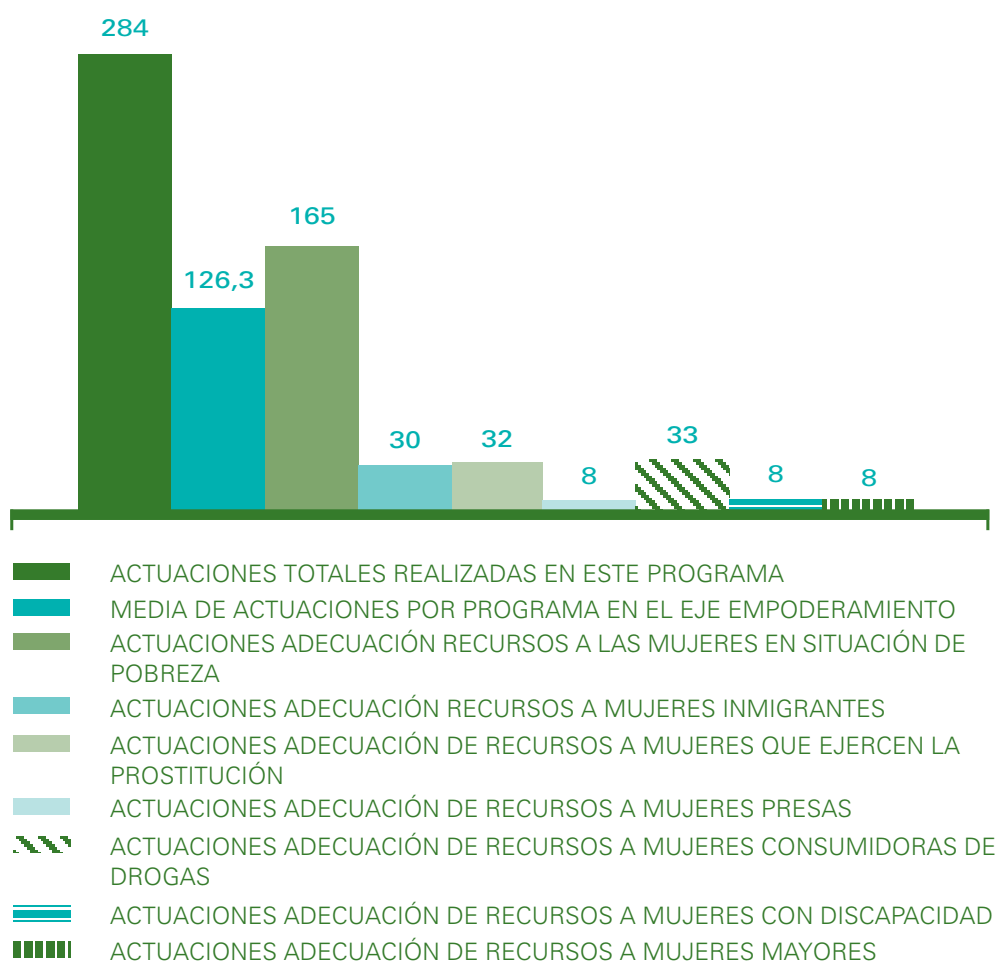
- La tasa de ausencia de bienestar en las mujeres mayores de 65 años es del 60%.
- Los hogares encabezados por mujeres mayores de 65 años constituyen el 26,4% del total de los hogares pobres.

Finalmente, hay que señalar que el hecho de ser mayores no les impide a las mujeres continuar ejerciendo el rol de cuidadoras, dedicando una parte importante de su tiempo al cuidado de otras personas y a ayudas informales a otros hogares: 1 hora 13 minutos diarios al cuidado de niños o niñas y 2 horas y 6 minutos al cuidado de personas adultas.

## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

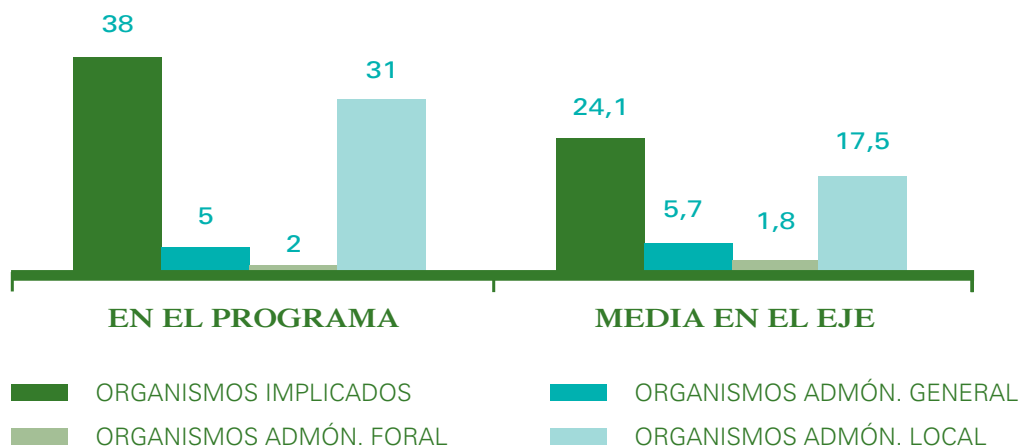
Debido a diversidad de sectores de la población que están implicados en este programa se ha considerado relevante reflejar en el gráfico la intensidad de las actuaciones dirigidas a cada uno de estos sectores.

**GRÁFICO 3.91.** Mejora de las condiciones de las mujeres en exclusión o que sufren discriminación múltiple (2006-2009)



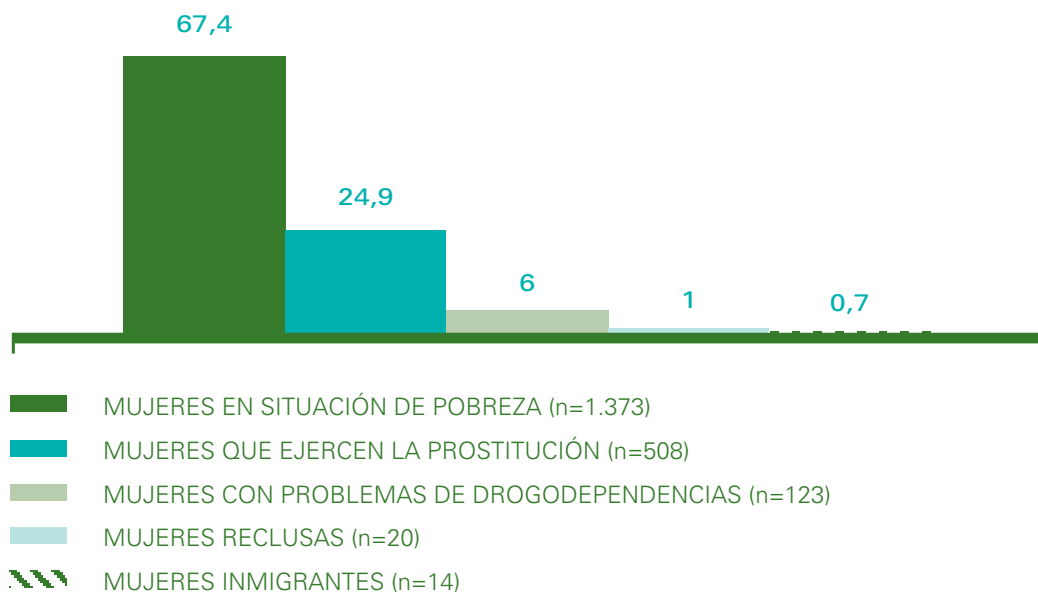
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.92.** Mejora de las condiciones de las mujeres en exclusión o que sufren discriminación múltiple (2006-2009)

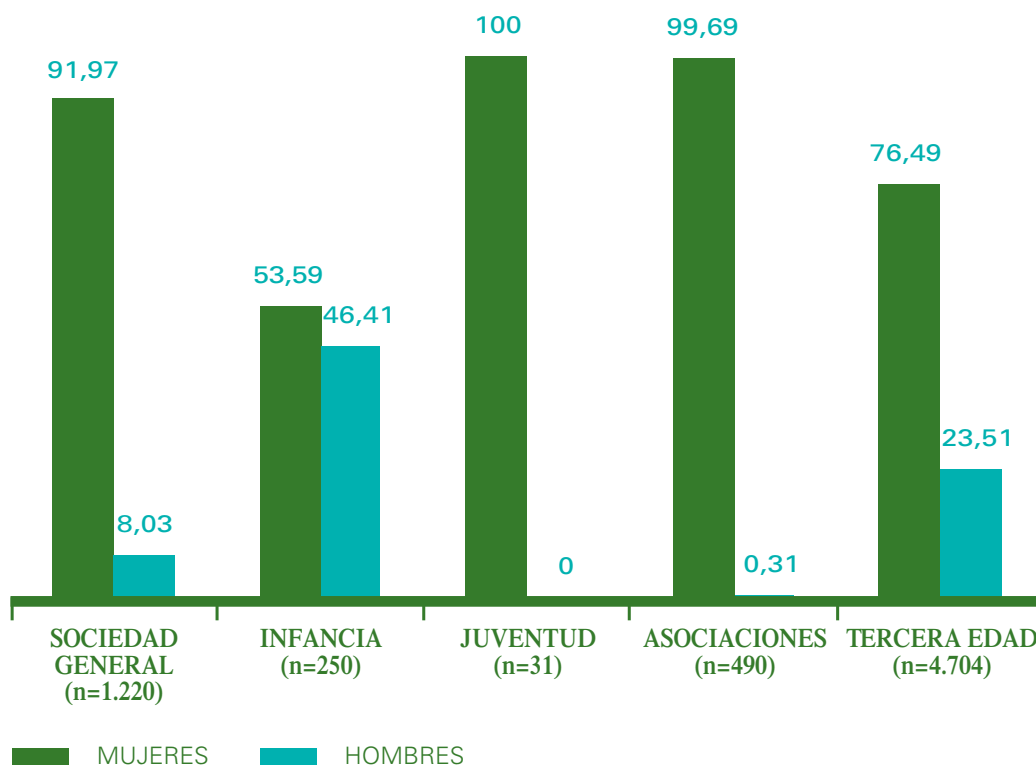


## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.93.** Mujeres en riesgo de discriminación múltiple o exclusión social: Distribución de su participación entre todos los programas (2006-2009) (2.038 mujeres de media)



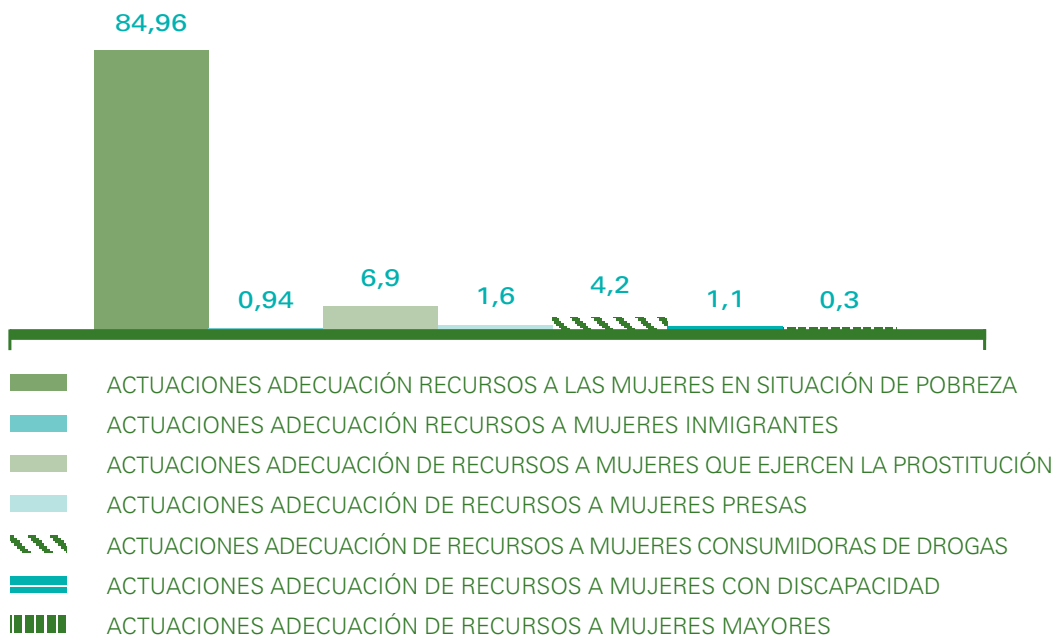
**GRÁFICO 3.94.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones dirigidas a la mejora de las condiciones de las mujeres en exclusión social o que sufren discriminación múltiple: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



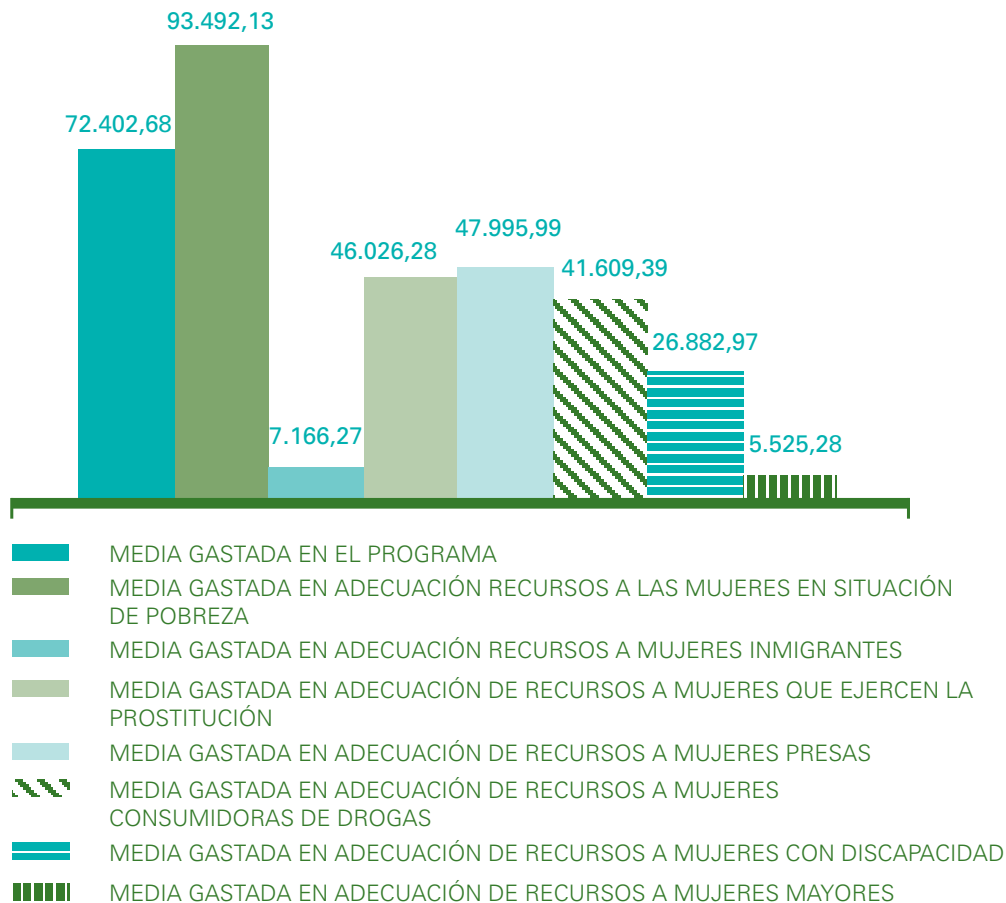
### RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución del programa contemplado en el área de Inclusión Social dentro del eje Empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 20.562.361,66 euros. La distribución de este gasto entre los siete objetivos del área, cada uno de los cuales hace referencia a un colectivo específico se muestra en el siguiente gráfico.

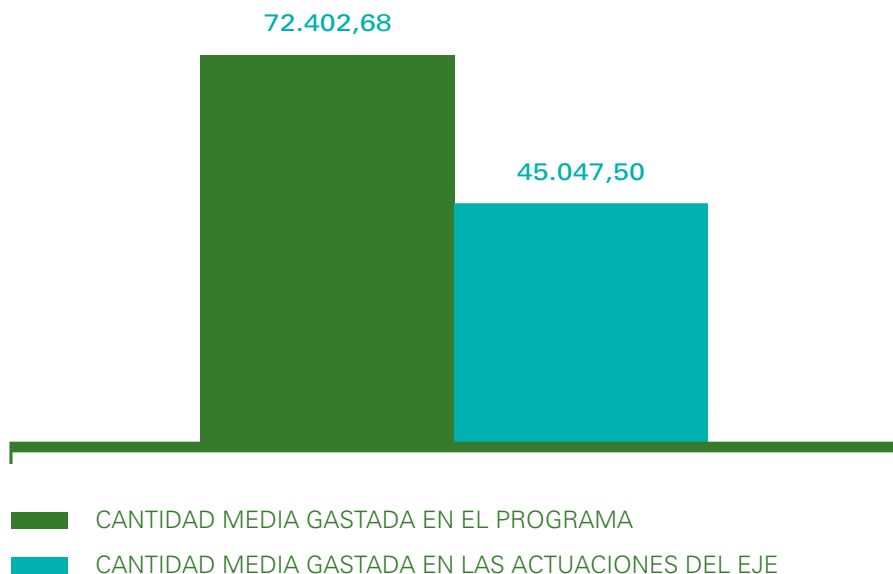
**GRÁFICO 3.95.** Distribución del gasto entre las actuaciones de los siete objetivos del Programa dirigido a la mejora de las condiciones de las mujeres en exclusión o que sufren discriminación múltiple (2006-2009)



**GRÁFICO 3.96.** Recursos económicos destinados a la mejora de las condiciones de las mujeres en exclusión o que sufren discriminación múltiple (2006-2009)



**GRÁFICO 3.97.** Recursos económicos destinados a la mejora de las condiciones de las mujeres en exclusión o que sufren discriminación múltiple (2006-2009)



#### ÁREA SALUD:

#### AUMENTO DE LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES SOBRE SU SALUD REPRODUCTIVA

Son varios los objetivos planteados en este programa:

- Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVES para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes, y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual.
- Asegurar que las intervenciones médico-quirúrgicas durante el embarazo y el parto siguen las indicaciones estrictamente necesarias en cada caso, tendiendo a la reducción del número de cesáreas y episiotomías.
- Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la información recibida y la participación en la toma de decisiones durante el embarazo, el parto y el puerperio.
- Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la prevención y atención de las alteraciones y los trastornos derivados de los cambios propios del ciclo reproductivo, fomentando la información y toma de decisiones participada en unos reconocimientos de tocoginecología accesibles para todas las mujeres.



Desde 1997 a 2007 se ha venido observando una tendencia ascendente en las tasas de abortividad en todos los grupos de edad. Sin embargo, los datos de 2008 muestran una ligera disminución de las tasas en las mujeres de 15 a 29 años.

El perfil socio-demográfico de la mujer residente en el País Vasco que se somete a la IVE es similar a años anteriores. Tiene entre 20 y 29 años, se encuentra en situación laboral activa, tiene o está cursando estudios de segundo grado, segundo ciclo o superiores y no se ha sometido a otra interrupción voluntaria del embarazo.

Las mujeres más jóvenes, al igual que en años precedentes, son las que en menor medida habían hecho uso de algún centro de planificación familiar para recibir información o asesorarse sobre la utilización o control de métodos anticonceptivos.

Desde 2007 se tienen datos con respecto a la nacionalidad, y por primera vez en la CAE, se pudo conocer el país de nacimiento de las mujeres que se sometieron a una IVE. El número de mujeres cuyo país de origen era extranjero ascendió a 778 (35,9%) y en 2008 incrementó hasta 918 (39,5%). Su número probablemente está infraestimado ya que solamente en un 73% de los casos, los centros han cumplimentado correctamente esa información. Aún y todo suponen alrededor de cuatro de cada diez casos, lo que lleva a pensar que probablemente en los últimos años han tenido una clara relación en el aumento de las tasas de IVE de la CAE.

En 2008 se tomó, en cumplimiento de este objetivo, la decisión de dispensar gratuitamente la píldora en los centros de Osakidetza con el fin de mejorar la equidad al eliminar la barrera económica para las jóvenes y los sectores más débiles económicamente y de facilitar el contacto del sistema sanitario con adolescentes que están iniciando su vida sexual y necesitan información y apoyo, máxime al haberse comprobado que un alto porcentaje de las jóvenes que han realizado IVEs nunca había acudido a un centro sanitario en busca de asesoramiento.

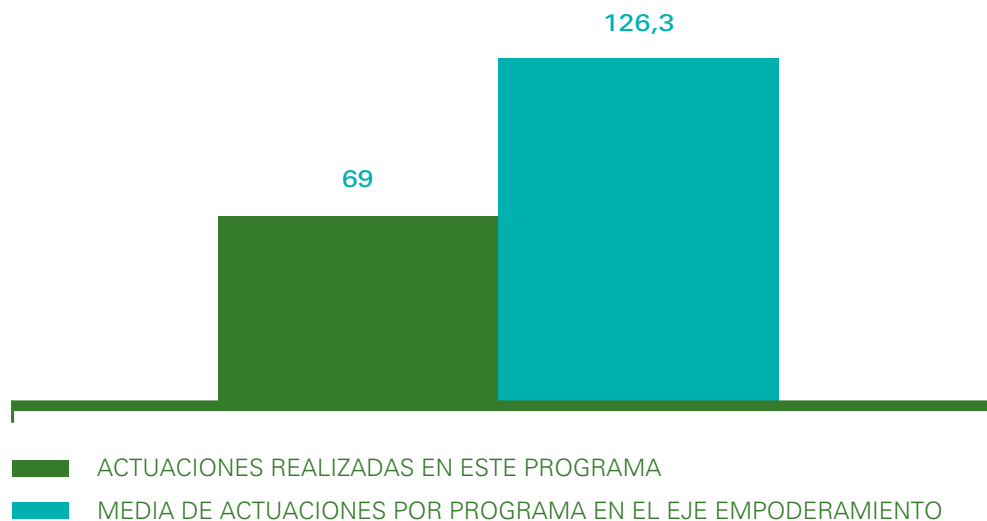
En relación a la prevención del embarazo, la píldora postcoital es utilizada por las mujeres principalmente frente a un fallo del método anticonceptivo (rotura del preservativo, expulsión del DIU) o humano (no utilización de anticonceptivos, olvido de la píldora). El número de dosis administradas en la CAE en 2006, fue de 19.180, incrementándose en 2009 hasta las 27.304 dosis (un 42,3% más). Las estimaciones sobre la capacidad preventiva de la píldora postcoital son 53 embarazos por cada 1.000 tratamientos. Por lo tanto, en Euskadi con la introducción de este método de emergencia, en 2006 es probable que se evitaran alrededor de 1.000 embarazos no deseados, ascendiendo esta cifra hasta los 1.400 en 2009.

En relación al segundo objetivo, en el año 2007 Osakidetza atendió 18.134 partos, que representaron el 88% de los partos de la Comunidad. La tasa de cesáreas en 2007 en Osakidetza fue de 13,23%, muy inferior a la cifra global del Sistema Nacional de Salud de 25,8%, y al del sector privado en Euskadi que ascendió al 29,66% del total de partos. Esta baja tasa relativa de cesáreas en Osakidetza es el resultado de un esfuerzo, manifestado como tal en el Plan de Salud 2007-2012, y mantenido en el tiempo, de control y de adecuación de las indicaciones de cesáreas.

Finalmente, sobre los dos objetivos referidos a la satisfacción de las mujeres con respecto a aspectos relacionados con el embarazo, el parto y el puerperio; y las alteraciones y los trastornos derivados de los cambios propios del ciclo reproductivo, señalar que en las encuestas realizadas por el Departamento de Sanidad y Osakidetza no hay datos específicos de servicios de toco-ginecología porque las encuestas de satisfacción incluyen la atención en urgencias, la hospitalización de agudos y de las consultas externas extrahospitalarias, pero sin diferenciar servicios. Además, ninguna de estas encuestas ofrece datos desagregados por sexo.

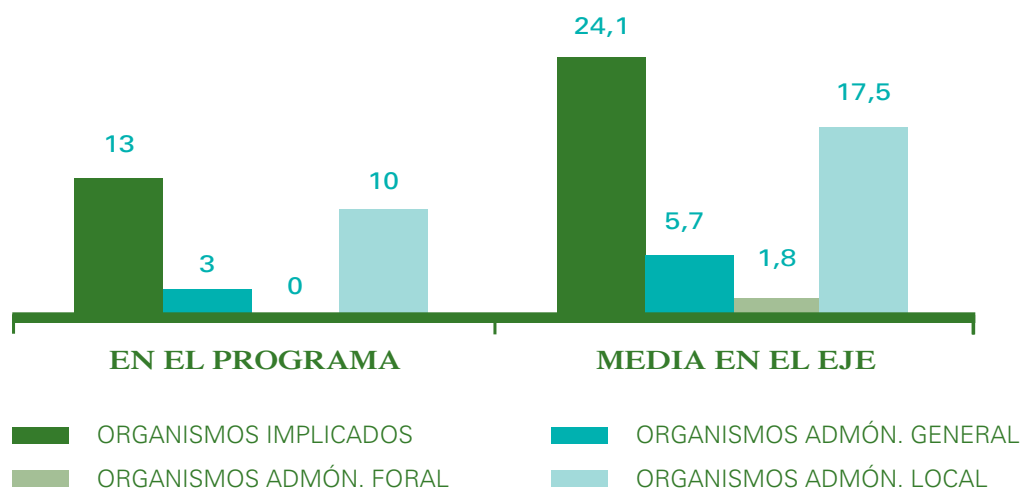
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.98.** Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva (2006-2009)



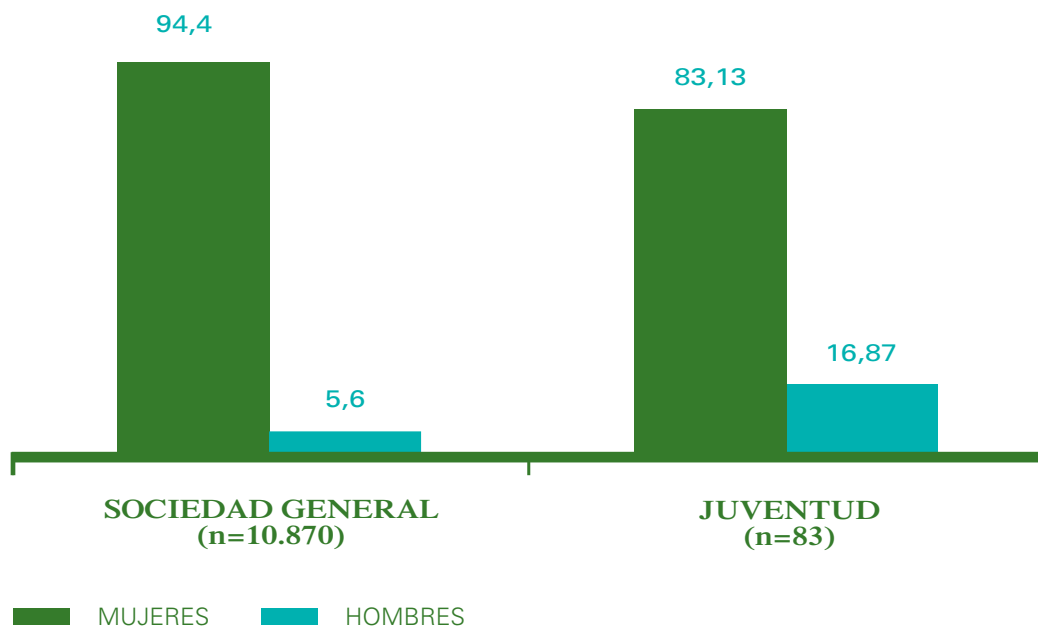
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.99.** Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva (2006-2009)

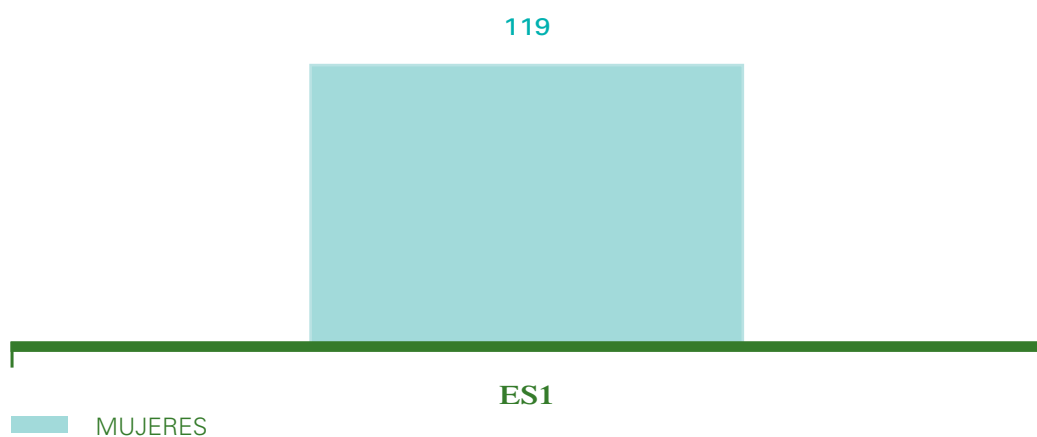


## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.100.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones dirigidas a aumentar la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



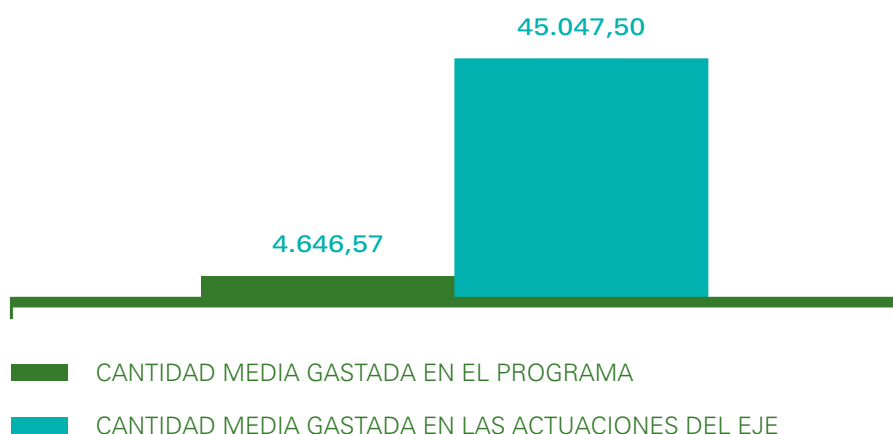
**GRÁFICO 3.101.** Mujeres en riesgo de discriminación múltiple o exclusión social (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución del programa contemplado en el área de Salud dentro del eje Empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 320.613,34 euros. El siguiente gráfico muestra la cantidad media gastada en las actividades con cada una de las actuaciones realizadas comparándola con la cantidad media gastada en las actividades con cada actuación del eje.

**GRÁFICO 3.102.** Recursos económicos destinados al aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva (2006-2009)



### ÁREA URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE:

#### **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y PARIDAD EN TODOS LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y MEJORAS EN LOS ÁMBITOS DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE**

Son tres los objetivos planteados para el desarrollo de este programa:

- Garantizar la paridad y la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo y medio ambiente (especialmente de la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal). Promover la realización de procesos de participación cuando éstos no existieran.
- Poner en marcha procesos de participación ciudadana con presencia paritaria de mujeres y hombres en la planificación del transporte público.
- Aumentar la presencia de las mujeres entre los cargos públicos y técnicos de los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente hasta llegar a una proporción de, al menos, 40-60.

En el mapa de experiencias participativas de los municipios de la Comunidad Autónoma del País Vasco, editado en 2008 (Rafael Ajángiz. Parte Hartuz) se recogen los datos sobre la participación de las mujeres en diferentes procesos o mecanismos analizados para hacer visible y poder valorar la realidad de su participación, pero también para reflexionar sobre la incorporación de la perspectiva de género en la participación ciudadana. Según este estudio, no existen datos en la mitad de los casos registrados y, cuando los hay, estos corroboran que la presencia de las mujeres es inferior al 50% en tres de cada cuatro mecanismos y experiencias de participación. Si tenemos en cuenta, además, que los casos de una presencia superior al 75% son todos consejos o comisiones de igualdad, la presencia mayoritaria de mujeres en espacios y temáticas distintas a la de igualdad acontece tan sólo en el 18% de los casos.

Por áreas sin embargo, cabe destacar que los Foros y los Talleres de las Agendas Locales 21 son los tipos de experiencias donde se dan más casos de participación mayoritaria de mujeres, situada entre el 50% y el 75% de representación femenina.

Con respecto al tercer objetivo, el reparto de puestos directivos en las áreas de Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente sigue estando sumamente masculinizado. En el Gobierno Vasco si bien a nivel de consejerías se cumplen los criterios de paridad (hay un consejero y una consejera) a nivel de viceconsejerías y de direcciones la mayor parte de los puestos siguen ocupados por hombres.

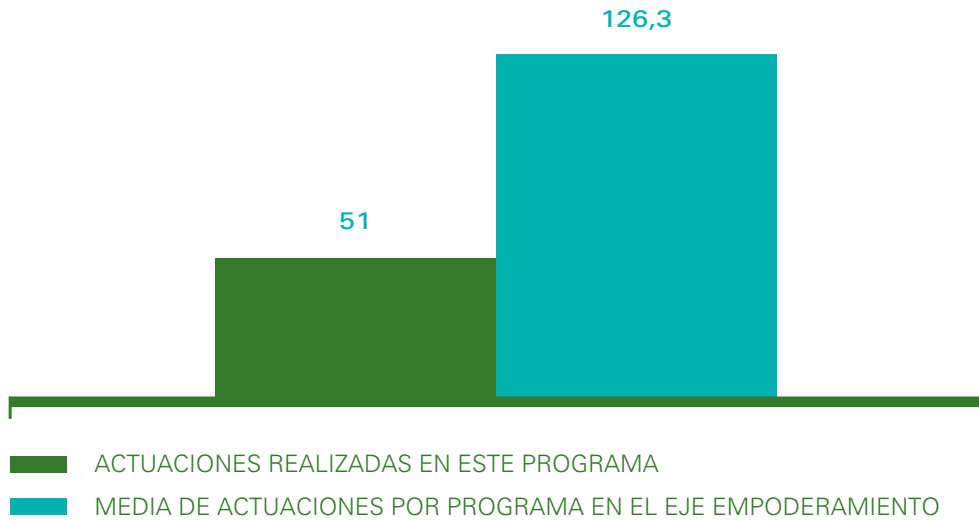
En las diputaciones, a nivel de diputado o diputada, en Bizkaia y Gipuzkoa se produce igualmente un equilibrio, mientras que en Álava los dos diputados son hombres. A nivel de direcciones, sin embargo en ninguno de los tres territorios históricos hay paridad en el reparto de poder.

En lo que respecta a los ayuntamientos de capital y a nivel de concejalía, en Vitoria y Donostia hay tres, dos hombres y una mujer, mientras que en Bilbao hay dos, ambos hombres. A nivel de direcciones, tanto en Bilbao como en Vitoria son hombres quienes ocupan los puestos, salvo una directora en Vitoria.

Por tanto que a nivel general la paridad está muy lejos de ser conseguida, si bien la distancia es menor en los puestos más visibles -consejerías, diputaciones y concejalías-, mientras que en el nivel de dirección la masculinización se acentúa.

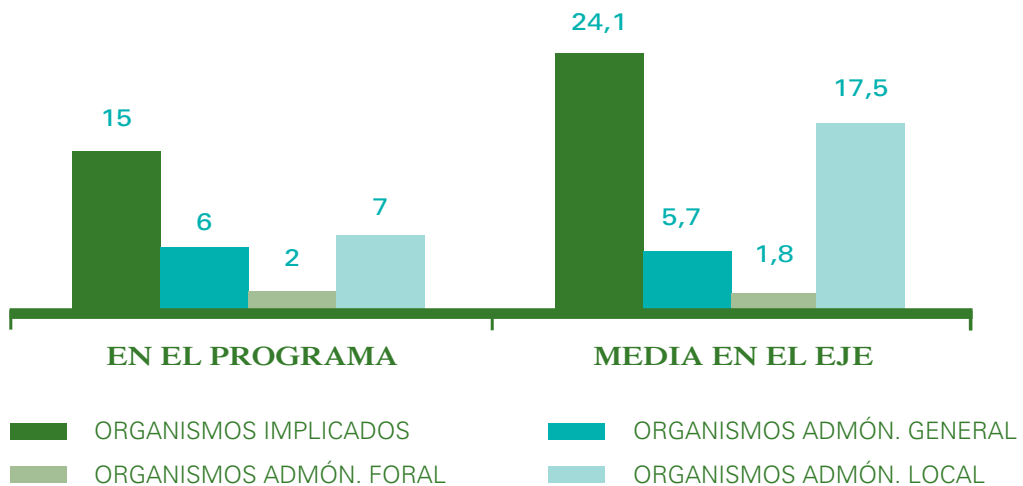
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.103.** Participación de las mujeres en urbanismo, transporte público y medio ambiente (2006-2009)



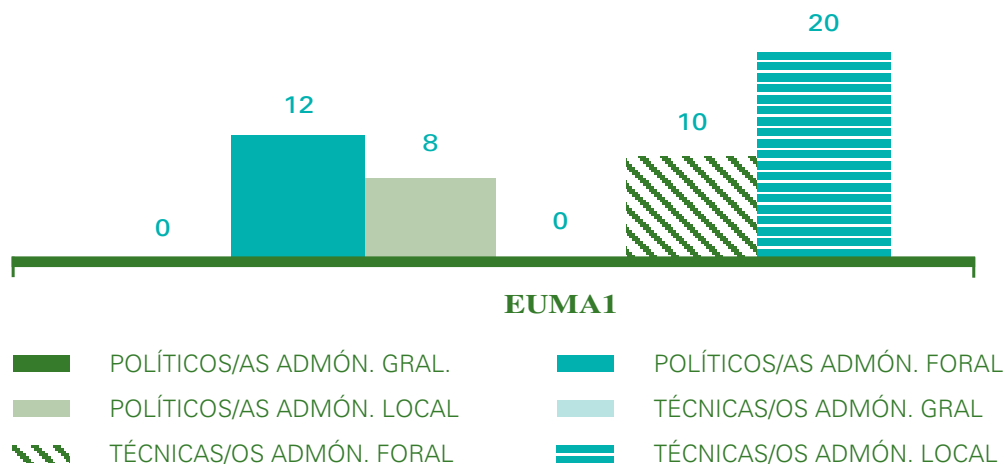
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.104.** Participación de las mujeres en urbanismo, transporte público y medio ambiente (2006-2009)

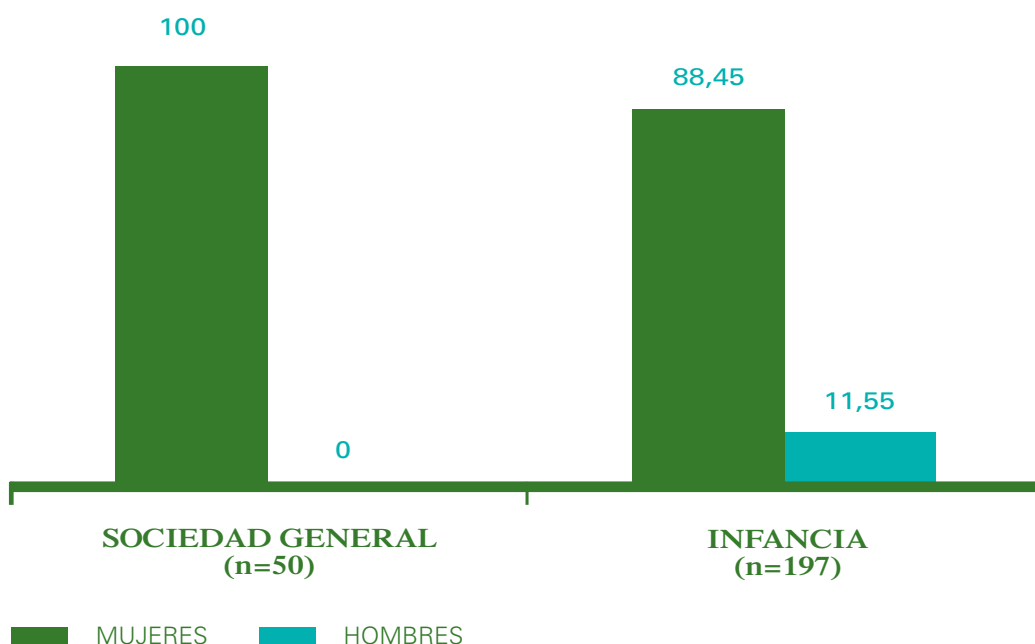


## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.105.** Personal político y técnico que ha participado en el programa (2006-2009)



**GRÁFICO 3.106.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones dirigidas a aumentar la participación de las mujeres en urbanismo, transporte público y medio ambiente: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de estos dos programas, los organismos públicos han informado de un gasto de 187.007,15 euros, el 89,3% (167.007,15 euros) se ha destinado a este programa.

ma. El siguiente gráfico muestra la cantidad media gastada en las actividades con cada una de las actuaciones realizadas comparándola con la cantidad media gastada en las actividades con cada actuación del eje.

**GRÁFICO 3.107.** Recursos económicos destinados al aumento de la participación de las mujeres en urbanismo, transporte público y medio ambiente



#### **ÁREA URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE:**

#### **RECONOCIMIENTO DE LA APORTACIÓN SOCIAL, CULTURAL E HISTÓRICA DE LAS MUJERES EN EL ESPACIO PÚBLICO**

Este programa plantea un único objetivo, equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).

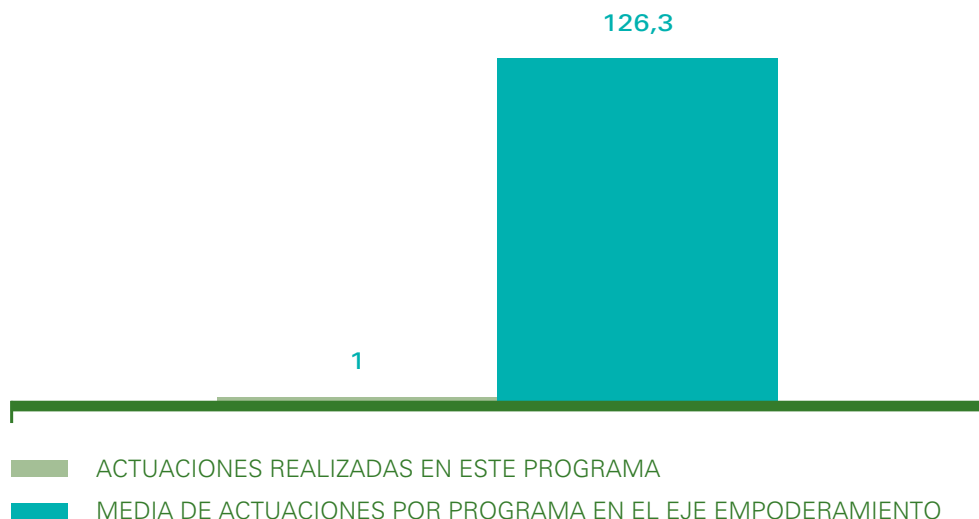
Los distintos estudios revisados en relación al sesgo de género en la toponimia de las calles, plazas, etc. de los pueblos y ciudades de la CAE y de otras comunidades autónomas permiten decir que menos del 10% de éstas tienen nombre de mujeres.

Con el fin de hacer un seguimiento acerca de este indicador, sería interesante recoger datos acerca de los nuevos espacios urbanos que se hayan construido en los últimos 5 años en distintos lugares de Euskadi a fin de conocer el impacto que puedan tener sobre este aspecto las actuaciones que lleven a cabo los distintos organismos públicos.



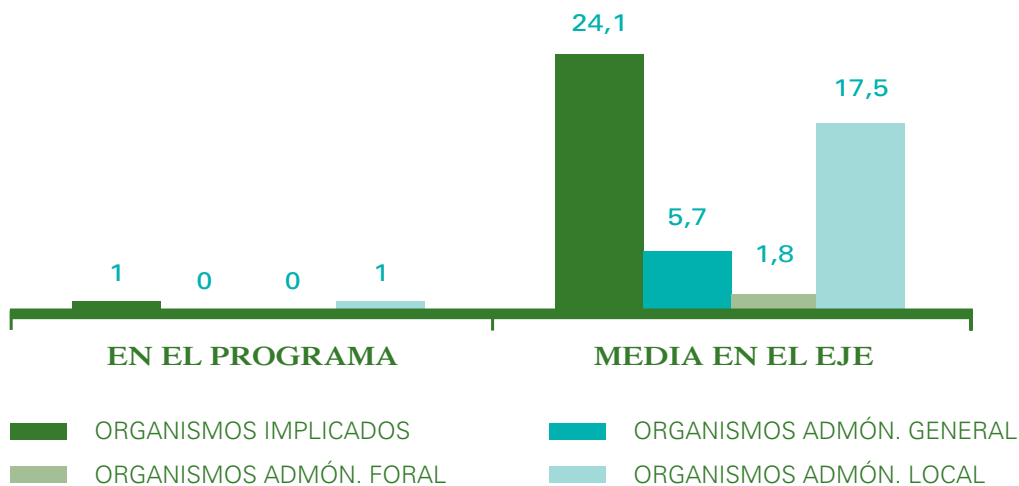
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.108.** Reconocimiento de la aportación de las mujeres en el espacio público (2006-2009)



## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.109.** Reconocimiento de la aportación de las mujeres en el espacio público (2006-2009)



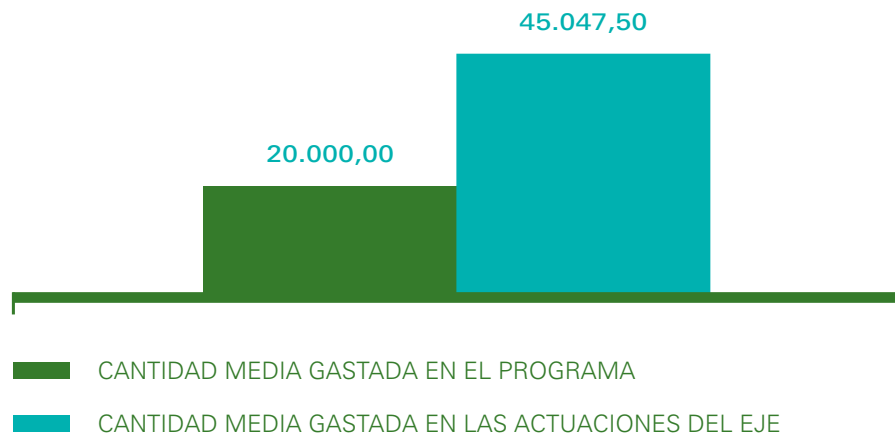
## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

Del tipo de actuación realizada -estudio- se deduce que el colectivo destinatario es la sociedad general, si bien no es una información aportada por el organismo responsable de su realización.

## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de los dos programas contemplados en el área de Urbanismo y Medio Ambiente dentro del eje Empoderamiento, los organismos públicos han informado de un gasto de 187.007,15 euros, el 10,7% (20.000 euros) se ha destinado a este programa. El siguiente gráfico muestra la cantidad media gastada en las actividades con cada una de las actuaciones realizadas comparándola con la cantidad media gastada en las actividades con cada actuación del eje.

**GRÁFICO 3.110.** Recursos económicos destinados al reconocimiento de la aportación de las mujeres en espacio público (2006-2009)



## ACTUACIONES REALIZADAS EN EL EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: HACIA UN NUEVO MODELO DE SOCIEDAD

# 3.5

### ANÁLISIS GENERAL: EVOLUCIÓN 2006-2009

# 3.5.1

El eje Conciliación y Corresponsabilidad propone un total de 8 programas en las seis áreas de intervención y dos objetivos en el ámbito denominado Servicios Generales.

Como puede observarse, en la mención de cada uno de los programas incluidos en el eje que se analiza en este apartado, aparece un código cuyo objetivo es facilitar la lectura de los gráficos, en la medida que permite identificar a qué programa hace alusión cada uno de los datos que aparecen en estos.

La lógica utilizada para la definición del código es la siguiente: la primera letra hace alusión al eje estratégico (Conciliación en este caso), las siguientes letras al área de intervención; y el número indica el número de programa, dado que la mayor parte de las áreas proponen más de un programa). El nombre completo de los programas aparece en una nota a pie de página

En el ámbito denominado Servicios Generales el IV Plan no plantea programas sino dos objetivos, sin embargo se ha considerado de interés incluirlos en el análisis de este eje estratégico como si se tratara de un programa con dos objetivos, por tanto se les ha asignado el código CSG1 y CSG2.

Una vez realizadas estas aclaraciones, a continuación se muestran algunos datos con el fin de conocer las tendencias generales de las políticas de igualdad que en relación a la conciliación de la corresponsabilidad han puesto en marcha las administraciones públicas vascas.

Se aportan datos sobre el número de actuaciones realizadas en todos los programas de este eje durante los cuatro años de vigencia del IV Plan y las herramientas de intervención utilizadas para su ejecución (sensibilización; formación; realización de estudios; creación y adecuación de recursos y servicios; creación y adecuación de normas; y seguimiento).

Estas seis herramientas son necesarias para poder implementar los diversos programas planteados en el Plan, sin embargo los recursos que su utilización requiere, así como sus efectos o su impacto son muy diferentes. Por tanto, la utilización de unas u otras estarían mostrando, de forma indirecta, el grado de implicación de los poderes públicos para llevar a cabo actuaciones que permitan avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

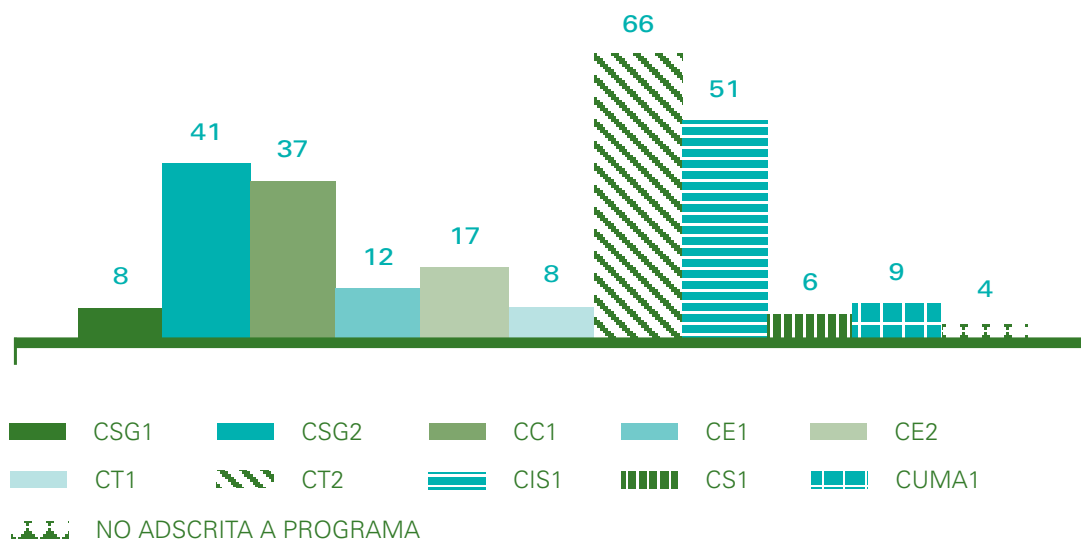
También se aportan datos relacionados con el gasto total informado por los organismos públicos en actuaciones de Conciliación y Corresponsabilidad, así como la distribución del mismo entre los diversos programas contemplados en el IV Plan.

Entre 2006 y 2009, los organismos públicos han realizado 259 actuaciones relacionadas con la Conciliación y la Corresponsabilidad. El siguiente gráfico aporta datos que permiten conocer el total de actuaciones que el conjunto de la Administración ha realizado en relación a los 8 programas y los dos objetivos (16) planteados en relación a dicho eje estratégico.

---

(16) Crear herramientas que faciliten un cambio de la organización social, hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (CSG1); Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad (CSG2); Fomento de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado (CC1); Fomento entre el alumnado de la corresponsabilidad y la ética del cuidado (CE1); Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras escolares (CE2); Promoción de un nuevo modelo de organización social (CT1); Servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (CT2); Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional (CIS1); Reducir la carga de trabajo en el ámbito doméstico derivado del cuidado de personas con problemas de salud (CS1); Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal (CUMA1).

**GRÁFICO 3.111.** Actuaciones realizadas entre 2006 y 2009 por la Administración Vasca en cada programa de Conciliación y Corresponsabilidad del IV Plan



El gráfico muestra claramente, los principales programas ejecutados por los organismos de la Administración Vasca (aglutinan un 75,3% del total realizado, 195 actuaciones):

- Servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (CT2);
- Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional (CIS1);
- Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad (CSG2);
- Fomento de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado (CC1);

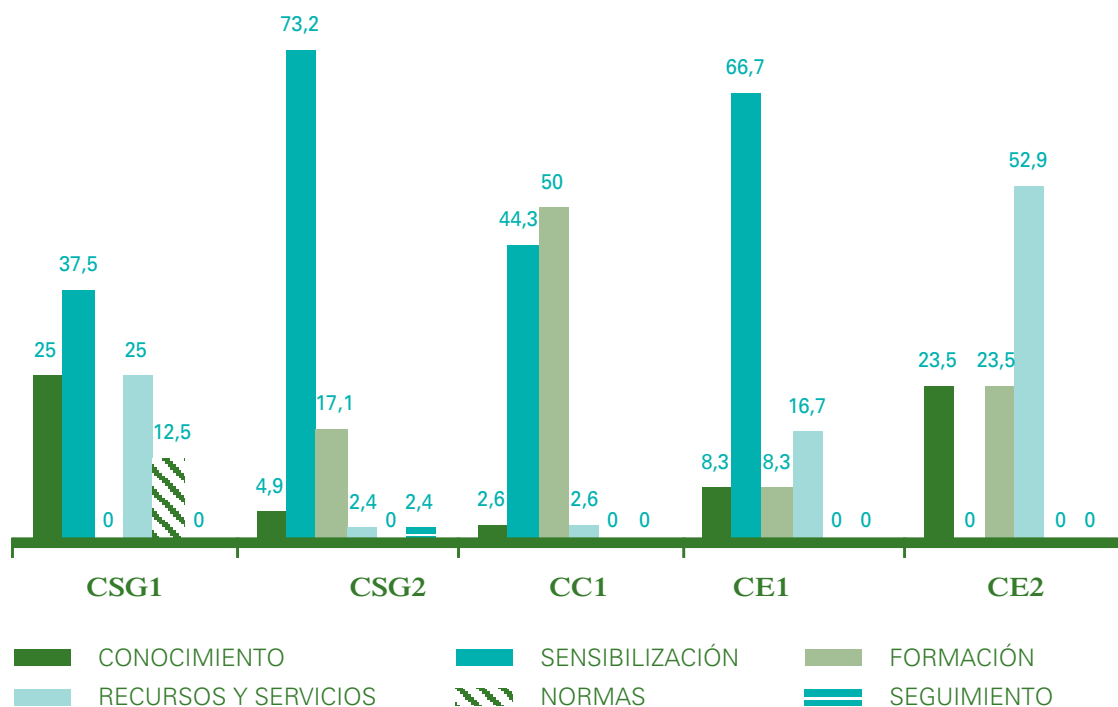
Al observar el nivel de ejecución de los programas por áreas, se comprueba que existen importantes desequilibrios dentro de una misma área (por ejemplo, en los dos objetivos planteados en servicios generales se han realizado 8 y 41 actuaciones respectivamente; o en los dos programas del área de trabajo, 8 y 66 actuaciones, respectivamente).

Por otra parte, en las áreas de Salud y Urbanismo y Medio Ambiente, sus respectivos programas de conciliación y corresponsabilidad han tenido un nivel de ejecución muy bajo (6 y 9 actuaciones, respectivamente, en un periodo de cuatro años).

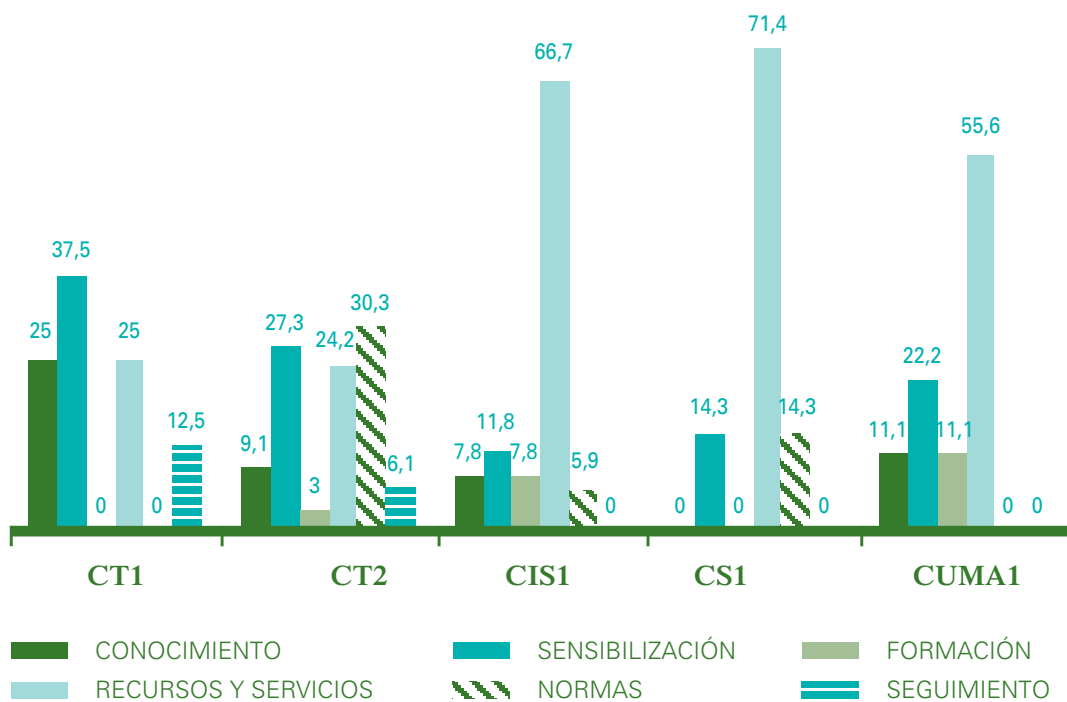
El análisis por años ha indicado que anualmente la tendencia de los organismos públicos ha sido a priorizar los mismos programas.

Con respecto a las herramientas de intervención utilizadas en cada programa durante los cuatro años de vigencia del IV Plan, por motivos de espacio, se presentan los datos en dos gráficos, el primero recoge los correspondientes a seis de los programas, y el segundo a los otros seis restantes.

**GRÁFICO 3.112.** Herramientas de intervención utilizadas en la ejecución de los programas del IV Plan (período 2006-2009) (%): Primera parte



**GRÁFICO 3.113.** Herramientas de intervención utilizadas en la ejecución de los programas del IV Plan (período 2006-2009) (%): Segunda parte



Los gráficos reflejan que no todos los programas de conciliación y corresponsabilidad siguen las mismas tendencias en cuanto a las herramientas de intervención que utilizan, lo que en buena parte tiene que ver con el tipo de propuesta de actuaciones que el propio plan plantea, tal y como puede apreciarse en la tabla siguiente:

| PROGRAMAS | SENSIBILIZACIÓN |      | FORMACIÓN |      | CONOCIMIENTO |      | RECURSOS |      | NORMAS |      | SEGUIMIENTO |      |
|-----------|-----------------|------|-----------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|-------------|------|
|           | Plan            | Real | Plan      | Real | Plan         | Real | Plan     | Real | Plan   | Real | Plan        | Real |
| CSG1      | 0               | 25   | 0         | 0    | 60           | 25   | 40       | 25   | 0      | 12,5 | 0           | 0    |
| CSG2      | 100             | 73,2 | 0         | 17,1 | 0            | 4,9  | 0        | 2,4  | 0      | 0    | 0           | 2,4  |
| CC1       | 25              | 44,3 | 25        | 50   | 16,7         | 2,6  | 16,7     | 2,6  | 8,3    | 0    | 0           | 0    |
| CE1       | 22,2            | 66,7 | 0         | 8,3  | 11,1         | 8,3  | 33,3     | 16,7 | 11,1   | 0    | 22,2        | 0    |
| CE2       | 0               | 0    | 16,6      | 23,5 | 16,6         | 23,5 | 41,7     | 52,9 | 8,3    | 0    | 8,3         | 0    |
| CT1       | 12,5            | 37,5 | 0         | 0    | 50           | 25   | 0        | 25   | 25     | 0    | 12,5        | 12,5 |
| CT2       | 20,6            | 27,3 | 17,6      | 3    | 23,5         | 9,1  | 20,6     | 24,2 | 11,8   | 30,3 | 20,6        | 6,1  |
| CIS1      | 11,1            | 11,8 | 11,1      | 7,8  | 33,3         | 7,8  | 22,2     | 66,7 | 11,1   | 5,9  | 11,1        | 0    |
| CS1       | 14,3            | 14,3 | 0         | 0    | 42,8         | 0    | 42,8     | 71,4 | 0      | 14,3 | 0           | 0    |
| CUMA1     | 25              | 22,2 | 8,3       | 11,1 | 25           | 11,1 | 25       | 55,6 | 8,3    | 0    | 8,3         | 0    |

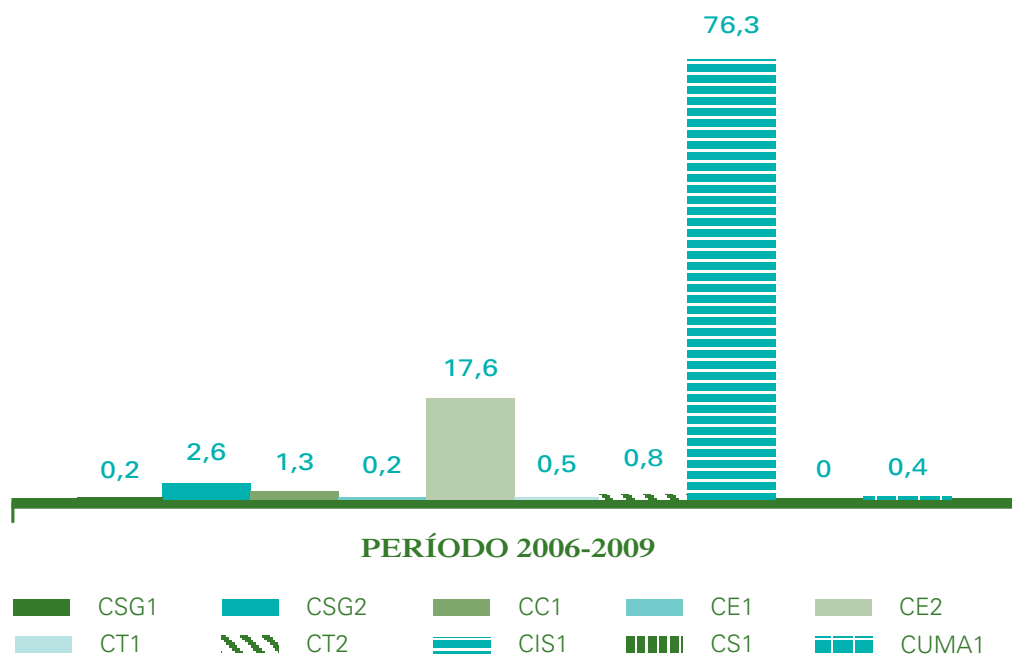
- 5 puntos por encima o por debajo de lo propuesto en el IV Plan
- 10 o más puntos por debajo de lo propuesto en el IV Plan
- 10 o más puntos por encima de lo propuesto en el IV Plan

En la tabla también pueden observarse importantes desajustes entre las tendencias de las actuaciones realizadas por los organismos públicos y las tendencias que marca el propio Plan para la Igualdad en relación al tipo de herramientas de intervención que deben utilizarse para el logro de los objetivos que se marca el Plan. Así, por ejemplo, se observa una -sobreutilización- de la herramienta recursos y servicios en 5 de los programas de conciliación; a la vez que aparece una -infrautilización- de las herramientas conocimiento y seguimiento en 7 y 5 programas, respectivamente. Curiosamente estas dos herramientas son consideradas muy importantes en el avance de las sociedades, en la medida que ambas son proveedoras de conocimiento; la primera puede ayudar a generar nuevos recursos, por ejemplo a eliminar obstáculos y resistencias, mientras que la segunda puede informar sobre la eficacia y eficiencia de los recursos y servicios que se están ofreciendo a la sociedad.

En relación al gasto destinado a conciliación y corresponsabilidad en estos cuatro años, los organismos públicos han informado de 36.650.714,9 euros (17), siendo esta su distribución entre los distintos programas contemplados en el IV Plan.

(17) El gasto real destinado a actuaciones relacionadas con la conciliación sería mucho más elevado si desde los organismos públicos hubieran informado de todo lo que se hace y del coste que ello supone; por ejemplo, del programa que el Gobierno Vasco sobre conciliación de la vida familiar y laboral (ayudas a excendencias y reducciones de jornada).

**GRÁFICO 3.114.** Distribución del gasto destinado a actuaciones de Conciliación y Corresponsabilidad (2006-2009)



Los datos en relación al porcentaje de recursos económicos destinados a Conciliación y Corresponsabilidad, nuevamente, indican que los principales programas ejecutados por los organismos de la administración vasca son: recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional (CIS1); y adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras escolares (CE2). Partiendo de la información aportada por los organismos públicos, estos dos programas serían los que aglutinan el 93,9% del dinero destinado a este eje estratégico.

Fundamentalmente se trata de la creación de recursos y servicios destinados a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral: comedores escolares; plazas de guarderías; y prestaciones dirigidas a las personas responsables del cuidado de otras personas que carecen de autonomía funcional.

**EVALUACIÓN DE CADA UNO DE LOS PROGRAMAS INCLUIDOS EN EL EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

**3.5.2**

En este apartado se muestran los resultados hallados en cada uno de los programas de Conciliación y Corresponsabilidad sobre:

- El grado de intensidad de la ejecución de los programas.
- Los organismos públicos implicados en la ejecución de los programas.
- El grado de cobertura que han tenido estos programas.
- Los recursos económicos implicados en la ejecución de estos programas.

## ÁMBITO DE SERVICIOS GENERALES:

### CREACIÓN DE HERRAMIENTAS QUE FACILITEN UN CAMBIO DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL E INCREMENTAR EL GRADO DE CONOCIMIENTO, IMPLICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO SOBRE LOS RETOS Y AVANCES HACIA LA CORRESPONSABILIDAD

Los dos objetivos planteados en el programa son:

- Crear herramientas que faciliten un cambio de la organización social hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad.

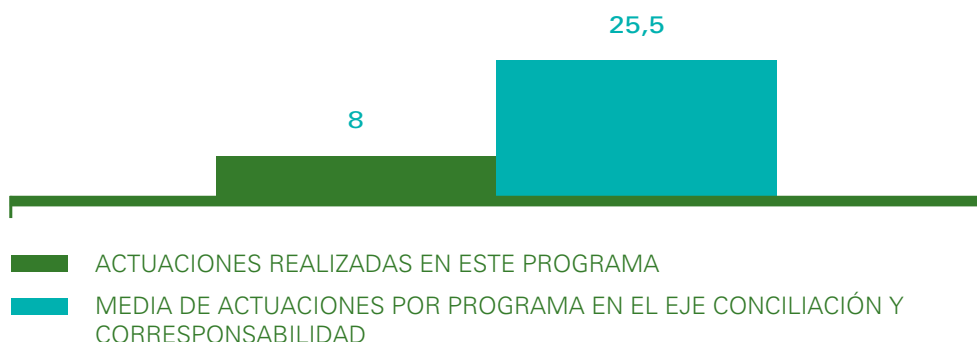
El carácter general de estos dos objetivos y las dificultades que entraña su operativización ha impedido poder disponer de indicadores de evaluación que permitan medir su grado de consecución.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en relación a los cuatro indicadores mencionados al inicio del apartado: grado de intensidad de la ejecución de los dos objetivos incluidos en el ámbito de Servicios Generales antes mencionados; número de organismos implicados en la ejecución del programa; cobertura del programa (colectivos, mujeres y hombres); y recursos económicos destinados.

### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS, SÓLO EN ESTE CASO)

En total han sido 8 las actuaciones vinculadas a la creación de herramientas que faciliten un cambio de la organización social, hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, cantidad muy por debajo de la media de actuaciones realizadas en la totalidad de los programas incluidos en este eje (n=25,5).

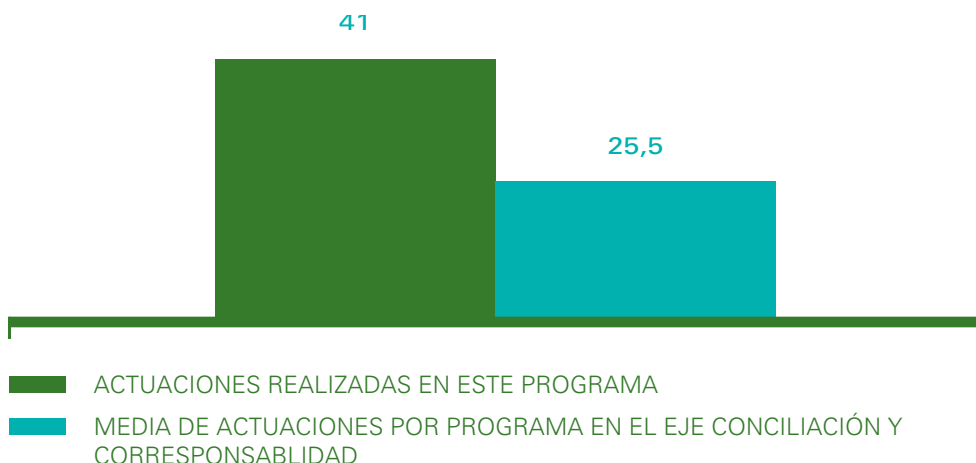
**GRÁFICO 3.115.** Creación de herramientas que faciliten un cambio de la organización social, hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación (2006-2009)





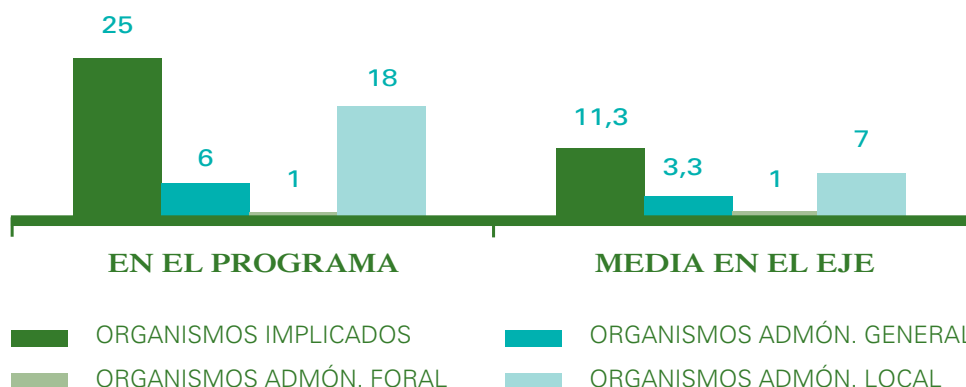
Por el contrario el número de actuaciones realizadas con el fin de incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad han sido bastantes más que la media de actuaciones realizadas en la totalidad de los programas incluidos en este eje (n=41)

**GRÁFICO 3.116.** Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad (2006-2009)



**ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS SÓLO EN ESTE CASO)**

**GRÁFICO 3.117.** Creación de herramientas que faciliten un cambio de la organización social e incremento del conocimiento, implicación y participación de la sociedad (2006-2009)



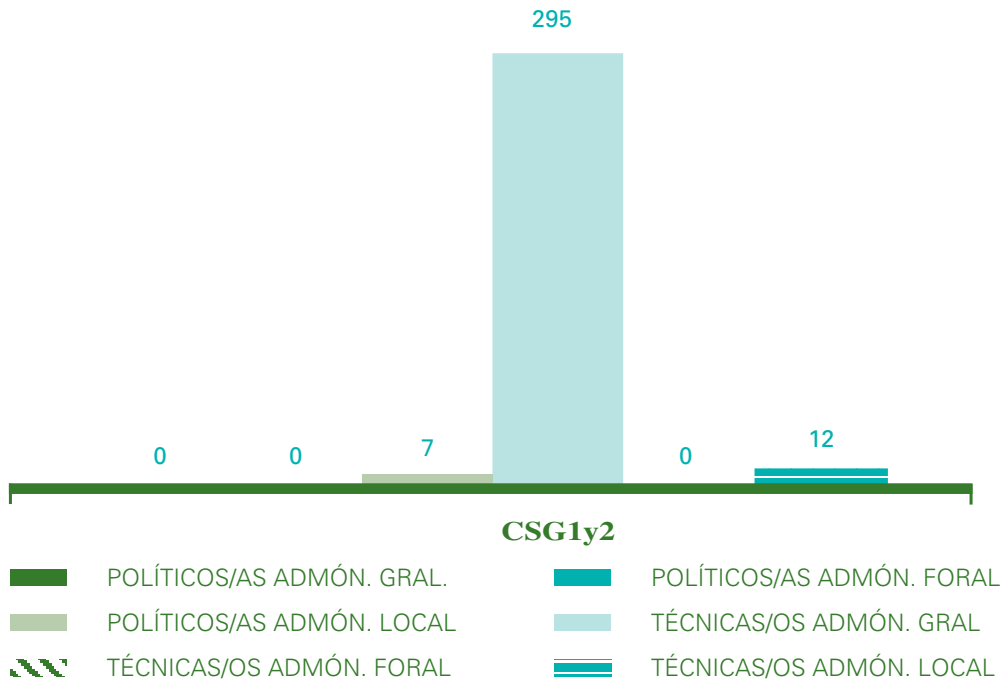
Los datos del gráfico indican que en la ejecución de estos dos objetivos del ámbito de Servicios Generales, la media de organismos públicos implicados es superior a la media de los implicados en el eje en general. Esta tendencia se observa también cuando se ana-

lizan el número de organismos de cada una de las tres administraciones implicados, salvo en el caso de la Administración Foral.

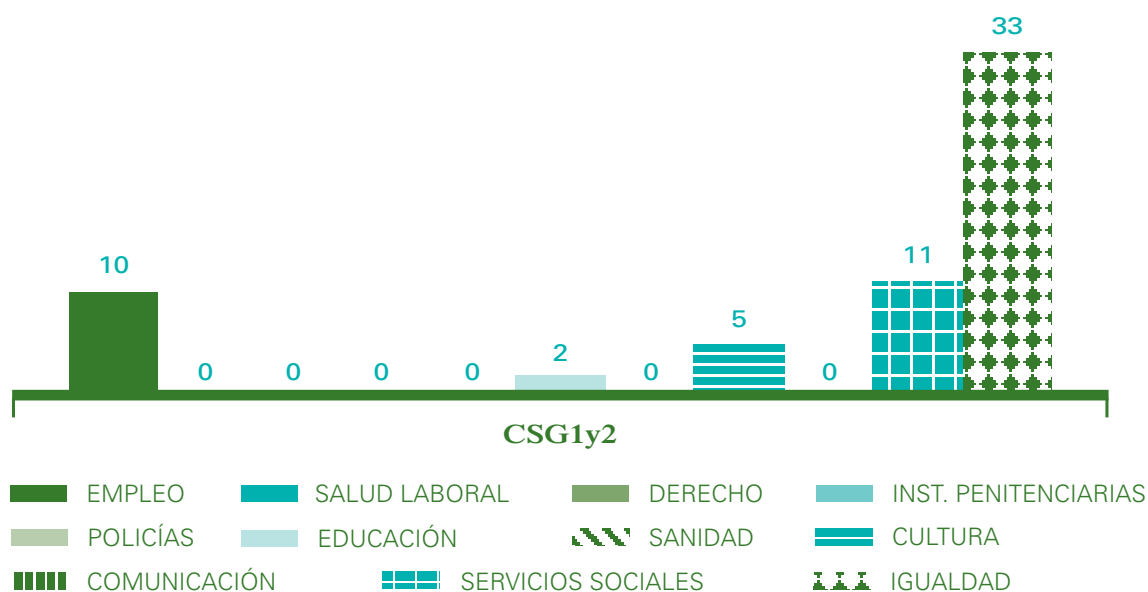
**GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS SÓLO EN ESTE CASO)**

Dada la naturaleza de los objetivos analizados, a continuación se presentan datos sobre el número de personas del colectivo -personal de la Administración- y -profesionales-, así como de colectivos de la sociedad general que han participado en las diferentes actuaciones impulsadas para el logro de estos dos objetivos del IV Plan.

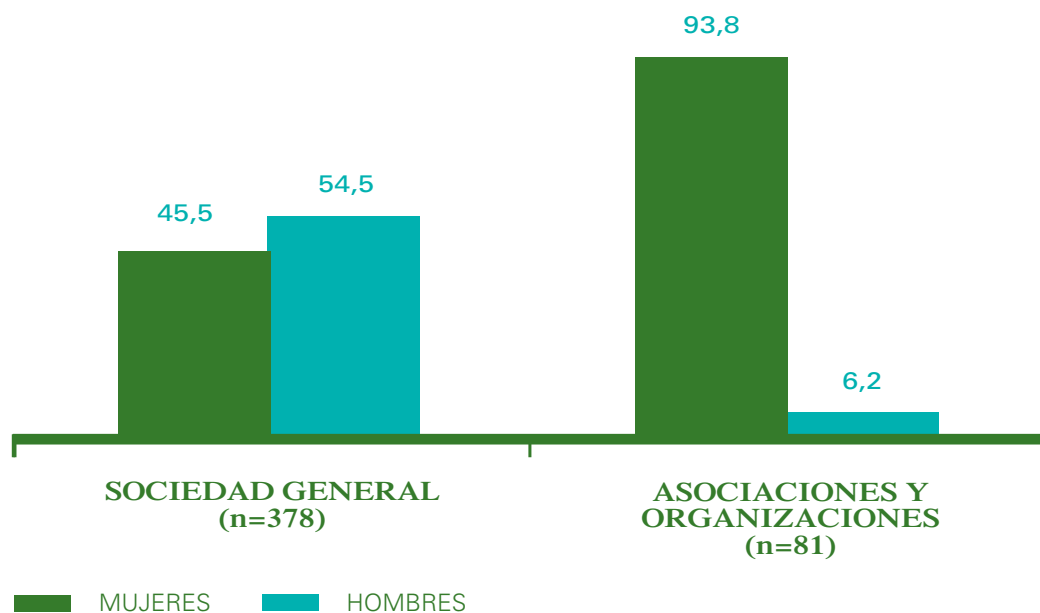
**GRÁFICO 3.118.** Personal político y técnico que ha participado en los programas (2006-2009)



**GRÁFICO 3.119.** Profesionales que han participado en los programas (2006-2009)



**GRÁFICO 3.120.** Colectivos de la población general (2006-2009)



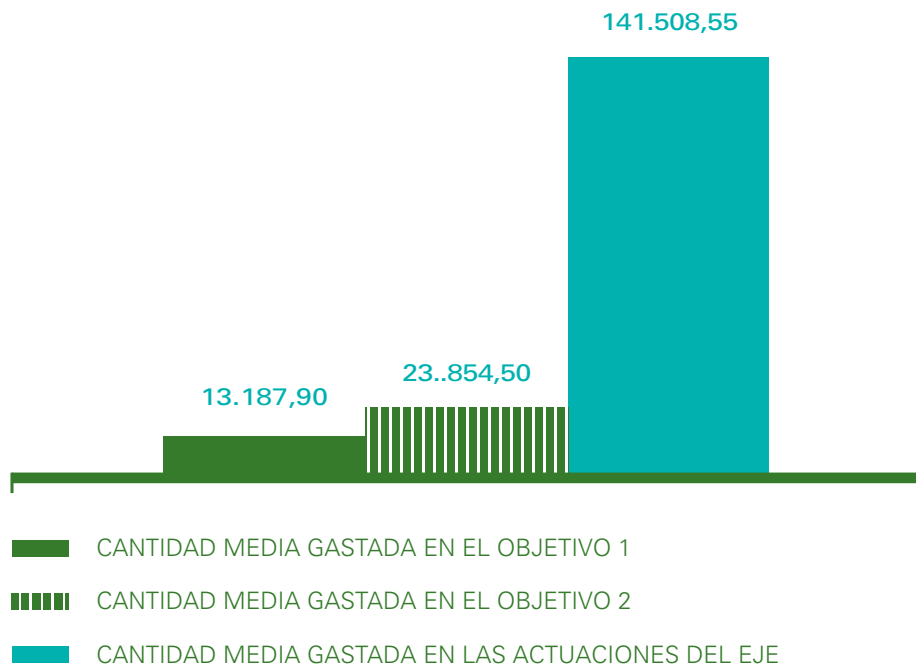
Los tres colectivos que han participado en mayor medida en las actuaciones relacionadas con estos dos objetivos han sido, por un lado el personal técnico de la Administración General y profesionales de la Igualdad, y por otro la sociedad vasca en general (mujeres y hombres en proporciones muy similares).

## RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA (OBJETIVOS SOLO EN ESTE CASO)

En la ejecución de los dos objetivos contemplados en el ámbito de Servicios Generales dentro del eje Conciliación y Corresponsabilidad, los organismos públicos han informado de un gasto de 1.083.538,21 euros. De esta cantidad, el 90,26% (978.034,99 euros) ha correspondido al objetivo de incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad; y el resto, 105.503,22 euros se ha destinado a la creación de herramientas que faciliten un cambio social.

El siguiente gráfico muestra el coste medio por actividad en cada uno de los dos objetivos, comparándolos con el coste medio por actividad del eje en su conjunto.

**GRÁFICO 3.121.** Recursos económicos destinados a las actuaciones de este programa: cantidad media gastada (2006-2009)



El gráfico muestra que el coste medio destinado a las actuaciones de los dos objetivos está muy por debajo del coste medio del conjunto de las actuaciones del eje.

## ÁREA CULTURA:

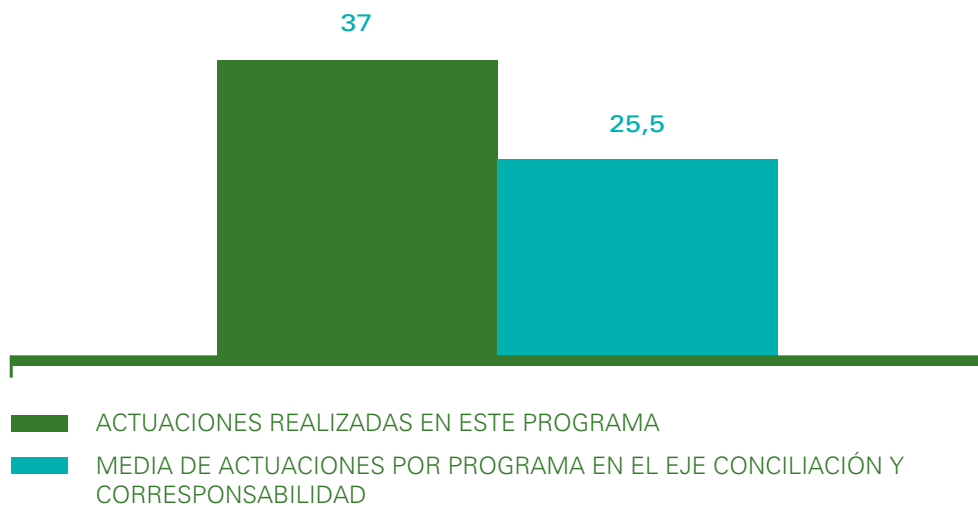
### FOMENTO DE LA CULTURA PARA LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO

Las revisiones realizadas permiten señalar que no hay información sistematizada sobre los indicadores de evaluación elaborados en relación a este programa y sus correspondientes objetivos.

A continuación se muestran algunos datos sobre las políticas de igualdad ejecutadas por los poderes públicos con el objetivo de impulsar un nuevo modelo de sociedad más justo y corresponsable.

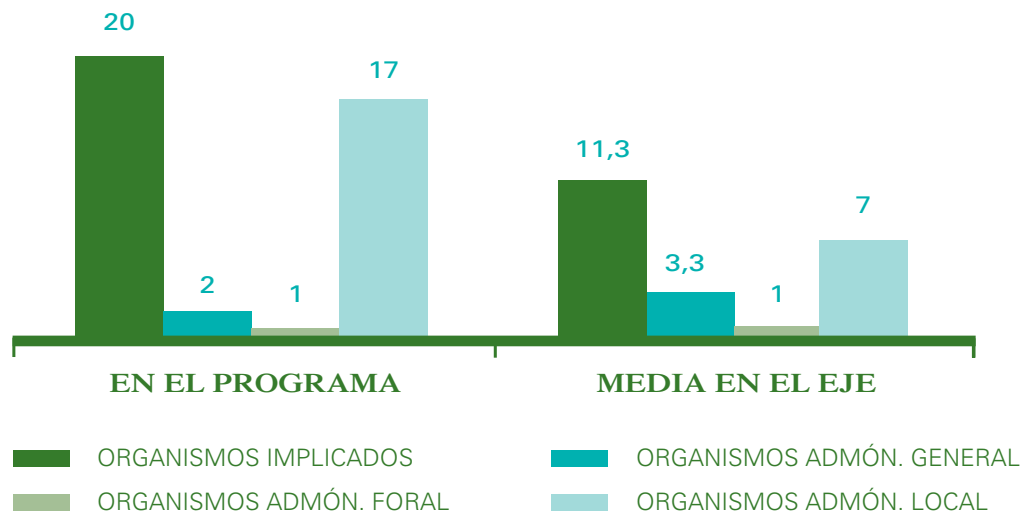
### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.122.** Fomento de la cultura de la corresponsabilidad y la ética del cuidado (2006-2009)



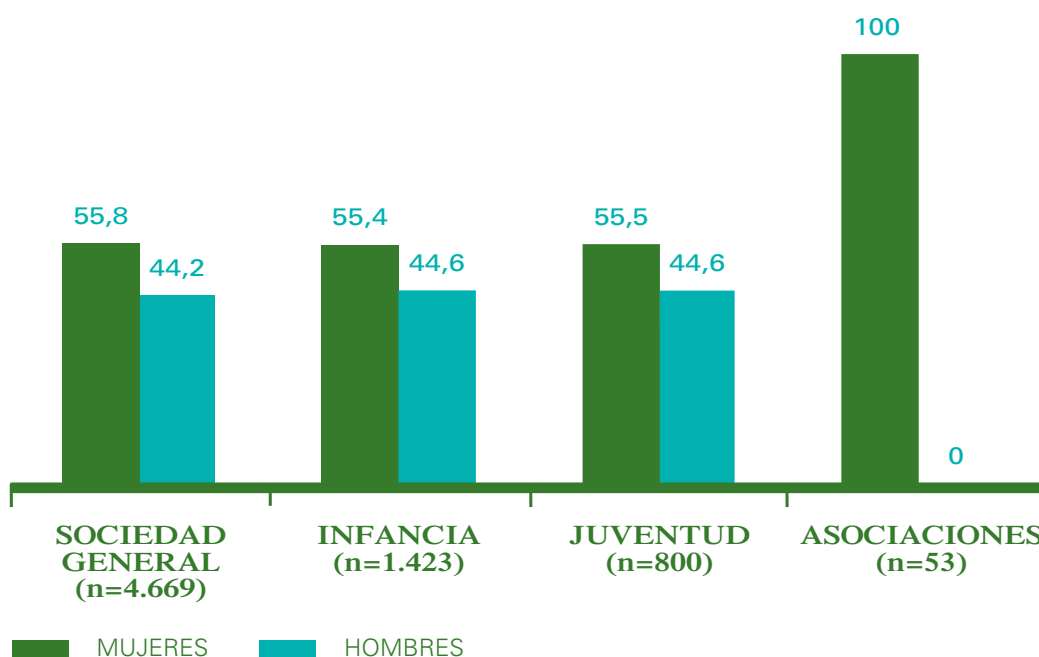
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.123. Fomento de la cultura de la corresponsabilidad y la ética del cuidado (2006-2009)



## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

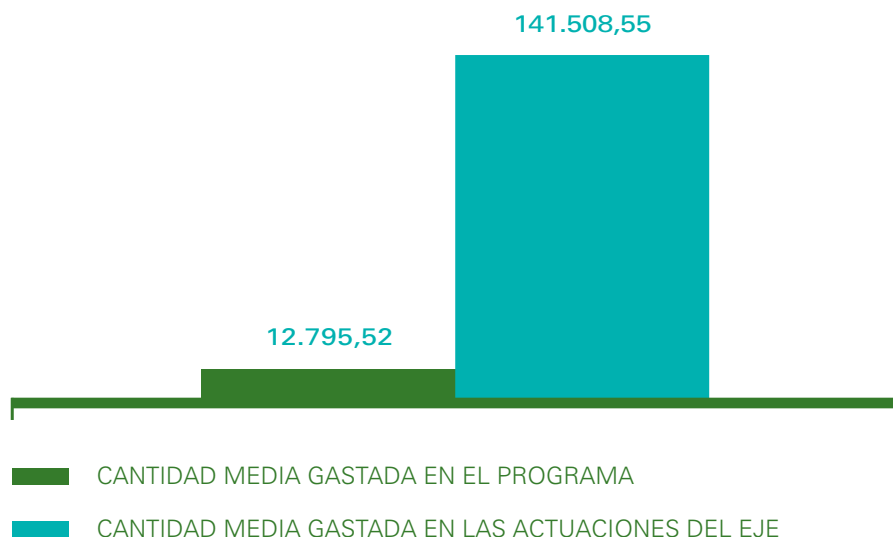
GRÁFICO 3.124. Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA

En la ejecución de este programa del área de Cultura dentro del eje Conciliación y Corresponsabilidad, los organismos públicos han informado de un gasto de 473.434,3 euros.

**GRÁFICO 3.125.** Recursos económicos destinados al fomento de la cultura de la corresponsabilidad y la ética del cuidado (2006-2009)



### ÁREA EDUCACIÓN:

#### FOMENTO ENTRE EL ALUMNADO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO

Dicho programa contempla un único objetivo, incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de las chicas y los chicos.

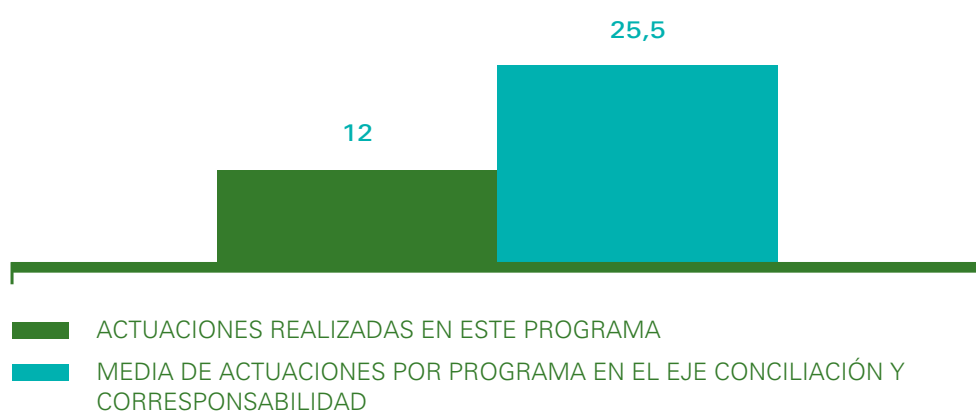
En 2009, desde Emakunde se encargó un estudio sobre *Adolescentes en Euskadi. Una aproximación desde el empoderamiento* en el que participaron 780 adolescentes con edades comprendidas entre 14 y 17 años. Uno de los ámbitos estudiados fue el de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico. Los resultados revelaron que el 38% del total de personas encuestadas -nunca o rara- vez realiza ninguna de las siete actividades domésticas especificadas en el estudio (ordenar tu cuarto, hacer tu cama, limpiar la casa, hacerte tu comida, cuidar de familiares, hacer las camas de los otros, hacer la comida para los demás), mientras que un 14,9% afirma realizar este conjunto de tareas -casi todos los días- y un 15,1% -más de una vez a la semana-.

En todas las opciones planteadas, es mayor el porcentaje de chicas adolescentes que ejecuta dichas actividades más de una vez a la semana (33,6% frente a al 26,3% de los chicos). Esas diferencias persisten tanto en aquellas prácticas que denotan una mayor auto-

nomía individual -hacer su cama- y -ordenar su cuarto-, diferencia a favor de las adolescentes de 14,3% y el 9,6%, respectivamente, como en aquellas otras que suponen un beneficio para otras personas de la familia, -limpiar la casa- (25,7% frente al 15,9% de los chicos), -cuidar de familiares- (24,4% frente al 15,9%) o -hacer las camas de otras personas de la casa- (10,3% frente al 8,4%). Estos datos, además de expresar mayor grado de colaboración en casa, denotan una reproducción del rol de género femenino tradicional (proporcionar bienestar y cuidado a las demás personas).

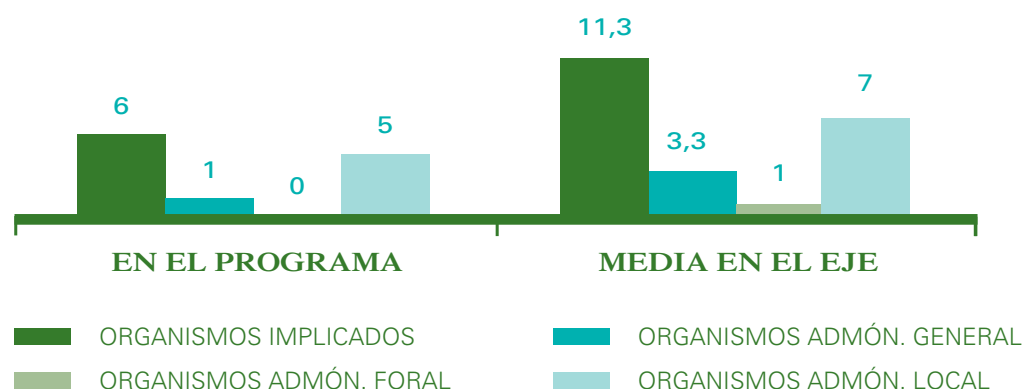
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.126.** Fomento entre el alumnado de la corresponsabilidad y la ética del cuidado (2006-2009)



## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

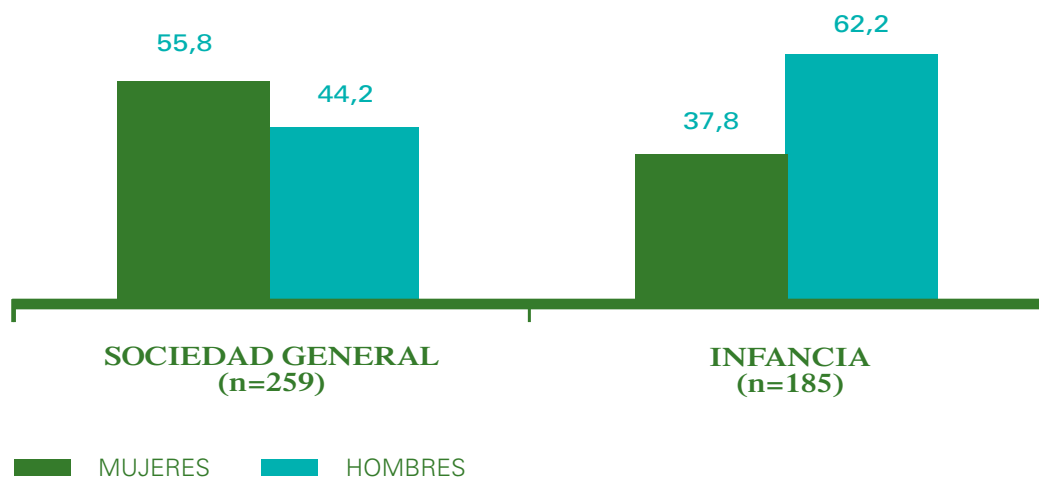
**GRÁFICO 3.127.** Fomento entre el alumnado de la corresponsabilidad y la ética del cuidado (2006-2009)





## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

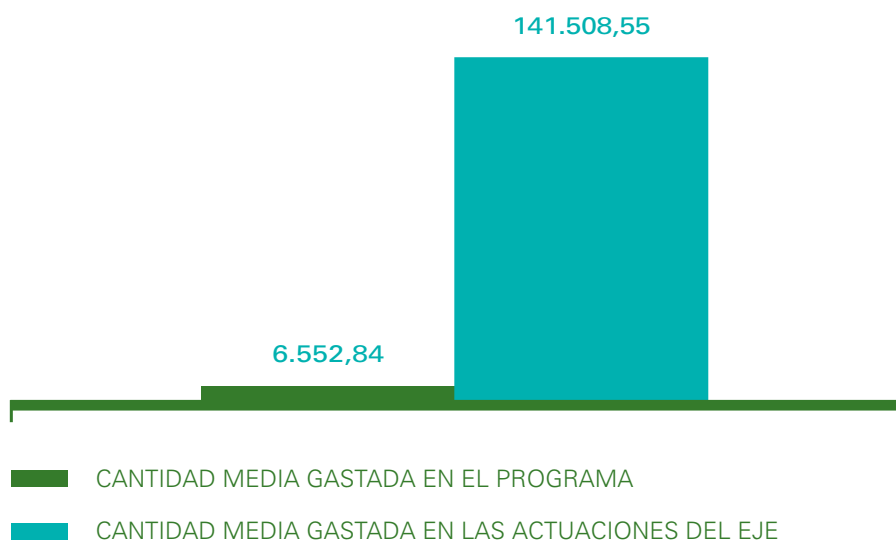
**GRÁFICO 3.128.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones: datos desagregados por sexo (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de los dos programas contemplados en el área de Educación dentro del eje Conciliación y Corresponsabilidad, los organismos públicos han informado de un gasto de 6.543.531,99 euros. De esta cantidad, el 1,2% ha correspondido a este programa (78.634,04 euros).

**GRÁFICO 3.129.** Recursos económicos destinados a promover entre el alumnado la corresponsabilidad y la ética del cuidado (2006-2009)



## ÁREA EDUCACIÓN:

### ADAPTACIÓN Y REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y LAS INFRAESTRUCTURAS ESCOLARES

Este programa se plantea el logro de dos objetivos:

- Incrementar las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria.
- Incrementar en los centros educativos y escuelas infantiles la flexibilidad de los horarios y los calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa, para garantizar la atención a las necesidades de las familias.

Con relación al primer objetivo y más concretamente a la oferta de plazas de 0-3 años, según los datos de Evaluación del II Plan de Familia (2008-2009), realizado por el Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales, donde se analiza el índice de cobertura de la demanda potencial de los servicios de guardería, entendida como la relación entre el número de plazas ofertadas y el número de niños y niñas escolarizables, se advierte que existe una oferta de 64 plazas por cada 100 niños y niñas a nivel global.

El análisis por tramos de edad, revela, no obstante, la persistencia de importantes diferencias por edades, ya que para el tramo de 2 a 3 años la cobertura es total e incluso superior a la demanda potencial, mientras que para los tramos de 1 a 2 años y de 0 a 1 año, ésta se sitúa en el 43% y 32%, respectivamente.

Hay que destacar que la red pública contribuye en mayor medida a la cobertura en todos los tramos. El índice de ocupación en la oferta privada es menor en todos los tramos salvo en el tramo de 0-1 años, en el que la demanda supera la oferta.

En relación a la ampliación de plazas de 0 a 3 años, el Departamento de Educación Universidad e Investigación, a través de la evaluación del IV Plan, ha informado de que entre 2006 y 2009 ha destinado 97.428.174,38 euros al cumplimiento de este objetivo (anualmente el gasto se ha incrementado entre un 5% y un 8%).

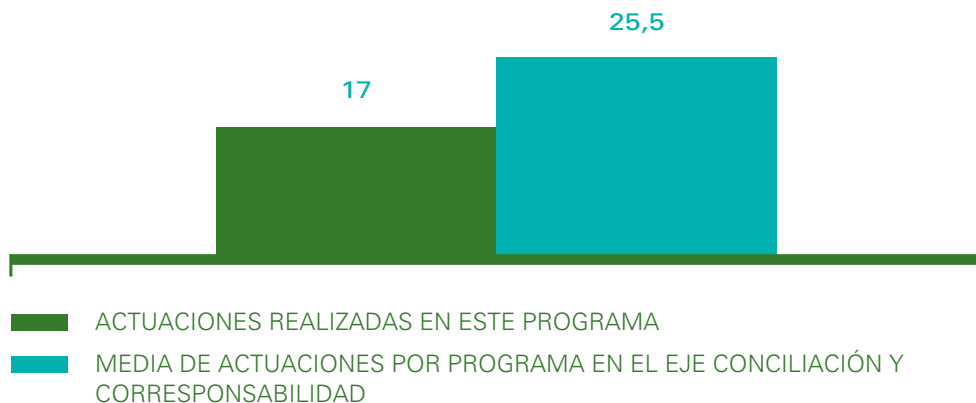
Por lo que respecta al transporte escolar, en el curso 2009-2010 el Departamento de Educación del Gobierno Vasco asumió el transporte de 25.695 alumnas y alumnos, de los cuales 17.871 correspondían a enseñanza infantil y primaria y el resto, 7.824, a enseñanzas secundarias. No hay datos respecto al nivel de ajuste entre la demanda y la oferta, por lo que se desconoce el índice de cobertura.

Lo mismo ocurre con respecto a las plazas de comedor. En el curso 2009-2010, se atendieron a un total de 85.835 alumnos y alumnas en centros públicos en comedores de gestión directa, pero no hay datos con respecto a la demanda por lo que no es posible realizar una estimación del grado de cobertura.

No se ha encontrado información referida al segundo objetivo sobre flexibilización de horarios y calendarios.

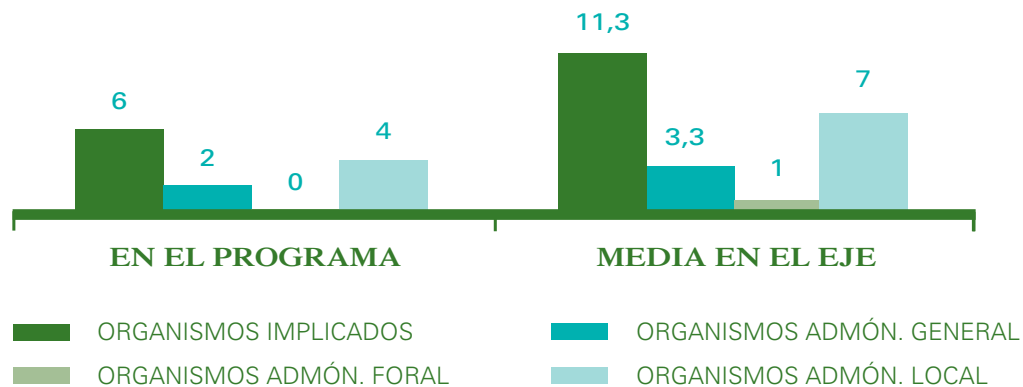
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.130.** Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras escolares (2006-2009)



## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.131.** Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras escolares (2006-2009)



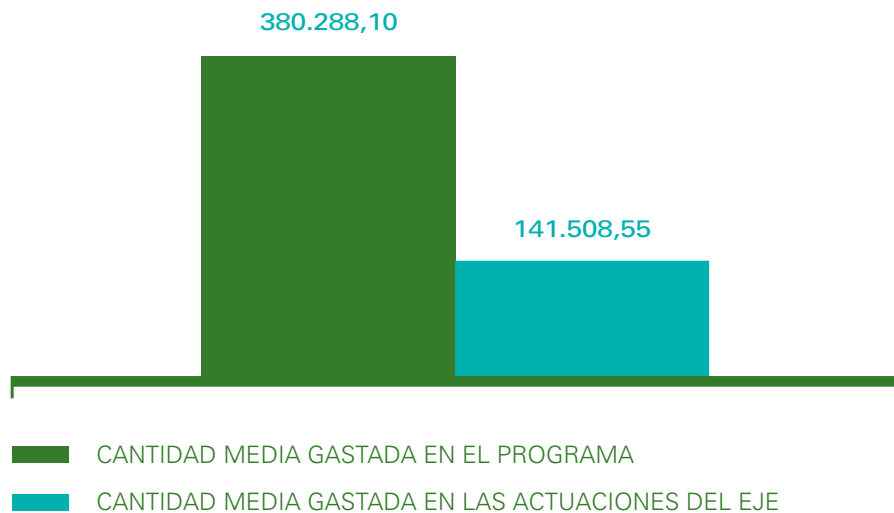
## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

No se dispone de información al respecto.

## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de los dos programas contemplados en el área de Educación dentro del eje Conciliación y Corresponsabilidad, los organismos públicos han informado de un gasto de 6.543.531,99 euros. El 98,8% ha correspondido a este programa (6.464.897,95 euros).

**GRÁFICO 3.132.** Recursos económicos destinados a la adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras escolares (2006-2009)



### ÁREA TRABAJO:

### PROMOCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL

Este programa se plantea un único objetivo:

- Incorporar sistemáticamente en los análisis de la estructura económica y social los datos relativos al valor económico del trabajo doméstico y de cuidados, presentándolos siempre en sus interrelaciones con el ámbito productivo, es decir, sumando el tiempo de trabajo reproductivo y el dedicado al trabajo productivo.

La primera edición de la Cuenta Satélite de la Economía Doméstica vino motivada por un mandato parlamentario que recibió EUSTAT en la sesión plenaria del 19 de abril de 1996 para la valoración del trabajo doméstico. Estas Cuentas Satélite pasaron a formar parte de los Planes y Programas Estadísticos de la Organización Estadística Vasca que se realizan con una periodicidad quinquenal.

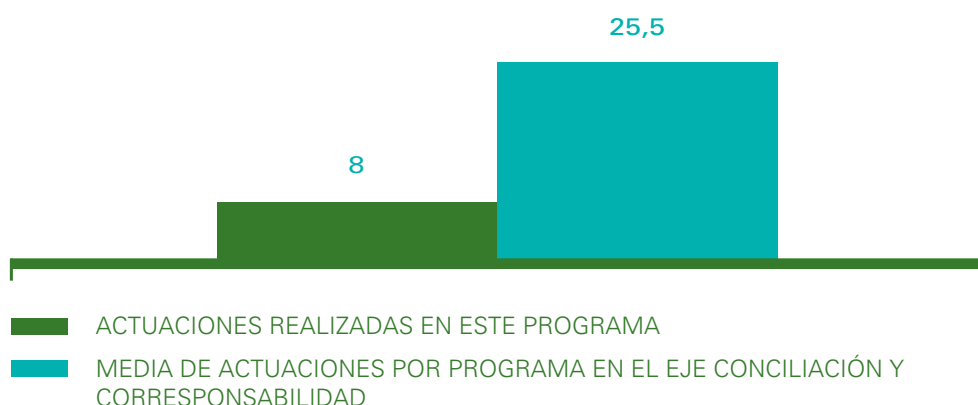
Los últimos datos sobre el valor del trabajo doméstico, proceden de la tercera edición de la Cuenta Satélite de la Economía Doméstica, realizada en 2008 y cuyos datos han sido publicados en junio de 2010.

Las conclusiones de la última Cuenta Satélite indican que:

- El valor del trabajo doméstico no remunerado asciende a 19.642. millones de euros.
- El trabajo doméstico no remunerado supuso el 28,7% del PIB de 2008.
- Las mujeres aportan el 63% del valor de este trabajo.
- Con respecto a 2003, la aportación de este trabajo al PIB ha descendido en 3,1 puntos, y comparativamente a la primera Cuenta que se realizó en 1993, el descenso es de 20,4 puntos. Esta tendencia se observa en países con el mismo tipo de economía que la vasca.
- Este descenso se explica por la transferencia de recursos humanos desde la economía doméstica a la del mercado, como consecuencia de una mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral.

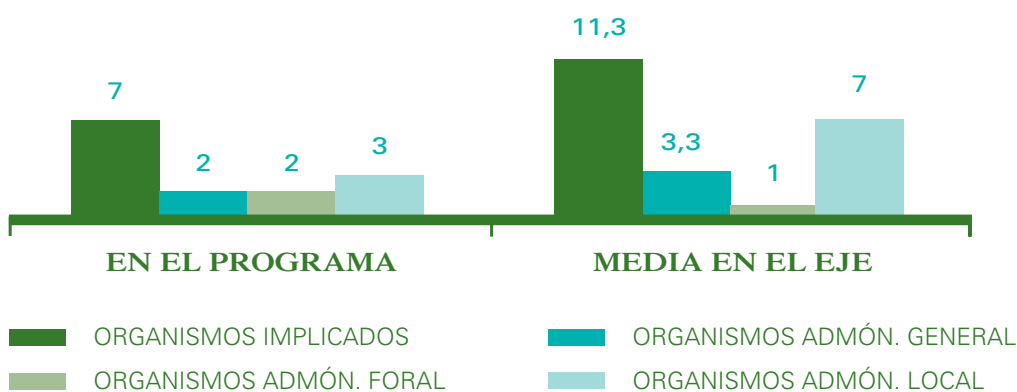
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.133. Promoción de un nuevo modelo de organización social (2006-2009)



## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.134. Promoción de un nuevo modelo de organización social (2006-2009)



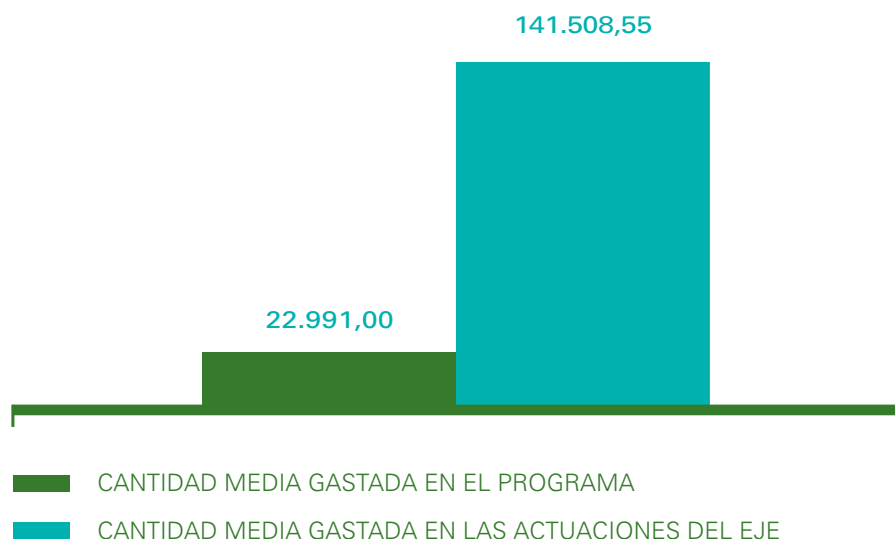
## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

No se ha aportado información al respecto.

## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de los dos programas contemplados en el área de Trabajo dentro del eje Conciliación y Corresponsabilidad, los organismos públicos han informado de un gasto de 461.611,2 euros. De esta cantidad, el 39,84% ha correspondido a este programa (183.928,06 euros).

**GRÁFICO 3.135.** Recursos económicos destinados a promover un nuevo modelo de organización social (2006-2009)



### ÁREA TRABAJO:

#### SERVICIOS DE APOYO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Son dos los objetivos que se proponen alcanzar con la ejecución de este programa:

- Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, concretando dicha reducción en el aumento del número de hombres que se acogen a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, tanto en las administraciones públicas como en el sector privado.
- Implantar servicios y/o medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo del personal de las administraciones públicas y empresas dependientes, así

como en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.

En relación al primer objetivo, uno de los instrumentos puestos en marcha durante el período de vigencia del IV Plan ha sido el II Plan de Familia (2006-2010) elaborado por la Viceconsejería de Inserción Social y Familia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social de la anterior legislatura. Según recoge el propio plan, se trata de un plan en que participan activamente, según sus competencias, las diputaciones forales y los ayuntamientos.

Las ayudas a personas trabajadoras por cuenta ajena para el cuidado de hijos e hijas están reguladas por el Decreto 118/07, que supuso un nuevo procedimiento y modo de presentación basada en la apertura de expediente por cada trimestre, en situación de excedencia y reducción de jornada solicitada, y pago a posteriori. Forma parte de un programa incluido dentro del II Plan de Familia, evaluado por última vez en 2008 (evaluación intermedia de la Ley de Familia. Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales).

Según los datos disponibles, de las dos modalidades existentes –excedencia y reducción de jornada-, la segunda es la más solicitada, en 8 de cada 10 casos y especialmente las reducciones comprendidas entre el 33 y el 40% de la jornada, que constituyen 6 de cada 10 de las reducciones concedidas.

Se ha considerado que el programa es un éxito en lo relativo a la cobertura global, en tanto que de las 26.933 solicitadas se han concedido 26.570. Sin embargo en lo relativo a la utilización equilibrada de este recurso por parte de las mujeres y los hombres, el programa ha sido un fracaso, pese a que se intentaron adoptar medidas dirigidas a incentivar específicamente la participación masculina, concediendo mayor dotación económica a los hogares en los que fueran hombres quienes optaban por reducir su tiempo de trabajo o acogerse a una excedencia.

La evaluación realizada ha puesto de manifiesto la participación residual de los varones, sólo constituyeron el 5, 9% de los demandantes de este tipo de recursos. Por ese motivo, el actual ejecutivo anunció a principios de 2010 la equiparación de las ayudas, eliminando la discriminación positiva hacia las medidas dirigidas a los padres.

En lo que respecta a las tareas domésticas y de cuidado (Eustat, 2008), la distancia entre el tiempo que dedican los hombres y el que dedican las mujeres sigue siendo considerable. De media las mujeres dedican a las tareas domésticas una hora y trece minutos más diarios que los hombres. La tarea en la que mayor diferencia se produce es en la preparación de comidas, seguida de la ropa y la limpieza. La realización de gestiones es la única labor doméstica a la que los hombres dedican más tiempo que las mujeres.

Por lo que respecta a las labores de cuidado, las mujeres dedican de media 53 minutos más que los hombres.

Para analizar el grado de impacto que se ha alcanzado en el objetivo de implantar servicios y/o medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo del personal objetivo, se dispone de datos de empresas privadas que se obtuvieron a partir de un estudio encargado por Emakunde en 2009 sobre *Desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres*, en el que se realizó una encuesta a 649 personas responsables de los recursos humanos de empresas vascas, para analizar qué medidas de conciliación e igualdad entre mujeres y hombres estaban implantando y cómo afectaban tanto a la empresa como a la carrera profesional de las personas que se acogían a ellas.

Según indican los resultados del estudio, y en relación al grado de implantación de las medidas de conciliación, cabría destacar que existe un desconocimiento claro sobre el

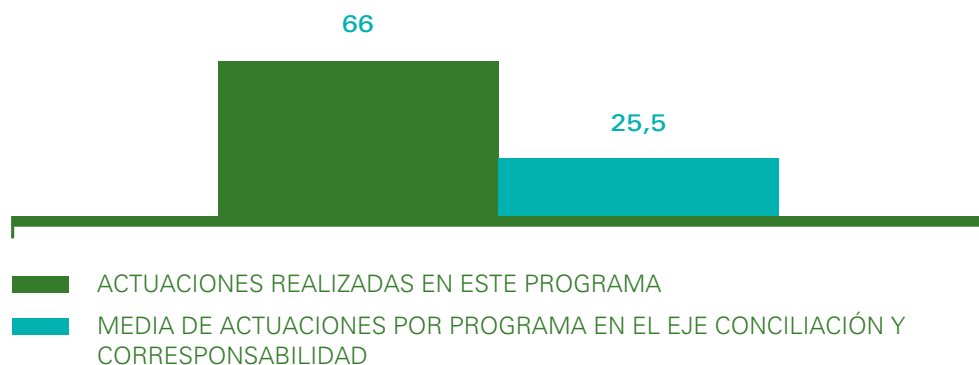
alcance y la implicación de las diferentes medidas. De hecho, en aproximadamente el 60% de las empresas no se aplica ninguna medida de conciliación, o se desconoce si se aplica. Esta cifra disminuye sensiblemente cuando se sugieren medidas concretas, pero incluso en ese caso, casi una cuarta parte de las empresas afirma que no tiene implantada ninguna medida de conciliación.

Tanto la actividad como el tamaño de la plantilla son dos aspectos que inciden de manera importante en la capacidad de las empresas de ofrecer medidas de conciliación ya que las reticencias se multiplican en empresas pequeñas.

La reducción de jornada y la flexibilidad horaria (entendida como la posibilidad de poder entrar más tarde a trabajar) son las dos medidas que más se implantan, si bien cuando se valoran, lo hacen de forma completamente opuesta, ya que la mayor parte considera que la flexibilidad horaria tiene una repercusión positiva sobre la productividad de la empresa mientras que la jornada parcial se percibe como una medida negativa.

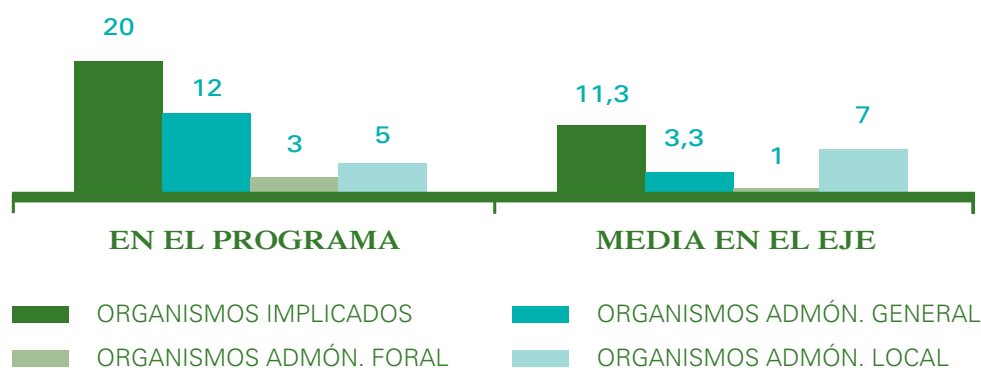
### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.136.** Servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (2006-2009)



### ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

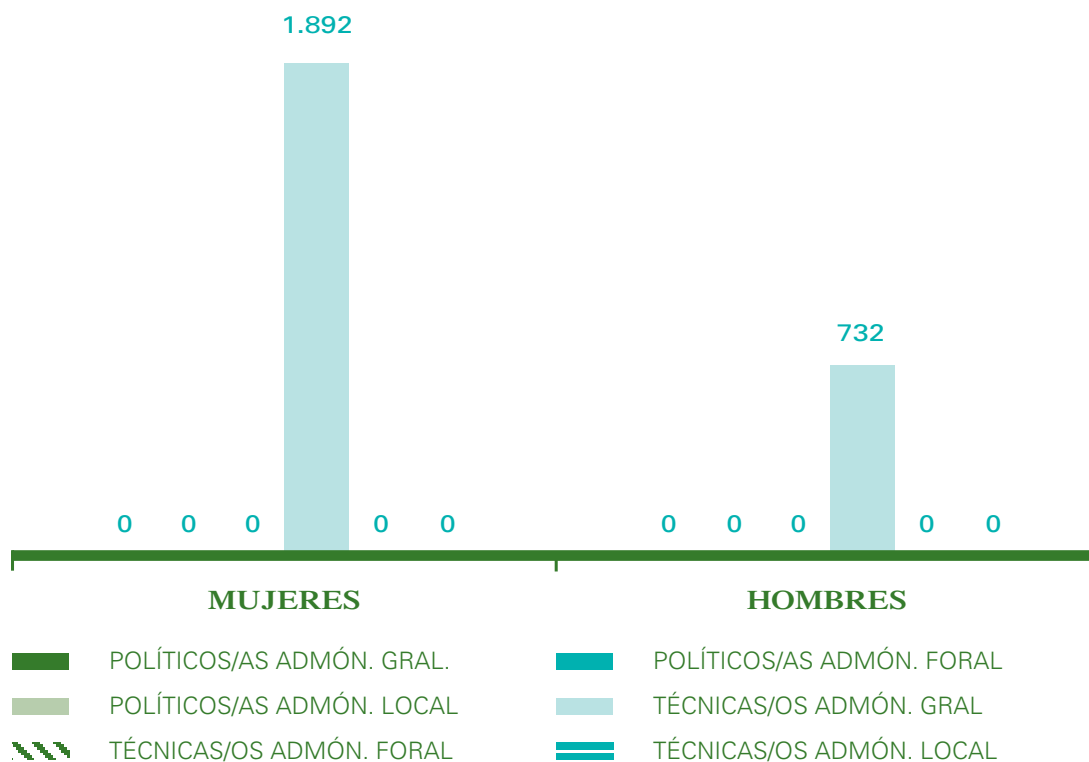
**GRÁFICO 3.137.** Servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (2006-2009)



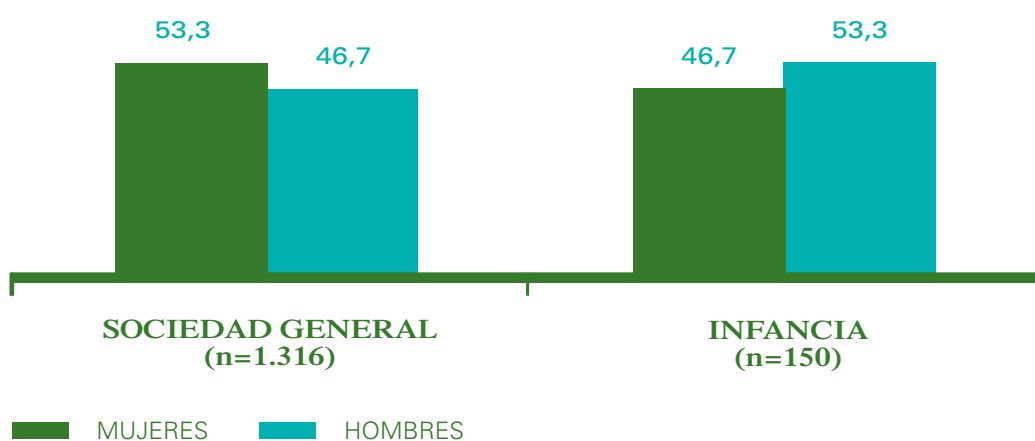


**GRADO DE COBERTURA  
DE LOS PROGRAMAS**

**GRÁFICO 3.138.** Personal político y técnico que ha participado en los programas



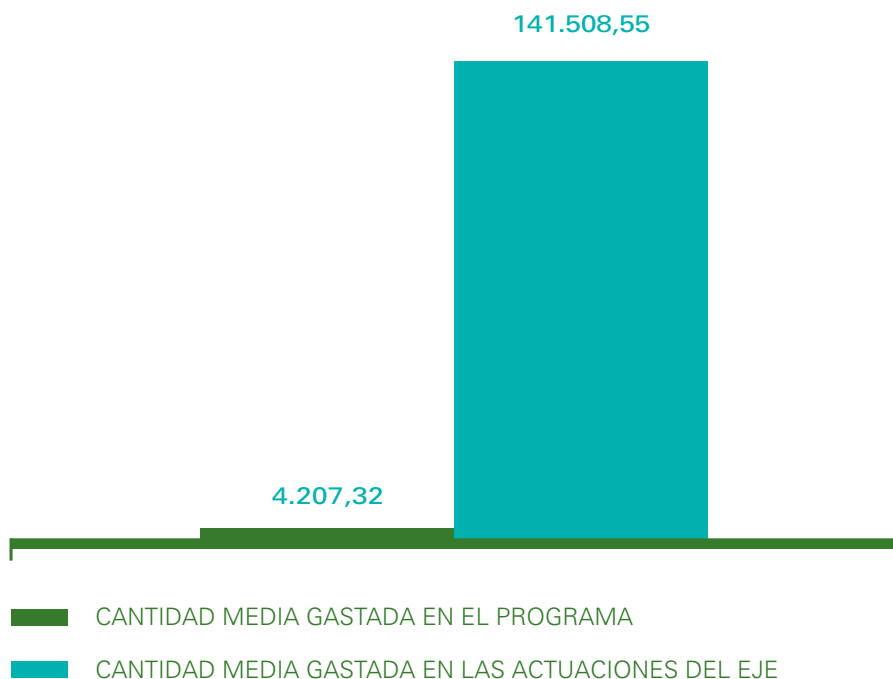
**GRÁFICO 3.139.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de los dos programas contemplados en el área de Trabajo dentro del eje Conciliación y Corresponsabilidad, los organismos públicos han informado de un gasto de 461.611,2 euros. De esta cantidad, el 60,15% ha correspondido a este programa (277.683,20 euros).

**GRÁFICO 3.140.** Recursos económicos destinados a servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (2006-2009)



### ÁREA INCLUSIÓN SOCIAL:

#### RECURSOS SOCIOCOMUNITARIOS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS QUE CARECEN DE AUTONOMÍA FUNCIONAL

Este programa plantea un único objetivo:

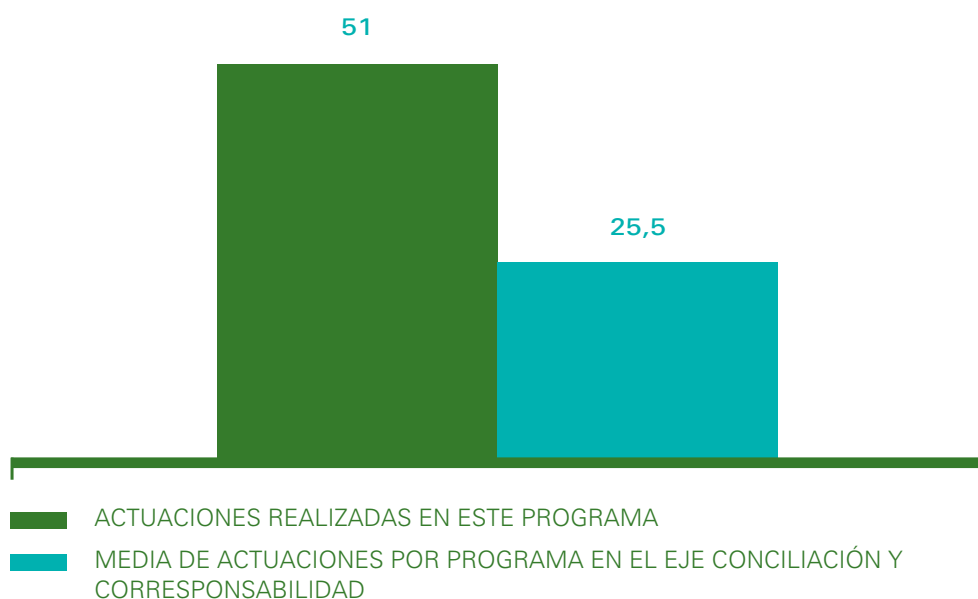
- Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.

Según los datos de la Encuesta EDADES 2008 y en comparación con su equivalente en 1999, entonces llamada Encuesta de Discapacidades y Dependencias (EDDS), el porcentaje de personas con dependencia atendidas por familiares cercanos no ha experimentado cambios significativos en la última década. En 1999, sólo el 3,29% de las personas con discapacidad tenían como cuidador principal a los servicios sociales. En 2008, esta cifra descendió al 2,75%.

En ambos años, el o la cónyuge era la persona que en mayor proporción de casos se erigió como cuidador o cuidadora principal. Un cambio significativo en 2008 con respecto a 1999, se produce en relación a la tercera persona que más frecuentemente se encarga del cuidado; en 1999 era la madre, mientras que en 2008 esta tercera posición la ocupa una persona empleada.

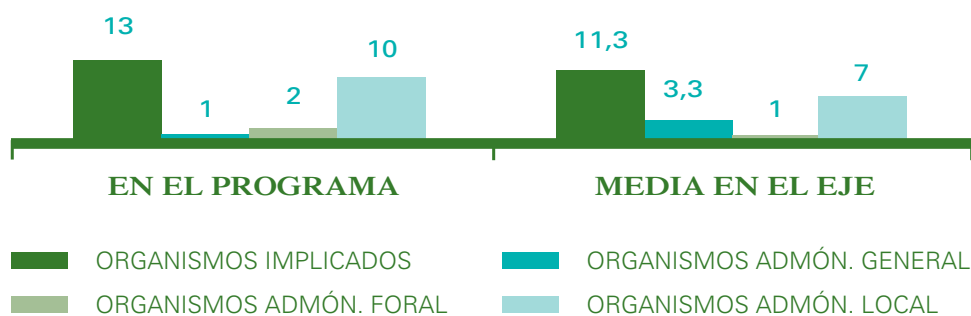
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.141.** Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional (2006-2009)



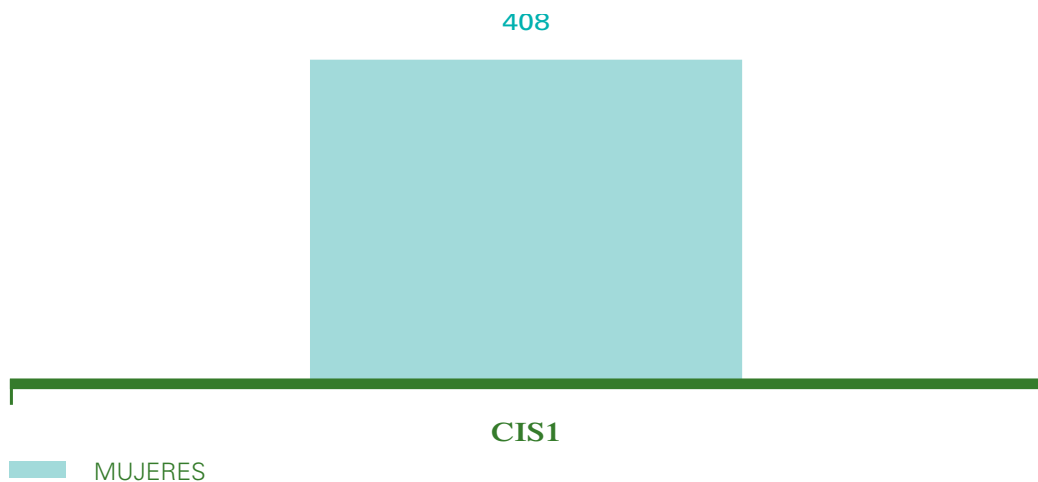
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.142.** Servicios sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía personal (2006-2009)

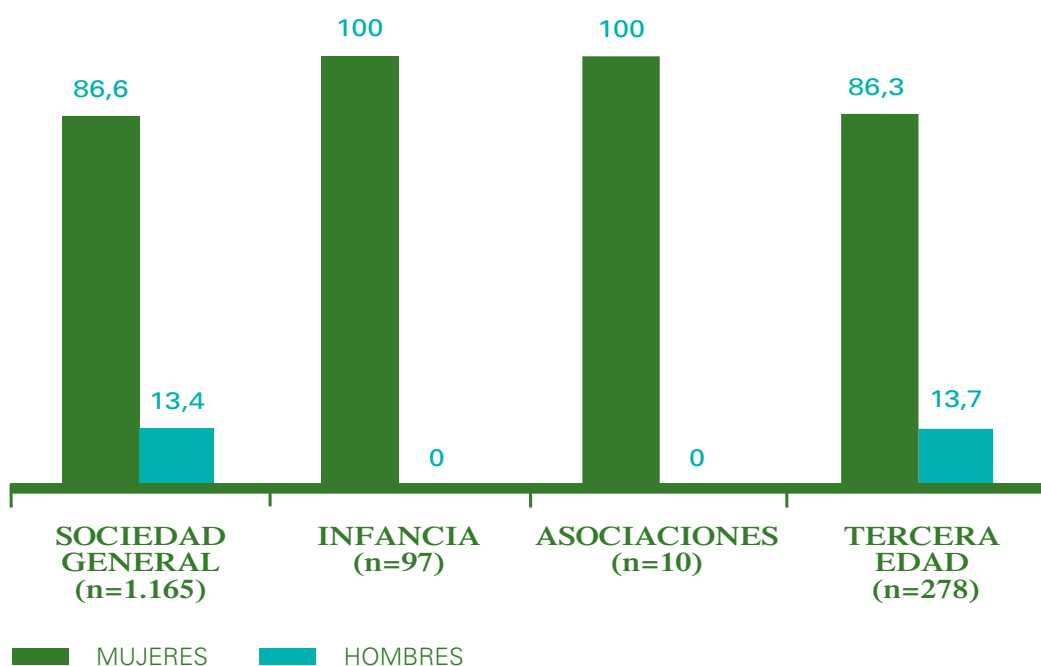


**GRADO DE COBERTURA  
DE LOS PROGRAMAS**

**GRÁFICO 3.143.** Mujeres en riesgo de discriminación múltiple o exclusión social (2006-2009)



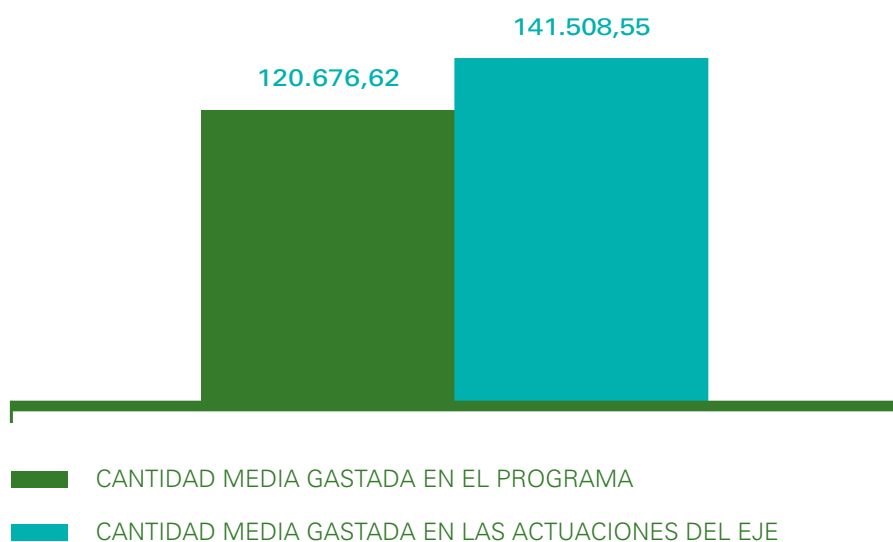
**GRÁFICO 3.144.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución del programa contemplado en el área de Inclusión Social dentro del eje Conciliación y Corresponsabilidad, los organismos públicos han informado de un gasto de 27.952.999,13 euros. De esta cantidad, 21.919.168 euros corresponde a única actuación informada por el Instituto Foral de Bienestar Social de la Diputación Foral de Álava en relación a las prestaciones para cuidadoras. Debido al sesgo que genera la actuación mencionada, al aglutinar el 78,4% de los recursos destinados a este programa, se ha calculado el coste medio por actuación sin contemplar los 21.919.168 euros; por tanto la base utilizada ha sido 6.033.831,13 euros.

**GRÁFICO 3.145.** Recursos económicos destinados a servicios sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía personal (2006-2009)



### ÁREA SALUD:

#### REDUCIR LA CARGA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO DERIVADO DEL CUIDADO DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD

Para el desarrollo de este programa se plantean dos objetivos:

- Incrementar el número de personas con problemas de salud y necesidad de cuidados –no autónomas– atendidas por servicios sociocomunitarios.
- Ampliar los horarios de atención médica para facilitar la conciliación de la atención a la salud y la vida personal, familiar y laboral.

Según los últimos datos disponibles de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDS), en Euskadi había en 2008 169.400 personas con algún tipo de

discapacidad, de las cuales al menos 66.100, el 42,2% no ha necesitado ningún tipo de servicio; 87.100 personas, el 56% requirieron y recibieron el servicio; mientras que 4.800, el 3,1%, requirieron algún tipo de servicio y no lo recibieron.

Al analizar qué servicios han recibido las personas dependientes, destacó en primer lugar la asistencia sanitaria (20,56%), la información, asesoramiento y valoración (11,65%) y el transporte sanitario y/o adaptado (8,61%).

Sin embargo en la comparativa por comunidades autónomas, la CAE fue en este año la Comunidad autónoma que menos porcentaje de personas dependientes atendió en los servicios de asistencia sanitaria y la sexta por la cola en transporte sanitario o adaptado mientras que fue la quinta comunidad autónoma que mayor porcentaje de población dependiente atendió mediante centros asistenciales.

Esto implica una apuesta por un modelo de atención a personas dependientes más centrado en asistencia social que en servicios sanitarios. De hecho, según la Memoria de Legislatura 2005-2009 de Osakidetza, en este periodo se amplió hospitalización a domicilio para alcanzar el objetivo de lograr una cobertura superior al 98% de la población de Euskadi. El número de ingresos domiciliarios aumentó un 48,81%, y también fue significativo el aumento de la actividad en procedimientos realizados en hospital de día médico, que se incrementó en un 63,79%. El porcentaje de cirugía mayor ambulatoria (CMA) por otro lado aumentó el 7,4% entre 2005 y 2008, alcanzado la cifra de 53,9% en el primer trimestre de 2009.

Uno de los compromisos asumidos por Osakidetza, según su Memoria de Actuación de Legislatura 2005-2009, en relación a la atención primaria, ha sido la accesibilidad y la continuidad en la prestación. Con el fin de dar cobertura a este objetivo, se ha procedido a la reforma de 28 centros de salud y consultorios, la creación de nuevas unidades de atención primaria (UAP) y la ampliación de la oferta de horario de tarde. Así, se ha actuado sobre el 10% de los centros de la red de atención primaria. Actualmente el 100% de las comarcas dispone de oferta de horario de tarde. Además en estos cuatro años se ha conseguido que la totalidad de los centros de atención primaria ubicados en zonas urbanas oferten sus servicios en dicho horario.

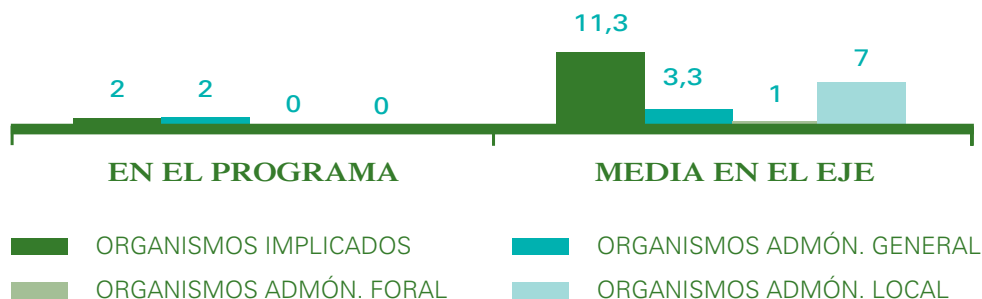
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.146.** Reducir la carga de trabajo en el ámbito doméstico derivado del cuidado de personas con problemas de salud (2006-2009)



## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.147.** Reducir la carga de trabajo en el ámbito doméstico derivado del cuidado de personas con problemas de salud (2006-2009)



## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

No se ha aportado información al respecto.

## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

No se ha aportado información al respecto.

### ÁREA URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE:

**ADECUACIÓN DE LAS INFRAESTRUCTURAS URBANÍSTICAS Y DE TRANSPORTE A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Y AL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA PERSONAL.**

Para el desarrollo de este programa se dispusieron dos objetivos:

- Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño urbanos destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el transporte público.

Para la realización del primer objetivo, el Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes ha editado en 2010 un *Manual de Análisis Urbano: Género y Vida cotidiana*. Este trabajo es consecuencia de las jornadas impulsadas desde la Viceconsejería de Vivienda el 30-31 octubre de 2008, en el Palacio Euskalduna de Bilbao bajo el lema "Nuevos planteamientos para un urbanismo inclusivo. Género y Participación". El docu-

mento resultante, que ha sido difundido en los ayuntamientos de la CAE, ha sido elaborado por tres arquitectas y un arquitecto, y si bien se centra principalmente en la eliminación de los puntos de miedo y en la creación de ciudades seguras, incluye un capítulo en el que se trata el tema de qué es introducir la perspectiva de género en el diseño de los espacios urbanos.

Según los últimos datos de la Encuesta de Movilidad las diferencias por sexos en el uso del transporte persisten (2007, Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte). Así, se corrobora la utilización mayoritariamente masculina del vehículo privado, con una presencia en sus desplazamientos del 45,7%, mientras que entre las mujeres esta presencia se reduce al 31,8%. Lógicamente, la utilización de los modos no motorizados y públicos entre las mujeres se sitúa muy por encima de la que alcanza en los hombres.

Con el objetivo de remover estos obstáculos Euskal Trenbide Sarea y Eusko Trenbideak han realizado planes para la igualdad (ETS: 2006-2008 y ET: 2007-2009) y han puesto en marcha en 2009 el procedimiento para adjudicar a consultoras expertas la evaluación del I Plan y el diagnóstico y diseño del II Plan. Estas dos entidades consiguieron el certificado de Entidad Colaboradora con la Igualdad, expedido por Emakunde: ETS en julio de 2006 y ET en diciembre de 2007.

## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

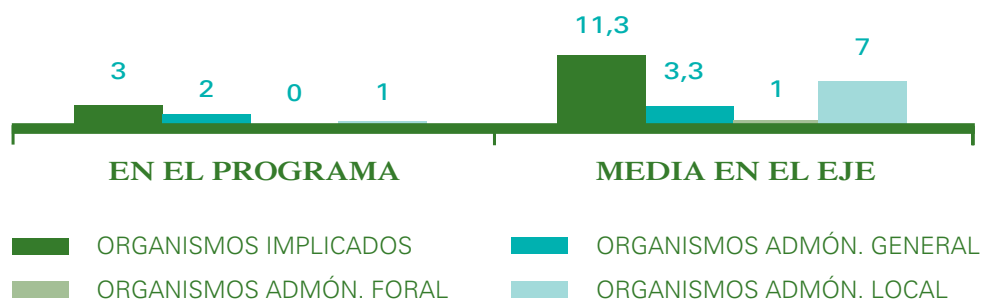
**GRÁFICO 3.148.** Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación y al desarrollo de la autonomía personal (2006-2009)





## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.149.** Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación y al desarrollo de la autonomía personal (2006-2009)



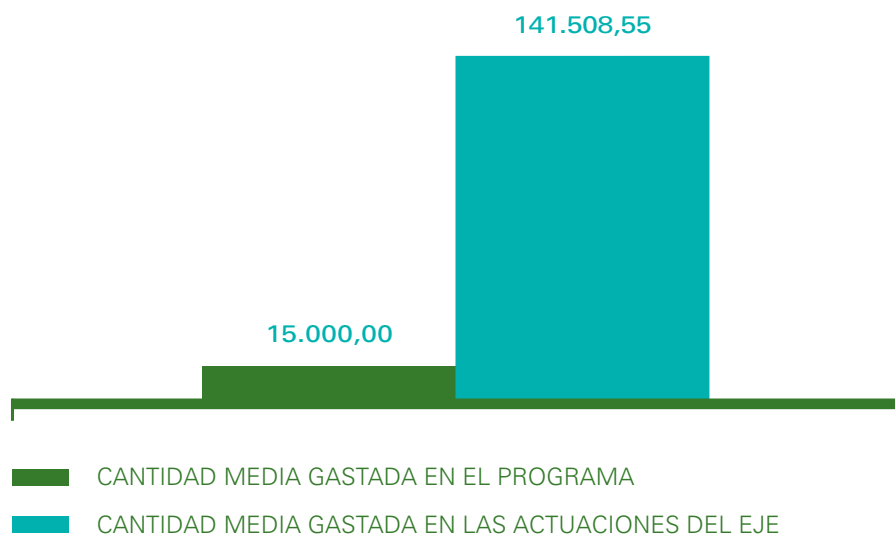
## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

No se ha aportado información.

## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de este programa los organismos públicos han informado de un gasto de 135.600 euros. El siguiente gráfico muestra la cantidad media gastada en las actividades con cada una de las actuaciones realizadas comparándola con la cantidad media gastada en las actividades con cada actuación del eje.

**GRÁFICO 3.150.** Recursos económicos destinados a la adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación y al desarrollo de la autonomía personal (2006-2009)



**ACTUACIONES  
REALIZADAS EN  
EL EJE VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES**

# 3.6

**ANÁLISIS GENERAL:  
EVOLUCIÓN 2006-2009**

## 3.6.1

El eje Violencia contra las Mujeres propone un total de 6 programas, uno por cada área de intervención y dos objetivos en el ámbito denominado Servicios Generales.

Como puede observarse, en la mención de cada uno de los programas incluidos en el eje que se analiza en este apartado, aparece un código cuyo objetivo es facilitar la lectura de los gráficos, en la medida que permite identificar a qué programa hace alusión cada uno de los datos que aparecen en estos.

La lógica utilizada para la definición del código es la siguiente: la primera letra hace alusión al eje estratégico (Violencia en este caso), las siguientes letras al área de intervención; y el número indica el número de programa, dado que la mayor parte de las áreas proponen más de un programa). El nombre completo de los programas aparece en una nota a pie de página.

En el ámbito denominado Servicios Generales el IV Plan no plantea programas sino dos objetivos, sin embargo se ha considerado de interés incluirlos en el análisis de este eje estratégico como si se tratara de un programa con dos objetivos, por tanto se les ha asignado el código VSG1 y VSG2.

Una vez realizadas estas aclaraciones, a continuación se muestran algunos datos con el fin de conocer las tendencias generales de las políticas de igualdad que en relación al violencia contra las mujeres de las mujeres han puesto en marcha las administraciones públicas vascas.

Se aportan datos sobre el número de actuaciones realizadas en todos los programas de este eje durante los cuatro años de vigencia del IV Plan y las herramientas de intervención utilizadas para su ejecución (sensibilización; formación; realización de estudios; creación y adecuación de recursos y servicios; creación y adecuación de normas; y seguimiento).

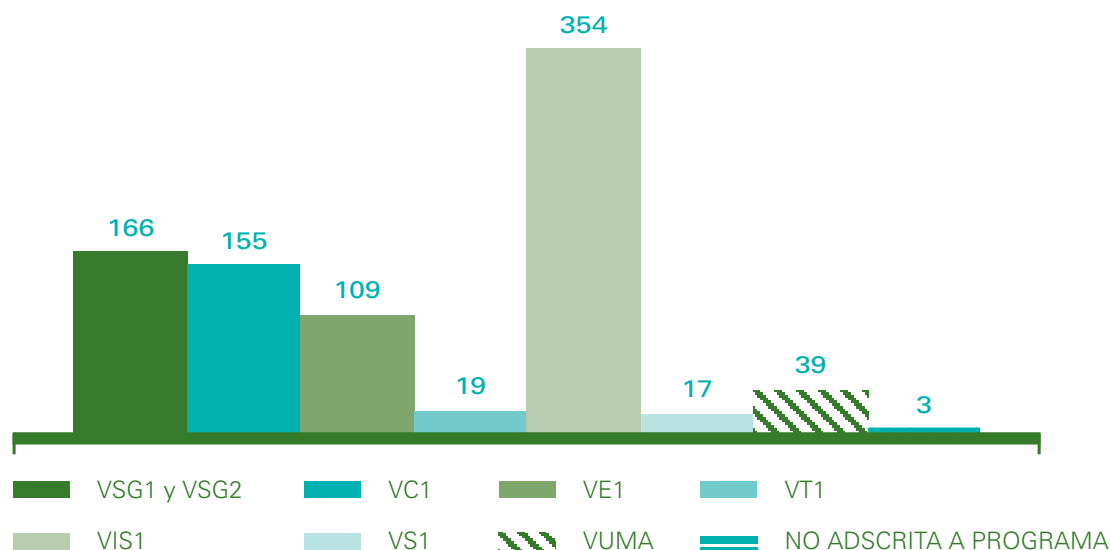
Estas seis herramientas son necesarias para poder implementar los diversos programas planteados en el Plan, sin embargo los recursos que su utilización requiere, así como sus efectos o su impacto son muy diferentes. Por tanto, la utilización de unas u otras estarían mostrando, de forma indirecta, el grado de implicación de los Poderes Públicos para llevar a cabo actuaciones que permitan avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

También se aportan datos relacionados con el gasto total informado por los organismos públicos en actuaciones de Violencia contra las mujeres, así como la distribución del mismo entre los diversos programas contemplados en el IV Plan.

Entre 2006 y 2009, los organismos públicos han realizado 865 actuaciones relacionadas con la violencia contra las mujeres. El siguiente gráfico aporta datos que permiten cono-

cer el total de actuaciones que el conjunto de la administración ha realizado en relación a los 6 programas y los dos objetivos (18) planteados en relación a dicho eje estratégico.

**GRÁFICO 3.151.** Actuaciones realizadas entre 2006 y 2009 por la Administración Vasca en cada programa de Violencia contra las Mujeres del IV Plan



El gráfico muestra claramente el principal programa ejecutado por los organismos de la Administración Vasca (aglutinan un 40,9% de las actuaciones):

— Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales (VIS1).

Otros tres programas que aglutinan prácticamente la mitad de las actuaciones (n=430) son:

— Impulsar y mejorar la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres (VSG1).

— Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres (VSG2).

— Erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales (VC1).

— Prevención y mediación ante la violencia (VE1).

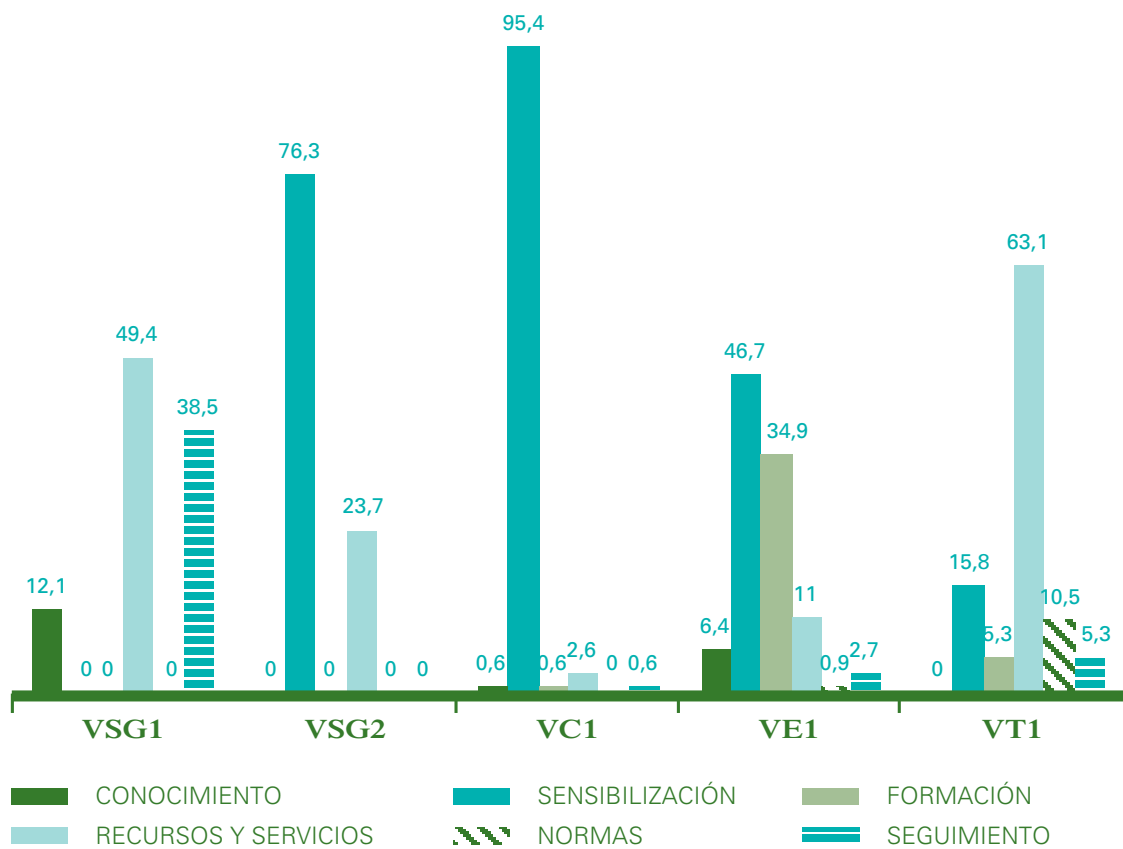
(18) Impulsar y mejorar la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres (VSG1); Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres (VSG2); Erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales (VC1); Prevención y mediación ante la violencia (VE1); Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo (VT1); Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales (VIS1); Atención física y psicológica a las mujeres víctimas de la violencia (VS1); Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres (VUMA1).

En el resto de las áreas el nivel de ejecución ha sido muy bajo (entre 5 y 10 actuaciones de media anualmente).

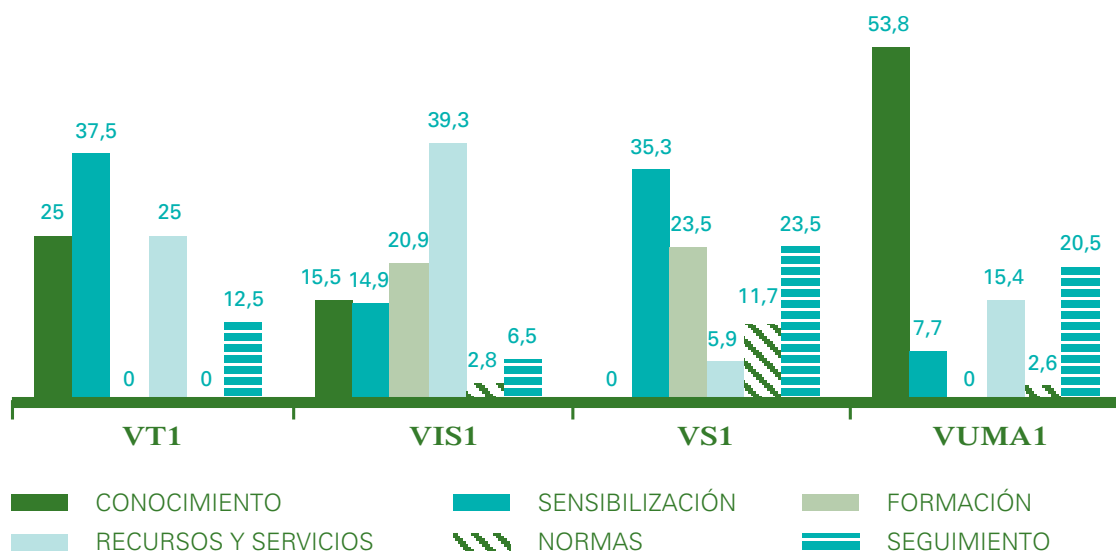
El análisis por años ha indicado que anualmente la tendencia de los organismos públicos ha sido priorizar los mismos programas.

Con respecto a las herramientas de intervención utilizadas en cada programa durante los cuatro años de vigencia del IV Plan, por motivos de espacio, se presentan los datos en dos gráficos, el primero recoge los correspondientes a seis de los programas, y el segundo a los otros seis restantes.

**GRÁFICO 3.152.** Herramientas de intervención utilizadas en la ejecución de los programas del IV Plan (período 2006-2009) (%): Primera parte



**GRÁFICO 3.153.** Herramientas de Intervención utilizadas en la ejecución de los programas del IV Plan (período 2006-2009) (%): Segunda parte



Los gráficos reflejan que no todos los programas siguen las mismas tendencias en cuanto a las herramientas de intervención que utilizan, lo que en buena parte tiene que ver con el tipo de propuesta de actuaciones que el propio plan plantea, tal y como puede apreciarse en la tabla siguiente:

| PROGRAMAS | SENSIBILIZACIÓN |      | FORMACIÓN |      | CONOCIMIENTO |      | RECURSOS |      | NORMAS |      | SEGUIMIENTO |      |
|-----------|-----------------|------|-----------|------|--------------|------|----------|------|--------|------|-------------|------|
|           | Plan            | Real | Plan      | Real | Plan         | Real | Plan     | Real | Plan   | Real | Plan        | Real |
| VSG1      | 0               | 0    | 0         | 0    | 25           | 12,1 | 50       | 49,4 | 0      | 0    | 25          | 38,5 |
| VSG 2     | 75              | 76,3 | 0         | 0    | 0            | 0    | 25       | 23,7 | 0      | 0    | 0           | 0    |
| VC1       | 10              | 95,4 | 20        | 0,6  | 10           | 0,6  | 50       | 2,6  | 10     | 0    | 0           | 0,6  |
| VE1       | 22,2            | 46,7 | 22,2      | 34,9 | 16,7         | 6,4  | 22,2     | 11   | 5,6    | 0,9  | 11,1        | 2,7  |
| VT1       | 7,1             | 15,8 | 14,3      | 5,3  | 21,4         | 0    | 14,3     | 63,1 | 28,6   | 10,5 | 14,3        | 5,3  |
| VIS1      | 16,2            | 14,9 | 18,9      | 20,9 | 10,9         | 15,5 | 27       | 39,4 | 10,8   | 2,8  | 8,1         | 6,5  |
| VS1       | 14,3            | 35,3 | 28,6      | 23,5 | 14,3         | 0    | 14,3     | 5,9  | 14,3   | 11,7 | 14,3        | 23,5 |
| VUMA1     | 10,5            | 7,7  | 0         | 0    | 15,8         | 53,8 | 36,8     | 15,4 | 10,5   | 2,6  | 26,3        | 20,5 |

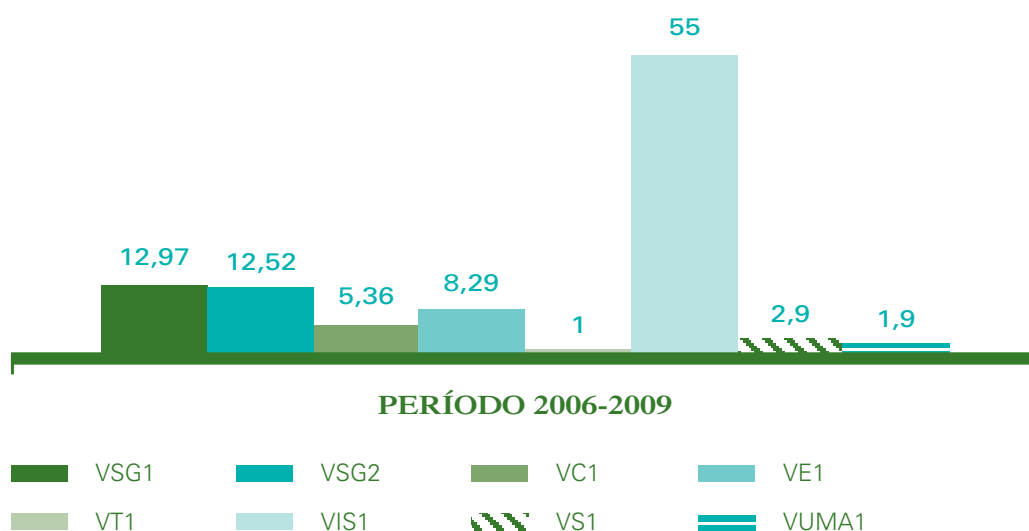
- 5 puntos por encima o por debajo de lo propuesto en el IV Plan
- 10 o más puntos por debajo de lo propuesto en el IV Plan
- 10 o más puntos por encima de lo propuesto en el IV Plan

En la tabla también pueden observarse importantes desajustes en algunos de los programas relacionados con la violencia contra las mujeres. Salvo los programas correspondientes al ámbito de los Servicios Generales, y en cierta medida también el de Urbanismo y Medio Ambiente, que presentan, en términos generales un buen ajuste, el resto de los

programas, bien por defecto, bien por exceso presentan desajustes significativos. Por ejemplo, el programa del área de Cultura, sobreutiliza la herramienta de sensibilización en detrimento del resto de las herramientas; o Educación que sobreutiliza recursos y servicios en detrimento de las herramientas de conocimiento, formación y normas.

En relación al gasto destinado al eje Violencia contra las mujeres en estos cuatro años, los organismos públicos han informado de 17.857.196,34 euros, siendo esta su distribución entre los distintos programas (19) contemplados en el IV Plan.

**GRÁFICO 3.154.** Distribución entre sus programas del gasto destinado a actuaciones sobre violencia contra las mujeres (2006-2009)



Los datos en relación al porcentaje de recursos económicos destinados a la violencia contra las mujeres de las mujeres, nuevamente, indican que el principal programa ejecutado por los organismos de la Administración Vasca es la mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales (VIS1).

**EVALUACIÓN DE CADA UNO DE LOS PROGRAMAS INCLUIDOS EN EL EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

**3.6.2**

En este apartado se muestran los resultados hallados en cada uno de los programas de Violencia contra las Mujeres sobre:

(19) Impulsar y mejorar la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres (VSG1); Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres (VSG2); Erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socio-culturales (VC1); Prevención y mediación ante la violencia contra las mujeres (VE1); Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo (VT1); Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales (VIS1); Atención física y psicológica a las mujeres víctimas de la violencia (VS1); Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres (VUMA1).

- El grado de intensidad de la ejecución de los programas.
- Los organismos públicos implicados en la ejecución de los programas.
- El grado de cobertura que han tenido estos programas.
- Los recursos económicos implicados en la ejecución de estos programas.

#### **ÁMBITO DE SERVICIOS GENERALES:**

#### **IMPULSO Y MEJORA DE LA COORDINACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

El ámbito de los Servicios Generales que como ya se ha mencionado no está estructurado en programas, propone dos objetivos sobre violencia contra las mujeres:

- Impulsar y mejorar la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres.
- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.

En relación al primer objetivo, uno de los instrumentos fundamentales en la coordinación interinstitucional en la lucha contra la violencia hacia las mujeres han sido los dos Acuerdos Interinstitucionales para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de la violencia sexual. El primer acuerdo se firmó en octubre de 2001 y el segundo en febrero de 2009. La aprobación de este II Acuerdo se realiza en cumplimiento del artículo 62 de la Ley para la Igualdad.

Este instrumento de coordinación, según señalaron los propios organismos y entidades que lo suscribieron, nace con el fin de completar y mejorar los acuerdos de coordinación para la atención a víctimas de agresiones sexuales que ya existían en cada uno de los Territorios Históricos. En su elaboración se tuvieron en cuenta, además de los citados acuerdos de coordinación, otros protocolos y pautas de actuación que ya existían en algunos ámbitos, como las instrucciones sobre maltrato y agresiones sexuales de la Viceconsejería de Seguridad del Departamento de Interior del Gobierno Vasco o el Protocolo sanitario del Departamento de Sanidad.

Otra estructura fundamental en la coordinación intermunicipal en materia de violencia contra las mujeres es Berdinsarea (Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia) que tiene como objetivo impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar programas y servicios gestionados desde los gobiernos locales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres. La red está impulsada por Eudel (Asociación de Municipios Vascos) y Emakunde.

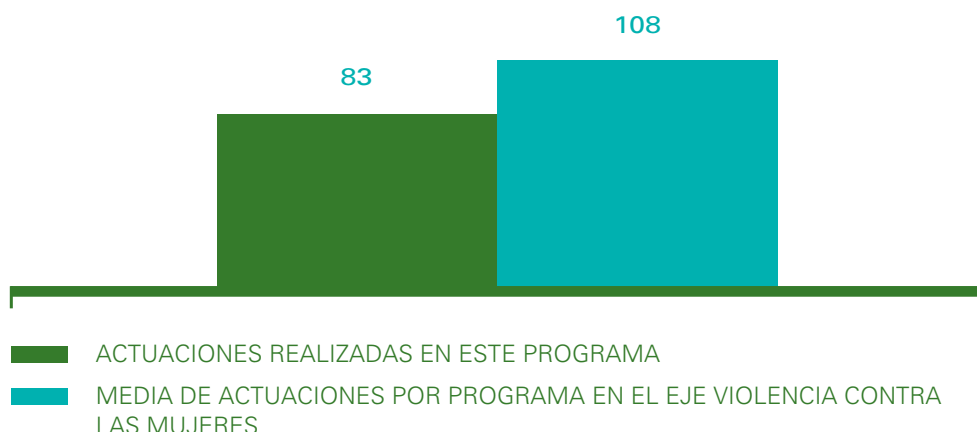
Relacionado con el segundo objetivo del ámbito de los Servicios Generales, señalar que en estos cuatro años se han llevado a cabo 67 actuaciones de sensibilización con el objetivo de erradicar la violencia, en su mayoría en torno al 25 de noviembre, día internacional por la erradicación de la violencia contra las mujeres.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en relación a los cuatro indicadores mencionados al inicio del apartado: grado de intensidad de la ejecución de los dos objetivos incluidos en el ámbito de Servicios Generales antes mencionados; número de organismos implicados en la ejecución del programa; cobertura del programa (colectivos, mujeres y hombres); y recursos económicos destinados.

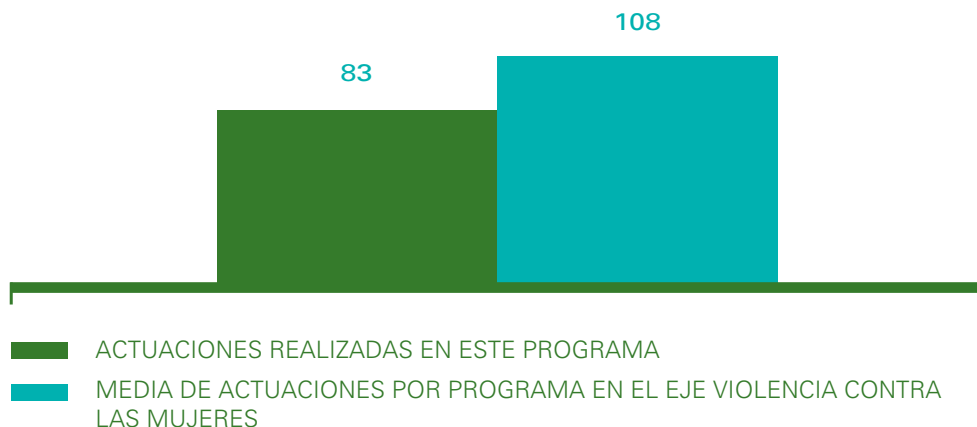
### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS SÓLO EN ESTE CASO)

En total han sido 83 las actuaciones vinculadas al impulso y mejora de la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres y otras 83 relacionadas con la realización de campañas de sensibilización dirigidas a erradicar este tipo de violencia. Estas cantidades son inferiores a la media de actuaciones realizadas en la totalidad de los programas incluidos en este eje (n=108)

**GRÁFICO 3.155.** Impulsar y mejorar la coordinación de la Administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres (2006-2009)



**GRÁFICO 3.156.** Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres (2006-2009)

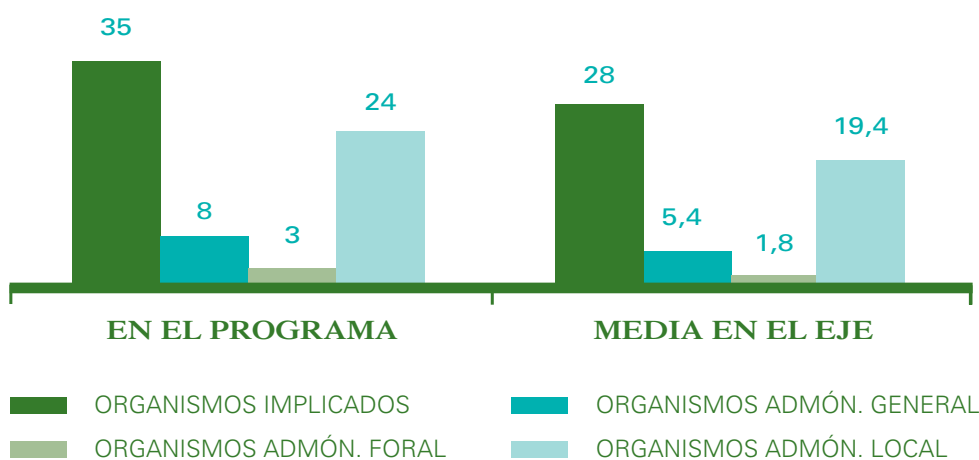




## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS SÓLO EN ESTE CASO)

Los datos del gráfico indican que en la ejecución de estos dos objetivos del ámbito de Servicios Generales, la media de organismos públicos implicados es superior a la media de los implicados en el Eje en general. Esta tendencia se observa también cuando se analizan el número de organismos de cada una de las tres administraciones implicados.

**GRÁFICO 3.157.** Impulsar y mejorar la coordinación de la Administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres y realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres (2006-2009)

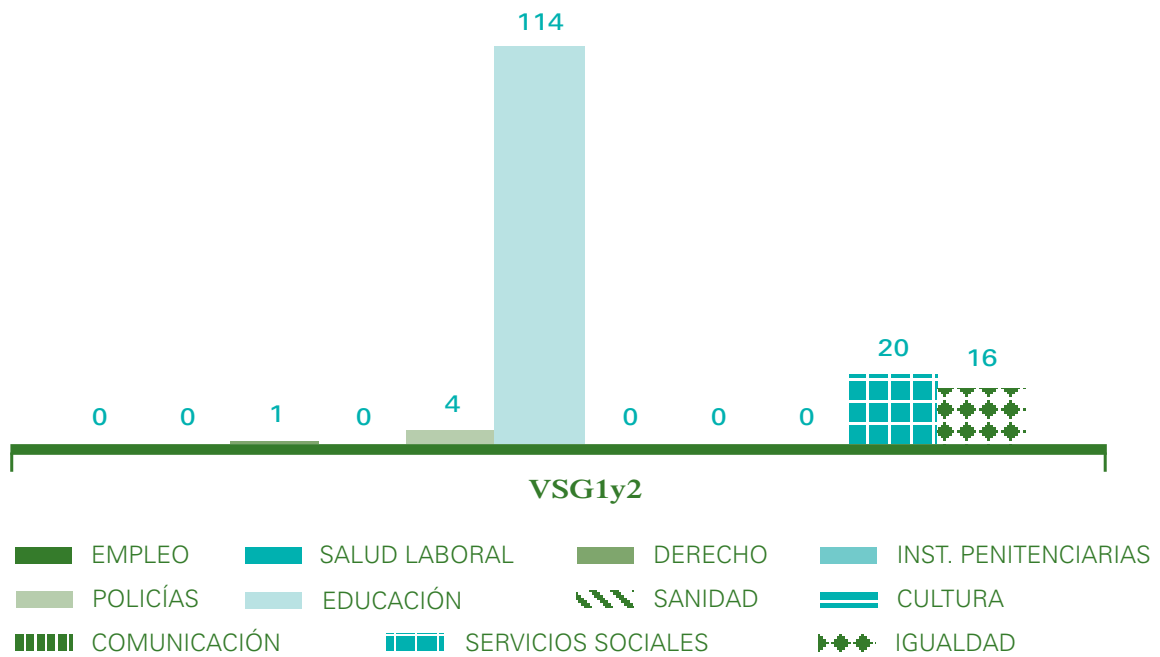


## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS (OBJETIVOS SÓLO EN ESTE CASO)

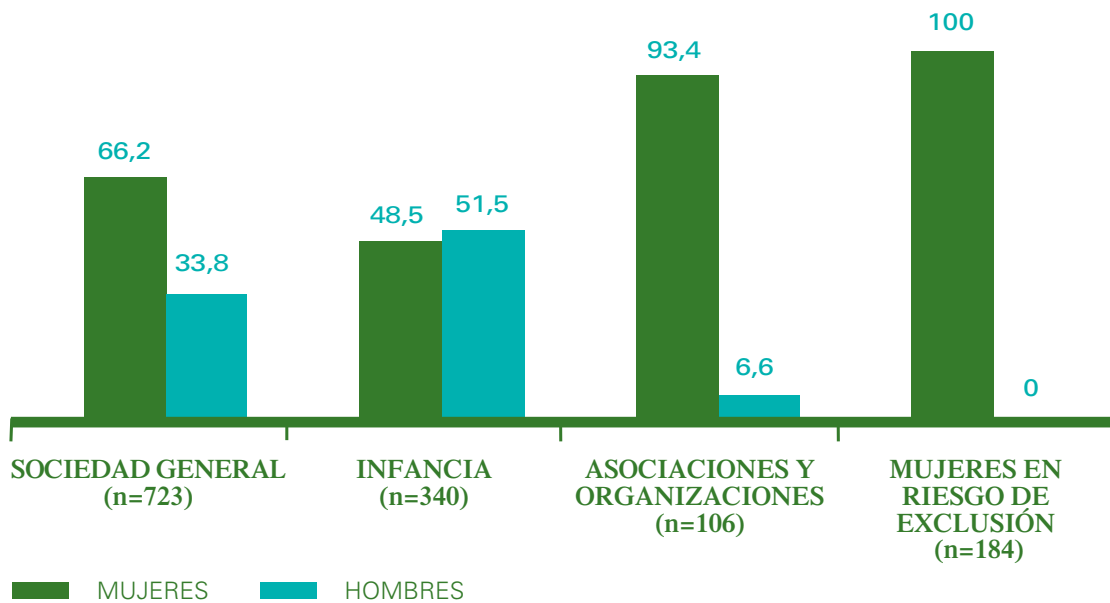
**GRÁFICO 3.158.** Personal político y técnico que ha participado en los programas (2006-2009)



**GRÁFICO 3.159.** Profesionales que han participado en los programas (2006-2009)



**GRÁFICO 3.160.** Colectivos de la población general (2006-2009)



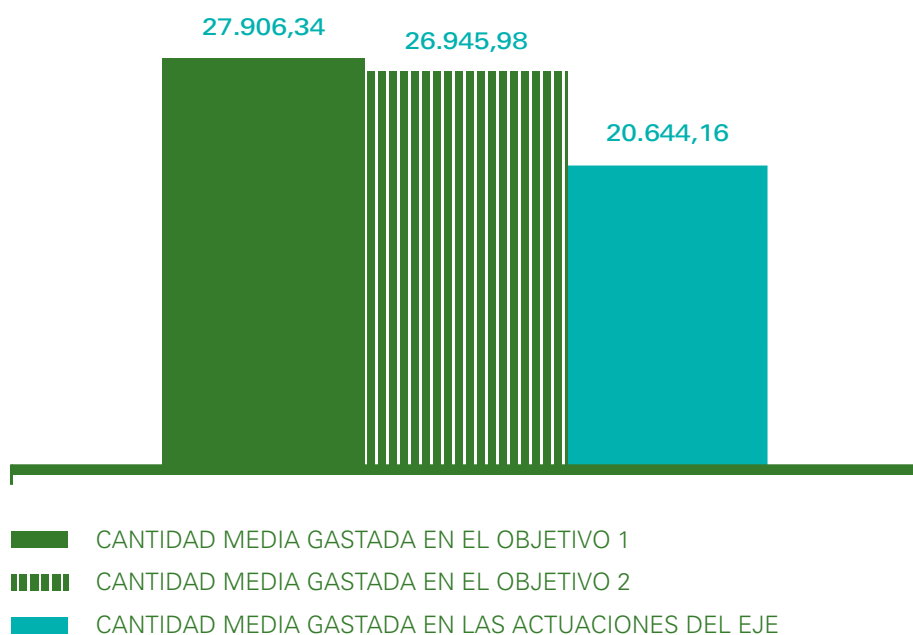
### RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA (OBJETIVOS SOLO EN ESTE CASO)

En la ejecución de los dos objetivos contemplados en el ámbito de Servicios Generales dentro del eje violencia contra las mujeres, los organismos públicos han informado de un gasto de 4.552.742,26 euros. De esta cantidad, el 50,87% (2.316.226,01 euros) ha corres-

pondido al objetivo de impulsar y mejorar la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres; y el resto, 2.236.516,25 euros se ha destinado a realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.

El siguiente gráfico muestra el coste medio por actividad en cada uno de los dos objetivos, comparándolos con el coste medio por actividad del eje en su conjunto.

**GRÁFICO 3.161.** Recursos económicos destinados a las actuaciones de este programa: cantidad media gastada (2006-2009)



El gráfico muestra que el coste medio destinado a las actuaciones de los dos objetivos está por encima del coste medio del conjunto de las actuaciones del eje.

**ÁREA CULTURA:**  
**ERRADICACIÓN DEL SEXISMO EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS SOCIOCULTURALES**

Son dos los objetivos que este programa se plantea:

- Reducir imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, y eliminar los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.
- Incrementar el número de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

Desde abril de 1998, la CAE cuenta con una Comisión Asesora de Publicidad no sexista/ Begira/Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza, a través del Decreto 78/ 1998, de 27 de abril. Esta Comisión es un órgano colegiado adscrito a Emakunde y desempeña algunas de las funciones recogidas en el artículo 27 de la Ley para la Igualdad, siendo la fundamental canalizar las denuncias que puedan existir en el ámbito de la publicidad en las que se considere que se hace un uso vejatorio y discriminatorio de la imagen de la mujer.

Igualmente el Departamento de Asesoría Jurídica de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, recoge quejas y denuncias de particulares e Instituciones con respecto al incumplimiento de la Ley para la Igualdad, también en lo relativo a medios de comunicación y publicidad. En concreto las quejas más frecuentes son las relativas al sexismo en la programación televisiva y en los contenidos de los anuncios publicitarios emitidos tanto en televisión, como en los medios de comunicación escrita.

Finalmente, la Defensoría para la Igualdad, en la medida que es un organismo garante del principio de igualdad de trato, también puede contribuir al logro de este objetivo. De hecho en el apartado de recomendaciones en 2008 aparecen algunas relacionadas con la publicidad (cartel anunciador de la 43ª edición de la Feria del Libro y del Disco Vasco de Durango; y anuncios y contactos de servicios sexuales en cuatro diarios).

En relación al objetivo de Incrementar el número de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, los datos relacionados con este objetivo indican que en estos cuatro años se han llevado a cabo 155 actuaciones de sensibilización.

A continuación se muestran algunos datos sobre las políticas de igualdad ejecutadas por los poderes públicos con el objetivo de erradicar la violencia contra las mujeres y mejorar la atención a este colectivo.

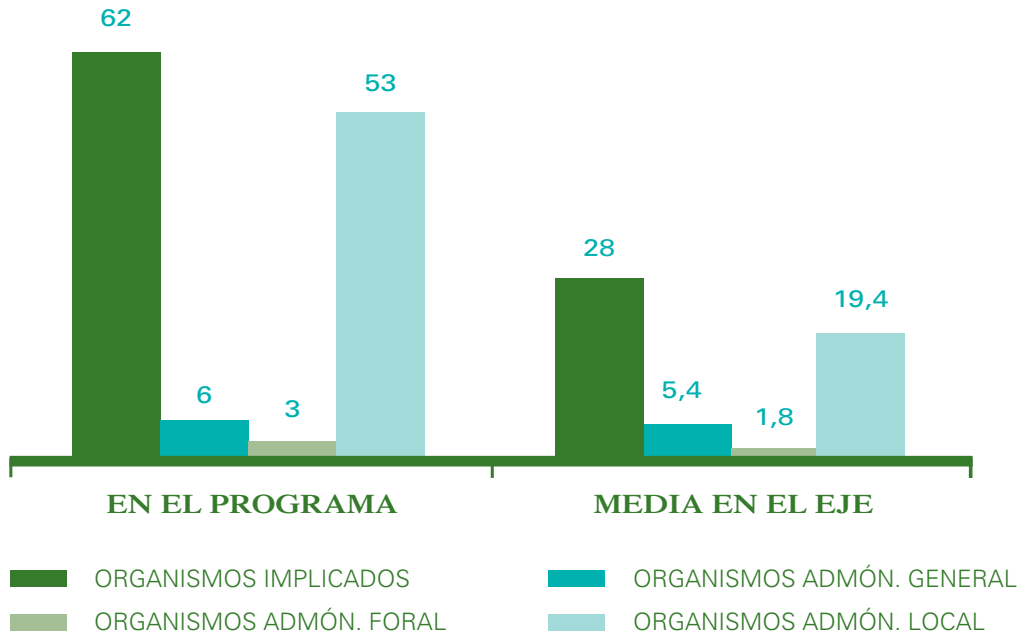
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.162.** Erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales (2006-2009)



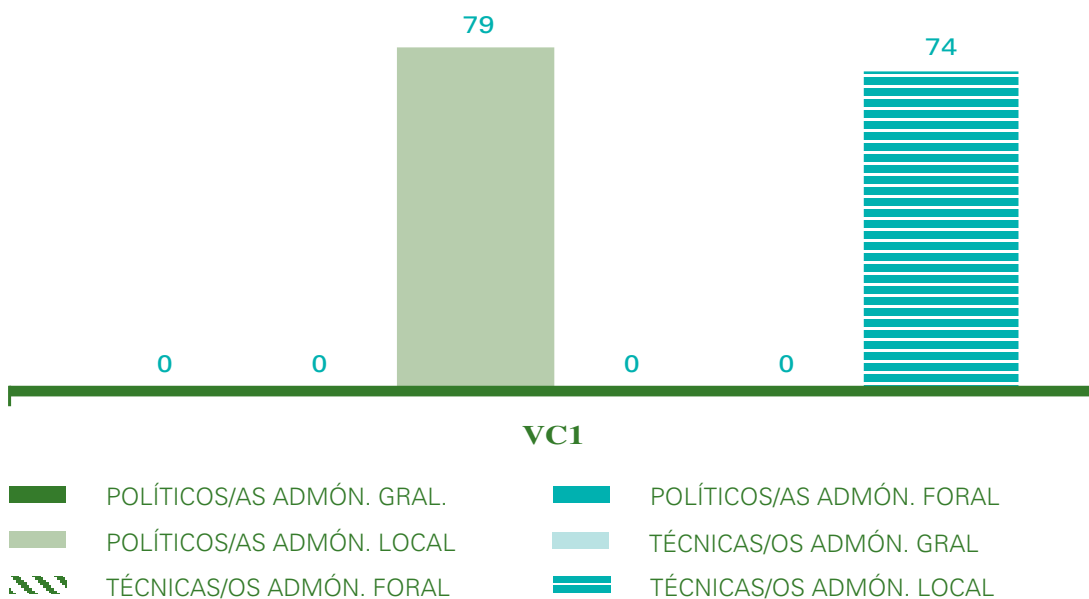
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.163.** Erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales (2006-2009)

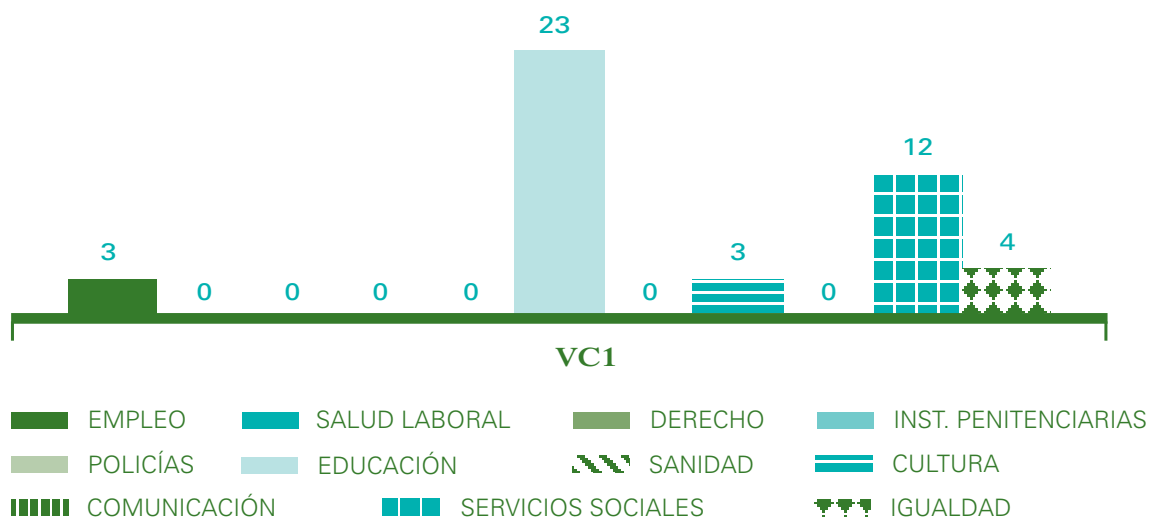


## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

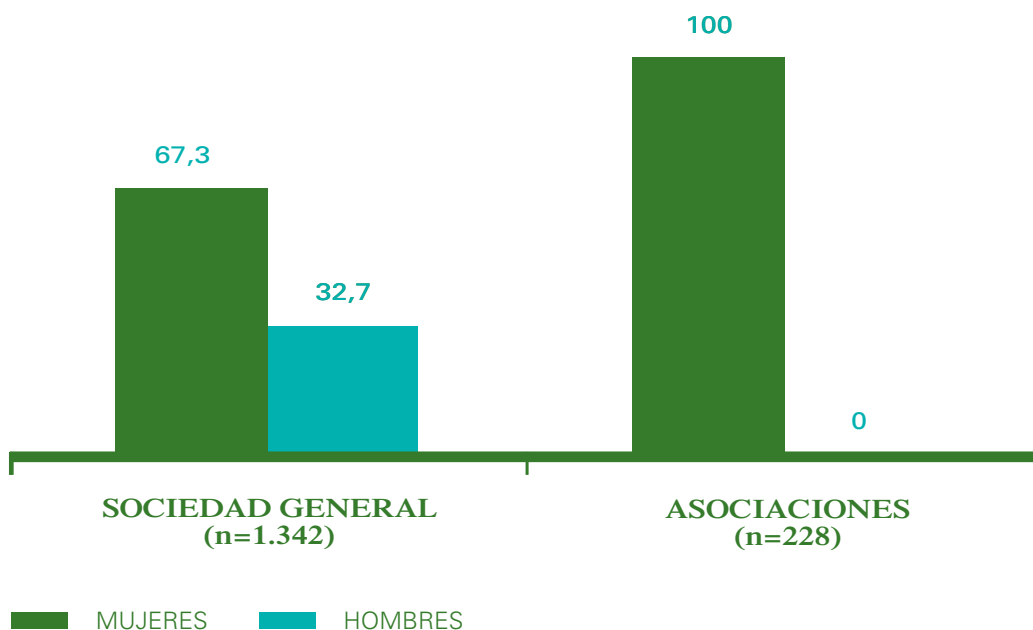
**GRÁFICO 3.164.** Personal político y técnico que ha participado en el programa (2006-2009)



**GRÁFICO 3.165.** Profesionales que han participado en el programa (2006-2009)



**GRÁFICO 3.166.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



### RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA

En la ejecución del programa contemplado en el área de Cultura dentro del eje Violencia contra las mujeres, los organismos públicos han informado de un gasto de 958.794,26 euros.

**GRÁFICO 3.167.** Recursos económicos destinados a la erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales (2006-2009)



### ÁREA EDUCACIÓN:

#### PREVENCIÓN Y MEDIACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Este programa plantea dos objetivos:

- Detectar todos los casos de violencia doméstica en los centros escolares, y atenderlos de acuerdo a un protocolo consensuado y eficaz.
- Realizar un programa experimental en los centros para la prevención de la violencia a partir de un cambio en la cultura relacional hacia un clima de convivencia y cooperación en igualdad.

Actualmente la tendencia del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, en coincidencia con lo explicitado por la Ley, orienta la actuación en materia de violencia en el ámbito escolar al objetivo prioritario, marcado como tal en las Líneas Prioritarias de Innovación Educativa, de la resolución de conflictos en aula y el abordaje de la convivencia. En ese sentido se prioriza la detección y actuación en los casos de violencia entre iguales sobre el objetivo del Plan de detección de la violencia en el ámbito doméstico.

La *Guía de actuación en los centros educativos ante el maltrato entre iguales* establece que éste puede adoptar distintas manifestaciones:

- Exclusión y marginación social
  - Ignorar a alguien. (Pasiva)
  - No dejarle participar. (Activa)
- Agresión verbal
  - Insultar a alguien. (Directa)
  - Hablar mal de él/ella. (Indirecta)
  - Poner motes. (Mixta)

- Agresión física indirecta
  - Esconder cosas a alguien.
  - Romperle cosas.
  - Robarle cosas.
- Agresión física directa
  - Golpear a alguien.
- Intimidación/ chantaje /amenaza
  - Amenazar a alguien para meterle miedo.
  - Obligarle a hacer cosas.
  - Amenazarle con armas.
- Acoso o abuso sexual
  - Acosar sexualmente.
  - Abusar sexualmente.

Según el Informe sobre el Maltrato entre Iguales publicado por el Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa en 2008, el indicador general de maltrato es el 15,5% en Primaria y el 10,6% en la ESO. El alumnado que dice haber sido víctima de algún tipo de maltrato ha descendido respecto a la misma investigación del año 2005. Este descenso se constata sobre todo en Educación Primaria donde ha bajado alrededor de un 2%. En la ESO el porcentaje ha bajado 1,3%, aunque este descenso no es estadísticamente significativo.

El maltrato de tipo verbal, mediante insultos, motes, etc., es el que tiene mayor incidencia en ambas etapas educativas. Otros tipos de agravios como la exclusión social, agresiones a las pertenencias o el maltrato físico son menos frecuentes.

El porcentaje de chicos que dicen sufrir maltrato es ligeramente más alto que el de chicas (3% en Educación Primaria y un 1,4% en ESO). Ambos porcentajes han descendido aparentemente respecto a la investigación de 2005, especialmente el de los chicos que, tanto en ESO como en Primaria, baja alrededor de 2 puntos, aunque ninguna de estas diferencias son significativas.

En relación a quién ejerce el maltrato, los datos tampoco reflejan diferencias estadísticamente significativas con respecto a la edición anterior. En 2008, tanto en Primaria como en Secundaria, son mayoritariamente -unos chicos- o -un chico- quien ejerce el maltrato en un 62,7% y en un 67% de los casos en Primaria y Secundaria, respectivamente, demostrando que la presencia de chicas o niñas en los colectivos agresores es minoritaria y que desciende a medida que avanza el proceso de socialización.

Según revela el informe sobre Maltrato entre Iguales, la mayoría de los centros educativos toman medidas, tanto de aula como de centro, de cara a evitar situaciones de maltrato entre el alumnado, especialmente de carácter preventivo: trabajar en tutorías, programas de convivencia, conocimiento mutuo, etc.; formación y coordinación del profesorado para dar una respuesta a la convivencia con el alumnado y con sus familias; desarrollar un reglamento interno de centro que establezca límites conocidos; se favorece la participa-



ción e implicación del profesorado en la organización del centro; participación en diversos programas sobre el tema de la convivencia; y se favorece una metodología más participativa.

En relación a la participación en los centros en programas sobre el tema de la convivencia, uno de los programas específicamente dirigido a la prevención de la violencia contra las mujeres es el Programa Coeducativo Nahiko. Inicialmente se centró en el intervalo de edad de 10-12 años y se basó en la experimentación, investigación y acción conjunta con el profesorado de los centros que participaron en las fases experimentales del mismo. El programa se inició en 2003 y su primera fase como programa piloto en tres centros escolares finalizó en junio de 2005. A la vista de los resultados, en noviembre de 2005, Emakunde puso en marcha la 2ª fase de experimentación a lo largo de los cursos 2005-06 y 2006-07 en el que participaron 30 centros educativos. Fruto de los cuatro años de experimentación se elaboraron un conjunto de materiales que desde el Instituto consideraron el inicio de un complejo proceso a desarrollar a lo largo de toda la Educación Primaria. Durante los cursos 2007-2009 se puso en marcha, a modo de pilotaje, el programa dirigido a 3º y 4º de Primaria en el que participaron 11 centros de la CAE. Por tanto, desde 2005 hasta 2009 más de 1.000 escolares han participado en esta experiencia.

Por otra parte, cabe destacar que la Dirección de Innovación Educativa del Departamento de Educación planteó para el período 2007-2010 un marco general de actuación, organizado en los siguientes tres ejes, cada uno de los cuales tenía varias líneas prioritarias de actuación:

- Eje 1: Una escuela para todos y todas.
- Eje 2: Una escuela mejor.
- Eje 3: Una escuela en la sociedad del siglo XXI.

En el Eje 1, la 3ª línea prioritaria desarrolla el ámbito de la Igualdad y el Género y plantea el objetivo de *Fomentar actuaciones que garanticen un avance en la superación de las desigualdades de género basadas en sistemas de dominio y sumisión, haciendo especial hincapié en la prevención de la violencia*. Para la consecución de este objetivo, una de las acciones prioritarias a desarrollar fue la elaboración del Plan Marco sobre Coeducación y Prevención de la Violencia contra de las Mujeres, para su implantación en el sistema educativo. Este plan realizado en 2007, analiza el estado de la cuestión y los documentos y leyes más relevantes tanto en la Comunidad Autónoma, como a nivel estatal y europeo, proponiendo objetivos y actuaciones que sirvan para la consecución del objetivo general.

En el Eje 2, la 2ª línea prioritaria tiene la denominación de Convivencia y Comunidad Educativa y plantea como objetivo *construir unas relaciones en los centros educativos que se fundamenten en los derechos y deberes y en el respeto a la dignidad de todas las personas, en criterios educativos e inclusivos que promuevan conductas prosociales y la transformación ética de los conflictos*.

Esta línea prioritaria desarrolla el programa –Educar para la Convivencia, la Paz y los Derechos Humanos–. El primer objetivo de este programa es el de promover la creación del Observatorio de la Convivencia en cada centro y la elaboración del Plan de Convivencia Anual (PCA). Para ello los centros docentes disponen de una Guía, utilizada de forma experiencia-piloto en 18 de ellos. Para facilitar este trabajo, el Departamento de Educación ha concedido un crédito horario a cada centro docente público, correspondiente a la dedicación de un profesor o profesora a jornada completa o de media jornada, en función de las características de cada centro. Actualmente existe este plan en 294 centros públicos. En los centros concertados no se tienen datos disponibles.

El segundo objetivo del programa –Educar para la Convivencia, la Paz y los Derechos Humano— es el de poner las condiciones necesarias para que se detecten todas las manifestaciones de violencia y se actúe con criterios educativos que promuevan el desarrollo de conductas prosociales en todo el alumnado.

En este campo, además de la utilización de los protocolos de actuación, elaborados por la Inspección de Educación, ante situaciones de violencia entre iguales o entre miembros de la comunidad educativa, se procedió en 2008 a la elaboración del Decreto 201/2008, de 2 de diciembre, sobre derechos y deberes de los alumnos y alumnas de centros docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Este Decreto, regula el marco de convivencia en el que los alumnos y las alumnas han de aprender a ejercer sus derechos y a cumplir sus deberes, adquiriendo las competencias necesarias para integrarse en la sociedad como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho. En él se considera el acoso sexista como conducta que perjudica gravemente la convivencia en el centro docente, entendido, de acuerdo con la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de esa persona.

El tercer objetivo del programa es el de promover la eliminación de la violencia en el tratamiento de conflictos, con seminarios de profesores y profesoras asesorados por el personal de los Berritzegunes y la oferta de materiales específicos y cursos de formación al profesorado sobre metodologías interactivas.

El cuarto objetivo está más centrado en el alumnado de Educación Secundaria y se dirigió a fomentar en este alumnado los valores, las actitudes y las prácticas que permitan avanzar en el respeto a los Derechos Humanos. Para ello, elaboraron y difundieron materiales en todos los centros de secundaria.

Por último, el quinto objetivo promueve la experimentación de proyectos integrales municipales de convivencia, saliendo por tanto del contexto escolar, e implicando a toda la comunidad educativa del municipio o del barrio donde está ubicado el centro.

A esto se añade el objetivo, dentro de las Líneas de Innovación Educativa, de impulsar campañas de sensibilización para la comunidad educativa sobre violencia de género, para lo cual, se ha realizado anualmente una campaña de sensibilización y se ha colaborado también de forma anual con el programa Naro.

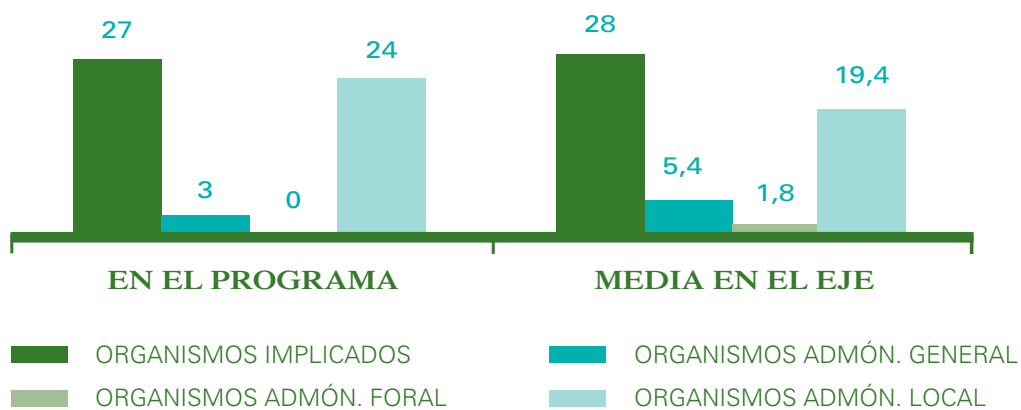
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.168** Atención y mediación ante la violencia en la comunidad escolar (2006-2009)



## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.169** Atención y mediación ante la violencia en la comunidad escolar (2006-2009)



## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.170 Profesionales que han participado en el programa (2006-2009)

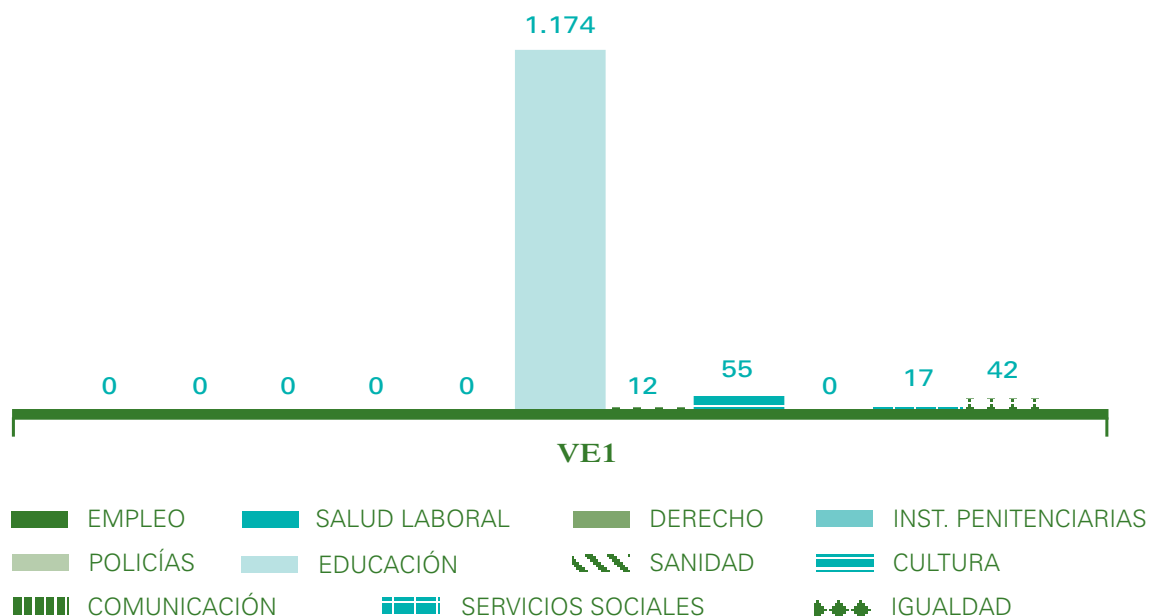
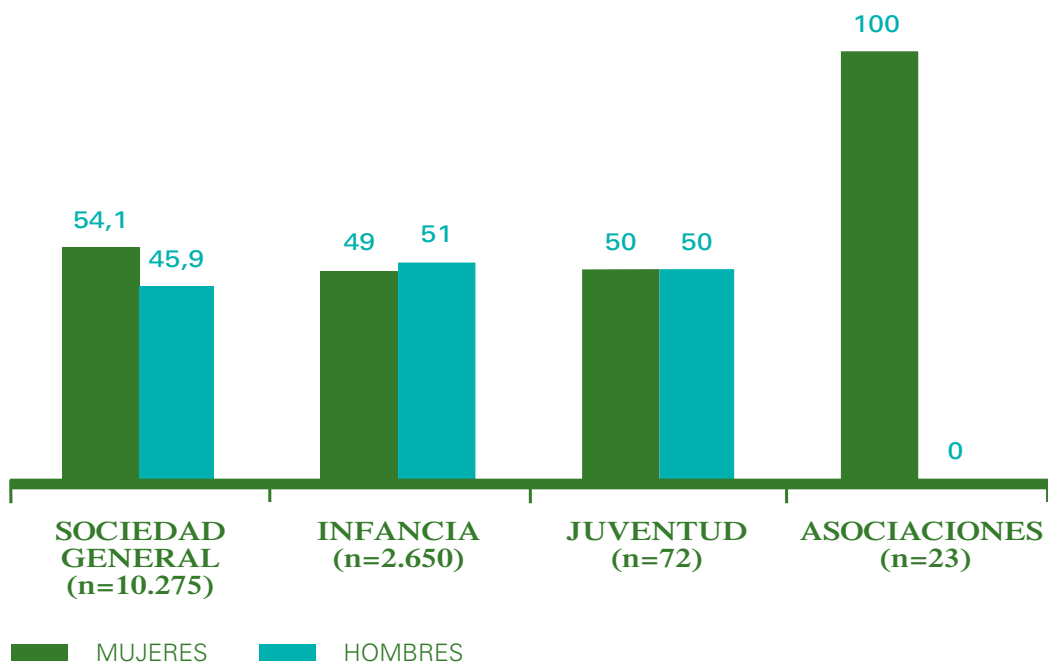


GRÁFICO 3.171 Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución del programa contemplado en el área de Educación dentro del eje Violencia contra las mujeres, los organismos públicos han informado de un gasto de 1.480.434,36 euros.

**GRÁFICO 3.172** Recursos económicos destinados a la atención y mediación ante la violencia en la comunidad escolar (2006-2009)



### ÁREA TRABAJO:

#### PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXISTA EN EL TRABAJO

La ejecución de este programa plantea un único objetivo:

- Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y reducir dicho acoso sexista.

Los datos disponibles sobre situaciones de acoso en los centros de trabajo de la CAE durante el año 2009 confirman que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizó 424 actuaciones: 218 por acoso psicológico, 193 por incumplimiento de la prevención de riesgos psicosociales, 7 en función del acoso por razón de sexo y 6 más por acoso sexual. Por su parte, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral-Osalan gestionó otros 7 casos de acoso, seis de los cuales se desarrollaron en administraciones públicas.

La prevención de estos delitos ha sido objeto de análisis por parte de la Defensoría de Igualdad, que en 2009 elaboró un Informe sobre la Igualdad de Género en los Convenios Colectivos, según el cual en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo hay dos constataciones reseñables: el escaso número de convenios colectivos sectoriales que incorporan cláusulas reguladoras del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, 38 convenios de los 135 analizados, esto es, el 28,1%; y la falta de transposición de la legislación vigente en materia de acoso sexual, y en especial del acoso por razón de sexo que no se encuentra incluida en ninguno de los convenios colectivos analizados, a pesar de que algunos de ellos han sido suscritos tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007.

De las 39 cláusulas relativas a estas materias recogidas en 38 convenios colectivos sectoriales, la gran mayoría recogen regulaciones de mejora (32 cláusulas), 6 cláusulas son de naturaleza ilegal o que vulneran la legislación vigente en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado. Finalmente, hay una cláusula de naturaleza declarativa genérica.

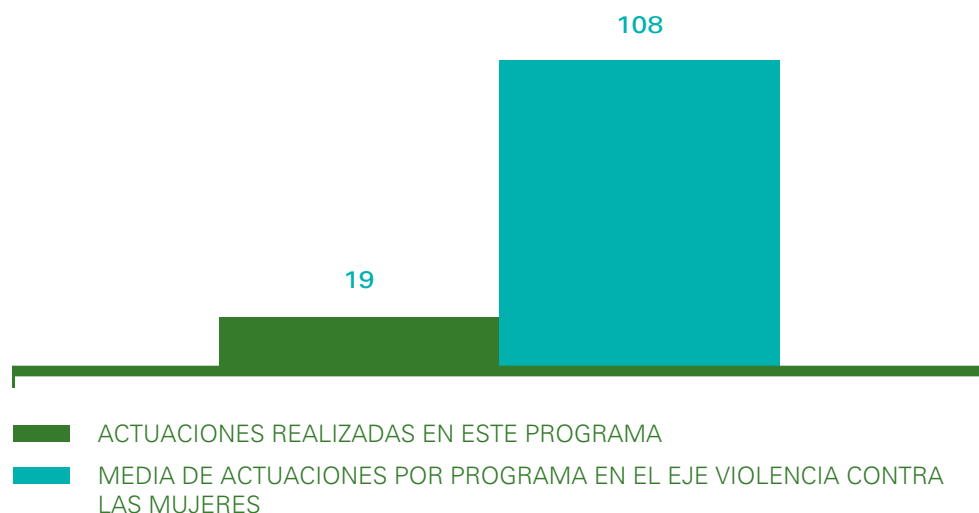
La gran mayoría de los convenios colectivos que recogen cláusulas que mejoran contenidos relacionados con el acoso sexual (32 convenios) son aquellos que incluyen la regulación del acoso sexual desde la perspectiva de la falta disciplinaria lo que supone únicamente el 23,7% del total de convenios colectivos sectoriales.

Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 la Ley del Estatuto de los Trabajadores introduce como incumplimientos contractuales, en su artículo 54, el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. No obstante, si bien en algunos convenios se prevé el acoso sexual como falta laboral, en ninguno de los convenios colectivos sectoriales se contempla el acoso por razón de sexo como incumplimiento contractual, a pesar de que como venimos diciendo algunos de los convenios han sido suscritos tras la entrada en vigor de dicha Ley Orgánica.

Actualmente hay 6 convenios colectivos sectoriales que incorporan cláusulas que contravienen la regulación vigente. Tres de ellos contienen una regulación ilegal al establecer como falta muy grave el que el personal tenga una "condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa".

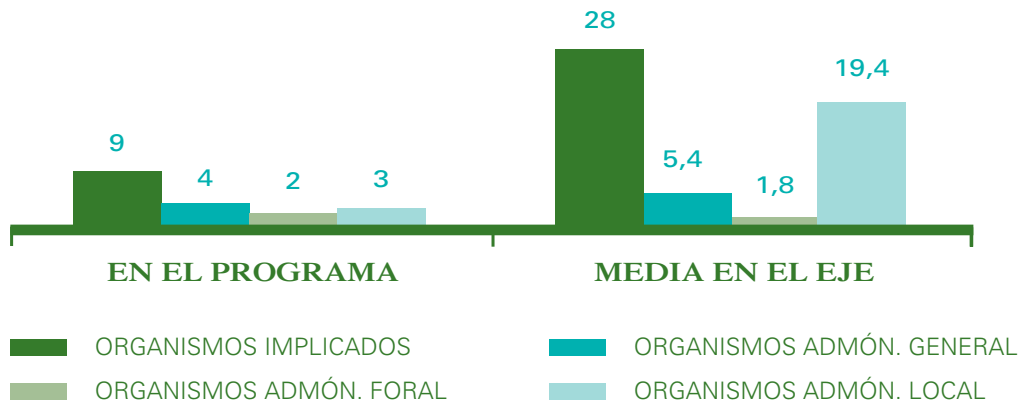
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.173** Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo (2006-2009)



## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.174** Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo (2006-2009)



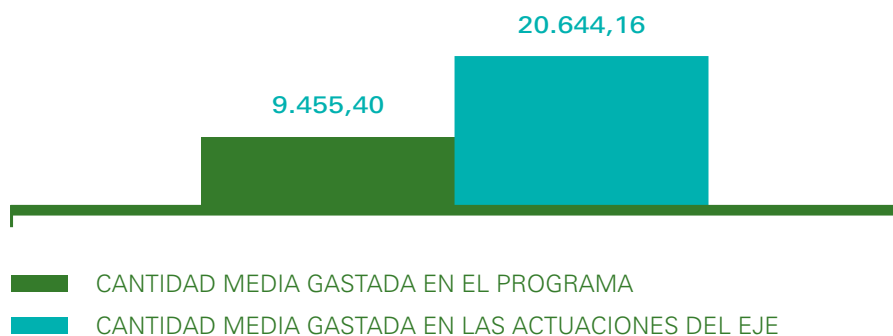
## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

No se dispone de información al respecto.

## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución de este programa del área de Trabajo dentro del eje Violencia contra las mujeres, los organismos públicos han informado de un gasto de 179.652,80 euros.

**GRÁFICO 3.175** Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo (2006-2009)



## ÁREA INCLUSIÓN SOCIAL:

### MEJORA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y LAS AGRESIONES SEXUALES

Este programa plantea tres objetivos:

- Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia.
- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios de la CAE.
- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida de víctimas de maltrato y agresiones sexuales, garantizando la implantación de las medidas recogidas en el -Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico- y su mejora continua.

En cuanto a la detección temprana del ciclo de violencia, el teléfono de atención a víctimas de violencia a lo largo del 2009 recibió 2.874 llamadas, con una media mensual de 232 llamadas. Se ha producido, por tanto, un incremento en la recepción de llamadas respecto a 2008, en el que se hicieron 2.698 en todo el año.

En cuanto al motivo principal de llamada, se observa una manifiesta búsqueda de espacio de seguridad y apoyo emocional para hablar de su situación y solicitar información relacionada directamente con el maltrato (a menudo se utiliza como forma de acceso al servicio), para posteriormente mantener un acompañamiento telefónico por parte del equipo de profesionales en el proceso de toma de decisiones.

Con respecto a la derivación a otros servicios, específicos o no, de atención a las mujeres, en el 53,53% de los casos no hay derivación inicialmente a otros servicios. Se ha trabajado en un 8,79% de usuarias con intervenciones intensivas; es decir, con derivación a un recurso con informe de derivación o con un proyecto de intervención definido desde el servicio y desarrollado desde la atención telefónica.

Entre las derivaciones destacan las que se realizan a servicios jurídicos, sociales y servicios especializados adscritos a áreas de igualdad de la mujer. También, aunque en menor medida, los casos se derivan a servicios de atención psicológica. Durante 2009, 793 llamadas (27,5%) han sido derivadas a servicios de urgencia y al 112 (SOS Deiak). Y otras 39 llamadas (1,36%) a servicios Policiales.

Por otra parte, según datos del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), los juzgados de Euskadi investigaron 4.058 denuncias de violencia de género durante 2009, dos de ellas con resultado de muerte, lo que supone una media de once presuntas agresiones cada día. El número de procedimientos incoados el pasado año en la Comunidad Autónoma mantuvo la línea ascendente de ejercicios anteriores: aumentó un 8% respecto a 2008, año en que se contabilizaron 3.739 expedientes.

La tasa de denuncias de maltrato se mantuvo en 2009 entre las más bajas de España, aunque repuntó ligeramente respecto al año anterior –19 presuntos delitos por cada 10.000 habitantes frente a 17,5 en 2008–. No obstante, se produjo un importante incremento de



procedimientos en el partido judicial de Bilbao: con 1.557 expedientes, llegó al 30%, casi cuatro veces superior al aumento medio de Euskadi.

Por otra parte, se han detectado un descenso de las órdenes de protección solicitadas por las mujeres en los juzgados vascos durante 2009, una tendencia que se manifestó en términos absolutos y relativos. Los órganos judiciales recibieron 989 peticiones, que equivalían al 24% de las denuncias presentadas en Euskadi. Un año antes se habían tramitado 1.110 solicitudes de protección (casi el 30% de los procedimientos incoados).

La proporción de solicitudes cursadas en la Comunidad Autónoma durante el año pasado, fue del 60%, similar a la de 2008, año en que las solicitudes aprobadas alcanzaron el 57%.

Con respecto al objetivo de coordinación, calidad y eficacia en las demandas de atención, asistencia y protección, como ya se ha comentado anteriormente, 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.

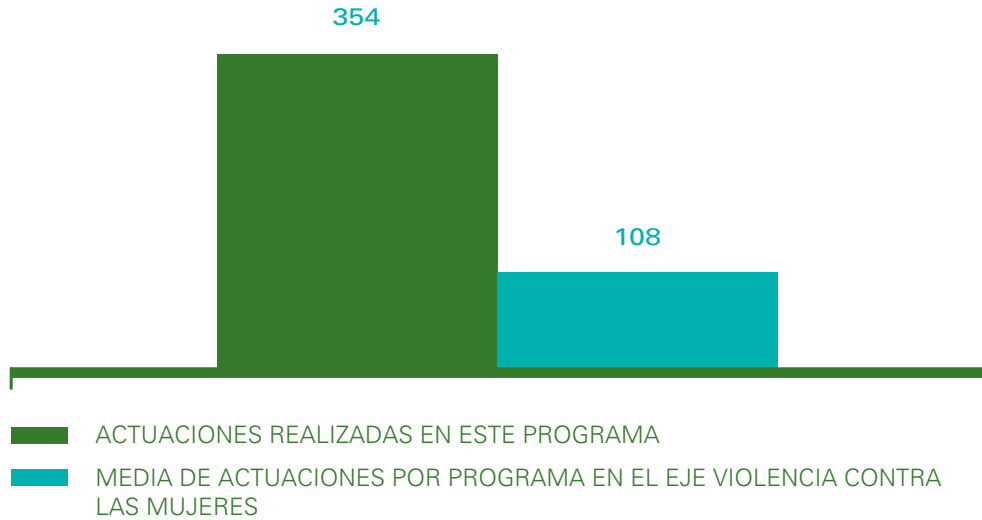
Además del mencionado II Acuerdo Interinstitucional por el que se establece un Protocolo de actuación para toda la Comunidad Autónoma Vasca, y según la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género del Departamento de Interior, existen también 32 ayuntamientos que han elaborado o están en fase de elaboración de acuerdos de coordinación para la mejora en la atención a las víctimas de violencia en su ámbito territorial de intervención, no existiendo todavía en la actualidad protocolos en el ámbito territorial de actuación correspondiente a las diputaciones forales.

Esta situación supone una importante mejora con respecto a los datos de 2006 año en el que se contabilizaron 9 ayuntamientos con protocolos y 19 en fase de elaboración.

En cuanto al objetivo sobre el programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas del maltrato doméstico, no se ha encontrado información en relación al seguimiento de este programa que forma parte del *II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual*.

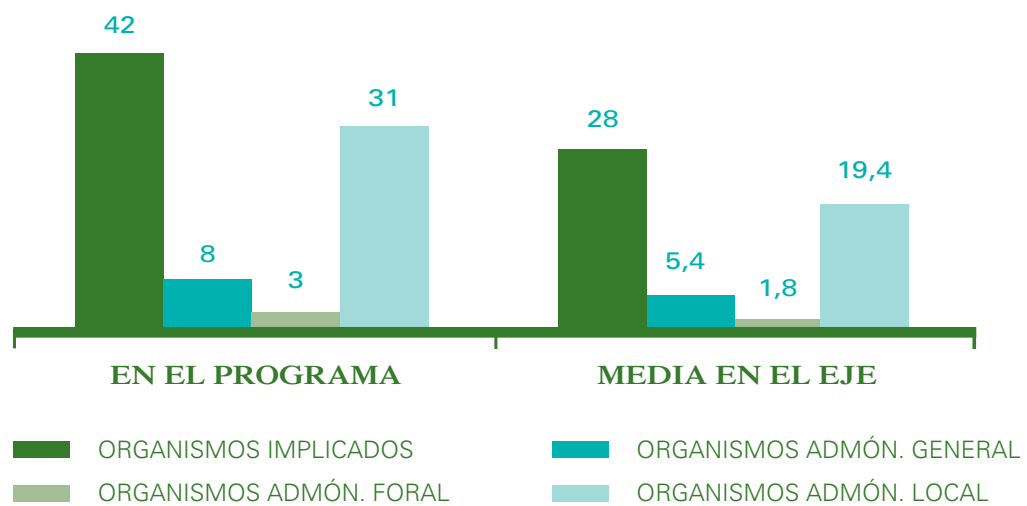
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.176.** Mejora de la prevención y atención ante la violencia y las agresiones sexuales (2006-2009)



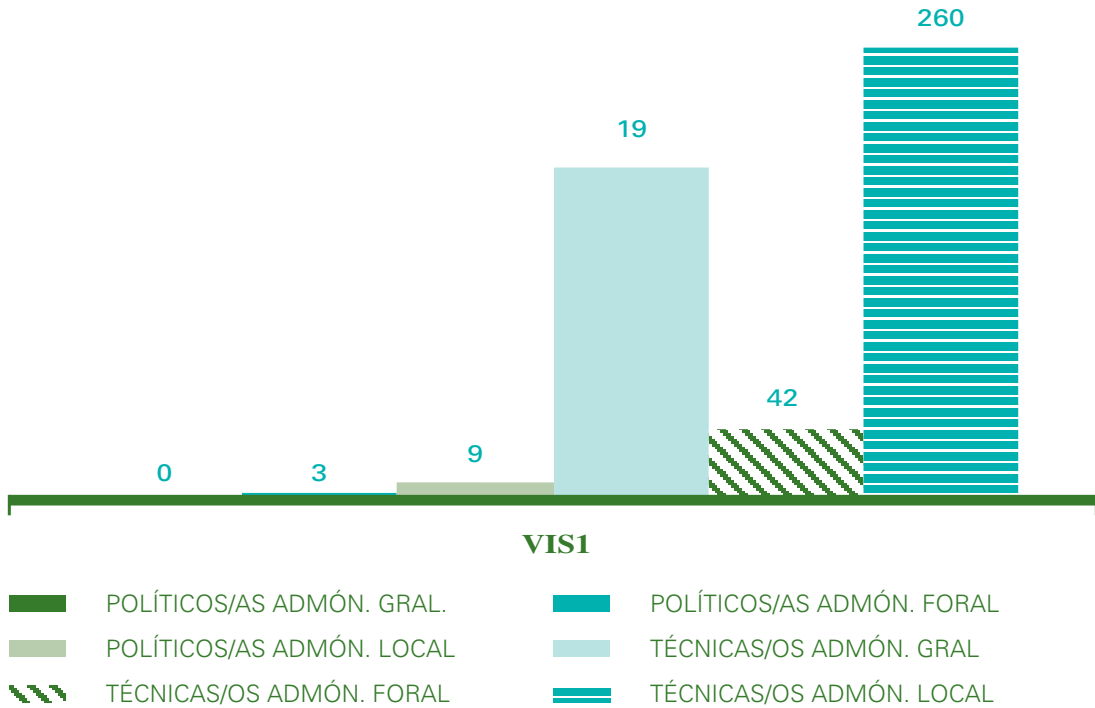
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.177.** Mejora de la prevención y atención ante la violencia y las agresiones sexuales (2006-2009)

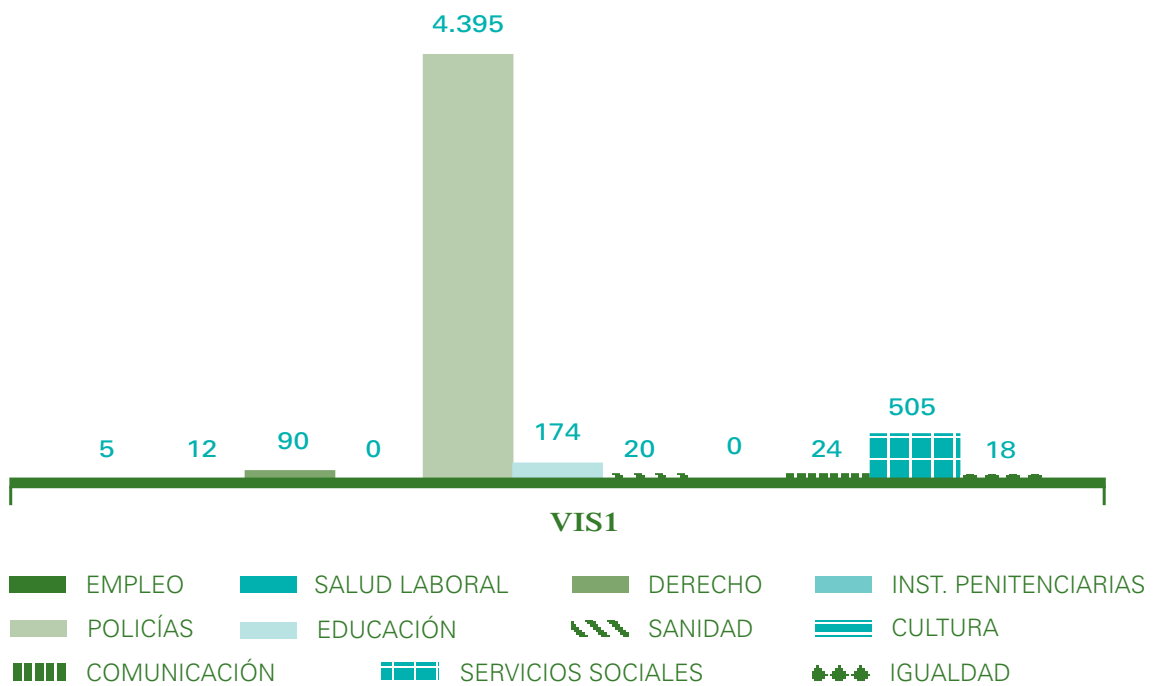


**GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS**

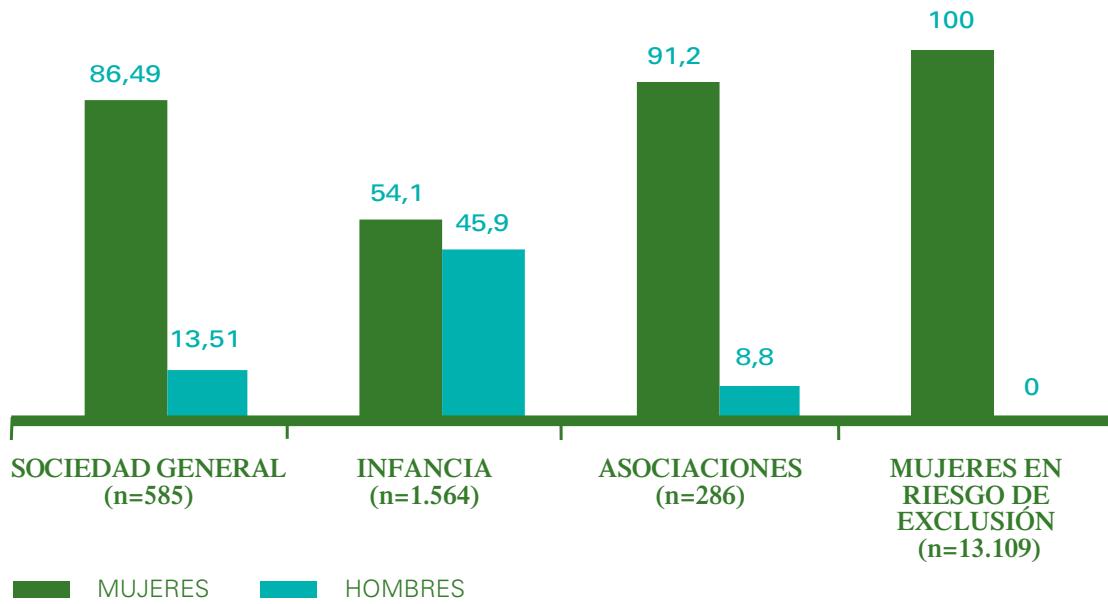
**GRÁFICO 3.178.** Personal político y técnico que ha participado en los programas (2006-2009)



**GRÁFICO 3.179.** Profesionales que han participado en los programas (2006-2009)



**GRÁFICO 3.180.** Colectivos de la población general destinatarios de las actuaciones: Datos desagregados por sexo (2006-2009)



### RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución del programa contemplado en el área de Inclusión Social dentro del eje Violencia contra las mujeres, los organismos públicos han informado de un gasto de 9.825.426,98 euros.

**GRÁFICO 3.181.** Recursos económicos destinados a la mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales (2006-2009)



## ÁREA SALUD:

### ATENCIÓN FÍSICA Y PSICOLÓGICA A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA

Este programa plantea un único objetivo:

- Garantizar una adecuada atención a la salud física y psíquica de las mujeres víctimas de la violencia mediante la implantación y mejora continua del protocolo sanitario acordado en el marco del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

En el año 2000 el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco elaboró un Protocolo sanitario ante malos tratos domésticos que sistematiza la actuación del personal sanitario ante una víctima de maltrato o de violencia sexual que acude a un centro sanitario, bien sea a una consulta de Atención Primaria, de Especializada o a un Servicio de Urgencias, tanto en el ámbito privado como público. Este protocolo queda recogido en el *I y II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales*.

El protocolo sanitario tiene como objetivo establecer pautas comunes de actuación en la CAE para asegurar una atención sanitaria integral a las mujeres víctimas de maltrato doméstico, de agresión o abuso sexuales que acuden a un centro sanitario. Para facilitar dicha atención integral, tanto en lo sanitario como en lo jurídico y social, se presenta al personal sanitario un árbol de decisiones/procedimientos que permitan recuperar la salud a la víctima y beneficiarse de los recursos sociales disponibles, por un lado, y, por otro, permitan las actuaciones forenses y legales pertinentes.

Para valorar en qué medida se ha cumplido este objetivo, se realizó en 2008 una evaluación del Alcance y la Eficacia de los Recursos Sanitarios en materia de Maltrato Doméstico contra las Mujeres. A través de un método Delphi se realizó un análisis en el que los y las panelistas –personal sanitario del servicio público de salud– mostraban su visión sobre el impacto del protocolo de actuación en la mejora de la atención sanitaria de la violencia en el ámbito doméstico, su grado de difusión, y si es lo suficientemente aplicado por parte de los diferentes colectivos sanitarios.

Para profundizar en el grado de conocimiento y aplicación del –Protocolo Sanitario ante el Maltrato en el ámbito Doméstico contra las Mujeres–, se han analizado los diferentes colectivos sanitarios objeto de estudio desagregados por el tipo de centro sanitario en el que desempeñan su trabajo (centros de evaluación de los recursos sanitarios en materia de maltrato doméstico contra las mujeres, centros de salud, puntos de atención continuada, hospitales y centros de salud mental extrahospitalaria).

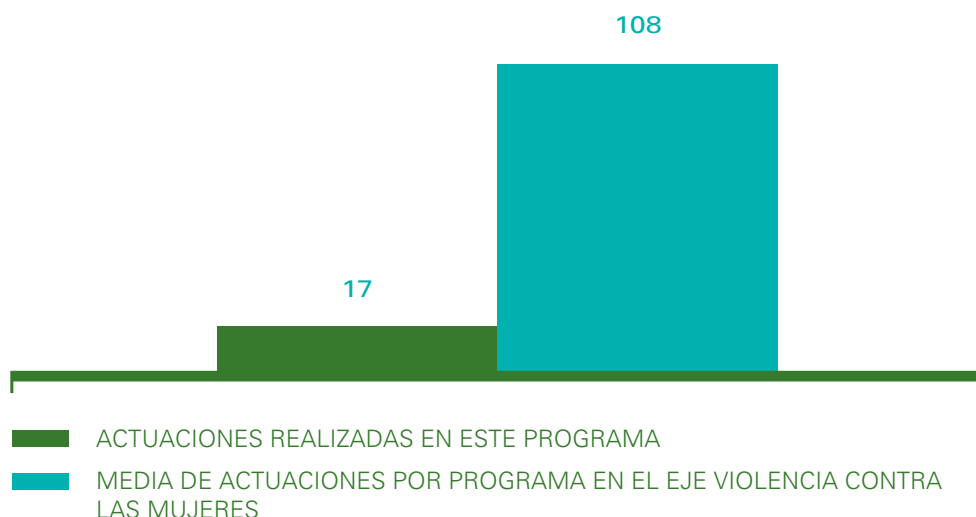
El resultado de esta evaluación concluyó que es corto aún el recorrido del nuevo protocolo sanitario para considerar que su puesta en marcha (Septiembre 2008) haya logrado la mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia, así como, para valorar que con su aplicación se hayan detectado un mayor número de casos, y que haya mejorado el seguimiento de los casos de mujeres víctimas de maltrato contra las mujeres en el ámbito doméstico, por lo que las personas participantes no consideran que por el momento ésta haya sido una herramienta útil para la mejora de la atención de mujeres víctimas de violencia. No obstante hay que destacar que esta valoración se debe al poco tiempo que ha tenido el protocolo para generar algún impacto, ya que se pronostica que, en la medida en que se vaya conociendo y complementando con herramientas de apoyo para su apli-

cación, se incrementará su utilidad para la detección y seguimiento de los casos de violencia contra las mujeres.

Una segunda gran conclusión de la evaluación realizada es que al hablar de la intervención en situaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico, se debe tener presente que es un proceso que atraviesa diferentes ciclos. La mujer víctima de violencia acude durante todas estas fases a los recursos sanitarios, con diferentes demandas a causa de la somatización de la situación que están viviendo. En ese sentido es importante que el personal sanitario aprenda a identificar las diferentes situaciones para que su actuación varíe en función del momento en el que se encuentre la mujer. El protocolo de actuación en la actualidad no relaciona las actuaciones sanitarias con los diferentes ciclos en los que se puede encontrar la paciente víctima de violencia, ni se dispone de una guía de actuación que detalle qué pasos seguir durante la intervención sanitaria, por lo que se considera que este es un ámbito de mejora para el futuro.

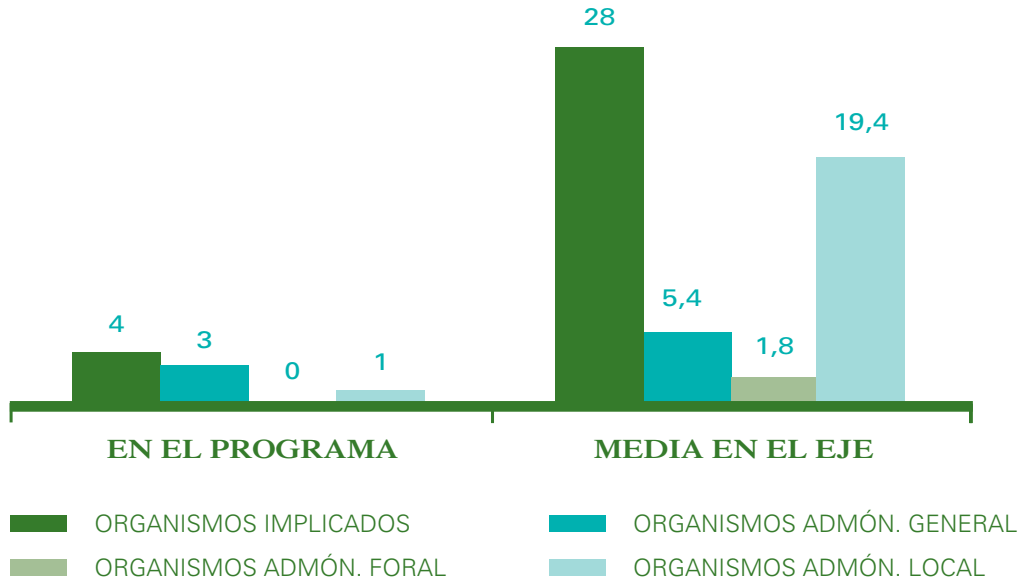
### GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.182.** Atención física y psicológica a las mujeres víctimas de la violencia (2006-2009)



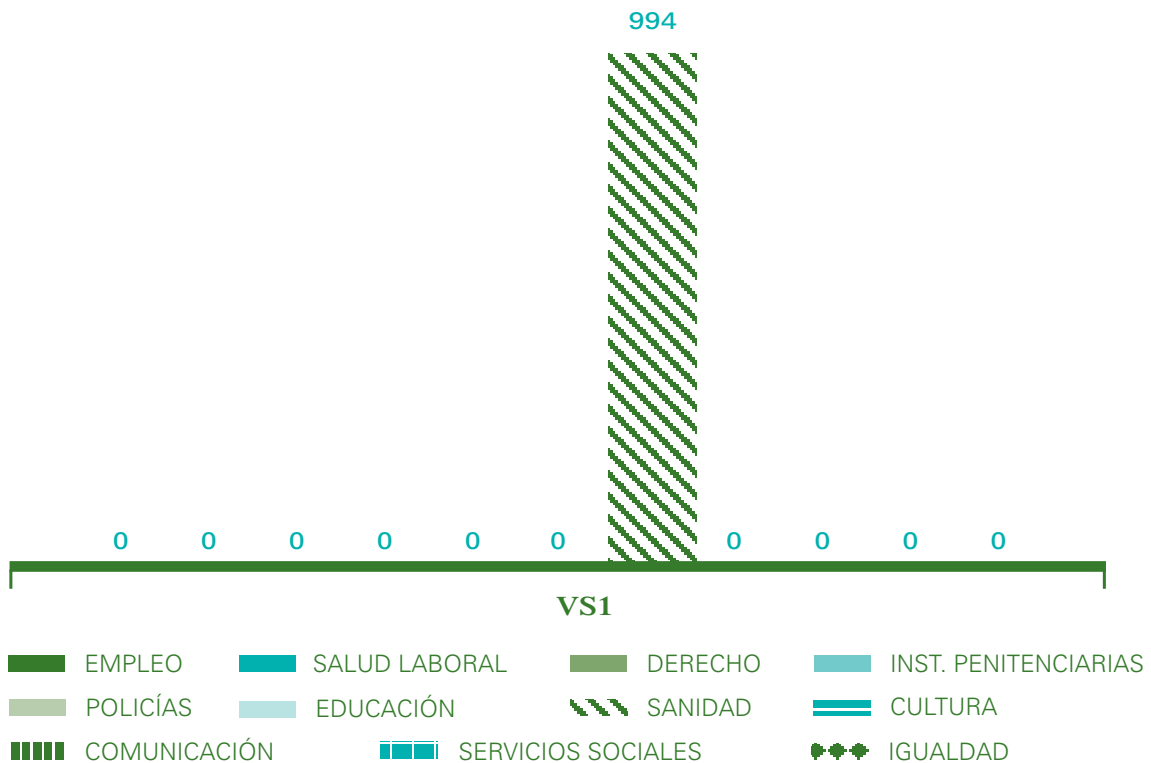
## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.183. Atención física y psicológica a las mujeres víctimas de la violencia (2006-2009)

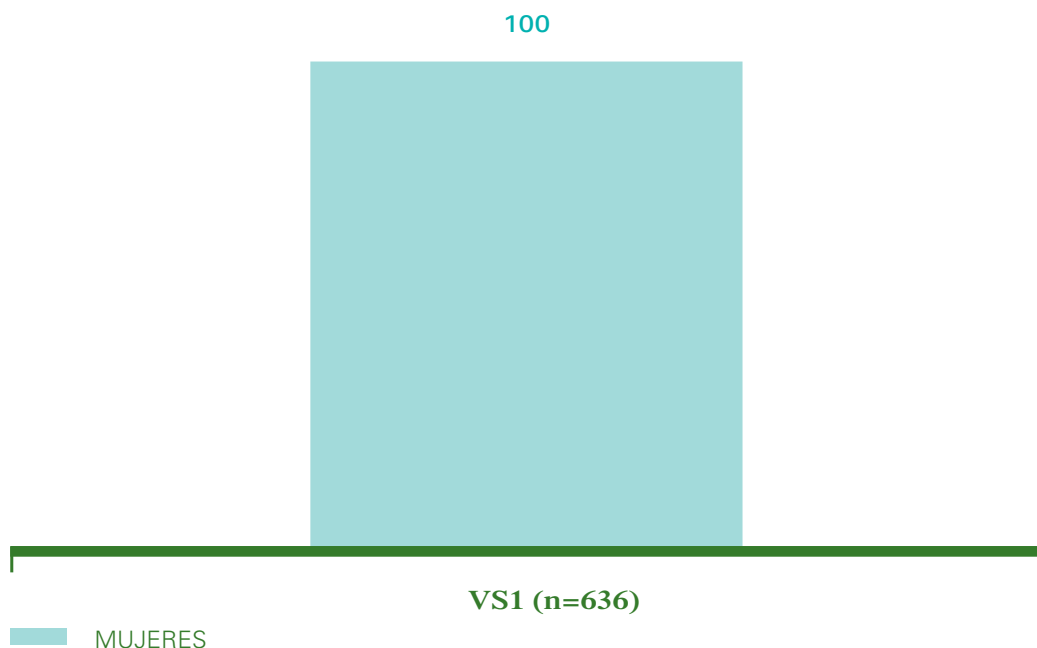


## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

GRÁFICO 3.184. Profesionales que han participado en el programa (2006-2009)



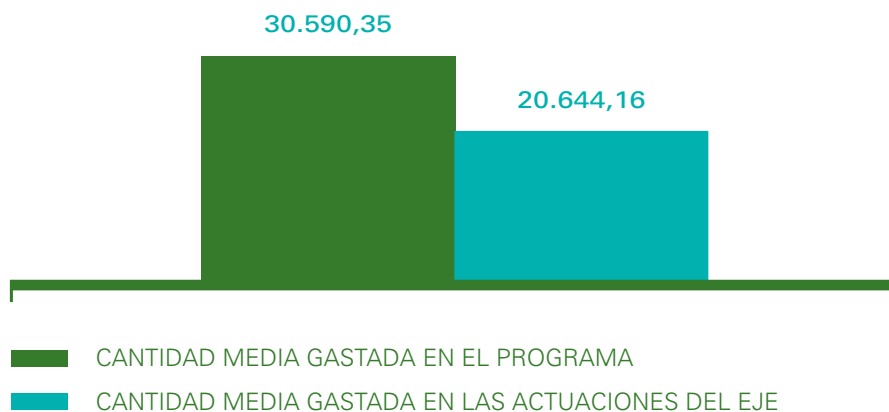
**GRÁFICO 3.185.** Mujeres en riesgo de discriminación múltiple o exclusión social (2006-2009)



### RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución del programa contemplado en el área de Salud dentro del eje Violencia contra las mujeres, los organismos públicos han informado de un gasto de 520.036 euros. El siguiente gráfico muestra la cantidad media gastada en las actividades con cada una de las actuaciones realizadas comparándola con la cantidad media gastada en las actividades con cada actuación del eje.

**GRÁFICO 3.186.** Recursos económicos destinados a la atención física y psicológica de las mujeres víctimas de malos tratos (2006-2009)





## ÁREA URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE:

### MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SENSACIÓN DE SEGURIDAD DE LAS MUJERES

Con este programa se busca alcanzar dos objetivos:

- Identificar los lugares de los municipios en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras.
- Cubrir el 100% de la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten, dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda.

En relación al primer objetivo, vinculado a la falta de seguridad, en la Comunidad Autónoma Vasca varios ayuntamientos han elaborado sendos diagnósticos (a veces denominados Mapa de la Ciudad Prohibida) con el fin de detectar los -puntos negros- o lugares donde las mujeres son especialmente vulnerables de sufrir una agresión sexual y/o de otro tipo. Algunos ayuntamientos que han informado de la realización de este tipo de diagnósticos han sido: Bilbao, Donostia, Vitoria-Gasteiz, Basauri, Erandio, Getxo y Zumarraga.

En lo que respecta al tema de la vivienda para víctimas del maltrato la principal actuación del Gobierno Vasco emana de 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 de la violencia de género.

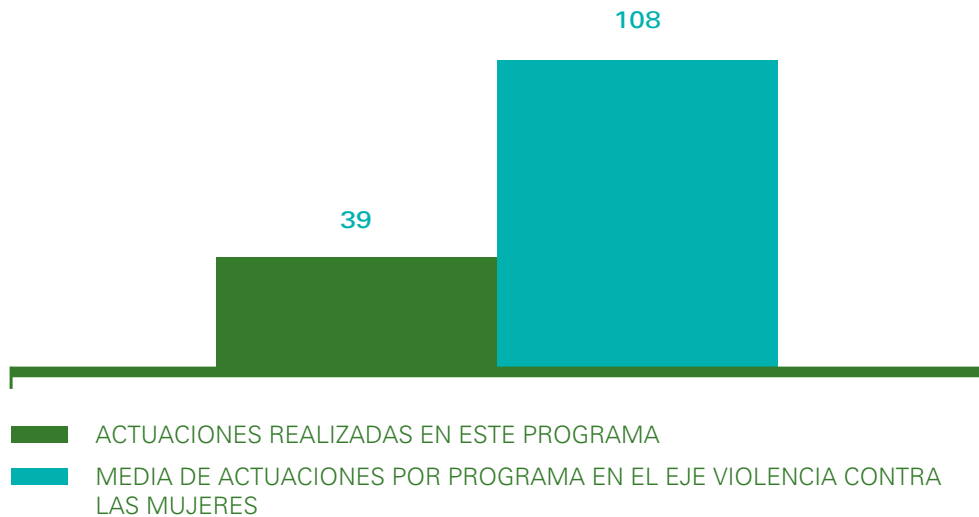
En relación con esta orden, en 2009, 153 mujeres fueron incluidas en el cupo específico para procedimientos de adjudicación de vivienda en régimen de alquiler: Alava: 43; Bizkaia: 93; Gipuzkoa: 23. Cabe destacar que ninguna solicitud de inscripción en Etxebide es denegada por no reunir la condición de víctima de la violencia de género, ya que en este caso pasan a participar en el cupo que le corresponde. De los 153 expedientes que han entrado en los procedimientos ordinarios (en los sorteos de vivienda) 6 mujeres han sido adjudicatarias.

Con respecto a la mujeres beneficiarias de adjudicación directa de vivienda en régimen de arrendamiento, perteneciente al Programa de Vivienda Vacía, en 2009 se produjeron 16 adjudicaciones directas (procedimiento extraordinario), Alava: 2; Bizkaia: 13; Gipuzkoa: 1

Por otra parte, se ha apreciado un descenso significativo en el número de solicitudes de vivienda por parte de mujeres que declaran ser víctimas de violencia, que han pasado de 114 en 2006 a 59 en 2008. Igualmente y pese a ello, el porcentaje de mujeres a las que se reconoce su condición de víctimas de violencia ha descendido, pasando del 64,91% en 2006 (con 74 casos reconocidos), al 38,98% (con 23 casos).

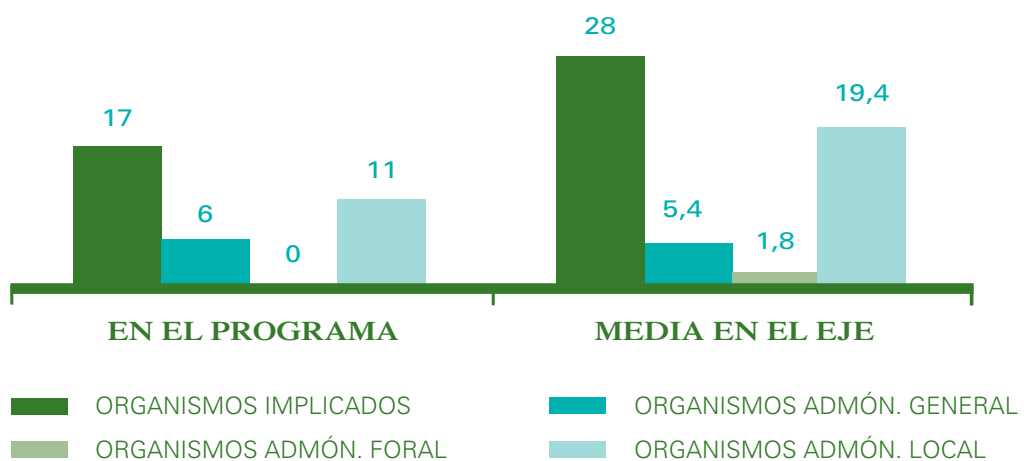
## GRADO DE INTENSIDAD DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.187.** Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres (2006-2009)



## ORGANISMOS PÚBLICOS IMPLICADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

**GRÁFICO 3.188.** Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres (2006-2009)



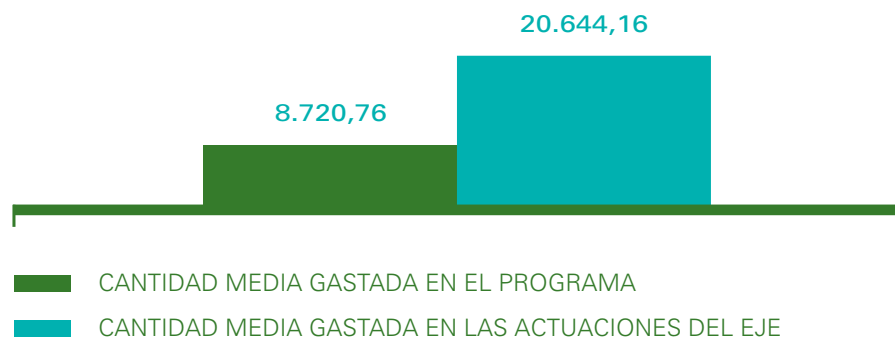
## GRADO DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS

No se ha aportado información al respecto.

## RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LOS PROGRAMAS

En la ejecución del programa contemplado en el área de Urbanismo y Medio Ambiente dentro del eje Violencia contra las mujeres, los organismos públicos han informado de un gasto de 340.109,68 euros. El siguiente gráfico muestra la cantidad media gastada en las actividades con cada una de las actuaciones realizadas comparándola con la cantidad media gastada en las actividades con cada actuación del eje.

**GRÁFICO 3.189.** Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres (2006-2009)





# 4

## **CONCLUSIONES Y VALORACIÓN GENERAL**



Esta cuarta parte del informe aporta algunas conclusiones y valoraciones acerca de las políticas de igualdad impulsadas durante los cuatro años de vigencia del plan en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Se muestran los avances y estancamientos producidos, así como nuevos y viejos retos a los que desde nuestro punto de vista se enfrenta el nuevo Plan de igualdad aprobado recientemente.

La estructura seguida en la elaboración de este apartado trata de responder, fundamentalmente, a tres cuestiones claves en cualquier evaluación:

- ¿Con qué recursos ha contado el IV Plan para su ejecución?, ¿Se ha avanzado con respecto a los disponibles en el Plan de igualdad anterior?, ¿Cuánto falta para alcanzar un nivel razonablemente adecuado?
- En términos cuantitativos y cualitativos, ¿Cuál ha sido el grado de ejecución del IV Plan?, ¿Ha habido avances con respecto al Plan de igualdad anterior?, ¿Ha habido estancamientos?, ¿Ha habido retrocesos?
- En la medida de lo posible, ¿Puede decirse que la ejecución del IV Plan ha producido los efectos deseados?, ¿Se han conseguido los objetivos planteados?

## **RECURSOS UTILIZADOS (Y CREADOS) EN LA EJECUCIÓN DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV**

# **4.1**

En este apartado además de mostrar los recursos con los que han contado las instituciones públicas de la CAE para ejecutar el IV Plan, los resultados que se muestran permiten observar los avances que se han producido entre 2006 y 2009 (período de vigencia del IV Plan). Entre los recursos utilizados o disponibles para la ejecución del IV Plan hemos incluido:

- Las estructuras de gestión, impulso y evaluación de las políticas de igualdad (Unidades de Igualdad); las estructuras de coordinación, incluyendo los equipos técnicos y políticos que integran dichas estructuras; y las estructuras de participación de las mujeres y del movimiento asociativo.
- Mecanismos y herramientas de gestión: los Planes para la Igualdad aprobados en cada uno de los organismos públicos de los tres niveles de la administración y su correspondiente evaluación.
- Recursos económicos utilizados en la ejecución del IV Plan.

Con respecto a las estructuras de gestión, impulso y evaluación de las políticas de igualdad (unidades de igualdad), durante la vigencia de IV Plan se ha producido un salto cualitativo y cuantitativo fundamental:

- En 2006 (año de inicio del IV Plan) ninguno de los departamentos de Gobierno Vasco contaba con una Unidad administrativa de Igualdad si bien todos ellos disponían de personal técnico al que se le asignaban funciones de interlocución técnica con Emakunde

tanto para el análisis como para el diseño de actividades y la identificación de programas, así como para el seguimiento de las acciones que se llevaran a cabo desde sus respectivos organismos. Actualmente, todos los departamentos de Gobierno cuentan con esta estructura.

- En 2010, las tres Administraciones Forales cuentan con una estructura de igualdad, en 2005, sólo estaban en esta situación las Diputaciones Forales de Bizkaia y Gipuzkoa (creadas en 2000 y 2004, respectivamente),
- En la Administración Local también se han producido avances significativos (20). Si en 2005, un 15,5% de los ayuntamientos de la CAE (n=39) disponían de una unidad administrativa que asume, bien de modo exclusivo o no, responsabilidades de impulso, gestión y seguimiento de las políticas de igualdad, en 2009 este porcentaje es del 27,09% (n=68 ayuntamientos).

También se observan avances muy importantes en lo que se refiere a estructuras de coordinación intra-institucional:

- En 2010, de los 70 ayuntamientos que participaron en el estudio anteriormente mencionado, un 21,4% (n=15) dispone de una Comisión interdepartamental o inter-áreas. Prácticamente todas (n=14) se han creado entre 2005 y 2009.
- En las tres diputaciones forales, la Comisión Interdepartamental se creó en 2008.

Por último, actualmente son 41 los municipios que cuentan con una estructura de participación de las mujeres y del movimiento asociativo en relación a las políticas para la igualdad (un 16,33% de la CAE); más de la mitad de estas estructuras se han creado entre 2005 y 2009. En 2005 el porcentaje de ayuntamientos de la CAE que disponía de este tipo de estructura era del 6,77%.

Otro elemento fundamental en la ejecución del IV Plan son los Planes para la Igualdad de la Administración General, Foral y Local.

Los datos proporcionados por las sucesivas evaluaciones indican que entre finales de 2005 y principios de 2006 Emakunde contrató los servicios de un equipo experto en elaboración de planes estratégicos para que proporcionaran a los distintos departamentos del Gobierno Vasco asesoramiento y apoyo en la elaboración de sus propios planes de legislación para la igualdad. Por tanto en 2006, todos los departamentos del Gobierno contaban con su propio Plan o documento programa de legislación. Anteriormente se trabajaba en base a documentos programa anuales.

Por su parte, ha sido durante el período de vigencia del IV Plan cuando las Diputaciones Forales de Bizkaia y Gipuzkoa han aprobado su tercer y segundo Plan para la igualdad (en Álava han aprobado el III Plan recientemente). Estos datos denotan una consolidación de los Planes de Igualdad territoriales, lo que probablemente guarde alguna relación con el incremento de planes municipales producido en sus respectivos territorios que a continuación se menciona.

---

(20) Datos extraídos de dos estudios específicos realizados para la evaluación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres: uno en 2005, en el que participaron 39 ayuntamientos de los 46 ayuntamientos que en ese momento disponían de un Plan para la Igualdad; y otro realizado en 2010, en el que, de los 97 ayuntamientos de la CAE que disponen de un Plan de Igualdad, han participado 50 ayuntamientos y 5 mancomunidades (integradas por 20 ayuntamientos). El primer estudio representó al 84,78% de los ayuntamientos de la CAE que disponían de un Plan para la Igualdad, y el segundo estudio representa al 72,16% de los ayuntamientos de la CAE que disponen de un Plan para la Igualdad.



En la Administración Local, al finalizar el IV Plan hay 68 ayuntamientos y seis mancomunidades (29 ayuntamientos) que cuentan con un Plan para la Igualdad; un 70,17% más que en 2006. Este incremento se refleja, en los tres territorios: Álava incrementa un 9,8%; Bizkaia 23,4%; y Gipuzkoa 25,3%. A este incremento han contribuido sin lugar a dudas las subvenciones destinadas a este fin por parte de Emakunde y de las tres diputaciones forales (aproximadamente, tres millones de euros).

En relación a la evaluación de Planes de Igualdad, la información aportada en el estudio realizado en 2010 en el marco de la evaluación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, un 41,4% (n=29) de los organismos participantes en dicho estudio, han evaluado sus respectivos planes durante el período 2006-2009 (26 ayuntamientos y las 3 diputaciones forales); por su parte los departamentos de Gobierno han realizado anualmente un informe de seguimiento sobre las actuaciones desarrolladas en materia de igualdad.

Por lo que respecta a los recursos económicos destinados a la ejecución del IV Plan, los organismos públicos han informado (21) de un gasto de 136.740.364,28 euros (n=2.113 actuaciones realizadas en 2006-2009), mientras que el gasto informado en la ejecución del III Plan para la igualdad, con un período de ejecución de 5 años, fue de 134.579.679 euros.

El gasto medio anual en el IV Plan ha sido de 34.185.091,05 euros, mientras que en el III Plan fue de 26.915.935 euros, lo que supone un incremento del 27%.

Los datos referidos al presupuesto medio anual de las unidades de igualdad de los Ayuntamientos que fueron obtenidos a partir de los estudios específicos realizados con el objetivo de evaluar algunos aspectos de la Ley para la Igualdad, también muestran un incremento del 38% entre el presupuesto medio de 2005 (97.886,306 euros) y el de 2009 (135.667,74 euros).

También se observan cambios significativos en el presupuesto de las tres diputaciones forales: en 2005, sólo había Unidad de Igualdad en Bizkaia con un presupuesto de 1.412.000 euros (en 2009, 1.600.000 euros); las Unidades de Igualdad Forales creadas en Gipuzkoa y Álava, en 2009 han contado con un presupuesto de 750.500 euros y 876.916 euros, respectivamente.

En Gobierno Vasco, los datos de 2005 mostraron que no había presupuesto específico para temas de igualdad (tampoco existían las unidades de igualdad), sin embargo en 2009 la situación es la siguiente:

- El presupuesto del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales para temas vinculados a la igualdad de mujeres y hombres ascendió a 1.467.299 euros.
- El presupuesto del Departamento de Interior fue de 2.593.832.
- En los otros 10 departamentos del Gobierno Vasco, el presupuesto medio fue de 84.287,27 euros (la mayor parte destinado a personal).

---

(21) Estos datos han sido extraídos de la información aportada por los distintos organismos públicos implicados en la ejecución del Plan. El porcentaje de actuaciones cuyo dato económico no ha sido proporcionado por la institución responsable es del 9,02% (n=377). Sabemos que hay partidas importantes (por ejemplo, las destinadas por el Gobierno Vasco a conciliación de la vida familiar y laboral) que no han sido notificadas por el departamento responsable. Por ello, reiteramos que estos datos lo que nos permiten es conocer las tendencias de los poderes públicos en relación a las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

En cuanto al capital humano especializado en igualdad y género, dentro de las unidades de igualdad de los tres niveles de la Administración Vasca, los datos muestran avances muy significativos. Los más evidentes se han producido en las Administraciones General y Foral, en la medida en que en 2005 no existían técnicas de igualdad en ninguna de ellas (la Diputación Foral de Bizkaia, la única con unidad de igualdad, contaba con una persona ocupando funciones de Dirección).

Actualmente las unidades de igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con 12 técnicas de igualdad; todas con formación específica en la materia (en algunos casos muy amplia) y la mitad con más de cinco años de experiencia.

En las diputaciones forales, de las 10 personas trabajando en las unidades de igualdad (incluidas, dirección, jefatura de servicio, personal técnico y auxiliar administrativo), el 70% tiene formación específica en la materia (más de la mitad muy extensa) y con una experiencia de más de 5 años (20%) o de entre 2 y 5 años (50%).

Por lo que respecta a la Administración Local, los datos indican que las unidades actuales cuentan con equipos más pequeños (en 2005, 1,9 personas por unidad; en 2009, 1,4 personas), pero mucho más formados y experimentados: en 2005 un 36,8% de las personas no tenía formación específica en igualdad y género, mientras que en 2009, las personas que se encuentran en esta situación representan el 6,6%; en relación a la experiencia en igualdad, en 2005, un 69,2% no tenía experiencia en igualdad frente al 8% actual.

En conclusión, los datos presentados muestran que durante el periodo de ejecución del IV Plan, los recursos disponibles en la Administración Vasca para impulsar políticas de igualdad de mujeres y hombres (estructuras, sistemas de gestión, capital social y recursos económicos) han experimentado un incremento cuantitativo y cualitativo muy significativo. Estos avances, los debemos entender, tanto como resultado de la ejecución de algunos artículos de los Títulos I y II de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como del impulso y ejecución de las actuaciones recogidas en los apartados del IV Plan, Medidas para la Implantación del Plan y Servicios Generales para la Igualdad. La combinación y las sinergias producidas por la implantación de ambos instrumentos han logrado que, actualmente, las instituciones públicas responsables de la ejecución de políticas de igualdad de mujeres y hombres dispongan de un marco político y una estructura funcional más favorecedora y apropiada para el impulso y ejecución de políticas activas de igualdad de mujeres y hombres.

## **GRADO DE EJECUCIÓN DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: ASPECTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS**

# 4.2

En primer lugar, debemos destacar que durante estos cuatro años de vigencia del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres, los organismos públicos han ejecutado actuaciones vinculadas a todos los objetivos del Plan salvo el que corresponde a Participación equilibrada de mujeres y hombres en los medios de comunicación. Sin embargo, tal y como hemos mostrado en los resultados de los distintos programas incluidos en los cuatro ejes

de actuación, la intensidad, la implicación de los organismos públicos, los recursos económicos destinados y la cobertura no ha sido la misma, observándose importantes desequilibrios, entre los cuatro ejes, entre las seis áreas y sus correspondientes programas.

En relación a los ejes estratégicos contemplados en el IV Plan, los datos indican que los mayores esfuerzos, al menos en cuanto a actividades se refiere, se han realizado en Mainstreaming y Empoderamiento y Participación Socio-política de las mujeres (aglutinan el 73,1% del total realizado).

En relación al eje Mainstreaming, los datos presentados en el anterior apartado sobre recursos utilizados y creados en la ejecución del IV Plan ponen en evidencia los importantes esfuerzos realizados por los distintos organismos de los tres niveles de la administración. Sin embargo, estos esfuerzos, fundamentalmente, se han producido en el ámbito de Servicios Generales (42,5%). En el área de Trabajo, en gran medida a través del Programa Kideitu para la implantación de planes de mainstreaming de género, también se ha realizado un porcentaje de actuaciones significativamente más alto que en el resto de las áreas específicas de intervención (7,1%). De hecho a través de este programa diversas entidades vinculadas al empleo y la formación elaboraron sendos planes de Igualdad: Área de Empleo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz; Departamento de Derechos Humanos, Empleo e Inserción Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa; Lanbide-Debegesa; Behargintza de Txorierri; y Cáritas Diocesana.

Un dato que muestra la menor atención prestada a la capacitación de las áreas específicas para incorporar la perspectiva de género en sus programas es la escasa presencia de personas de algunos colectivos profesionales específicos en actividades de sensibilización y/o de formación:

- Profesionales de la Cultura (2,6%).
- Profesionales de los Medios de Comunicación (0,2%).
- Profesionales de la Educación (2,7%).
- Profesionales de los Servicios Sociales (6,7%).
- Profesionales de Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente (9,9%).

En el otro extremo, encontramos que el 22% de las personas formadas o sensibilizadas se ubican dentro de personal técnico de las administraciones vascas pero no corresponden a ningún colectivo profesional específico; el 22,7% son profesionales de las policías (participando en cursos o módulos sobre violencia contra las mujeres); un 19,7% son profesionales de empleo y formación; y un 15,5% profesionales de la salud.

Para finalizar con este aspecto, los datos segregados por sexo muestran que de las 9.463 personas que trabajan en la administración o en sus servicios específicos y han recibido formación o asistido a actividades de sensibilización, un 67,7% son mujeres y un 32,3% hombres. Por ámbitos se observan tendencias similares, aunque más acentuadas en el caso de servicios sociales o servicios sanitarios (entre el 80 y el 90% de quienes participan son mujeres). Sólo en el grupo de profesionales de urbanismo, transporte y medio ambiente la tendencia se invierte (68,5% de varones frente al 31,5% de mujeres).

Los resultados sobre el escaso número de actuaciones llevadas a cabo en las áreas de Cultura e Inclusión Social dentro del eje Mainstreaming, junto con la poca presencia de los colectivos de estas áreas específicas en las actividades de formación y sensibilización sobre incorporación de la perspectiva de género, pueden explicar, al menos parcialmente, la poca diversidad y el estancamiento producido en las actuaciones realizadas en las áreas

de Cultura, o Inclusión Social, áreas que aglutinan el 34% del total de actividades realizadas:

- En Cultura, con un alto porcentaje de actuaciones (15,8%), prácticamente la mitad se concentran en el programa presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico y fundamentalmente en cursos de desarrollo personal y actividades de sensibilización y divulgación en torno al 8 de marzo (en la misma línea que lo encontrado en evaluaciones anteriores).
- En Inclusión Social, al igual que en planes anteriores, las actuaciones de los organismos públicos se centran fundamentalmente en el colectivo de mujeres en situación de pobreza (58,1% del total), mientras son muy pocas las actuaciones con enfoque de género que se destinan al resto de colectivos de mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple (entre el 11,6% y el 2,8%). En cuanto a Conciliación y Corresponsabilidad y a Violencia contra las mujeres, las actuaciones realizadas generalmente tienen un marcado carácter asistencial, lo que sin duda alguna se aleja del espíritu del IV Plan de propiciar procesos de empoderamiento en las mujeres en general y en colectivos de mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple.

En Trabajo, el área específica de intervención donde mayor número de actuaciones de mainstreaming se han realizado (n=109), y con un porcentaje mucho más elevado de profesionales que han recibido formación, observamos un desarrollo desigual de los dos programas de empoderamiento (acceso al empleo en condiciones de igualdad y equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres). Se ha realizado un número de actuaciones similar pero los recursos económicos utilizados han sido 17 veces más elevados en el primer programa. Creemos que es más fácil incrementar el acceso de las mujeres al empleo (o a ciertos tipos de empleo no técnicos), como de hecho señalan los indicadores de evaluación, que equiparar las condiciones laborales.

En relación al eje Conciliación y Corresponsabilidad, si bien se ha producido un incremento importante de recursos destinados a favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a través del Plan de Familia, sin embargo, los varones continúan sin utilizar, prácticamente, este tipo de recursos. Tampoco los organismos públicos de ninguno de los niveles de la administración han hecho una apuesta clara y contundente por mejorar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en lo que al trabajo doméstico y las actividades de cuidado se refiere.

Las áreas de Educación y Salud (cuyas competencias corresponden, básicamente, a la Administración General) aglutinan cada una, aproximadamente un 6% del total de las actividades realizadas. Son áreas que suelen abordar todos los objetivos pero con muy pocas actuaciones. Además, los dos departamentos del Gobierno con competencia específica en estas materias, a lo largo de todas las evaluaciones de este Plan (y también de anteriores) han proporcionado información poco clara e incompleta (sin apenas datos económicos, ni de participación), lo que ha llevado a tener que desestimar muchos de los cuestionarios remitidos. No obstante, creemos de interés mostrar algunas de las actuaciones más significativas realizadas por ambos departamentos en estos cuatro años:

- En Sanidad, sin duda alguna, las mejoras introducidas en el Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama; el Plan Mujeres y Salud 2009-2012; la incorporación de la perspectiva de género en algunos de los estudios; la presencia de datos desagregados por sexo en varias de sus Encuestas (Satisfacción, Salud, Hábitos Alimenticios); y las mejoras obtenidas en algunos aspectos relacionados con la salud reproductiva (descenso de cesáreas; y dispensa gratuita de la píldora postcoital).

- En Educación, la creación de la figura Responsable de Escuela Inclusiva (Diversidad y Género) en el seno del Berritzegune nagusia (dependiente de la Dirección de Innovación Educativa); durante el curso 2006-2007 y 2007-2008 se liberó una persona con una licencia de estudios para impulsar algunas actuaciones relacionadas con la igualdad y la violencia de género desde el Berritzegune nagusia; se han realizado todos los años cursos de coeducación en el marco de la formación continua del profesorado; en 2009 se realizó un diagnóstico de género en Haurreskolak Patzuergoa (Sociedad Pública adscrita al Departamento), además de constituirse una comisión de igualdad con el objetivo de elaborar un Plan de Igualdad; se ha incrementado el número de plazas de 0 a 3 años, con un incremento de 19.100.000 euros, entre 2006 y 2009, del gasto destinado a este recurso; se ha desarrollado un protocolo de actuación en el ámbito educativo en relación a la violencia entre iguales (elaboración de una guía de actuación).

Otro dato positivo que creemos importante destacar se refiere al incremento y potenciación del tejido asociativo dirigido a impulsar la igualdad. En total se han llevado a cabo 299 actuaciones con este objetivo. Los esfuerzos realizados desde Emakunde, las tres diputaciones forales y los ayuntamientos se reflejan claramente en los recursos destinados (en forma de subvenciones) a este cometido, aproximadamente, 11.000.000 euros; este esfuerzo ha tenido efecto positivo en el incremento de asociaciones de mujeres comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres.

También el Departamento de Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, a través de la Dirección de Cooperación al Desarrollo se ha comprometido con este objetivo del IV Plan, pero en este caso con las asociaciones de mujeres de países del Sur, a cuyos proyectos ha destinado más de 11.000.000 euros.

Continuando con el objetivo de potenciar el tejido asociativo de mujeres, y más concretamente de facilitar procesos de empoderamiento de las mujeres, varios municipios han creado Escuelas de Empoderamiento para mujeres, constituyendo redes de escuelas por zonas o comarcas: Basauri, Ermua, Getxo y Ondarroa; Arrasate, Azpeitia, Eibar y Hernani; Donostia; Comarca de Urola Garaia y Tolosa; Irún; Vitoria-Gasteiz (se encuentra en proceso de creación). Las técnicas de igualdad impulsoras de esta experiencia realizan valoraciones muy positivas, al igual que las propias mujeres que participan en las distintas actividades que se desarrollan dentro de estas escuelas. También es destacable el impulso que desde las áreas de igualdad de diferentes municipios se ha hecho para crear espacios de participación dirigidos a las mujeres (Consejos de Mujeres, Foros de Igualdad...).

Como experiencia novedosa durante el IV Plan aparece la constitución de grupos, formales e informales, de hombres implicados con el objetivo de la igualdad y la erradicación de la violencia de género, a la vez que comprometidos con modelos de masculinidad no hegemónicos, no construidos a partir de la dominación y subordinación de las mujeres. Actuaciones desarrolladas desde Emakunde y Lehendakaritza, a través del programa Gizonduz; desde la Diputación de Álava, a través de un convenio, primero con la UPV/EHU y posteriormente con dos organizaciones que trabajan en esta línea; así como las iniciativas puntuales desarrolladas por las áreas de igualdad de diferentes municipios (Arrasate; Ermua; Getxo; Hernani; Irún; Laudio; Ondarroa; Santurtzi; y Zarautz), han supuesto un importante impulso para esta iniciativa.

En relación a la Violencia contra las mujeres, es de destacar la implicación que organismos públicos de todos los ámbitos de actuación han tenido en la puesta en marcha de actuaciones que abordan esta problemática. Las tres principales líneas de trabajo han sido la mejora de la atención a las víctimas de violencia doméstica (mejora, creación y adecuación de recursos); la mejora de la coordinación interinstitucional y fundamentalmente en lo refe-

ruido a la aplicación de los protocolos de actuación en todos los ámbitos relacionados con esta problemática; y las actividades de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en general (muchas centradas en el 25 de noviembre).

Para finalizar este apartado, señalar que, nuevamente, han sido escasos los esfuerzos destinados al eje Conciliación y Corresponsabilidad, tal y como ha venido ocurriendo durante los anteriores planes para la igualdad. En comparación al resto de los ejes el número de actuaciones ha sido tres veces menor que en violencia y seis veces menor que en empoderamiento y mainstreaming. Además, continúan siendo pocos los esfuerzos, a todos los niveles, destinados al logro de la corresponsabilidad de mujeres y hombres. Los programas estrella (por ejemplo el Plan de Familia del Gobierno Vasco) están dirigidos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y además tienen un impacto mínimo en los varones.

## **SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN CONTEMPLADAS EN EL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

# **4.3**

Como ya se ha comentado en la parte metodológica del informe, uno de los objetivos de la evaluación del IV Plan, demasiado optimista sin duda alguna, era comparar la situación de mujeres y hombres, en 2005 y 2009, con respecto a una serie de indicadores elaborados para evaluar el grado de consecución de los objetivos propuestos en las distintas áreas del IV Plan. Sin embargo, una vez finalizado el periodo de vigencia del IV Plan, la falta de disponibilidad de datos iniciales y finales ha impedido llevar a cabo este tipo de análisis, y finalmente, hemos tenido que conformarnos, aunque visto con cierta objetividad no es poco, con la elaboración de un apartado que permite conocer la situación de mujeres y hombres en relación a muchos de los objetivos planteados en el Plan.

### **ÁREA DE CULTURA**

## **4.3.1**

- **Reducir la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte públicos y privados.**

La presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad de los organismos deportivos sigue siendo en su mayoría abrumadoramente minoritaria. Como datos positivos señalar que tanto en el Comité Vasco de Justicia Deportiva como en el Comité Vasco contra la Violencia en el deporte la presencia de mujeres y hombres está equilibrada.

No se dispone de datos actualizados sobre el Comité Vasco de Deporte Universitario ni de la Fundación Euskadi Kirola para la gestión del deporte de alto nivel.

- **Diversificar la práctica deportiva de mujeres y hombres, posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes masculinizados y de hombres a la práctica de deportes feminizados.**

Se observa en 2009 una fuerte segregación de género en la práctica deportiva, y en lo que a deporte federado se refiere los datos indican que la presencia femenina sigue siendo claramente minoritaria. Tan solo en unas pocas categorías la presencia de mujeres se puede considerar paritaria (deportes de invierno, hípica, voleibol y gimnasia).

- **Incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses.**

En relación al nivel de práctica deportiva todavía es mayor el porcentaje de hombres que practican deporte de manera habitual, independientemente de la edad. En los hombres esta se mantiene relativamente constante a partir de los 36 años, hecho que no sucede en las mujeres, cuyos niveles de práctica deportiva vuelven a descender notablemente a partir de los 50 años de edad.

- **Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.**

No se dispone de datos relacionados con este objetivo.

- **Incrementar la participación de las mujeres en los medios de comunicación.**

No se dispone de datos relacionados con este objetivo.

- **Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos a fin de visibilizar su presencia en las actividades políticas, sociales y culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.**

No se dispone de datos relacionados con este objetivo.

- **Incrementar los espacios socioculturales en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.**

No se dispone de datos relacionados con este objetivo.

- **Reducir imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, y eliminar los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.**

Desde abril de 1998, la CAE cuenta con una Comisión Asesora de Publicidad no sexista/ Begira/Berdintasuna Garatzeko Iragakien Aholkularitza, a través del Decreto 78/1998, de 27 de abril.

Igualmente el Departamento de Asesoría Jurídica de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, recoge quejas y denuncias de particulares e instituciones con respecto al incumplimiento de la Ley para la Igualdad, también en lo relativo a medios de comunicación y publicidad.

Finalmente, la Defensoría para la Igualdad es un organismo que en la medida que es garante del principio de igualdad de trato, también puede contribuir al logro de este objetivo.

- **Incrementar el número de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.**

En relación al objetivo de incrementar el número de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, los datos relacionados con este objetivo indican que en estos cuatro años se han llevado a cabo 147 actuaciones de sensibilización.

## ÁREA DE SALUD

### 4.3.2

- **Incrementar hasta los 70 años la edad de las mujeres a las que se realizan actividades preventivas para el cáncer de mama manteniendo un alto grado de satisfacción con respecto al tratamiento recibido una vez se ha diagnosticado la enfermedad.**

Uno de los principales recursos de Osakidetza para la lucha contra el cáncer de mama en la CAE es el Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama (PDPCM) y entre las principales actuaciones desarrolladas en los últimos años (2005-2009), para la mejora de este programa ha sido la ampliación del programa hasta la edad de 69 años.

La tasa de participación de mujeres en general se situó en el 80%, superando en 10 puntos los mínimos de participación establecidos en la estrategia en cáncer del Sistema Nacional de Salud.

La última Encuesta de Satisfacción de usuarias del programa, realizada en noviembre de 2007 informa de que el 95,5% de las mujeres encuestadas expresaron estar muy o bastante satisfechas de su paso por el programa y el 100% respondió que acudirían cuando fueran convocadas de nuevo.

- **Reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria (TCA), especialmente entre las jóvenes y las niñas.**

A nivel clínico se viene confirmando un incremento en adolescentes y jóvenes de los TCA; un inicio en edades más tempranas; un incremento en varones pero no con la misma frecuencia que en mujeres; y que existe un pico nuevo de aparición de dichos trastornos, el de las mujeres tras el primer parto en su deseo de recuperar la silueta que tenían antes de estar embarazadas. Con variaciones entre comunidades autóno-



mas, también afirman que en adolescentes y jóvenes de entre 12 y 20 años la prevalencia se sitúa en torno al 4% y 5%, aumentando al 6,5% en población universitaria y que el ratio de varones es del 0,6 frente al de mujeres que es del 3,8%.

Por otra parte, la Encuesta de Hábitos Alimentarios (2007) muestra que en las mujeres se aprecia una dieta más adecuada y más consumo de frutas y verduras que en los hombres, aunque también se observa un aumento de la obesidad, similar al de los hombres (el 13% de los hombres y el 12% de las mujeres padecen obesidad), con mayor intensidad en los grupos socio-económicamente más desfavorecidos.

- **Incrementar las conductas preventivas de enfermedades cerebro y cardiovasculares en las mujeres.**

El Programa Salud y Mujeres 2009-2012, señala que la mortalidad en enfermedades cardiovasculares supera en las mujeres a la ocasionada por el cáncer y por el conjunto de las siete causas de muerte que le siguen en el -ranking- (tres de cada 10 muertes de mujeres se deben directamente a alguna enfermedad cardiovascular).

En el caso de la cardiopatía isquémica, la mortalidad a los 28 días ajustada por edad, tras un primer infarto agudo de miocardio, puede ser hasta un 20% mayor en las mujeres que en los hombres; que las mujeres con esta patología llegan al hospital como promedio una hora más tarde que los hombres y desarrollan cuadros clínicos más graves.

Una investigación sobre las diferencias de género en el tratamiento de la revascularización precoz del infarto agudo de miocardio concluye que la presentación de la patología en las mujeres tiene lugar 10 años más tarde, por tanto en edades en las que es mayor la frecuencia de otras patologías (HTA, diabetes e insuficiencia cardiaca) y que los síntomas y signos que se consideran típicos del infarto de miocardio aparecen en menos ocasiones.

Las mujeres reciben con más demora la atención sanitaria porque tardan más en solicitar los cuidados médicos una vez iniciados los síntomas; hecho que parece estar relacionado con aspectos culturales (diferencias en la percepción del dolor y del riesgo de padecer un infarto), sociales (estar al cuidado de personas dependientes, falta de autonomía para acudir al hospital), psicológicos y médicos (mayor presencia de diabetes, lo que altera la percepción del dolor isquémico).

Hay una serie de hábitos relacionados con la incidencia de las enfermedades cardiovasculares cuyo abordaje tiene un alto componente preventivo: consumo de alcohol, tabaco y sedentarismo. En relación al alcohol, datos de 2007 señalan que el 59% de los hombres y el 30% de las mujeres consumen bebidas alcohólicas al menos una vez por semana; que entre las mujeres, el grupo de mayor consumo de alcohol es el de 16 a 24 años; y que en todas las edades del grupo de mujeres, se aprecia una tendencia a mantener o descender el consumo, salvo en el grupo de 45 a 64 años que la tendencia es ascendente. Por lo que respecta al tabaco el 29% de los hombres y el 21% de las mujeres fuman habitualmente. En los últimos años, el consumo de tabaco ha descendido en hombres pero no en las mujeres, situándose el grupo de edad con mayor prevalencia entre los 25 a 44 años. En el grupo de 16 a 24 años la prevalencia de tabaquismo entre las mujeres se sitúa por encima de la de los hombres.

El sedentarismo ha disminuido en mujeres en todos los grupos de edad. Sin embargo, aún existe un 57% de mujeres que no realiza ninguna actividad física en su tiempo libre. El grupo de mujeres de 45 a 64 años es el menos sedentario.

- **Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVEs para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual.**

Las mujeres más jóvenes, al igual que en años precedentes, son las que en menor medida hacen uso de algún centro de planificación familiar para recibir información o asesorarse sobre la utilización o control de métodos anticonceptivos.

Desde 1997 a 2007 se ha venido observando una tendencia ascendente en las tasas de abortividad en todos los grupos de edad. Sin embargo, los datos de 2008 muestran una ligera disminución de las tasas en las mujeres de 15 a 29 años. Si bien su número probablemente está infraestimado, se estima que cuatro de cada diez casos de mujeres que se someten a una IVE son de origen extranjero, lo que puede tener una clara relación con el aumento de las tasas de IVE de la CAE.

En 2008 se asumió la decisión de dispensar gratuitamente la píldora postcoital en los Centros de Osakidetza, lo que ha supuesto un incremento del 42,3% en 2009 con respecto a 2007. Teniendo en cuenta que la estimación preventiva de la píldora postcoital es de 53 embarazos por cada 1.000 tratamientos, se calcula que en Euskadi, en 2009, se evitaron alrededor de 1.400 embarazos no deseados (400 más que en 2006).

- **Asegurar que las intervenciones médico-quirúrgicas durante el embarazo y el parto siguen las indicaciones estrictamente necesarias en cada caso, tendiendo a la reducción del número de cesáreas y episiotomías.**

De los 18.134 partos atendidos por Osakidetza en 2007, la tasa de cesáreas fue de 13,23%, muy inferior a la del Sistema Nacional de Salud, 25,8%, y a la del sector privado en Euskadi, 29,66%.

- **Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la información recibida y la participación en la toma de decisiones durante el embarazo, el parto y el puerperio.**

No se dispone de datos relacionados con este objetivo.

- **Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la prevención y atención de las alteraciones y los trastornos derivados de los cambios propios del ciclo reproductivo, fomentando la información y toma de decisiones participada en unos reconocimientos de tocoginecología accesibles para todas las mujeres.**

No se dispone de datos relacionados con este objetivo.

- **Incrementar el número de personas con problemas de salud y necesidad de cuidados –no autónomas– atendidas por servicios sociocomunitarios.**

En Euskadi había en 2008 169.400 personas con algún tipo de discapacidad, de las cuales el 42,2% no ha necesitado ningún tipo de servicio; el 56% requirieron y recibieron el servicio; y el 3,1%, requirieron algún tipo de servicio y no lo recibieron.

Comparativamente a otras comunidades autónomas, en 2008 la CAE es la que menos porcentaje de personas dependientes atendió en los servicios de asistencia sanitaria y la sexta por la cola en transporte sanitario o adaptado.

En cuanto a población dependiente atendida mediante centros asistenciales, fue la quinta comunidad autónoma con mayor porcentaje, lo que implica una apuesta por un modelo de atención a personas dependientes más centrado en asistencia social que en servicios sanitarios.

En cuanto a atención sanitaria en el domicilio, entre 2005 y 2009 se amplió la hospitalización a domicilio para alcanzar el objetivo de lograr una cobertura superior al 98% de la población de Euskadi; el número de ingresos domiciliarios, aumentó un 48,81%. Otros datos significativos son el aumento de la actividad en procedimientos realizados en hospital de día médico, que se incrementó en un 63,79%, así como el incremento de cirugía mayor ambulatoria que aumentó un 7,4% entre 2005 y 2008, alcanzado la cifra de 53,9% en el primer trimestre de 2009. Cabría preguntarse y por tanto analizar el impacto que este tipo de asistencia sanitaria está teniendo sobre las personas cuidadas y cuidadoras (fundamentalmente mujeres).

- **Ampliar los horarios de atención médica para facilitar la conciliación de la atención a la salud y la vida personal, familiar y laboral.**

En relación a la accesibilidad y continuidad en la prestación de Atención Primaria, entre 2005 y 2008 se ha procedido a la reforma de 28 centros de salud y consultorios, la creación de nuevas Unidades de Atención Primaria (UAP) y la ampliación de la oferta de horario de tarde. Actualmente el 100% de las comarcas dispone de oferta de horario de tarde y se ha conseguido que la totalidad de los centros de Atención Primaria ubicados en zonas urbanas oferten sus servicios en dicho horario. Esto supone que se ha actuado sobre el 10% de los centros de la red de Atención Primaria.

- **Garantizar una adecuada atención a la salud física y psíquica de las mujeres víctimas de la violencia mediante la implantación y mejora continua del protocolo sanitario acordado en el marco del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.**

En el año 2000 y cumpliendo con lo establecido en el *Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales*, el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco elaboró un Protocolo sanitario ante malos tratos domésticos que sistematiza la actuación del personal sanitario ante una víctima de maltrato o de violencia sexual que acude a un centro sanitario, bien sea a una consulta de Atención Primaria, Especializada o a un Servicio de Urgencias, tanto en el ámbito privado como público.

La evaluación realizada en 2008 sobre el Alcance y la Eficacia de los Recursos en materia de Maltrato Doméstico contra las Mujeres concluye que es corto aún el recorrido del nuevo Protocolo sanitario para considerar que su puesta en marcha haya logrado la mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia, así como, para valorar que con su aplicación se hayan detectado un mayor número de casos, y que haya mejorado el seguimiento de los casos de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico. El personal sanitario participante también pronostica que, en la medida en que se vaya conociendo y complementando con herramientas de apoyo para su aplicación, se

incrementará su utilidad para la detección y seguimiento de los casos de violencia contra las mujeres.

Una segunda gran conclusión de la evaluación realizada es que al hablar de la intervención en situaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico, se debe tener presente que es un proceso que atraviesa diferentes ciclos y sin embargo el Protocolo de actuación en la actualidad no relaciona las actuaciones sanitarias con los diferentes ciclos en los que se puede encontrar la paciente víctima de violencia, ni se dispone de una guía de actuación que detalle qué pasos seguir durante la intervención sanitaria, por lo que se considera que este es un ámbito de mejora para el futuro.

## ÁREA DE EDUCACIÓN

### 4.3.3

- **Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión del sistema universitario.**

El estudio realizado para Emakunde en 2008 revela que las tres universidades vascas están y siempre han estado dirigidas por hombres. El nivel de la Secretaría General, es más igualitario, ya que tanto en la Universidad del País Vasco como en la Universidad de Mondragón está presidida por una mujer.

Datos referidos a 2010 (Dirección de Igualdad de la UPV/EHU) revelan equilibrios y desigualdades: la presencia de un gobierno universitario paritario (8 varones y 7 mujeres); en las comisiones estatutarias, como media hay mayor porcentaje de varones (61%) y se observa segregación generizada (53% de mujeres en la de Euskera; 30% en la de Profesorado universitario y 29% en la comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación); y en la Dirección de los departamentos, la presencia de mujeres es del 31,5%.

Por otra parte, datos del Eustat y de la propia Dirección de Igualdad de la UPV/EHU, muestran una fuerte segregación vertical y horizontal a pesar de que las mujeres representan el 45,5% del personal contratado: sobre-representación de mujeres (63,5%) entre el personal de administración de servicios y en su infra-representación (38,8%) entre el personal docente; entre el personal catedrático universitario y de escuela universitaria las mujeres representan un 20,58% y un 22,2%, respectivamente, y entre el personal titular docente su presencia es del 39,8%.

- **Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión de los centros de educación secundaria.**

No se dispone de datos sobre la presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión de este nivel educativo.

Sí se han encontrado datos sobre la presencia de mujeres entre el personal docente de secundaria (58,49%), así como una clara segregación horizontal: un 65,5% de mujeres en la E.S.O; un 39,2% en Formación Profesional. Sólo en Bachillerato la presencia de mujeres y hombres entre el profesorado está algo más equilibrada, 58,9% y 41,2%, respectivamente.

- **Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos, en los diferentes niveles y funciones, entre el profesorado de educación infantil y primaria.**

Se observa una fuerte feminización del profesorado en estas etapas: las mujeres representan el 91,5% en educación infantil y el 80,3% en educación primaria.

No se dispone de datos sobre las funciones y cargos que mujeres y hombres ocupan en estos niveles educativos.

- **Incrementar la creación y difusión de conocimiento sobre el análisis de relaciones de género en el ámbito universitario.**

Actualmente las universidades vascas ofertan tres tipos de estudios relacionados con la igualdad y las relaciones de género: desde 2008-2009, Máster universitario sobre estudios Feministas y de Género (Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, Antropología, en la UPV/EHU); desde 2001, Título propio de Agente de Igualdad en Administración, Empresa y Educación (Facultad de Derecho); desde 2001, Máster universitario en intervención en violencia contra las mujeres (Universidad de Deusto). El número de personas formadas en los estudios ofertados de la UPV/EHU es de 300 personas (mujeres, más del 90%). Por su parte, la demanda, en los tres tipos de formación, ha experimentado un aumento que oscila entre el 50% y el 100%.

- **Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios de chicos y chicas, con prioridad en aquellos estudios en los que la distancia sea mayor y los estudios tengan mejores perspectivas de futuro.**

Datos del Departamento de Educación correspondientes al curso 2008-2009, muestran que en Formación Profesional, las mujeres suponen un 39% del alumnado de grado medio y un 43,3% del de grado superior y el tipo de estudios está fuertemente generizado: las mujeres representan entre un 73,15% y un 98,19% en cinco de las 19 tipologías Formación Profesional de grado medio; y entre un 62,07% y un 99,52% en siete de las 21 tipologías de grado superior.

En relación a los estudios universitarios, las mujeres suponen el 55% del alumnado (curso 2008-2009), y son mayoría en todas las ramas de formación salvo en las técnicas, donde su presencia es del 29%. Sólo en tres ingenierías (técnica industrial; técnica en diseño industrial; y química) la presencia de las mujeres es superior (entre el 61,3% y el 58,8%). El análisis por carreras muestra que la presencia de mujeres en 34 de ellas es inferior al 40% (la mayoría ingenierías). Otro tipo de licenciaturas con una presencia minoritaria de mujeres son aquellas relacionadas con la actividad física, el deporte, la navegación y la teología. Además hay dos carreras donde la presencia de mujeres es 0% (Ingeniería Técnica de Minas y Licenciatura de la Marina).

- **Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de las chicas y los chicos.**

Un estudio realizado en 2009 (Emakunde) reveló que el 38% del total de personas encuestadas -nunca o rara- vez realiza ninguna de las siete actividades domésticas especificadas en el estudio, mientras que un 14,9% afirma realizar este conjunto de tareas -casi todos los días- y un 15,1% -más de una vez a la semana-. En todas las

opciones planteadas, es mayor el porcentaje de chicas adolescentes que ejecuta dichas actividades más de una vez a la semana (33,6% frente al 26,3% de los chicos). Los datos, además de expresar mayor grado de colaboración en casa por parte de las chicas, también denotan una reproducción del rol de género femenino tradicional (proporcionar bienestar y cuidado a las demás personas).

- **Incrementar las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria.**

Existe una oferta de 64 plazas por cada 100 niños y niñas a nivel global pero persisten importantes diferencias por edades: la cobertura es total en el tramo de 2 a 3 años e incluso superior a la demanda potencial, mientras que para los tramos de 1 a 2 años y de 0 a 1 año, ésta se sitúa en el 43% y 32%, respectivamente. El índice de ocupación en la oferta privada es menor en todos los tramos salvo en el tramo de 0-1 años, en el que la demanda supera la oferta.

En relación a la ampliación de plazas de 0 a 3 años, entre 2006 y 2009 se han destinado 97.428.174,38 euros, incrementándose este gasto, anualmente, entre un 5% y un 8%.

Por lo que respecta al transporte escolar, en el curso 2009-2010 el Departamento de Educación del Gobierno Vasco dispone datos sobre ocupación en el curso 2009-2010 pero no del índice de cobertura. Lo mismo ocurre con respecto a las plazas de comedor.

- **Incrementar en los centros educativos y escuelas infantiles la flexibilidad de los horarios y los calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa, para garantizar la atención a las necesidades de las familias.**

No se dispone de datos relacionados con este objetivo.

- **Detectar todos los casos de violencia doméstica en los centros escolares, y atenderlos de acuerdo a un protocolo consensuado y eficaz.**

No se dispone de datos relacionados con este objetivo pero sí de datos sobre maltrato entre iguales. El indicador general de maltrato se sitúa en un 15,5% en Primaria y el 10,6% en la ESO. Con respecto a 2005, en 2008 se observa un descenso en el alumnado de Educación Primaria y de la ESO, si bien no es estadísticamente significativo. El porcentaje de chicos que dicen sufrir maltrato es ligeramente más alto que el de chicas (3% en Educación Primaria y un 1,4% en ESO) y ambos han descendido aparentemente respecto a la investigación de 2005.

En relación a quién ejerce el maltrato, en 2005 y en 2008, tanto en Primaria como en Secundaria, son varones (solos o en grupo) quienes ejercen el maltrato en un 62,7% y en un 67% de los casos, respectivamente. La presencia de chicas o niñas en los colectivos agresores es minoritaria y desciende a medida que avanza el proceso de socialización.

- **Realizar un programa experimental en los centros para la prevención de la violencia a partir de un cambio en la cultura relacional hacia un clima de convivencia y cooperación en igualdad.**

La actuación en materia de violencia en el ámbito escolar se encuentra entre las líneas prioritarias de Innovación Educativa. Una de las iniciativas acorde con esta prioridad es la elaboración de una Guía de actuación en los centros educativos ante el maltrato entre iguales (incluida la violencia de género).

La mayoría de los centros educativos toman medidas, tanto de aula como de centro, de cara a evitar situaciones de maltrato entre el alumnado, especialmente de carácter preventivo.

En relación a la participación en los centros en programas sobre el tema de la convivencia, uno de los programas específicamente dirigido a la prevención de la violencia contra las mujeres es el programa coeducativo Nahiko, inicialmente centrado en el intervalo de edad de 10-12 años y posteriormente ampliado a 8 y 10 años (actualmente, a 6-8 años). Desde 2005 hasta 2009 más de 1.000 escolares han participado en esta experiencia.

Desde el Departamento de Educación, también se aborda el tema de la prevención de la violencia entre iguales en su marco de actuación para el período 2007-2010; en el programa Educar para la Convivencia, la Paz y los Derechos Humanos; y en el Decreto 201/2008, de 2 de diciembre, sobre derechos y deberes de los alumnos y alumnas de centros docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En cumplimiento del objetivo de impulsar campañas de sensibilización para la comunidad educativa sobre violencia de género, incluido en las líneas de Innovación Educativa, se ha realizado anualmente una campaña de sensibilización y se ha colaborado también de forma anual con el programa Naro.

## ÁREA DE TRABAJO

### 4.3.4

- **Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores punta con alto componente tecnológico y de conocimiento, aumentando la participación de las mujeres.**

Las estadísticas sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico (2008) muestran que la presencia de mujeres es minoritaria (33%), si bien el análisis por ramas arroja resultados positivos en todas las ramas, salvo en ingeniería donde la presencia de mujeres como parte del personal de investigación sólo llega al 27,4%.

En cuanto al porcentaje de mujeres y hombres que obtienen el título de Doctora o Doctor (formación directamente vinculada a la investigación), los datos muestran que en 2010 las mujeres defendieron el 53,7% de las tesis doctorales (11 puntos más que en 2008) y que un 66% lo hicieron en Ciencias de la Salud y un 37% en Enseñanzas Técnicas.

- **Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos de componente técnico de sectores industriales tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.**

La proporción de mujeres en el sector industrial sigue siendo muy reducida, con una media de mujeres ocupadas en este ámbito del 19,29%, (2008). Por subsectores industriales, sólo en dos de los dieciséis subsectores analizados hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres, Textil y Confección e Industria del Cuero y Calzado. En el resto de subsectores industriales, salvo en Alimentación (36,6%), las mujeres se sitúan por debajo del 30% del total.

- **Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas.**

La tasa de actividad emprendedora (TEA) femenina de la CAE se situó en el 2008 en un 5,9%, (la tasa de los varones es del 7,8%), con un incremento del 53% con respecto al 2007. El ratio mujer-hombre se encuentra en un 0,76, en 2006 fue de 0,82.

Por sectores económicos, en 2008 se observó que la mayoría de las empresas compiten en el sector de los servicios, y un análisis intra-grupo mostró una generarización significativa de los sectores: mayor presencia de empresas vinculadas al comercio entre las mujeres (entre un 6% y un 10% más que en los hombres); mayor presencia de hombres en las empresas del sector primario y secundario, y de sectores relacionados con el transporte y la comunicación y la intermediación financiera (entre un 3% y un 5% más). Un análisis inter-grupo es probable que mostrara diferencias más marcadas.

- **Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.**

Datos recopilados de distintas fuentes muestran que en 2009:

- La tasa de paro fue ligeramente superior (0,6 puntos) en las mujeres (7,8%).
- La tasa de actividad es 16,4 puntos inferior en las mujeres (47,5%).
- La tasa de empleo es 13,9 puntos más baja en las mujeres (58,1%).
- Las mujeres siguen siendo mayoritarias entre la población con contrato temporal (53,45%) y minoritarias entre la población con contrato indefinido (42,93%).
- Del total de personas sin contrato, el 90% son mujeres. Esto se traduce a una situación en la que el 4,74% de las mujeres asalariadas no tienen contrato, situación que entre los hombres asalariados sólo se produce en un escaso 0,45%.

Con respecto a la distribución de la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo, datos relativos al primer trimestre de 2010, señalan que del total de personas que trabajan a tiempo parcial, el 81,13% son mujeres, mientras que las mujeres sólo representan el 41,31% de la población que trabaja a tiempo completo. Esto significa que el 14,7% de las mujeres ocupadas trabaja a tiempo parcial, frente al 2,7% de los hombres.



En cuanto a la brecha salarial (2009), la media se sitúa en el 28% y la diferencia salarial entre mujeres y hombres es inversamente proporcional al nivel de estudios, es decir, que las diferencias salariales son mayores entre hombres y mujeres con estudios primarios, entre los que se alcanza una diferencia media del 39%.

- **Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado.**

En 2008 sólo el 20% de las entidades públicas dependientes del Gobierno Vasco tienen a una mujer como responsable (ausencia de mujeres en entidades vinculadas a la industria y a los parques tecnológicos); en las dependientes de las diputaciones forales, se encuentran diferencias según el territorio (40% dirigidas por mujeres en Álava; 10,5% en Bizkia; y 0% en Gipuzkoa). En resumen, de 62 entidades públicas de la CAE analizadas, únicamente 12 (19,3%) tienen al frente a mujeres.

En el sector privado, se encontró que:

- Todas las entidades financieras con sede social en la CAE están presididas por hombres, y que es minoritaria o nula la presencia de mujeres en los Consejos de Dirección, mejorando su posición en la tres Cajas vascas (25% mujeres).
- Todas las organizaciones empresariales vascas están presididas por hombres, al igual que sus respectivas Juntas Directivas, salvo ADEGI que cuenta un 20% de mujeres.
- De las 200 entidades de previsión social existentes en la CAE, todas salvo una están encabezadas por hombres.
- Todas las empresas vascas del Ibex35 están presididas por varones y sus Consejos de Administración están constituidos por hombres en más de un 85%.
- La tasa de empleo de mujeres y hombres en la categoría ocupacional Directores y cuadros superiores, en 2010, es del 4,5 en los hombres y del 1,8 en las mujeres.
- Los puestos directivos constituyen la única categoría laboral en la que el peso relativo del empleo femenino disminuyó entre 2004 y 2008, siguiendo además una tendencia decreciente lenta pero constante.

- **Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadores y trabajadoras.**

Si bien la CAE no tiene competencias para realizar modificaciones normativas que equiparen la cobertura social de estos colectivos con el resto, sí la tiene para realizar otras actuaciones que mejorarían sus condiciones de trabajo, tal y como recoge el IV Plan o plantea la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH).

En febrero de 2008 el Eustat publicó datos referidos a 2007 que informaban de 24.282 personas en esta ocupación (no están desagregados por sexo), cuyo salario medio es de 571,45 euros, es decir un 44% de la media salarial; aproximadamente un 50% de estas personas están fuera del sistema de la seguridad social.

- **Incorporar sistemáticamente en los análisis de la estructura económica y social los datos relativos al valor económico del trabajo doméstico y de cuidados, presentándolos siempre en sus interrelaciones con el ámbito productivo, es decir, sumando el tiempo de trabajo reproductivo y el dedicado al trabajo productivo.**

Desde que en abril de 1996 se realizó un mandato parlamentario al Eustat para la valoración del trabajo doméstico, estas cuentas satélite pasaron a formar parte de los Planes y Programas Estadísticos de la Organización Estadística Vasca que se realizan con una periodicidad quinquenal. Los últimos datos sobre el valor del trabajo doméstico, procedentes de la tercera edición de la Cuenta Satélite de la Economía Doméstica, realizada en 2008, y cuyos datos han sido publicados en junio de 2010 indican que con respecto a 2003, la aportación de este trabajo al PIB ha descendido en 3,1 puntos, y comparativamente a la primera cuenta que se realizó en 1993, el descenso es de 20,4 puntos. Esta tendencia se observa en países con el mismo tipo de economía que la vasca y se explica por la transferencia de recursos humanos desde la economía doméstica a la del mercado, como consecuencia de una mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral.

- **Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, concretando dicha reducción en el aumento del número de hombres que se acogen a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, tanto en las administraciones públicas como en el sector privado.**

La principal medida puesta en marcha para lograr este objetivo son las ayudas a personas trabajadoras por cuenta ajena para el cuidado de hijos e hijas, reguladas por el Decreto 118/07 y que forma parte de un programa incluido dentro del II Plan de Familia, evaluado por última vez en 2008. Esta evaluación mostró que:

- De las dos modalidades existentes –excedencia y reducción de jornada-, la segunda es la más solicitada (80%); las reducciones comprendidas entre el 33 y el 40% de la jornada representan 6 de cada 10 de las reducciones concedidas.
- El programa es un éxito en lo relativo a la cobertura global (98,6% del total de solicitudes).
- El programa no ha tenido los resultados esperados en cuanto a potenciar (mediante la discriminación positiva) una utilización equilibrada de este recurso por parte de las mujeres y los hombres quienes constituyen únicamente un 5,9% de los demandantes de este tipo de recursos.

En lo que respecta a las tareas domésticas y de cuidado, de media las mujeres dedican a las tareas domésticas una hora y trece minutos más diarios que los hombres, y en las labores de cuidado, las mujeres dedican 53 minutos más diarios que los hombres, de media.

- **Implantar servicios y/o medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo del personal de las administraciones públicas y empresas dependientes, así como en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.**

Los resultados de un estudio que incluía el análisis del grado de implantación de medidas de conciliación muestran que el 60% de las empresas no aplica ninguna medida

de conciliación, o desconoce si se aplica. Esta cifra disminuye sensiblemente cuando se sugieren medidas concretas, pero incluso en ese caso, casi una cuarta parte de las empresas afirma que no tiene implantada ninguna medida de conciliación. La oferta de medidas de conciliación por parte de las empresas está relacionada con la actividad y con el tamaño de la plantilla (más reticencias cuanto más pequeñas).

La reducción de jornada y la flexibilidad horaria (entendida como la posibilidad de poder entrar más tarde a trabajar) son las dos medidas que más se implantan; la primera se considera que afecta negativamente a la productividad de la empresa, mientras que consideran positivas las repercusiones del segundo tipo de medida.

- **Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y reducir dicho acoso sexista.**

Los datos disponibles sobre situaciones de acoso en los centros de trabajo de la CAE durante el año 2009 confirman que de las 424 actuaciones realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el 1,65% lo fueron por acoso por razón de sexo y el 1,4% por acoso sexual. El Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral-Osalan gestionó otros 7 casos de acoso, seis en la administración pública.

Un dato relevante detectado en el estudio realizado en 2009 por Defensoría de Igualdad reveló que sólo un 28,1% de los convenios colectivos sectoriales incorporan cláusulas reguladoras del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. También encontró que el 0% de los convenios colectivos analizados han hecho transposición de la legislación vigente en materia de acoso sexual, y en especial del acoso por razón de sexo, a pesar de que algunos de ellos han sido suscritos tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007.

## ÁREA DE INCLUSIÓN SOCIAL

### 4.3.5

- **Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación.**

Los datos de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (2008) constatan que el riesgo de ausencia de bienestar es superior cuando la persona principal del hogar es una mujer (28,1% frente al 12% en los hombres); y que es mayor el riesgo de pobreza en hogares encabezados por una mujer (8,2% frente al 3,3% en varones). La población femenina no sólo es dominante entre los colectivos más pobres (53,1%) sino también, de forma más general, entre las personas afectadas por problemas de pobreza o de ausencia de bienestar (57,3%).

Entre 2006-2009 se han realizado 165 actuaciones relacionadas con este objetivo.

- **Adecuar los recursos destinados a las mujeres que ejercen la prostitución en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de sus condiciones y posiciones.**

Entre los dos estudios realizados en 2002 y 2007, hay tres cambios que son especialmente destacables: 1) disminución considerable de la prostitución de calle (un 68% menos); 2) descenso del 24% en el número de clubes (un 16% de las mujeres ejercen la prostitución en estos espacios; 3) los pisos donde se ejerce prostitución han incrementado un 60% y el número de mujeres presentes en los mismos, un 41%. También se ha observado un incremento del 2% en el número de mujeres que ejercen la prostitución en la CAE.

Los cambios producidos (la prostitución se ejerce más en pisos y macro clubes; hay mayor presencia de mujeres extranjeras, muchas en situación irregular; más peticiones de relaciones sin preservativo; y aumento del consumo de drogas, sobre todo cocaína), conllevan mayores riesgos y más vulnerabilidad para las mujeres prostitutas en relación a la salud (enfermedades de transmisión sexual, adicciones) y la seguridad personal (agresiones, explotación laboral).

Entre 2006-2009 sólo se han realizado 32 actuaciones relacionadas con este objetivo.

- **Adecuar los recursos destinados a las personas con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.**

El consumo de drogas y a las adicciones, en general, es un hábito mucho más presente entre los hombres que entre las mujeres, lo que conlleva que los estudios y los programas terapéuticos se diseñen y gestionen en consonancia con las necesidades de los varones, lo que puede afectar al uso de estos recursos por parte de las mujeres (por ejemplo, la prevalencia de la ludopatía entre las mujeres es del 30%, pero sólo un 10% acude a tratamiento).

También hay adicciones como la de los psicofármacos, cuya prevalencia es mayor en las mujeres (30% frente al 14%), siendo el perfil de la persona consumidora de esta droga una mujer de 50 años, ama de casa, casada o viuda y de clase media-baja.

Entre 2006-2009 sólo se han realizado 33 actuaciones relacionadas con este objetivo.

- **Adecuar los recursos destinados a las personas en estado de privación de libertad para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo.**

La proporción de mujeres reclusas en Euskadi es muy pequeña; sólo el 8,8% de las 1.472 personas reclusas contabilizadas en Euskadi en 2009 eran mujeres (n=129), 114 estaban en situación de ingreso en prisión y 15 en prisión preventiva. Nuevamente, el hecho de tratarse de una problemática muy masculinizada conlleva un funcionamiento de los recursos que no tiene en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres reclusas, por lo que a los efectos que de por sí tiene para las personas estar en una situación de privación de libertad, hay que añadir otros efectos derivados de la no consideración de sus necesidades específicas como mujeres (por ejemplo, para aquellas que son madres), así como las derivadas de su condición de mujeres (menor acceso a los recursos de todo tipo).

Entre 2006-2009 sólo se han realizado 8 actuaciones relacionadas con este objetivo.

- **Adecuar los recursos destinados a las personas inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.**

Un 48,3% de las personas inmigrantes en la CAE (N=139.229) son mujeres. El informe sobre inmigración y género realizado por el Observatorio Vasco de Inmigración en 2007 señala que:

- La mitad dispone de un currículum formativo medio, algo superior al de los varones; y un 15% tiene una titulación superior.
- 7 de cada 10 trabajan (aproximadamente el 60% a jornada completa); un 11,5% está desempleada; y un 18,9% -inactiva-. En los varones inmigrantes, hay más desempleo (23,6%) y menos -inactivos- (6,8%).
- A pesar de que un 70% de las mujeres inmigrantes se encuentran trabajando (el mismo porcentaje que hombres), sólo el 25% de los contratos firmados por personas inmigrantes, correspondieron a mujeres.
- Un 55,1% de las mujeres que se encuentran en el mercado laboral desempeñan trabajos de carácter doméstico mayoritariamente y un 17,3% de hostelería.
- Un 75% no llega a los 1.000 euros de salario y un 20% gana menos de 500 euros.

La situación de irregularidad administrativa tiene mayor incidencia entre las mujeres inmigrantes, afectando a sus derechos económicos, políticos y sociales; y un alto porcentaje de las mujeres víctimas de violencia (32% de las denuncias en 2009); y de mujeres que ejercen la prostitución (entre el 85% y 90%) son inmigrantes.

Entre 2006-2009 sólo se han realizado 30 actuaciones relacionadas con este objetivo.

- **Adecuar los recursos destinados a las personas con discapacidades en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.**

En 2008 había 169.400 personas con discapacidad en la CAE, de las que casi el 60% son mujeres, y de estas el 65% tiene más de 65 años, y como primer dato destacable se subraya la falta de estadísticas sobre este sector de la población. Esto ha supuesto que los datos recabados hayan sido extraídos de fuentes muy diversas, a veces sin identificar. Los más significativos:

- Según se avanza en el sistema educativo el número de personas con discapacidad se va reduciendo y las diferencias entre mujeres y hombres con discapacidad en relación al nivel de instrucción alcanzado es más equilibrado entre las nuevas generaciones.
- En menores de 44 años, las diferencias que se observan entre mujeres y hombres siguen las mismas tendencias que en las personas sin discapacidad.
- Si se comparan el nivel de instrucción de las mujeres con discapacidad y sin discapacidad, se observa que existen importantes diferencias por ejemplo en analfabetismo, 12,4% frente al 0,78%; o en estudios universitarios, 1,56% frente al 22,6%.
- En relación a su situación laboral, nuevamente se observan las consecuencias de la discriminación múltiple: la tasa de actividad en mujeres con discapacidad es del

21,4% frente al 46,3% en mujeres sin discapacidad; y la tasa de paro del 32,1% frente al 7,9%.

El análisis de género dentro del colectivo muestra que:

- Por debajo de los 44 años el nivel de instrucción es bastante similar pero esto no se traduce en un similar acceso a los recursos.
- El porcentaje de mujeres trabajando es seis puntos inferior al de los hombres pero, sobre todo, existe una diferencia más que destacable de 23 puntos porcentuales en el acceso a pensiones contributivas o no contributivas; sólo el 28% de las mujeres son perceptoras frente al 51% de los hombres.

El promedio de ingresos de las mujeres con discapacidad es de 500 euros (en 2005 el INE situaba el umbral de la pobreza en 520 euros), confirmándose la estrecha relación existente entre pobreza y discapacidad, que es más estrecha si cabe cuando quien tiene una discapacidad es una mujer.

Al igual que sucede con todos los colectivos en situación o riesgo de exclusión social, es difícil encontrar estadísticas actualizadas que permitan llevar a cabo un seguimiento sistematizado no sólo sobre sus condiciones y posiciones sociales, sino incluso sobre algo más básico como es su censo. Por ello los escasos datos que aquí se presentan pueden considerarse antiguos cronológicamente hablando pero, lamentablemente, también muy actuales debido a los pocos cambios positivos que generalmente suelen experimentar las condiciones de vida de estas personas.

Entre 2006-2009 sólo se han realizado 8 actuaciones relacionadas con este objetivo.

- **Adecuar los recursos destinados a las personas de la tercera edad en riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.**

En Euskadi hay 409.537 personas mayores de 65 años y aproximadamente el 58% son mujeres (2009). Este porcentaje va aumentando a medida que se asciende en la pirámide de edad, convirtiéndose en un sector poblacional altamente feminizado.

Datos de 2005 permiten extraer conclusiones importantes acerca de las condiciones y posiciones sociales de las mujeres mayores: el 44,8% de las mujeres mayores son viudas frente al 11,41% de los hombres y un 24,33% viven solas frente al 8,85% de los hombres; la prevalencia de la discapacidad en este colectivo es del 6,1% entre los 65-74 años y del 22,1% cuando cumplen los 75 años. Esto tiene su reflejo en las situaciones de pobreza, aislamiento y soledad que muchas mujeres de la tercera y cuarta edad viven:

- Sólo el 27,2% de la población mayor femenina tiene pensión por jubilación frente al 89,21% de los varones; la pensión media es de 737,12 euros.
- Un 33,93% cobran pensión de viudedad; 405,85 euros de media.
- La renta personal media de las mujeres mayores de 65 años es de 5.494 euros (casi la mitad de la de los hombres).
- La incidencia de pobreza en mujeres mayores de 65 años es del 12,4%.
- La tasa de ausencia de bienestar en las mujeres mayores de 65 años es del 60%.

— Los hogares encabezados por mujeres mayores de 65 años constituyen el 26,4% del total de los hogares pobres.

Entre 2006-2009 sólo se han realizado 8 actuaciones relacionadas con este objetivo.

- **Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.**

Datos de 2008 (comparativamente a 1999) muestran que el porcentaje de personas con dependencia atendidas por familiares cercanos no ha experimentado cambios significativos en la última década. En 1999, sólo el 3,29% de las personas con discapacidad tenían como cuidador principal a los servicios sociales; en 2008 descendió al 2,75%.

Tampoco el cuidador o cuidadora principal ha cambiado, siendo el o la cónyuge en la mayor parte de los casos (sorprendentemente el estudio no muestra datos desagregados por sexo). Un cambio significativo en 2008 con respecto a 1999, se produce en relación a la tercera persona que más frecuentemente se encarga del cuidado; la madre en 1999, y una persona empleada en 2008; hecho que probablemente esté relacionado con el desarrollo de los servicios de proximidad que se ofrecen desde los servicios sociales y que ha supuesto un acercamiento de este tipo de recursos a las familias con menos ingresos económicos.

- **Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia.**

El teléfono de atención a víctimas de violencia a lo largo del 2009 recibió 2.874 llamadas, con una media mensual de 232 llamadas; produciéndose un incremento del 6,5% con respecto a 2008.

En el 53,53% de los casos no hay derivación, inicialmente, a otros servicios; un 8,79% de las usuarias se ha derivado a un recurso (jurídico, social, específico adscrito a áreas de igualdad o de la mujer, y en menor medida a servicios de atención psicológica) con informe de derivación o con un proyecto de intervención definido desde el servicio y desarrollado desde la atención telefónica.

Un 2,75% de las llamadas han sido derivadas a servicios de urgencia y al 112 (SOS Deiak) y un 1,36% a servicios Policiales.

Los juzgados de Euskadi, durante 2009, investigaron 4.058 denuncias de violencia de género, dos de ellas con resultado de muerte, lo que supone una media de once presuntas agresiones cada día. El número de procedimientos incoados aumentó un 8% respecto a 2008.

Se han detectado un descenso en la solicitud de órdenes de protección por parte de las mujeres en los juzgados vascos durante 2009, una tendencia que se manifestó en términos absolutos y relativos: 24% de las denuncias presentadas frente al 30%. Sin embargo, la proporción de solicitudes cursadas en la Comunidad Autónoma durante el año pasado, fue del 60%, similar a la de 2008 (57%).

- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios de la CAE.

El instrumento más relevante desarrollado con el fin de lograr este objetivo es el Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual. Un aspecto central era establecer 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. Además, el II Acuerdo Interinstitucional firmado el 3 de febrero de 2009, establece la creación de una Comisión de Seguimiento para garantizar la aplicación efectiva de las medidas en él recogidas y para la propuesta de actuaciones conjuntas y de mejora.

Existen también 32 ayuntamientos que han elaborado o están en fase de elaboración de acuerdos de coordinación para la mejora en la atención a las víctimas de violencia en su ámbito territorial de intervención, no existiendo todavía en la actualidad protocolos en el ámbito territorial de actuación correspondiente a las diputaciones forales. Esta situación supone una importante mejora con respecto a los datos de 2006 año en el que se contabilizaron 9 ayuntamientos con protocolos y 19 en fase de elaboración.

- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida de víctimas de maltrato y agresiones sexuales, garantizando la implantación de las medidas recogidas en el “Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico” y su mejora continua.

No se dispone de datos relacionados con este objetivo.

## ÁREA DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE

### 4.3.6

- Garantizar la paridad y la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo y medio ambiente (especialmente de la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal) y promover la realización de procesos de participación cuando éstos no existieran.

Los datos obtenidos en un estudio, no específico, realizado en 2008 muestran que no existen datos en la mitad de los casos registrados y, cuando los hay, estos corroboran que la presencia de las mujeres es inferior al 50% en tres de cada cuatro mecanismos y experiencias de participación. Salvo en el caso de Consejos o Comisiones de igualdad, donde la presencia de las mujeres es superior al 75%, el resto de espacios con presencia mayoritaria de las mujeres suponen el 18% de los casos.

El hecho de que sean los foros y los talleres de las Agendas Locales 21 los tipos de experiencias donde se dan más casos de participación mayoritaria de mujeres, con una



presencia del 50 y el 75%, estaría en la misma dirección que lo planteado en este objetivo del IV Plan.

- **Poner en marcha procesos de participación ciudadana con presencia paritaria de mujeres y hombres en la planificación del transporte público.**

No se dispone de datos relacionados con este objetivo.

- **Aumentar la presencia de las mujeres entre los cargos públicos y técnicos de los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente hasta llegar a una proporción de, al menos, 40-60.**

El reparto de puestos directivos en las áreas de urbanismo, transporte y medio ambiente sigue estando sumamente masculinizado. En el Gobierno Vasco si bien a nivel de Consejerías se cumplen los criterios de paridad (hay un consejero y una consejera) a nivel de Viceconsejerías y de Direcciones la mayor parte de los puestos siguen ocupados por hombres. En las Diputaciones, en Bizkaia y Gipuzkoa el máximo cargo lo ocupa una mujer, mientras que en Álava los dos cargos están ocupados por hombres. A nivel de direcciones, en ninguno de los tres territorios históricos hay paridad en el reparto de poder.

En lo que respecta a los ayuntamientos de capital y a nivel de Concejalía, en Vitoria-Gasteiz y Donostia-San Sebastián los tres cargos están ocupados por dos hombres y una mujer, mientras que en Bilbao los dos cargos están ocupados por hombres.

- **Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).**

Los distintos estudios revisados permiten decir que menos del 10% de los elementos urbanos tienen nombre de mujeres. Con el fin de hacer un seguimiento acerca de este indicador, sería interesante recoger datos acerca de los nuevos espacios urbanos que se hayan construido en los últimos 5 años en distintos lugares de Euskadi a fin de conocer el impacto que puedan tener sobre este aspecto las actuaciones que lleven a cabo los distintos organismos públicos.

- **Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño urbanos destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.**

El Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes ha editado en 2010 un manual de Análisis Urbano: Género y Vida cotidiana que ha sido difundido en los ayuntamientos de la CAE. Se centra fundamentalmente en la eliminación de los puntos de miedo y en la creación de ciudades seguras, si bien incluye un capítulo en el que se trata el tema de qué es introducir la perspectiva de género en el diseño de los espacios urbanos.

- **Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el transporte público.**

Según los últimos datos de la Encuesta de Movilidad las diferencias por sexos en el uso del transporte persisten (2007, Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte). Así, se corrobora la utilización mayoritariamente masculina del vehículo privado, con una presencia en sus desplazamientos del 45,7%, mientras que entre las mujeres esta presencia se reduce al 31,8%. Lógicamente, la utilización de los modos no motorizados y públicos entre las mujeres se sitúa muy por encima de la que alcanza en los hombres.

En relación a estos dos objetivos que pretenden facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, los organismos responsables sólo han informado de 9 actuaciones en los cuatro años de vigencia del IV Plan.

- **Identificar los lugares de los municipios en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras.**

Varios ayuntamientos de la CAE han elaborado sendos diagnósticos (a veces denominados Mapa de la Ciudad Prohibida) con el fin de detectar los puntos negros o lugares donde las mujeres se sienten especialmente vulnerables de sufrir una agresión sexual y/o de otro tipo. Algunos ayuntamientos que han informado de la realización de este tipo de diagnósticos han sido: Bilbao, Donostia, Vitoria-Gasteiz, Basauri, Erandio, Getxo, Herandio y Zumarraga.

- **Cubrir el 100% de la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten, dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda.**

La principal actuación del Gobierno Vasco emana de 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 de la violencia de género.

Datos de 2009 señalan que 153 mujeres fueron incluidas en el cupo específico para procedimientos de adjudicación de vivienda en régimen de alquiler (procedimiento ordinario), de las que un 3,9% resultaron adjudicatarias; y 16 mujeres fueron beneficiarias de adjudicación directa de vivienda en régimen de arrendamiento (Programa de Vivienda Vacía).

Otro dato a destacar es el descenso significativo del número de solicitudes de vivienda por parte de mujeres que declaran ser víctimas de violencia (114 en 2006 frente a 59 en 2008). También ha descendido el porcentaje de mujeres a quienes se les reconoce su condición de víctimas de violencia (del 64,91% en 2006 al 38,98% en 2009).

## 4.3.7

- **Porcentaje de mujeres que participan en los distintos espacios de participación ciudadana promovidos desde la Administración Pública Vasca.**

El mapa de experiencias participativas realizado por Ajángiz en 2008 (Colectivo Parte Hartuz), analizó la participación de las mujeres en diferentes procesos o mecanismos de los municipios de la CAE. Según este estudio, no existen datos en la mitad de los casos registrados y, cuando los hay, estos corroboran que la presencia de las mujeres es inferior al 50% en tres de cada cuatro mecanismos y experiencias de participación; se sitúa entre el 50 y 75% en los foros y los talleres de las Agendas Locales 21; y supera el 75% cuando se trata de Consejos o Comisiones de igualdad.

- **Número de entidades creadas durante el periodo de vigencia del IV Plan con el fin de favorecer la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales.**

Durante el período de vigencia del IV Plan se tiene constancia de que 15 ayuntamientos han creado espacios de participación vinculados a la igualdad de mujeres y hombres. Son espacios donde participan sólo mujeres o mixtos. De las tres Diputaciones, la de Alava y Gipuzkoa han creado esta estructura en 2010 (participación mixta) y 2008 (participación sólo de mujeres), respectivamente.

En cuanto a la Ley de Creación del Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad, concebido con un espacio de participación para todas las mujeres de la CAE, según consta en la página web de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, su anteproyecto de Ley está en fase de informe y dictamen para su posterior aprobación como proyecto de Ley por el Consejo de Gobierno y su remisión al Parlamento Vasco a los efectos de su oportuna tramitación.

- **Número de nuevas asociaciones de mujeres constituidas y cuya finalidad es la igualdad de mujeres y hombres.**

El análisis comparativo de dos estudios realizados en 2002 y en 2009, indica que se ha producido un incremento significativo en el número de asociaciones de mujeres que autodefinen su área de actuación -Reflexión Feminista-; han pasado del 12,2% (19 asociaciones de 156) al 28,2% (46 asociaciones de 163).

- **Número de nuevas asociaciones constituidas por hombres y cuya finalidad es la igualdad de mujeres y hombres.**

Desde 2005 se observa la creación de diferentes grupos formales e informales de hombres en diversos municipios que trabajan a favor de la igualdad y contra la violencia machista (Arrasate, Bilbao, Ermua, Hernani, Irún, Laudio, Santurtzi, Tolosa y Vitoria-Gasteiz), así como la creación de una red de trabajo de grupos de hombres organizados y de hombres individuales, Gizon Sarea.

- **Crear herramientas que faciliten un cambio de la organización social hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

No se dispone de datos relacionados con estos objetivos.

- **Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad.**

No se dispone de datos relacionados con estos objetivos.

- **Impulsar y mejorar la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres.**

Un instrumento fundamental en la coordinación interinstitucional en la lucha contra la violencia hacia las mujeres han sido los dos Acuerdos Interinstitucionales para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de la violencia sexual.

En la coordinación intermunicipal en materia de violencia contra las mujeres Berdinsarea (Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia impulsada durante el período de vigencia del IV Plan por Eudel y Emakunde) ha tenido un papel clave, fundamentalmente en relación a los diagnósticos y puesta en marcha de los protocolos locales; como en el diseño y ejecución de campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en general o a grupos específicos, varones en general o las mujeres jóvenes.

- **Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.**

En los cuatro años de vigencia del IV Plan se han llevado a cabo 67 actuaciones de sensibilización con el objetivo de erradicar la violencia, en su mayoría en torno al 25 de noviembre, día internacional por la erradicación de la violencia contra las mujeres.

## VALORACIÓN GENERAL

# 4.4

Los datos que se exponen en este último apartado de conclusiones permiten comprobar que en algunos casos, como efecto de los esfuerzos destinados por parte de las instituciones públicas de los tres niveles de la Administración Vasca, se han producido avances importantes; en muchos otros, sin embargo, es necesario hacer mucho más para mejorar las oportunidades, condiciones y posiciones de las mujeres.

El relevante número de actuaciones realizadas en el ámbito cultural y deportivo continúa sin tener un efecto positivo en la presencia de mujeres como creadoras culturales y artísticas, o como gestoras de estos ámbitos. Tampoco ha conseguido reducir la segregación generizada que existe en el deporte, incrementar la presencia de las mujeres en el deporte federado o en sus espacios de toma de decisiones. Los desequilibrios observados en

los programas y objetivos de estos ámbitos, en cuanto a actuaciones desarrolladas y recursos económicos destinados puede explicar en buena parte el estancamiento que se observa en el ámbito cultural y deportivo.

Aún no disponiendo de datos que permitan conocer la presencia de las mujeres en los medios de comunicación, el escaso número de actuaciones llevadas a cabo durante estos cuatro años y en planes anteriores nos hacen pensar que la situación no debe ser muy diferente al del resto de los ámbitos.

Las mejoras de las mujeres en cuanto a salud reproductiva son muy importantes, pero quizá un reto clave es promover la Educación afectivo-sexual en todas las etapas de educación obligatoria para reducir las IVEs, el uso de la píldora post-coital, el riesgo de contraer VIH y enfermedades de transmisión sexual, y por supuesto, aprender a vivir una sexualidad saludable (mental y físicamente), así como a establecer unas relaciones afectivo-sexuales equitativas, respetuosas y responsables.

También se han visto avances importantes en la presencia equilibrada de las mujeres en los espacios de decisión de las Instituciones Públicas (sobretudo en los más visibles para la ciudadanía) pero apenas se han producido mejoras en su presencia en las organizaciones privadas.

Todavía queda mucho por hacer para equiparar la presencia de mujeres y hombres en estudios y puestos de trabajo técnicos; en investigación, sobretudo de carácter técnico e innovador.

El incremento de estudios de mujeres y de género, así como los estudios ofertados en esta materia, están contribuyendo a la generación de conocimiento no sexista y a visibilizar la aportación de las mujeres a las distintas disciplinas y saberes. Sin menospreciar el impulso que desde las instituciones, fundamentalmente Emakunde, han hecho y están haciendo, también es necesario poner negro sobre blanco el esfuerzo e interés de muchas investigadoras y docentes que a lo largo de los años, a pesar de la frecuente falta de apoyo y valoración, para contribuir a incrementar el conocimiento no sexista. Dicho esto, es necesario insistir y subrayar la necesidad de que desde diferentes ámbitos se promuevan más actuaciones que incentiven este tipo de estudios e investigaciones. Además de generar conocimiento no sexista, es fundamental y clave para provocar un cambio en las nuevas generaciones que desde todas las etapas de la educación se visibilice la aportación de las mujeres y favorezca el análisis crítico de la realidad que permita, entre otras cosas, poder entender el origen de las desigualdades y discriminaciones que experimentan las mujeres en nuestra sociedad en particular y en el mundo en general.

Si bien el desempleo entre las mujeres ha descendido notablemente en la última década, las condiciones de trabajo continúan siendo tan precarias como antes, afectando sobremanera a las mujeres empleadas del hogar y que trabajan en el cuidado de personas (fundamentalmente en el entorno doméstico-privado). Lo que sin duda alguna esto guarda una estrecha relación con la brecha salarial existente entre mujeres y hombres.

Las actuaciones en materia de acoso sexista y sexual en el ámbito laboral son todavía una asignatura pendiente, a pesar de existir marcos normativos que pueden favorecer intervenciones en esta materia.

En el ámbito de la conciliación están muy claros los avances en disponibilidad de recursos (escuelas infantiles, comedores escolares, transporte escolar, ayudas a la reducción de jornada laboral y a la excedencia, etc.), pero ¿qué sucede con la corresponsabilidad?, todavía después de 30 años de políticas de igualdad, las mujeres continúan aportando más tiempo a este trabajo; trabajo por otra parte no reconocido social ni individualmente, a pesar de

su inestimable aportación al PIB de la comunidad y al mantenimiento y calidad de la vida de las personas. Sin duda alguna, se tendrán que poner en marcha actuaciones más intensas y continuadas en el tiempo para que puedan observarse cambios en el sentido deseado.

En materia de violencia contra las mujeres, la disponibilidad de recursos que actualmente existen para mejorar la atención de estas mujeres son importantes, lo que es probable haya contribuido a mejorar la calidad de los servicios y recursos ofertados, pero también se observa una gran laguna en lo que a prevención primaria se refiere (aún reconociendo las bondades de algunos de los programas que se han puesto en marcha, por ejemplo en el ámbito escolar). Expertas y expertos en esta materia insisten sobremanera en diseñar programas preventivos que actúen en todas las etapas educativas, incluida la universitaria, si queremos ver reducidos los casos de violencia sexista y machista, entre la juventud y personas adultas.

En relación a los objetivos de medio ambiente, fundamentalmente a los de participación de las mujeres en espacios relacionados con la Agenda 21, los resultados son bastante positivos, lo que sin duda alguna, refleja el interés y esfuerzo que durante años vienen mostrando los organismos responsables en la materia por incorporar la perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas en el ámbito local.

En urbanismo, son destacables las distintas experiencias que desde algunos ayuntamientos se han promovido con el fin de incrementar la seguridad percibida de las mujeres.

Que el transporte público ha mejorado, fundamentalmente en las zonas urbanas e industriales, no tenemos la menor duda; y es muy probable que haya tenido un efecto positivo, intencionado o no, sobre las posibilidades de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Pero ¿cuál es la situación de las zonas rurales?, ¿qué dificultades tienen las mujeres y los hombres de esas zonas para conciliar estos tres ámbitos?; es muy probable que las mujeres, mayores en su mayoría, lo tengan mucho más difícil que los varones, si se tiene en cuenta que el porcentaje de éstas con carnet de conducir y coche es muchísimo menor, lo que les sitúa en una posición de mayor dependencia y aislamiento.

En relación a los colectivos de mujeres con problemas de adicción, o que están en privación de libertad, es necesario llevar a cabo estudios que evidencien el enorme sesgo androcéntrico que contienen los recursos y servicios de que disponen con el fin de adecuarlos a sus intereses y necesidades y eliminar las desigualdades que en cuanto a oportunidades tienen con respecto a los hombres que se encuentran en su misma situación.

También queremos llamar la atención sobre el colectivo de mujeres que ejercen la prostitución; los cambios sucedidos en las condiciones en las que ejercen esta actividad las coloca en una situación y posición de gran vulnerabilidad frente al VIH, a enfermedades de transmisión sexual, al maltrato psicológico y físico, a las agresiones sexuales y al abuso en cuanto a condiciones laborales.

Por último queremos subrayar los importantes avances producidos en lo que se refiere a estructuras y recursos (humanos, económicos...) dirigidos a impulsar el mainstreaming dentro de la Administración Pública Vasca. Este hecho conlleva, también, una gran responsabilidad para el aprovechamiento de estos esfuerzos que desde distintos espacios (institucionales y sociales, fundamentalmente el del movimiento feminista) se han realizado para llegar a este punto. Además, supone un gran reto como es la incorporación de la perspectiva de género en las líneas políticas, programas y proyectos de todos los ámbitos de intervención.



## **ANEXO:**

**CUESTIONARIOS Y MATERIAL  
UTILIZADO EN LA EVALUACIÓN  
DEL “IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV:  
DIRECTRICES VIII LEGISLATURA”**





## CUESTIONARIOS DE LA EVALUACIÓN

# A.1

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR ACCIONES DE CONOCIMIENTO\*

## A.1.1

- ORGANISMO QUE ENVÍA EL CUESTIONARIO: .....
- PERSONA Y TELÉFONO DE CONTACTO: .....
- CORREO ELECTRÓNICO: .....

### **P.01** DESCRIBA LO MÁS EXACTAMENTE POSIBLE LA ACTUACIÓN REALIZADA:

.....

.....

.....

### **P.02** INDIQUE EL ÁREA DEL IV PLAN A QUE CORRESPONDE (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):

- 1. Medidas para implementar el IV Plan
- 2. Área de Servicios Generales para la Igualdad
- 3. Área de Cultura
- 4. Área de Educación
- 5. Área de Trabajo
- 6. Área de Inclusión Social
- 7. Área de Salud
- 8. Área de Urbanismo y Medio Ambiente

---

\* Se refiere a todas aquellas acciones destinadas a incrementar el conocimiento en un determinado tema, como por ejemplo investigaciones, estudios y análisis de todo tipo.

**P.03 ¿SE CORRESPONDE LA ACTIVIDAD REALIZADA CON ALGUNA DE LAS ACCIONES RECOMENDADAS EN EL IV PLAN (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Sí (poner el código de identificación):
- 2. No (cumplimente los datos del siguiente cuadro):

| EJE                               | Programa N° | Objetivo N° |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Mainstreaming                     |             |             |
| Empoderamiento                    |             |             |
| Conciliación y Corresponsabilidad |             |             |
| Violencia contra las Mujeres      |             |             |

**P.04 NOMBRE DEL ORGANISMO/S QUE HA/N IMPULSADO LA ACTUACIÓN:**

- GOBIERNO VASCO** **VICECONSEJERÍA**

  - 1. Departamento/s del Gobierno Vasco: .....
  - .....
  - .....
  - .....
  - 2. Organismo Autónomo: .....
  - .....
  - .....
  - .....
  - 3. Sociedad Pública: .....
  - .....
  - .....
  - .....
  - 4. Otro Organismo del Gobierno Vasco: .....
  - .....
  - .....
  - .....
  
- DIPUTACIONES FORALES** **DEPARTAMENTO**

  - 1. Diputación Foral de Araba: .....
  - .....
  - .....

**sigue P.04**

- 2. Diputación Foral de Bizkaia: .....
- .....
- .....
- 3. Diputación Foral de Gipuzkoa: .....
- .....
- .....

| • AYUNTAMIENTOS                       | MUNICIPIO | ÁREA  |
|---------------------------------------|-----------|-------|
| <input type="checkbox"/> 1. Araba:    | .....     | ..... |
|                                       | .....     | ..... |
|                                       | .....     | ..... |
| <input type="checkbox"/> 2. Bizkaia:  | .....     | ..... |
|                                       | .....     | ..... |
|                                       | .....     | ..... |
| <input type="checkbox"/> 3. Gipuzkoa: | .....     | ..... |
|                                       | .....     | ..... |
|                                       | .....     | ..... |
| <input type="checkbox"/> 4. Eudel:    | .....     | ..... |
|                                       | .....     | ..... |
|                                       | .....     | ..... |

- ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN AUTONÓMICA
  - 1. Comisión Interdepartamental del Gobierno
  - 2. Comisión Interinstitucional
  - 3. Comisión Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

**P.05 INDIQUE, POR FAVOR, EL COSTE DE LA ACTIVIDAD:**

Cantidad proveniente de su Institución: ..... Euros

Cantidad proveniente de un Organismo europeo y/o estatal: ..... Euros

**P.06** CUANDO LA ACTUACIÓN HAYA CONSISTIDO EN REALIZAR UN DIAGNÓSTICO PARA CONOCER LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN UNO O VARIOS ÁMBITOS, INDIQUE LAS ACTUACIONES DERIVADAS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL MISMO:

.....

.....

.....

.....

.....

## A.1.2

- ORGANISMO QUE ENVÍA EL CUESTIONARIO: .....
- PERSONA Y TELÉFONO DE CONTACTO: .....
- CORREO ELECTRÓNICO: .....

**P.01 DESCRIBA LO MÁS EXACTAMENTE POSIBLE LA ACTUACIÓN REALIZADA (POR FAVOR, ANEXE ALGÚN DOCUMENTO QUE ACREDITE DICHA ACTUACIÓN):**

.....  
 .....  
 .....

**P.02 INDIQUE EL ÁREA DEL IV PLAN A QUE CORRESPONDE (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Medidas para implementar el IV Plan
- 2. Área de Servicios Generales para la Igualdad
- 3. Área de Cultura
- 4. Área de Educación
- 5. Área de Trabajo
- 6. Área de Inclusión Social
- 7. Área de Salud
- 8. Área de Urbanismo y Medio Ambiente

**P.03 ¿SE CORRESPONDE LA ACTIVIDAD REALIZADA CON ALGUNA DE LAS ACCIONES RECOMENDADAS EN EL IV PLAN (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Sí (poner el código de identificación):
- 2. No (cumplimente los datos del siguiente cuadro):

| EJE                               | Programa N° | Objetivo N° |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Mainstreaming                     |             |             |
| Empoderamiento                    |             |             |
| Conciliación y Corresponsabilidad |             |             |
| Violencia contra las Mujeres      |             |             |

\* Incluye todas aquellas actuaciones destinadas a informar, comunicar y/o concienciar a un determinado colectivo o conjunto de colectivos, como por ejemplo realización de campañas, procesos de participación, conferencias, jornadas y congresos.

## P.04 NOMBRE DEL ORGANISMO/S QUE HA/N IMPULSADO LA ACTUACIÓN:

- **GOBIERNO VASCO** **VICECONSEJERÍA**
    - 1. Departamento/s del Gobierno Vasco: .....
    - .....
    - .....
    - .....
  
  - 2. Organismo Autónomo: .....
  - .....
  - .....
- 
- **DIPUTACIONES FORALES** **DEPARTAMENTO**
    - 1. Diputación Foral de Araba: .....
    - .....
    - .....
  
  - 2. Diputación Foral de Bizkaia: .....
  - .....
  - .....
- 
- **AYUNTAMIENTOS** **MUNICIPIO** **ÁREA**
    - 1. Araba: .....
    - .....
    - .....

**sigue P.04**

2. Bizkaia: .....

.....

.....

3. Gipuzkoa: .....

.....

.....

4. Eudel: .....

.....

.....

• **ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN AUTONÓMICA**

- 1. Comisión Interdepartamental del Gobierno
- 2. Comisión Interinstitucional
- 3. Comisión Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

**P.05** **INDIQUE, POR FAVOR, EL COSTE DE LA ACTIVIDAD:**

Cantidad proveniente de su Institución: ..... Euros

Cantidad proveniente de un Organismo europeo y/o estatal: ..... Euros

**P.06** **INDIQUE EL/LOS COLECTIVO/S ESPECÍFICOS A QUIENES SE HA DIRIGIDO, ESPECÍFICAMENTE, LA ACTIVIDAD REALIZADA. UTILICE POR FAVOR LOS CÓDIGOS QUE APARECEN EN EL ANEXO SOBRE COLECTIVOS.**

.....

.....

.....

**P.07** **¿SE HAN REALIZADO ALGÚN TIPO DE ADECUACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA EN ATENCIÓN A COLECTIVOS CON CARACTERÍSTICAS ESPECIALES (EMIGRANTES, DISCAPACIDADES, ETC.)?**

- 1. Sí (especificar a qué colectivo/s) .....
- 2. No

**P.08 A LA HORA DE DISEÑAR Y ORGANIZAR LA ACTIVIDAD, ¿SE HAN CONTEMPLADO MEDIDAS QUE PERMITAN CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS A QUIENES SE DIRIGE DICHA ACTIVIDAD?**

1. Sí (especificar qué tipo de medidas).....
2. No

**P.09 CUANDO LA ACTIVIDAD LO PERMITA (CONFERENCIAS, JORNADAS...), INDIQUE EL NÚMERO DE MUJERES Y DE HOMBRES DE CADA UNO DE ESTOS COLECTIVOS QUE HA PARTICIPADO EN LA ACTIVIDAD REALIZADA:**

| COLECTIVOS  | Nº DE MUJERES | Nº DE HOMBRES |
|---|---------------|---------------|
| Responsables políticas/os de la Administración General                        |               |               |
| Responsables políticas/os de la Administración Foral                          |               |               |
| Responsables políticas/os de la Administración Local                          |               |               |
| Profesionales de la Administración General con responsabilidad técnica        |               |               |
| Profesionales de la Administración Foral con responsabilidad técnica          |               |               |
| Profesionales de la Administración Local con responsabilidad técnica          |               |               |
| Profesionales del ámbito del Empleo y la Formación                            |               |               |
| Profesionales de la Salud Laboral   |               |               |
| Profesionales del Derecho   |               |               |
| Profesionales de las Instituciones Penitenciarias                             |               |               |
| Profesionales de las Policías   |               |               |
| Profesionales de los Centros y Servicios Educativos                           |               |               |
| Profesionales de los Servicios Sanitarios                                     |               |               |
| Profesionales del ámbito Cultural   |               |               |
| Profesionales de los Servicios Sociales                                       |               |               |
| Profesionales del ámbito de la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres |               |               |
| Mujeres en riesgo de discriminación múltiple y/o exclusión social             |               |               |
| Sociedad vasca en general   |               |               |
| Asociaciones y Organizaciones   |               |               |
| Grupos de fuera de la CAE   |               |               |
| Otros   |               |               |

**P.10 CUANDO LA ACTIVIDAD LO PERMITA, INDIQUE LA DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD REALIZADA (Nº HORAS): .....**



## **A.1.3**

- ORGANISMO QUE ENVÍA EL CUESTIONARIO: .....
- PERSONA Y TELÉFONO DE CONTACTO: .....
- CORREO ELECTRÓNICO: .....

**P.01 DESCRIBA LO MÁS EXACTAMENTE POSIBLE LA ACTUACIÓN REALIZADA (POR FAVOR, ANEXE ALGÚN DOCUMENTO QUE ACREDITE DICHA ACTUACIÓN):**

.....  
.....  
.....

**P.02 INDIQUE EL ÁREA DEL IV PLAN A QUE CORRESPONDE (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Medidas para implementar el IV Plan
- 2. Área de Servicios Generales para la Igualdad
- 3. Área de Cultura
- 4. Área de Educación
- 5. Área de Trabajo
- 6. Área de Inclusión Social
- 7. Área de Salud
- 8. Área de Urbanismo y Medio Ambiente

**P.03 ¿SE CORRESPONDE LA ACTIVIDAD REALIZADA CON ALGUNA DE LAS ACCIONES RECOMENDADAS EN EL IV PLAN (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Sí (poner el código de identificación):
- 2. No (cumplimente los datos del siguiente cuadro):

| EJE                               | Programa N° | Objetivo N° |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Mainstreaming                     |             |             |
| Empoderamiento                    |             |             |
| Conciliación y Corresponsabilidad |             |             |
| Violencia contra las Mujeres      |             |             |

\* Incluye todas aquellas actuaciones destinadas a capacitar y fomentar las habilidades para el diseño o cumplimiento de las políticas de igualdad de un colectivo o conjunto de colectivos.

## P.04 NOMBRE DEL ORGANISMO/S QUE HA/N IMPULSADO LA ACTUACIÓN:

- **GOBIERNO VASCO** **VICECONSEJERÍA**
  - 1. Departamento/s del Gobierno Vasco: .....
  - .....
  - .....
  - 2. Organismo Autónomo: .....
  - .....
  - .....
  - 3. Sociedad Pública: .....
  - .....
  - .....
  - 4. Otro Organismo del Gobierno Vasco: .....
  - .....
  - .....
  
- **DIPUTACIONES FORALES** **DEPARTAMENTO**
  - 1. Diputación Foral de Araba: .....
  - .....
  - .....
  - 2. Diputación Foral de Bizkaia: .....
  - .....
  - .....
  - 3. Diputación Foral de Gipuzkoa: .....
  - .....
  - .....
  
- **AYUNTAMIENTOS** **MUNICIPIO** **ÁREA**
  - 1. Araba: .....
  - .....
  - .....

**sigue P.04**

2. Bizkaia: .....

.....

.....

3. Gipuzkoa: .....

.....

.....

4. Eudel: .....

.....

.....

• **ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN AUTONÓMICA**

- 1. Comisión Interdepartamental del Gobierno
- 2. Comisión Interinstitucional
- 3. Comisión Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

**P.05** **INDIQUE, POR FAVOR, EL COSTE DE LA ACTIVIDAD:**

Cantidad proveniente de su Institución: ..... Euros

Cantidad proveniente de un Organismo europeo y/o estatal: ..... Euros

**P.06** **INDIQUE EL/LOS COLECTIVO/S ESPECÍFICOS A QUIENES SE HA DIRIGIDO, ESPECÍFICAMENTE, LA ACTIVIDAD REALIZADA. UTILICE POR FAVOR LOS CÓDIGOS QUE APARECEN EN EL ANEXO SOBRE COLECTIVOS.**

.....

.....

.....

**P.07** **¿SE HAN REALIZADO ALGÚN TIPO DE ADECUACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA EN ATENCIÓN A COLECTIVOS CON CARACTERÍSTICAS ESPECIALES (EMIGRANTES, DISCAPACIDADES, ETC.)?**

- 1. Sí (especificar a qué colectivo/s .....
- 2. No

**P.08 A LA HORA DE DISEÑAR Y ORGANIZAR LA ACTIVIDAD, ¿SE HAN CONTEMPLADO MEDIDAS QUE PERMITAN CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS A QUIENES SE DIRIGE DICHA ACTIVIDAD?**

1. Sí (especificar qué tipo de medidas).....
2. No

**P.09 INDIQUE EL NÚMERO DE MUJERES Y DE HOMBRES DE CADA UNO DE ESTOS COLECTIVOS QUE HA PARTICIPADO EN LA ACTIVIDAD FORMATIVA REALIZADA:**

| COLECTIVOS  | Nº DE MUJERES | Nº DE HOMBRES |
|---|---------------|---------------|
| Responsables políticas/os de la Administración General                        |               |               |
| Responsables políticas/os de la Administración Foral                          |               |               |
| Responsables políticas/os de la Administración Local                          |               |               |
| Profesionales de la Administración General con responsabilidad técnica        |               |               |
| Profesionales de la Administración Foral con responsabilidad técnica          |               |               |
| Profesionales de la Administración Local con responsabilidad técnica          |               |               |
| Profesionales del ámbito del Empleo y la Formación                            |               |               |
| Profesionales de la Salud Laboral   |               |               |
| Profesionales del Derecho   |               |               |
| Profesionales de las Instituciones Penitenciarias                             |               |               |
| Profesionales de las Policías   |               |               |
| Profesionales de los Centros y Servicios Educativos                           |               |               |
| Profesionales de los Servicios Sanitarios                                     |               |               |
| Profesionales del ámbito Cultural   |               |               |
| Profesionales de los Servicios Sociales                                       |               |               |
| Profesionales del ámbito de la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres |               |               |
| Mujeres en riesgo de discriminación múltiple y/o exclusión social             |               |               |
| Sociedad vasca en general   |               |               |
| Asociaciones y Organizaciones   |               |               |
| Grupos de fuera de la CAE   |               |               |
| Otros   |               |               |

**P.10 DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD REALIZADA (Nº HORAS): .....**

- ORGANISMO QUE ENVÍA EL CUESTIONARIO: .....
- PERSONA Y TELÉFONO DE CONTACTO: .....
- CORREO ELECTRÓNICO: .....

**P.01 DESCRIBA LO MÁS EXACTAMENTE POSIBLE LA ACTUACIÓN REALIZADA (POR FAVOR, ANEXE ALGÚN DOCUMENTO QUE ACREDITE DICHA ACTUACIÓN):**

.....  
 .....  
 .....

**P.02 INDIQUE EL ÁREA DEL IV PLAN A QUE CORRESPONDE (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Medidas para implementar el IV Plan
- 2. Área de Servicios Generales para la Igualdad
- 3. Área de Cultura
- 4. Área de Educación
- 5. Área de Trabajo
- 6. Área de Inclusión Social
- 7. Área de Salud
- 8. Área de Urbanismo y Medio Ambiente

**P.03 ¿SE CORRESPONDE LA ACTIVIDAD REALIZADA CON ALGUNA DE LAS ACCIONES RECOMENDADAS EN EL IV PLAN (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Sí (poner el código de identificación): .....
- 2. No (cumplimente los datos del siguiente cuadro):

| EJE                               | Programa N° | Objetivo N° |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Mainstreaming                     |             |             |
| Empoderamiento                    |             |             |
| Conciliación y Corresponsabilidad |             |             |
| Violencia contra las Mujeres      |             |             |

\* Incluye todas aquellas actuaciones destinadas a incrementar la cantidad de recursos humanos, económicos, de infraestructura o de cualquier otro tipo que favorezcan la consecución del objetivo de la igualdad y la cantidad de servicios –de información, asesoramiento, apoyo– dedicados al mismo fin.

## P.04 NOMBRE DEL ORGANISMO/S QUE HA/N IMPULSADO LA ACTUACIÓN:

- **GOBIERNO VASCO** **VICECONSEJERÍA**
    - 1. Departamento/s del Gobierno Vasco: .....
    - .....
    - .....
    - .....
  
  - 2. Organismo Autónomo: .....
  - .....
  - .....
- 
- **DIPUTACIONES FORALES** **DEPARTAMENTO**
    - 1. Diputación Foral de Araba: .....
    - .....
    - .....
  
  - 2. Diputación Foral de Bizkaia: .....
  - .....
  - .....
- 
- **AYUNTAMIENTOS** **MUNICIPIO** **ÁREA**
    - 1. Araba: .....
    - .....
    - .....

**sigue P.04**

2. Bizkaia: .....

.....

.....

3. Gipuzkoa: .....

.....

.....

4. Eudel: .....

.....

.....

- **ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN AUTONÓMICA**
  - 1. Comisión Interdepartamental del Gobierno
  - 2. Comisión Interinstitucional
  - 3. Comisión Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

**P.05** **INDIQUE, POR FAVOR, EL COSTE DE LA ACTIVIDAD:**

Cantidad proveniente de su Institución: ..... Euros

Cantidad proveniente de un Organismo europeo y/o estatal: ..... Euros

**P.06** **INDIQUE EL/LOS COLECTIVO/S ESPECÍFICOS A QUIENES SE HA DIRIGIDO, ESPECÍFICAMENTE, LA ACTIVIDAD REALIZADA. UTILICE POR FAVOR LOS CÓDIGOS QUE APARECEN EN EL ANEXO SOBRE COLECTIVOS.**

.....

.....

.....

**P.07** **¿SE HAN REALIZADO ALGÚN TIPO DE ADECUACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA EN ATENCIÓN A COLECTIVOS CON CARACTERÍSTICAS ESPECIALES (EMIGRANTES, DISCAPACIDADES, ETC.)?**

- 1. Sí (especificar a qué colectivo/s .....
- 2. No

**P.08 A LA HORA DE DISEÑAR Y ORGANIZAR LA ACTIVIDAD, ¿SE HAN CONTEMPLADO MEDIDAS QUE PERMITAN CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS A QUIENES SE DIRIGE DICHA ACTIVIDAD?**

1. Sí (especificar qué tipo de medidas).....
2. No

**P.09 CUANDO EL RECURSO O SERVICIO SOBRE EL QUE SE INFORMA LO PERMITA, INDIQUE EL NÚMERO DE MUJERES Y DE HOMBRES DE CADA UNO DE ESTOS COLECTIVOS BENEFICIARIOS DIRECTOS DEL MISMO:**

| COLECTIVOS  | Nº DE MUJERES | Nº DE HOMBRES |
|---|---------------|---------------|
| Profesionales de la Administración General con responsabilidad técnica        |               |               |
| Profesionales de la Administración Foral con responsabilidad técnica          |               |               |
| Profesionales de la Administración Local con responsabilidad técnica          |               |               |
| Profesionales del ámbito del Empleo y la Formación                            |               |               |
| Profesionales de la Salud Laboral   |               |               |
| Profesionales del Derecho   |               |               |
| Profesionales de las Instituciones Penitenciarias                             |               |               |
| Profesionales de las Policías   |               |               |
| Profesionales de los Centros y Servicios Educativos                           |               |               |
| Profesionales de los Servicios Sanitarios                                     |               |               |
| Profesionales del ámbito Cultural   |               |               |
| Profesionales de los Medios de Comunicación                                   |               |               |
| Profesionales de los Servicios Sociales                                       |               |               |
| Profesionales del ámbito de la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres |               |               |
| Mujeres en riesgo de discriminación múltiple y/o exclusión social             |               |               |
| Infancia  |               |               |
| Juventud  |               |               |
| Tercera Edad  |               |               |
| Sociedad vasca en general   |               |               |
| Asociaciones y Organizaciones   |               |               |
| Grupos de fuera de la CAE   |               |               |
| Otros   |               |               |



## P.10

**¿ANTES DE DISEÑAR Y ORGANIZAR EL RECURSO O SERVICIO SOBRE EL QUE ESTÁ INFORMANDO SE LLEVÓ A CABO UN DIAGNÓSTICO UTILIZANDO EL GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS PARA ANALIZAR EL PROBLEMA O LA SITUACIÓN QUE SE QUIERE MODIFICAR O CORREGIR?**

1. Sí (describa, brevemente, en qué consistió y cuándo se llevó a cabo): .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. No. Indique por qué se tomó tal decisión: .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. Otra (especificar): .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- ORGANISMO QUE ENVÍA EL CUESTIONARIO: .....
- PERSONA Y TELÉFONO DE CONTACTO: .....
- CORREO ELECTRÓNICO: .....

**P.01 DESCRIBA LO MÁS EXACTAMENTE POSIBLE LA ACTUACIÓN REALIZADA (POR FAVOR, ANEXE ALGÚN DOCUMENTO QUE ACREDITE DICHA ACTUACIÓN):**

.....  
.....  
.....

**P.02 INDIQUE EL ÁREA DEL IV PLAN A QUE CORRESPONDE (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Medidas para implementar el IV Plan
- 2. Área de Servicios Generales para la Igualdad
- 3. Área de Cultura
- 4. Área de Educación
- 5. Área de Trabajo
- 6. Área de Inclusión Social
- 7. Área de Salud
- 8. Área de Urbanismo y Medio Ambiente

**P.03 ¿SE CORRESPONDE LA ACTIVIDAD REALIZADA CON ALGUNA DE LAS ACCIONES RECOMENDADAS EN EL IV PLAN (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Sí (poner el código de identificación):
- 2. No (cumplimente los datos del siguiente cuadro):

| EJE                               | Programa N° | Objetivo N° |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Mainstreaming                     |             |             |
| Empoderamiento                    |             |             |
| Conciliación y Corresponsabilidad |             |             |
| Violencia contra las Mujeres      |             |             |

\* Incluye la creación o adaptación de cualquier tipo de normativa que favorezca la igualdad.

## P.04 NOMBRE DEL ORGANISMO/S QUE HA/N IMPULSADO LA ACTUACIÓN:

- **GOBIERNO VASCO** **VICECONSEJERÍA**
    - 1. Departamento/s del Gobierno Vasco: .....
    - .....
    - .....
    - .....
  - 2. Organismo Autónomo: .....
  - .....
  - .....
- 
- **DIPUTACIONES FORALES** **DEPARTAMENTO**
    - 1. Diputación Foral de Araba: .....
    - .....
    - .....
  - 2. Diputación Foral de Bizkaia: .....
  - .....
  - .....
3. Diputación Foral de Gipuzkoa: .....
- .....
- .....
- 
- **AYUNTAMIENTOS** **MUNICIPIO** **ÁREA**
    - 1. Araba: .....
    - .....
    - .....

**sigue P.04**

- 2. Bizkaia: .....  
.....  
.....
- 3. Gipuzkoa: .....  
.....  
.....
- 4. Eudel: .....  
.....  
.....

• **ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN AUTONÓMICA**

- 1. Comisión Interdepartamental del Gobierno
- 2. Comisión Interinstitucional
- 3. Comisión Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

**P.05** **INDIQUE, POR FAVOR, EL COSTE DE LA ACTIVIDAD:**

Cantidad proveniente de su Institución: ..... Euros

Cantidad proveniente de un Organismo europeo y/o estatal: ..... Euros

**P.06** **¿ANTES DE ELABORAR LA NORMA O ACTUACIÓN SOBRE LA QUE SE INFORMA, SE LLEVÓ A CABO UN DIAGNÓSTICO UTILIZANDO EL GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS PARA ANALIZAR EL PROBLEMA O LA SITUACIÓN QUE SE QUIERE MODIFICAR O CORREGIR?**

- 1. Sí (describa, brevemente, en qué consistió y cuándo se llevó a cabo):

.....  
.....  
.....

- 2. No. Indique por qué se tomó tal decisión:

.....  
.....  
.....

sigue P.06  3. Otra (especificar):

.....  
.....  
.....

**P.07** CUANDO SEA PERTINENTE, INDIQUE SI SE HA REALIZADO UNA EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO DE LA NORMA SEÑALADA:

- 1. Sí
- 2. No

**P.08** LA REALIZACIÓN DE DICHA EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO, ¿HA SUPUESTO LA INTRODUCCIÓN DE MODIFICACIONES CORRECTORAS EN LA NORMA EVALUADA?

- 1. Sí
- 2. No

**P.09** SI LA RESPUESTA ANTERIOR ES SÍ, INDIQUE QUÉ TIPO DE MODIFICACIONES SE HAN REALIZADO:

.....  
.....  
.....  
.....

**P.10** CUANDO LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN REALIZADA LO PERMITAN, SEÑALE EL NÚMERO DE MUJERES, DE HOMBRES O DE ENTIDADES QUE SE HAN BENEFICIADO DIRECTAMENTE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACTUACIÓN SEÑALADA:

- 1. N° de mujeres: .....
- 2. N° de hombres: .....
- 3. N° de entidades: .....

- ORGANISMO QUE ENVÍA EL CUESTIONARIO: .....
- PERSONA Y TELÉFONO DE CONTACTO: .....
- CORREO ELECTRÓNICO: .....

**P.01 DESCRIBA LO MÁS EXACTAMENTE POSIBLE LA ACTUACIÓN REALIZADA (POR FAVOR, ANEXE ALGÚN DOCUMENTO QUE ACREDITE DICHA ACTUACIÓN):**

.....  
.....  
.....

**P.02 INDIQUE EL ÁREA DEL IV PLAN A QUE CORRESPONDE (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Medidas para implementar el IV Plan
- 2. Área de Servicios Generales para la Igualdad
- 3. Área de Cultura
- 4. Área de Educación
- 5. Área de Trabajo
- 6. Área de Inclusión Social
- 7. Área de Salud
- 8. Área de Urbanismo y Medio Ambiente

**P.03 ¿SE CORRESPONDE LA ACTIVIDAD REALIZADA CON ALGUNA DE LAS ACCIONES RECOMENDADAS EN EL IV PLAN (VER MATERIAL PARA UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL IV PLAN):**

- 1. Sí (poner el código de identificación):
- 2. No (cumplimente los datos del siguiente cuadro):

| EJE                               | Programa N° | Objetivo N° |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Mainstreaming                     |             |             |
| Empoderamiento                    |             |             |
| Conciliación y Corresponsabilidad |             |             |
| Violencia contra las Mujeres      |             |             |

\* Incluye todas las acciones destinadas a analizar el grado de cumplimiento, o el éxito o fracaso, de una acción o norma, como por ejemplo, evaluaciones de proceso, de resultado o de impacto.

## P.04 NOMBRE DEL ORGANISMO/S QUE HA/N IMPULSADO LA ACTUACIÓN:

- **GOBIERNO VASCO** **VICECONSEJERÍA**
  - 1. Departamento/s del Gobierno Vasco: .....
  - .....
  - .....
  - 2. Organismo Autónomo: .....
  - .....
  - .....
  - 3. Sociedad Pública: .....
  - .....
  - .....
  - 4. Otro Organismo del Gobierno Vasco: .....
  - .....
  - .....
  
- **DIPUTACIONES FORALES** **DEPARTAMENTO**
  - 1. Diputación Foral de Araba: .....
  - .....
  - .....
  - 2. Diputación Foral de Bizkaia: .....
  - .....
  - .....
  - 3. Diputación Foral de Gipuzkoa: .....
  - .....
  - .....
  
- **AYUNTAMIENTOS** **MUNICIPIO** **ÁREA**
  - 1. Araba: .....
  - .....
  - .....

- sigue P.04**
- 2. Bizkaia: .....  
.....  
.....
  - 3. Gipuzkoa: .....  
.....  
.....
  - 4. Eudel: .....  
.....  
.....

• **ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN AUTONÓMICA**

- 1. Comisión Interdepartamental del Gobierno
- 2. Comisión Interinstitucional
- 3. Comisión Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

**P.05** **INDIQUE, POR FAVOR, EL COSTE DE LA ACTIVIDAD:**

Cantidad proveniente de su Institución: ..... Euros

Cantidad proveniente de un Organismo europeo y/o estatal: ..... Euros

**P.06** **LA EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO SOBRE EL QUE SE INFORMA HA SIDO LLEVADO A CABO POR:**

- 1. La propia Institución
- 2. Por una consultora o empresa
- 3. Por ambas
- 4. Otra (especificar cuál):

**P.07** **CUANDO LA ACTUACIÓN REALIZADA HAYA CONSISTIDO EN LA REALIZACIÓN DE UNA EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO, INDICAR SI DICHA EVALUACIÓN HA SUPUESTO LA INTRODUCCIÓN DE MODIFICACIONES CORRECTORAS EN LA NORMA EVALUADA.**

- 1. Sí
- 2. No



**P.08** SI LA RESPUESTA ANTERIOR ES SÍ, INDIQUE QUÉ TIPO DE MODIFICACIONES SE HAN INTRODUCIDO:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## EXTRACTO DE ACCIONES NECESARIAS Y RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD PLANTEADAS EN EL IV PLAN

# A.2

### MEDIDAS NECESARIAS

## A.2.1

### MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

| La consecución de los objetivos de las políticas de igualdad planteados en este documento requiere una serie de estructuras destinadas a posibilitar su implantación en el seno de los distintos niveles institucionales y a fomentar la coordinación de esfuerzos tanto entre los departamentos que componen la institución como de las instituciones entre sí |        |  |
|---|--------|--|
| ACCIONES NECESARIAS   |        |  |
| Herramienta   | ID     | Acción   |
| Servicios y recursos  | MO.0.1 | Creación de Unidades Administrativas para la Igualdad de mujeres y hombres en la Administración Autonómica, Foral y Local.   |
| Servicios y recursos  | MO.0.2 | Creación de estructuras de Coordinación Intrainstitucionales para la igualdad de mujeres y hombres (Comisión Interdepartamental, Órganos Forales de coordinación para la igualdad y Órganos Locales de coordinación para la igualdad). |
| Servicios y recursos  | MO.0.3 | Creación de estructuras de implantación Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres (Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres).  |
| Servicios y recursos  | MO.0.4 | Creación de estructuras de Implantación Social para la participación de las mujeres y del movimiento asociativo en las políticas públicas.   |

### ÁREA DE SERVICIOS GENERALES PARA LA IGUALDAD

El objeto de esta área es contribuir a la definición de los servicios que constituyen los requisitos básicos para el desarrollo institucional de las políticas de igualdad. En concreto el área aglutina los ámbitos de trabajo y los objetivos específicos de actuación recomendados para las personas responsables de las políticas de igualdad, que pueden agruparse en dos grandes bloques:

El primer ámbito de trabajo es crear condiciones dentro de la administración para el desarrollo de políticas de igualdad. Con el fin de que los distintos departamentos puedan implantar adecuadamente la perspectiva de género en el desempeño de su labor y trabajar para fomentar el empoderamiento, la corresponsabilidad y conciliación de la vida fami-

liar y laboral y la lucha contra la violencia contra las mujeres, es necesario que se ofrezcan una serie de servicios generales que les doten de apoyo, coordinación, formación y asesoría en el desarrollo de sus objetivos para la igualdad, así como los instrumentos y herramientas necesarios para ello.

El segundo gran ámbito de trabajo es realizar acciones directas dirigidas al tejido social, para incrementar el grado de interés, conocimiento, implicación y participación en la implantación, evaluación y reflexión sobre las políticas para la igualdad. Obviamente, este ámbito de trabajo no es óbice para que cada departamento desarrolle su propios procesos para fomentar la participación de las mujeres y las asociaciones de mujeres, antes bien al contrario, supone crear servicios e instrumentos de apoyo a esa relación entre los departamentos y el ámbito social, desarrollando los objetivos que quedan fuera del campo de actuación de otros ámbitos institucionales.

Ambos se desarrollan en cada uno de los ejes, tal y como se describe a continuación.

## EJE MAINSTREAMING

| <b>OBJETIVO M1:</b><br>Facultar a la organización para la integración de la perspectiva de género. |           |   |
|--|-----------|---|
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M1</b>   |
| Conocimiento   | M0.1.1    | Realizar un diagnóstico del grado de implantación de la perspectiva de género, la sensibilidad y la permeabilidad en los distintos departamentos a su implantación futura. Del diagnóstico se extraerán los déficit y las necesidades, es decir las medidas de capacitación general de la organización que es necesario implantar, priorizadas por orden de factibilidad y capacidad de impacto positivo. Este análisis se complementará con un análisis y captación de los recursos disponibles o potencialmente disponibles en los distintos niveles administrativos que servirán para el diseño, la implantación y el seguimiento de las acciones diseñadas. |
| Recursos y Servicios   | M0.1.2    | Coordinar e impulsar la implantación de la perspectiva de género, mediante el asesoramiento, apoyo e integración en las estructuras de coordinación de las políticas de igualdad a responsables de las políticas de: cooperación al desarrollo, juventud, euskera, medio ambiente, presidencia, contratación, servicios jurídicos, hacienda y cualquier otro plan o política transversal que se considere pertinente.   |

| <b>OBJETIVO M2:</b><br>Aumentar el grado de interés e implicación de la sociedad en políticas de igualdad. |           |  |
|--|-----------|--|
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M2</b>  |
| Sensibilización  | M0.2.1    | Incrementar los procesos de difusión de las políticas de igualdad mediante la realización de campañas de comunicación, la potenciación de la aparición de cuestiones relacionadas con la igualdad en los medios de comunicación (debates, magazines, informativos y noticias en prensa, radio y televisión), realización de conferencias, jornadas y congresos sobre los diagnósticos que impulsan las políticas de igualdad, publicación de boletines informativos... |
| Conocimiento   | M0.2.2    | Impulsar la recogida de información sobre las opiniones de la población, tanto mediante metodologías cuantitativas (encuestas) como cualitativas (mesas de debate, foros grupos de trabajo).   |
| Sensibilización  | M0.2.3    | Diseñar e implantar procesos de atención a la ciudadanía que permitan dar una respuesta eficaz a las aportaciones y consultas que se realicen, tanto en el día a día como en los procesos participativos.  |

## EJE EMPODERAMIENTO

| <b>OBJETIVO E1:</b>  |           |  |
|--|-----------|--|
| Incrementar y reforzar los procesos dentro de la Administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas. |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1</b>   |
| Servicios y Recursos   | E0.1.1    | Fomentar la realización de procesos participativos dentro de la organización, priorizando aquellos temas y/o ámbitos políticos en los que la participación de las mujeres favorezca su empoderamiento e incremente la igualdad entre mujeres y hombres, por ejemplo en la elaboración de presupuestos. |
| Servicios y Recursos   | E0.1.2    | Crear un registro de las asociaciones de mujeres que se comparta con todos aquellos departamentos que vayan a realizar procesos participativos.  |
| Servicios y Recursos   | E0.1.3    | Realizar un calendario trimestral de procesos de participación institucional que se envíe a las asociaciones recogidas en el registro, e ir incorporando al mismo las mujeres que participen a título individual para invitarlas a futuros procesos de participación.                                  |

| <b>OBJETIVO E2:</b>   |           |  |
|---|-----------|--|
| Incrementar y potenciar el tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad. |           |  |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2</b>   |
| Servicios y Recursos  | E0.2.1    | Asesoramiento para la constitución y registro de asociaciones de mujeres para la igualdad.   |
| Servicios y Recursos  | E0.2.2    | Programas de subvenciones para las asociaciones de mujeres para la igualdad.   |
| Sensibilización   | E0.2.3    | Información sobre recursos de niveles administrativos sup autonómicos a las asociaciones de mujeres para la igualdad.  |
| Servicios y Recursos  | E0.2.4    | Préstamos de locales y/o de materiales para las asociaciones de mujeres para la igualdad.  |
| Servicios y Recursos  | E0.2.5    | Fomentar la creación de escuelas de empoderamiento de mujeres.   |
| Servicios y Recursos  | E0.2.6    | Fomentar la creación de grupos de trabajo de hombres sobre modelos de masculinidad y relaciones individuales y sociales en la igualdad.  |
| Formación   | E0.2.7    | Establecer jornadas de encuentro, reflexión e intercambio de experiencias de las asociaciones, grupos y agentes sociales que trabajan para la igualdad.  |
| Servicios y Recursos  | E0.2.8    | Establecer mecanismos estables de relación y comunicación entre el movimiento asociativo y las personas responsables de las políticas para la igualdad, a fin de facilitar el intercambio mutuo de conocimiento y actualizar las medidas para reforzar el movimiento asociativo. |

## EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

| <b>OBJETIVO C1:</b>   |           |   |
|---|-----------|---|
| Crear herramientas que faciliten un cambio de la organización social, hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral |           |   |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO C1</b>   |
| Conocimiento  | CO.1.1    | Crear un mapa que permita visualizar en qué situación están los servicios sociales en lo relativo a la conciliación, así como la coordinación que existe entre ellos de cara a lograr una conciliación eficaz de la vida personal, familiar y profesional. Se trata de facilitar un diagnóstico coordinado que facilite a las áreas y departamentos implicados en la creación de servicios, el conocimiento sobre las prioridades de actuación en conciliación a nivel municipal. |
| Recursos y Servicios  | CO.1.2    | Crear estructuras de debate interdepartamental, a nivel de la institución, para fomentar la coordinación de los servicios de conciliación.  |
| Recursos y Servicios  | CO.1.3    | Promover acuerdos interinstitucionales para la crear servicios de conciliación, a partir de los diagnósticos realizados.  |
| Recursos y Servicios  | CO.1.4    | Establecer medidas fiscales para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.  |
| Conocimiento  | CO.1.5    | Realizar un análisis y difusión del valor económico del trabajo de cuidado y reproductivo.  |

| <b>OBJETIVO C2:</b>  |           |  |
|--|-----------|--|
| Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO C2</b>  |
| Sensibilización  | CO.2.1    | Realizar cursos de formación y sensibilización, dirigidos a los hombres para incrementar los conocimientos y la sensibilidad en corresponsabilidad y los dirigidos a mujeres para sensibilizarlas sobre la importancia de tener un desarrollo vital personal, además del familiar y del profesional. |
| Sensibilización  | CO.2.2    | Realizar foros, jornadas y grupos de trabajo para debatir sobre fórmulas de avance en la nueva organización social y hacia una mejor corresponsabilidad.   |
| Sensibilización  | CO.2.3    | Realizar campañas de comunicación que fomenten el trabajo corresponsable en los hombres.   |
| Sensibilización  | CO.2.4    | Realizar talleres y jornadas con hombres para revisar su implicación en la corresponsabilidad.   |

## EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

| <b>OBJETIVO V1:</b><br>Impulsar y mejorar la coordinación de la Administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres. |           |   |
|--|-----------|---|
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO V1</b>   |
| Recursos y Servicios   | V0.1.1    | Crear estructuras de coordinación interdepartamentales e interinstitucionales para coordinación de la lucha contra la violencia.  |
| Seguimiento  | V0.1.2    | Realizar análisis de impacto del Protocolo de actuación.  |
| Conocimiento   | V0.1.3    | Realizar investigaciones que incluyan procesos participativos con metodologías adecuadas que permitan mejorar la atención a las víctimas y desarrollar mayores servicios de atención. |
| Recursos y Servicios   | V0.1.4    | Analizar y promover nuevas y/o mayores medidas de prevención.   |

| <b>OBJETIVO V2:</b><br>Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres. |           |  |
|--|-----------|--|
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO V2</b>  |
| Sensibilización  | V0.2.1    | Crear campañas de comunicación en prensa, radio y televisión.  |
| Recursos y Servicios   | V0.2.2    | Fomentar el debate social incrementando el número de espacios de radio y televisión dedicados a debatir el tema.                             |
| Sensibilización  | V0.2.3    | Visibilizar la labor de los y las profesionales.   |
| Sensibilización  | V0.2.4    | Incrementar la accesibilidad de la información sobre qué puede hacer y a donde acudir quien decide abandonar y/o denunciar a un maltratador. |

El catálogo de acciones que se presenta a continuación contiene las acciones sugeridas para la consecución de cada uno de los objetivos que se establecen en las áreas que componen el capítulo seis del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV.

Constituyen un desarrollo más pormenorizado y concreto de las estrategias recomendadas, añadiendo una identificación del tipo de herramienta de actuación en que se inserta la acción. En concreto se han definido seis tipos de herramientas, con las que se pretende clasificar todos los posibles tipos de actuación institucional:

- **Conocimiento:** Comprende las acciones destinadas a incrementar el conocimiento en un determinado tema, como por ejemplo investigaciones, estudios y análisis de todo tipo.
- **Sensibilización:** Incluye todas aquellas acciones destinadas a informar, comunicar y/o concienciar a un determinado colectivo o conjunto de colectivos, como por ejemplo realización de campañas, procesos de participación, conferencias, jornadas y congresos.
- **Formación:** Comprende todas las acciones destinadas a capacitar y fomentar las habilidades para el desarrollo o cumplimiento de las políticas de igualdad de un colectivo o conjunto de colectivos.
- **Servicios y Recursos:** Incluye todas aquellas acciones destinadas a incrementar la cantidad de recursos humanos, económicos, de infraestructuras o de cualquier otro tipo que favorezcan la consecución del objetivo de la igualdad y la cantidad de servicios –de información, asesoramiento, apoyo– dedicados al mismo fin.
- **Normas:** Incluye la creación o adaptación de cualquier tipo de normativa que favorezca la igualdad.
- **Seguimiento:** Incluye todas las acciones destinadas a analizar el grado de cumplimiento, o el éxito o fracaso, de una acción o norma, como por ejemplo, evaluaciones de proceso, de resultados o de impacto.

Es un catálogo que pretende facilitar la programación de las políticas de igualdad, aportando una sistemática y estructuración a partir de las cuales diseñar los distintos planes de intervención.

## ACCIONES DE CULTURA

### EJE MAINSTREAMING

| <b>PROGRAMA MAINSTREAMING 1 – M1 –:</b>   |           |   |
|---|-----------|---|
| <b>INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ÁREAS DE CULTURA</b>  |           |   |
| <b>OBJETIVO M1.1:</b>   |           |   |
| Incrementar el número de administraciones cuyas áreas de cultura realizan una planificación y ejecución de actividades culturales desde la perspectiva de género. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1</b>   |           |   |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Formación   | M1.1.1    | Formar al personal de la administración en igualdad de oportunidades y capacitarles para integrar la perspectiva de género en la planificación y el desarrollo de los programas y actividades culturales que se programen.  |
| Conocimiento  | M1.1.2    | Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para el personal de la administración y empresas subcontratadas, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas culturales.  |
| Conocimiento  | M1.1.3    | Fomentar la realización de diagnósticos que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de la cultura.  |
| Servicios y Recursos  | M1.1.4    | Fomentar la realización de planes, actividades, programas y normas que integren la perspectiva de género, de acuerdo a los criterios definidos en la delimitación de conceptos del objetivo.  |
| Seguimiento   | M1.1.5    | Fomentar la realización de evaluaciones de impacto de género de los planes, actividades, programas y normas implantadas por las áreas de cultura de las administraciones públicas vascas.   |
| Sensibilización   | M1.1.6    | Difundir y asegurar el cumplimiento de la normativa interna en la adjudicación de contratos por parte de la administración, que exige que la entidad contratada debe contemplar la perspectiva de género en el diseño, planificación y desarrollo de las actividades culturales.            |
| Formación   | M1.1.7    | Formar al personal directivo y al monitorado de tiempo libre y de animación sociocultural en el diseño, planificación, dinamización y evaluación de las actividades desde una perspectiva de género.  |
| Seguimiento   | M1.1.8    | Realizar mesas de trabajo sobre buenas prácticas en el diseño, planificación e implementación de los planes, normas, actividades y programas culturales desde la perspectiva de género, actualizando la guía y fomentando la coordinación en la actuación de las administraciones públicas. |



## EJE EMPODERAMIENTO

| <b>PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 – E1 –:</b>   |           |  |
|--|-----------|--|
| <b>PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEPORTIVO</b>                                 |           |  |
| <b>OBJETIVO E1.1:</b>  |           |  |
| Reducir la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte públicos y privados. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1</b>                                    |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento   | E1.1.1    | Impulsar la realización de un diagnóstico en las áreas y organismos de deporte de las administraciones vascas y en los clubes y federaciones deportivas que visibilicen la segregación vertical y horizontal y realice recomendaciones de actuación.   |
| Normativa  | E1.1.2    | Desarrollar una normativa que asegure el equilibrio en la presencia y participación de mujeres y hombres en los jurados de concesión de los Premios Anuales al Deporte.  |
| Servicios y Recursos   | E1.1.3    | Ayudas económicas para la contratación de agentes de igualdad o servicios de consultoría que puedan asesorar en la realización de planes de igualdad o la adopción de medidas que promuevan el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo (técnicas, entrenadoras, árbitras y de gestión) y en toda la escala jerárquica del sistema deportivo.  |
| Sensibilización  | E1.1.4    | Actividades de sensibilización al personal técnico y político en las áreas y organismos de deporte de las administraciones vascas y al personal directivo de los clubes y federaciones deportivas para dar a conocer los resultados del diagnóstico de situación realizado y los recursos existentes para implantar planes de igualdad o medidas que promuevan el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo (técnicas, entrenadoras, árbitras y de gestión) y en toda la escala jerárquica del sistema deportivo. |
| Seguimiento  | E1.1.5    | Solicitar informes de evaluación a las áreas y organismos de deporte de las administraciones vascas y a los clubes y federaciones deportivas sobre las medidas realizadas para la eliminación de la segregación horizontal y vertical.   |

| <b>OBJETIVO E1.2:</b>  |           |  |
|--|-----------|--|
| Diversificar la práctica deportiva de mujeres y hombres, posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes masculinizados y de hombres a la práctica de deportes feminizados. |           |  |
| ESTRATEGIA A:  |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento   | E1.2.A.1  | Investigar desde la perspectiva de género la evolución, historia y trayectoria de las mujeres en el deporte (especialmente en el deporte rural vasco), visibilizando su concepción androcéntrica. Crear materiales de difusión y divulgación que visibilicen la trayectoria y los logros de las mujeres deportistas. |
| Conocimiento   | E1.2.A.2  | Investigar sobre los factores que inciden en la segregación de la práctica deportiva en el deporte federado y especialmente en el bajo patrocinio de la actividad deportiva de las mujeres.  |
| Formación  | E1.2.A.3  | Formación al personal directivo de clubes y federaciones deportivas en la eliminación de obstáculos y en la adecuación (desde el punto de vista ergonómico y funcional) de estructuras deportivas para el acceso en igualdad de condiciones por parte de las mujeres, en todos los deportes.                         |
| Normativa  | E1.2.A.4  | Establecimiento de un sistema de cuotas subvencionadas para equilibrar los premios y recompensas destinados a mujeres y hombres.   |
| Normativa  | E1.2.A.5  | Establecer una cuota mínima en los medios de comunicación públicos para que el 30% de las retransmisiones deportivas sean retransmisiones de deporte realizado por mujeres.  |
| Servicios y Recursos   | E1.2.A.6  | Patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su participación sea minoritaria.   |
| Servicios y Recursos   | E1.2.A.7  | Ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.  |
| Servicios y Recursos   | E1.2.A.8  | Incentivos fiscales en patrocinios a actividades deportivas de mujeres y hombres en modalidades en las que su participación sea minoritaria.   |
| Servicios y Recursos   | E1.2.A.9  | Ayudas públicas destinadas a la diversificación de actividades deportivas realizadas por mujeres y hombres.  |
| ESTRATEGIA B:  |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento   | E1.2.B.1  | Investigar sobre los factores que inciden en la existencia de la brecha de género en el deporte dentro del ámbito escolar, extraescolar, especialmente en aquellos factores que limitan la práctica deportiva de chicas y chicos según la construcción social de género.   |
| Sensibilización  | E1.2.B.2  | Sensibilización a madres y padres sobre igualdad de oportunidades en la actividad física y deportiva, a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva en chicas y chicos.  |
| Servicios y Recursos   | E1.2.B.3  | Subvencionar la formación en igualdad de oportunidades en el ámbito físico deportivo al profesorado de educación física, monitorado de deporte escolar, de tiempo libre y a entrenadores/as a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva en chicas y chicos.              |
| Seguimiento  | E1.2.B.4  | Seguimiento de las campañas y la formación realizada en el ámbito educativo y solicitud de informes sobre la brecha de género en el ámbito escolar.  |

| <b>OBJETIVO E1.3:</b>   |           |   |
|---|-----------|---|
| Incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte de participación y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3</b>   |           |   |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento  | E1.3.1    | Investigar acerca de los intereses y expectativas diferenciales de mujeres y hombres en cuanto a las modalidades deportivas, identificando aquellas modalidades que no están contempladas en la oferta deportiva que realizan las administraciones. |
| Servicios y Recursos  | E1.3.2    | Adaptar la programación de actividades deportivas y recreativas en los polideportivos municipales y otros espacios, con la participación activa de las mujeres, basándose en el estudio realizado.  |
| Servicios y Recursos  | E1.3.3    | Adaptar los servicios, equipamientos y espacio de los polideportivos municipales a las necesidades de mujeres y hombres y respetando la igualdad de oportunidades.  |
| Seguimiento   | E1.3.4    | Seguimiento de la oferta deportiva que realizan los polideportivos municipales y de la adecuación de los servicios, equipamientos y espacios a las necesidades, gustos e intereses diferenciales de mujeres y hombres.                              |

**PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 - E2-:  
PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO CULTURAL Y ARTÍSTICO**

**OBJETIVO E2.1:**

Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1**

| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
|----------------------|-----------|---|
| Servicios y Recursos | E2.1.1    | Creación de espacios culturales referentes para las mujeres que contemplen los siguientes servicios:<br>– Servicio de investigación, asesoramiento y documentación feminista.<br>– Espacio de Formación “Investigar en clave feminista”.<br>– Espacio para las mujeres consumidoras de cultura.<br>– Espacio de reflexión y encuentro entre mujeres artistas. |
| Seguimiento          | E2.1.2    | Seguimiento y análisis de las producciones artísticas generadas por mujeres y hombres en los distintos ámbitos culturales.  |
| Normativa            | E2.1.3    | Equilibrar la participación de mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios artísticos y literarios promovidos o subvencionados por la Administración Pública Vasca, así como en órganos afines habilitados para la adquisición de fondos.   |
| Servicios y Recursos | E2.1.4    | Dotación de becas de investigación en estudios de género en las múltiples disciplinas culturales.   |
| Servicios y Recursos | E2.1.5    | Dotación de becas a mujeres jóvenes artistas para el desarrollo de sus obras.   |
| Servicios y Recursos | E2.1.6    | Ayudas a publicaciones, conferencias, exposiciones, vídeos que fomenten la creación cultural de las mujeres y el pensamiento feminista.   |
| Conocimiento         | E2.1.7    | Investigar y sistematizar la aportación histórica realizada por las mujeres en el patrimonio cultural, así como las distintas maneras de generar cultura que históricamente han desarrollado mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en el mundo de la cultura vasca.   |
| Sensibilización      | E2.1.8    | Fomentar el debate público en torno a la creación cultural y las mujeres, a través de encuentros y foros de debate, en los que se divulgue la aportación histórica realizada por las mujeres al mundo de la cultura y revalorizar las maneras de crear cultura que históricamente han tenido las mujeres.   |
| Sensibilización      | E2.1.9    | Generar encuentros, jornadas de mujeres creadoras y artistas, a fin de revalorizar su trabajo, intercambiar experiencias, sistematizar maneras de hacer y generar redes.  |
| Sensibilización      | E2.1.10   | Incluir en todas las actividades de divulgación sobre la producción cultural y artística que se realicen o promuevan desde la administración, trabajos y obras realizadas por mujeres, así como aquellas que reflejen la aportación de estas al mundo de la cultura.  |

**PROGRAMA EMPODERAMIENTO 3 – E3–:  
PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

**OBJETIVO E3.1:**

Incrementar la participación de mujeres en los medios de comunicación.

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E3.1**

| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
|----------------------|-----------|--|
| Conocimiento         | E3.1.1    | Realizar diagnósticos en los medios de comunicación de titularidad pública y privada que visibilicen la situación de mujeres y hombres periodistas, y que den cuenta de la segregación vertical y horizontal.  |
| Normativa            | E3.1.2    | Creación de una normativa de obligatoriedad a la paridad en los medios de comunicación públicos, por la que no pueda existir un diferencial (de +- 20%) entre los sexos.   |
| Seguimiento          | E3.1.3    | Seguimiento del cumplimiento de la normativa de paridad en los medios de comunicación públicos, por la que no pueda existir un diferencial (de +- 20%) entre los sexos.  |
| Conocimiento         | E3.1.4    | Realizar planes de igualdad de oportunidades dentro de todos los medios de comunicación de titularidad pública.  |
| Seguimiento          | E3.1.5    | Promover la evaluación de igualdad anual en los medios de comunicación pública y verificación del cumplimiento de la normativa.  |
| Formación            | E3.1.6    | Formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a la dirección y al resto del personal de los medios de comunicación de titularidad pública e información sobre la normativa que obliga a los medios de comunicación públicos, por la que no pueda existir un diferencial (de +- 20%) entre los sexos.  |
| Servicios y Recursos | E3.1.7    | Realizar campañas de sensibilización a la dirección de los medios de comunicación privados para que pongan en marcha diagnósticos y planes de igualdad en sus empresas, informando sobre los servicios y ayudas existentes para este fin.  |
| Servicios y Recursos | E3.1.8    | Ayudas públicas a aquellas empresas de comunicación para la contratación de agentes de igualdad o servicios de asesoría, para el desarrollo de diagnósticos y planes de igualdad de oportunidades o para la implementación de medidas para elevar y diversificar la participación de las mujeres tanto en los niveles de responsabilidad, como en las tareas, secciones o áreas de los medios de comunicación. |
| Seguimiento          | E3.1.9    | Solicitar informes de indicadores de participación de mujeres y hombres a los medios de titularidad privada.   |

| OBJETIVO E3.2:<br>Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos a fin de visibilizar su presencia en las actividades políticas, sociales y culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento. |         |  |
|--|---------|--|
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E3.2   |         |  |
| Herramienta  | ID      | Acción   |
| Servicios y Recursos   | E3.2.1  | Creación de una figura de asesora experta en "género y comunicación", que vele por la incorporación de la perspectiva de género y por el respeto a la igualdad de oportunidades dentro de los medios de comunicación públicos.   |
| Normativa  | E3.2.2  | Desarrollo de una normativa para los medios de comunicación públicos de obligado cumplimiento, por la que se regule la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los programas en los que se debatan asuntos de interés general.   |
| Conocimiento   | E3.2.3  | Crear una base de datos de mujeres expertas en diversas materias, con el fin de visibilizar a estas mujeres y posibilitar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los medios de comunicación.  |
| Sensibilización  | E3.2.4  | Difusión e información entre las y los profesionales de los medios de comunicación públicos y privados de la normativa referente a los medios de comunicación de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres, y de la normativa por la que se regula la obligatoriedad en los medios de comunicación de titularidad pública de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los programas en los que se debatan asuntos de interés general y entrega de una base de datos de mujeres expertas en diversas materias.   |
| Seguimiento  | E3.2.5  | Seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa de la Ley de Igualdad por la que los medios de comunicación de titularidad pública, las administraciones vascas, los organismos autónomos y demás entidades públicas dependientes o vinculadas apoyarán y darán un trato preferente a las campañas interinstitucionales (promovidas por la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres) que tengan como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres mediante la cesión del 30% de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad. |
| Seguimiento  | E3.2.6  | Evaluación de los contenidos mediáticos emitidos por los medios de comunicación públicos.  |
| Formación  | E3.2.7  | Formar a las y los periodistas para la integración de la perspectiva de género en las tareas informativas, haciendo especial hincapié en la necesidad de diversificar las fuentes y de hacer un tratamiento de la información que no invisibilice la realidad de las mujeres en el ámbito social, político, económico y cultural.  |
| Formación  | E3.2.8  | Formación al profesorado de la Facultad de Periodismo y Ciencias de la Comunicación de la UPV para la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de sus materias.   |
| Conocimiento   | E3.2.9  | Investigaciones centradas en el análisis de contenidos de los espacios mediáticos periodísticos y publicitarios de los medios de titularidad pública y privada.  |
| Conocimiento   | E3.2.10 | Elaborar un libro de estilo de difusión pública con orientaciones dirigidas a introducir la perspectiva de género en la comunicación en el que se contemple que los medios de comunicación en la elaboración de sus programaciones han de hacer: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un uso no sexista del lenguaje.</li> <li>- Garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada.</li> <li>- Difundir actividades sociales, políticas, económicas, científicas y culturales, promovidas por mujeres o dirigidas a mujeres, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento.</li> </ul>             |

|                      |         |   |
|----------------------|---------|---|
| Sensibilización      | E3.2.11 | Divulgar a las y los profesionales de los medios de comunicación públicos y privados, a las facultades de periodismo y audiovisuales de la UPV los resultados de las investigaciones de análisis de los contenidos mediáticos periodísticos y publicitarios y difundir el libro de estilo editado.  |
| Conocimiento         | E3.2.12 | Diseño de campañas publicitarias de impacto que promuevan la presencia de las mujeres en todas las actividades políticas, sociales, científicas, económicas y culturales en condiciones de igualdad, así como su empoderamiento y la ruptura de estereotipos de género.   |
| Conocimiento         | E3.2.13 | Sistematización de las buenas prácticas y análisis de impacto mediático de las campañas publicitarias promovidas desde las Instituciones públicas y especialmente las impulsadas desde las empresas de comunicación privadas que contribuyen a la ruptura de estereotipos de género.  |
| Sensibilización      | E3.2.14 | Difundir las buenas prácticas y el análisis de impacto mediático, entre las y los profesionales de los medios de comunicación tanto públicos como privados, de campañas publicitarias que han roto con los estereotipos de género, mostrando a mujeres y hombres en roles o posiciones que favorecen el cambio de mentalidades hacia la igualdad, especialmente aquellas campañas impulsadas por empresas privadas. |
| Servicios y Recursos | E3.2.15 | Subvenciones para la contratación de agentes de igualdad dentro de los medios de comunicación privados, que velen por la incorporación de la perspectiva de género y por el respeto a la igualdad de oportunidades en la información.   |
| Seguimiento          | E3.2.16 | Análisis de los contenidos mediáticos emitidos por los medios de comunicación privados y emisión de informes sobre los resultados obtenidos.  |

## EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

| PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1 –:   |         |  |
|---|---------|--|
| FOMENTO DE LA CULTURA PARA LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO                                       |         |  |
| OBJETIVO C1.1:  |         |  |
| Incrementar los espacios socioculturales en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado. |         |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1  |         |  |
| Herramienta   | ID      | Acción   |
| Conocimiento  | C1.1.1  | Realizar una investigación que tenga como objeto de estudio el nivel de integración y de centralidad de la cultura del cuidado y la corresponsabilidad en hombres y mujeres y la sistematización de buenas prácticas y experiencias innovadoras en el ámbito sociocultural para el fomento de la cultura del cuidado y la corresponsabilidad.  |
| Sensibilización   | C1.1.2  | Difundir los resultados de la investigación en torno a la integración y centralidad de la cultura de la corresponsabilidad en mujeres y hombres y las buenas prácticas y experiencias innovadoras en el ámbito sociocultural para el fomento de la cultura del cuidado y la corresponsabilidad, a fin de sensibilizar al personal técnico y político en la necesidad de introducir la corresponsabilidad y la ética del cuidado en los espacios socioculturales que se promuevan desde la administración.  |
| Formación   | C1.1.3  | Formar al personal técnico de las áreas de cultura de la administración para el diseño de programas y actividades referentes al fomento de la cultura y la corresponsabilidad.   |
| Formación   | C1.1.4  | Formar a educadores y educadoras, monitorado y personal que trabaja en el ámbito de la animación sociocultural y educativo, especialmente en ocio y tiempo libre, en metodologías y recursos para crear valores en torno a la corresponsabilidad y la ética del cuidado.   |
| Servicios y Recursos  | C1.1.5  | Contratar prioritariamente a aquellas entidades del Tercer Sector prestadoras de servicios en el ámbito de la cultura que incluyan actividades para el fomento de una cultura de la corresponsabilidad y el cuidado.   |
| Normativa   | C1.1.6  | Se desarrollará una normativa que contemple que los medios de comunicación de titularidad pública, las administraciones vascas, los organismos autónomos y demás entidades públicas dependientes o vinculadas apoyarán y darán un trato preferente a las campañas interinstitucionales (promovidas por la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres) que tengan como objetivo el cambio de mentalidades de los hombres en relación con la corresponsabilidad y la ética del cuidado, mediante la cesión del 5% de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad. |
| Sensibilización   | C1.1.7  | Realizar campañas de sensibilización interinstitucionales dirigidas a los hombres para el cambio de mentalidades en torno a la corresponsabilidad y la ética del cuidado a través de espacios en los medios de comunicación.   |
| Servicios y Recursos  | C1.1.8  | Crear líneas de subvención dentro de las áreas de cultura de la administración, para aquellas asociaciones que deseen realizar proyectos que fomenten la cultura de la corresponsabilidad y la ética del cuidado.  |
| Conocimiento  | C1.1.9  | Revisar los programas de ocio y tiempo libre dirigidos a la población infantil y juvenil a fin de incluir actividades en las que se fomente la corresponsabilidad y la ética del cuidado.  |
| Sensibilización   | C1.1.10 | Realizar actividades lúdicas de ocio y tiempo libre dirigidas a la población infantil y juvenil en las que se fomente la corresponsabilidad y la ética del cuidado.  |
| Formación   | C1.1.11 | Realización de talleres de diversificación de tareas para mujeres y hombres, en los que ambos puedan desarrollar habilidades y destrezas no limitadas por la construcción social de género.  |
| Seguimiento   | C1.1.12 | Se realizará un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones realizadas.  |



## EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

| PROGRAMA VIOLENCIA 1 -V1-:<br>ERRADICACIÓN DEL SEXISMO EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS SOCIOCULTURALES  |          |   |
|--|----------|---|
| <b>OBJETIVO V1.1 :</b>   |          |   |
| Reducir imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, y eliminar los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. |          |   |
| ESTRATEGIA A:  |          |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1</b>  |          |   |
| Herramienta  | ID       | Acción  |
| Servicios y Recursos   | V1.1.A.1 | Creación de un órgano de control de la publicidad, encargado de asesorar y analizar qué se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo. Asimismo, velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación públicos. |
| Normativa  | V1.1.A.2 | Velar por el cumplimiento de los instrumentos normativos que hacen referencia a los criterios de admisión de la publicidad y a la cláusula que recoge el compromiso de las productoras de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres.  |
| Formación  | V1.1.A.3 | Formar a las y los profesionales de los medios de comunicación públicos y privados en la identificación de imágenes y contenidos sexistas, en la importancia de hacer un uso correcto del lenguaje y en recursos y en metodologías para utilizar un lenguaje no sexista en su trabajo diario.   |
| Conocimiento   | V1.1.A.4 | Realización de investigaciones centradas en la detección de imágenes y contenidos mediáticos sexistas en los medios de titularidad pública y privada.   |
| Servicios y Recursos   | V1.1.A.5 | Apertura de canales de negociación con el personal directivo de los medios de comunicación privados y aportación de ayudas económicas con el fin de corregir prácticas discriminatorias por razón de sexo en la emisión de imágenes y contenidos.   |
| ESTRATEGIA B:  |          |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1</b>  |          |   |
| Herramienta  | ID       | Acción  |
| Sensibilización  | V1.1.B.1 | Realización de campañas de sensibilización a la ciudadanía sobre las raíces de la violencia contra las mujeres y sus distintas manifestaciones especialmente en el ámbito social, cultural y mediático que posibiliten la identificación de imágenes y contenidos sexistas, animando a su denuncia informando sobre los canales habilitados.  |
| Formación  | V1.1.B.2 | Formar a madres y padres en la identificación de imágenes y contenidos sexistas y en la adopción de criterios basados en la coeducación a la hora de seleccionar la programación para sus hijas e hijos.  |

| <b>OBJETIVO V1.2:</b>   |           |  |
|---|-----------|--|
| Incrementar el número de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.2</b>   |           |  |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Servicios y Recursos  | V1.2.1    | Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres. |
| Servicios y Recursos  | V1.2.2    | Subvencionar a los medios de comunicación que incluyan entre su programación contenidos para sensibilizar sobre la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.  |

## ACCIONES DE EDUCACIÓN

### EJE MAINSTREAMING

| <b>PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:<br/>FOMENTO DE LA COEDUCACIÓN EN LOS CENTROS ESCOLARES</b>                   |           |  |
|--|-----------|--|
| <b>OBJETIVO M1.1:</b>  |           |  |
| Integrar la coeducación en todos los programas anuales de los centros de educación primaria, secundaria y EPA. |           |  |
| ESTRATEGIA A:  |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Servicios y Recursos   | M1.1.A.1  | Impulsar la creación de una red de centros que trabajen la coeducación, facilitando la participación del profesorado implicado en las actividades que la misma genere.   |
| Servicios y Recursos   | M1.1.A.2  | Disponer en todos los berritzegunes de personal específico dedicado a la coeducación.  |
| Formación  | M1.1.A.3  | Formar al personal de los berritzegunes en coeducación.  |
| Formación  | M1.1.A.4  | Realizar acciones formativas para la detección de rasgos sexistas e incorporar la perspectiva de género en los contenidos curriculares y en la práctica docente, así como en los propios valores, actitudes y expectativas del profesorado y en el diseño y desarrollo de propuestas metodológicas que potencien todas las capacidades básicas en las chicas y los chicos. |
| Conocimiento   | M1.1.A.5  | Difundir y publicar experiencias sobre coeducación, tanto realizadas en nuestra Comunidad como fuera de ella.  |
| Sensibilización  | M1.1.A.6  | Incluir en las circulares que se envían periódicamente a los Centros escolares orientaciones específicas para el desarrollo de la coeducación. El contenido estará destinado a que se incluya la coeducación en el proyecto educativo de los centros y a que se den créditos horarios semanales específicos para trabajar temas relacionados con la coeducación.           |
| Servicios y Recursos   | M1.1.A.7  | Incentivar el trabajo en coeducación mediante un premio específico.  |
| Normas   | M1.1.A.8  | Considerar tema prioritario la igualdad de oportunidades entre los sexos en las diferentes convocatorias de ayudas a la mejora de la práctica pedagógica: proyectos de formación, de innovación, experiencias coeducativas.  |
| ESTRATEGIA B:  |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento   | M1.1.B.1  | Realizar un estudio cuantitativo y cualitativo para definir indicadores de implantación de coeducación en los centros.   |
| Seguimiento  | M1.1.B.2  | Incorporar la coeducación a los indicadores de calidad en los informes de los procesos de evaluación de la calidad en los centros educativos.  |
| Normas   | M1.1.B.3  | Incorporar la coeducación como un criterio en los protocolos de inspección de los programas anuales.   |
| Formación  | M1.1.B.4  | Formar a todo el personal de la Inspección técnica de educación en coeducación a través de cursos de cualificación específicos para ello.  |

| <b>OBJETIVO M1.2:</b><br>Eliminar el uso de materiales educativos que incumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad. |           |   |
|---|-----------|---|
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.2</b>   |           |   |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Normas  | M1.2.1    | Revisar los criterios de autorización de materiales educativos para incorporar como criterios el cumplimiento del art. 30 de la Ley de Igualdad.<br><br>Establecer la obligatoriedad de informar a la Defensoría de igualdad de todos aquellos materiales educativos que no cumplan con el art. 30. |
| Seguimiento   | M1.2.2    | Aplicación, por parte de la Defensoría de igualdad, de todos los mecanismos a su alcance cuando le sea notificado que un material educativo no cumple el art. 30 de Ley de Igualdad.  |
| Seguimiento   | M1.2.3    | Aplicar los criterios referidos a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que regulan la autorización y supervisión de libros de texto, procediendo a la retirada del mercado de aquellos materiales que vulneren el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.      |
| Sensibilización   | M1.2.4    | Comunicar a los centros de la posibilidad de informar a la Defensoría sobre materiales que no cumplan criterios coeducativos.   |
| Sensibilización   | M1.2.5    | Informar a las personas que trabajan en los berritzegunes y se encargan de revisar el material educativo de la posibilidad de informar a la Defensoría de igualdad de todos aquellos materiales que potencialmente no cumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad.                                     |
| Servicios y Recursos  | M1.2.6    | Incentivar a los centros para que informen de los materiales curriculares y educativos que no cumplen el artículo 30 de la Ley de Igualdad e informales de los incentivos dispuestos.   |

## EJE EMPODERAMIENTO

| <b>PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1 –:</b>  |           |  |
|--|-----------|--|
| <b>ACCESO A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO</b>  |           |  |
| <b>OBJETIVO E1.1:</b>  |           |  |
| Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión del sistema universitario.              |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Normativa  | E1.1.1    | Valorar especialmente en las convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, aquellos proyectos que: cumplan los criterios descritos en el art. 33.4 de la Ley de Igualdad.  |
| Conocimiento   | E1.1.2    | Investigar sobre aspectos orientados a la superación de los obstáculos existentes para el acceso paritario a los ámbitos de decisión.  |
| Servicios y Recursos   | E1.1.3    | Incentivar la carrera profesional de las mujeres en la universidad con acciones positivas.   |
| Servicios y Recursos   | E1.1.4    | Establecer subvenciones para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del sistema universitario vasco.  |
| Normas   | E1.1.5    | Establecer mecanismos para que la participación en los ámbitos de decisión y las actividades puntuadas como méritos en la carrera profesional universitaria sean conciliables con la vida familiar y personal.   |
| Normas   | E1.1.6    | Revisar desde una perspectiva de género, y cambiar los criterios aplicados para la valoración de méritos en la carrera profesional.  |
| Sensibilización  | E1.1.7    | Realizar actividades de sensibilización que potencien la progresiva incorporación de las mujeres a los ámbitos en los que no están presentes (gestión, planificación de las líneas de investigación y programas de estudio,...), o lo están en una proporción muy limitada.      |
| <b>OBJETIVO E1.2:</b>  |           |  |
| Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión de los centros de educación secundaria. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento   | E1.2.1    | Realizar un estudio desagregado por sexos sobre la presencia de hombres y mujeres en educación secundaria, por especialidades y en las diferentes funciones que se pueden desempeñar en los centros. Analizar las causas del menor acceso de las mujeres a puestos de dirección. |
| Servicios y Recursos   | E1.2.2    | En función de los diagnósticos, implementar medidas que favorezcan el acceso a las mujeres a los puestos directivos: formación, incentivos, actividades de sensibilización...  |
| Seguimiento  | E1.2.3    | Establecer mecanismos para que en los informes sobre la calidad del reglamento de organización y funcionamiento de los centros de secundaria, se valore positivamente que las condiciones y posiciones de las mujeres sean igualitarias.   |
| Servicios y Recursos   | E1.2.4    | Establecer mecanismos para que la participación en los ámbitos de decisión en el sistema educativo de secundaria sean conciliables con la vida familiar y personal.  |
| Sensibilización  | E1.2.5    | Realizar actividades de sensibilización con las familias para reflexionar sobre la importancia de que los niños y niñas tengan modelos femeninos de referencia en puestos directivos.  |

| <b>OBJETIVO E1.3:</b>  |           |   |
|--|-----------|---|
| Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos, en los diferentes niveles y funciones, entre el profesorado de educación infantil y primaria. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3</b>  |           |   |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Normativa  | E1.3.1    | Promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes materias curriculares de educación infantil y primaria, en el reparto de responsabilidades y asignación de funciones en los centros, como modelo de referencia para el alumnado.              |
| Seguimiento  | E1.3.2    | Establecer mecanismos para que en los informes sobre la calidad del reglamento de organización y funcionamiento de los centros de educación infantil y primaria, se valore la introducción de la perspectiva coeducativa.   |
| Conocimiento   | E1.3.3    | Realizar un estudio desagregado por sexos sobre la presencia de hombres y mujeres en el sistema educativo de educación infantil, primaria, por especialidades y en las diferentes funciones que se pueden desempeñar en los centros (transporte, comedor, extraescolar...). |
| Sensibilización  | E1.3.4    | Realizar actividades de sensibilización con las familias para reflexionar sobre la importancia de que los niños y las niñas tengan modelos masculinos de referencia en labores de cuidado.  |

| <b>PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 -E2-:</b>   |           |  |
|--|-----------|--|
| <b>GENERACIÓN Y ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO NO SEXISTA</b>   |           |  |
| <b>OBJETIVO E2.1:</b>  |           |  |
| Incrementar la creación y difusión de conocimiento sobre el análisis de relaciones de género en el ámbito universitario. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Normativa  | E2.1.1    | Considerar tema prioritario el análisis de relaciones de género, las aportaciones de las mujeres en los diferentes campos del conocimiento y el análisis y superación del contenido androcéntrico del discurso científico, en las diferentes convocatorias de ayuda para el desarrollo de proyectos de investigación e innovación.   |
| Formación  | E2.1.2    | Incluir en la programación de la oferta formativa, de postgrado y de verano, de las Facultades y Escuelas Universitarias relacionadas con los temas propuestos, cursos, masteres o diplomas sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El enfoque de género en las políticas públicas.</li> <li>- Análisis y revisión del conocimiento desde la perspectiva de género.</li> <li>- Coeducación.</li> </ul> |
| Formación  | E2.1.3    | Integrar en el Curso de Adaptación Pedagógica 3 créditos destinados a impartir formación para que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.                          |
| Sensibilización  | E2.1.4    | Realizar actividades de sensibilización entre el profesorado de la universidad para que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.                                    |
| Conocimiento   | E2.1.5    | Realizar jornadas, conferencias y/o congresos sobre las aportaciones que las mujeres han realizado en todos los campos y disciplinas del conocimiento humano, la situación actual de las mujeres en el ámbito de la creación del conocimiento y las tendencias de futuro.  |

**OBJETIVO E2.2:**

Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios de chicos y chicas, con prioridad en aquellos estudios en los que la distancia sea mayor y los estudios tengan mejores perspectivas de futuro.

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.2**

| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
|----------------------|-----------|---|
| Conocimiento         | E2.2.1    | Realizar estudios sectoriales: presencia/ausencia de un determinado sexo, inserción profesional, formación, obstáculos, etc. Obtener como uno de los resultados un diagnóstico de las carreras o estudios en los que es prioritario actuar para la consecución de este objetivo.  |
| Sensibilización      | E2.2.2    | Realizar acciones de sensibilización dirigidas al profesorado y a las familias sobre la especial incidencia e importancia de la formación en las chicas para sus opciones de futuro.<br><br>Difundir en los centros orientaciones y/o directrices para que los proyectos de orientación se diseñen y desarrollen desde una perspectiva coeducativa. |
| Formación            | E2.2.3    | Incluir en las acciones de formación mecanismos de análisis para detectar la incidencia del género en el mundo laboral que favorezcan mayores expectativas en el proyecto profesional de las chicas.  |
| Formación            | E2.2.4    | Realizar actividades formativas dirigidas a profesionales de la orientación, para que se trabaje especialmente con las chicas la centralidad del empleo y con los chicos la corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico.   |
| Formación            | E2.2.5    | Formar al profesorado de las áreas de estudio más masculinizadas para la mejora de los procesos de acogida a las alumnas.   |
| Formación            | E2.2.6    | Capacitar a los equipos directivos de los centros que imparten Ciclos Formativos y Programas de Iniciación Profesional para analizar las oportunidades que ofrece el entorno socioproductivo y para diseñar perfiles profesionales adaptados al mismo y a los intereses, capacidades, motivación y expectativas de las chicas.                      |
| Servicios y Recursos | E2.2.7    | Establecer mecanismos que faciliten a las mujeres la posibilidad de realizar los itinerarios formativos que actualmente oferta el sistema reglado.  |
| Servicios y Recursos | E2.2.8    | Revisar los convenios para el desarrollo de proyectos de prácticas del alumnado de Ciclos Formativos en centros de trabajo, adecuándolos, en su caso, al principio de igualdad de oportunidades entre chicas y chicos.  |
| Servicios y Recursos | E2.2.9    | Ampliar la dotación de personas profesionales capacitadas para asesorar en programas de orientación desde la perspectiva coeducativa.   |
| Normas               | E2.2.10   | Incluir como criterio de valoración para la selección y adjudicación de contratos a entidades formativas y/o personas concretas, la integración de la perspectiva de género en sus programas.   |
| Normas               | E2.2.11   | Garantizar tiempos y espacios en el marco de la organización escolar para abordar la orientación desde una perspectiva coeducativa.   |
| Normas               | E2.2.12   | Instar a la Inspección de Trabajo para que, cuando así proceda, las empresas adecúen su organización e infraestructuras para posibilitar la realización de prácticas por parte de las chicas.   |
| Seguimiento          | E2.2.13   | Revisar los convenios para el desarrollo de proyectos de prácticas del alumnado de Ciclos Formativos en centros de trabajo, adecuándolos, en su caso, al principio de igualdad de oportunidades entre chicas y chicos.  |
| Seguimiento          | E2.2.14   | Revisar el diseño curricular de la formación profesional para adaptarlo al principio de igualdad de oportunidades entre chicas y chicos.  |

## EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

| PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1 –: FOMENTO ENTRE EL ALUMNADO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO |        |   |
|---|--------|---|
| OBJETIVO C1.1:<br>Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de las chicas y los chicos.         |        |   |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1  |        |   |
| Herramienta   | ID     | Acción  |
| Conocimiento  | C1.1.1 | Realizar un estudio sobre la corresponsabilidad de la infancia y juventud en las tareas y responsabilidades familiares, atendiendo a las características y situaciones de partida de la población infanto-juvenil en general y la de los colectivos específicos: usos del tiempo actuales, causas y consecuencias, estrategias para el incremento de la corresponsabilidad entre el alumnado y analizar experiencias realizadas en otros contextos en relación con la incorporación del trabajo de cuidado al currículum. |
| Servicios y Recursos  | C1.1.2 | Diseñar y realizar talleres en primaria, para la realización de tareas domésticas y de cuidado, de acuerdo a las capacidades adecuadas para cada edad.  |
| Normativa   | C1.1.3 | Crear una asignatura opcional de obligada oferta y curso obligatorio para secundaria, destinada a incrementar la realización de tareas domésticas y de cuidados entre los chicos y las chicas y fomentar la asunción de responsabilidades en el ámbito familiar.  |
| Seguimiento   | C1.1.4 | Establecer como indicadores de calidad en las escuelas número de horas dedicadas a la realización de talleres y actividades para fomentar la corresponsabilidad en la comunidad escolar.  |
| Sensibilización   | C1.1.5 | Sensibilizar a las familias sobre la importancia de la corresponsabilidad y la necesidad de que se trabaje tanto desde casa como desde la escuela, teniendo en cuenta las características y situaciones de partida en corresponsabilidad de diferentes colectivos con circunstancias específicas: familias inmigrantes, familias rurales, familias en las que existe algún integrante con discapacidad...   |
| Servicios y Recursos  | C1.1.6 | Fomentar en los centros escolares la realización de grupos de trabajo entre familias y profesorado destinados a diseñar estrategias conjuntas de fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.  |
| Servicios y Recursos  | C1.1.7 | Subvención de actuaciones concretas en los centros dirigidas al incremento de la responsabilidad del alumnado en el mantenimiento y cuidado de las infraestructuras de la escuela y de sus propias necesidades.   |
| Seguimiento   | C1.1.8 | Seguimiento y evaluación de resultados en los centros de las acciones dirigidas a incrementar la responsabilidad del alumnado en el mantenimiento y cuidado de las infraestructuras de la escuela.  |
| Sensibilización   | C1.1.9 | Difundir las experiencias y buenas prácticas en relación con la corresponsabilidad llevadas a cabo en nuestra Comunidad y fuera de ella.  |



## PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 2 –C2–: ADAPTACIÓN Y REORGANIZACION DEL TIEMPO Y LAS INFRAESTRUCTURAS ESCOLARES

### OBJETIVO C2.1:

Incrementar las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria.

#### ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.1

| Herramienta          | ID     | Acción   |
|----------------------|--------|--|
| Conocimiento         | C2.1.1 | Analizar la oferta y demanda de los servicios relacionados con el ámbito educativo: Comedores, transporte, Escuelas infantiles...<br><br>Analizar especialmente lo relacionado con plazas, actividades, su adecuación a las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las madres y los padres, y comparar la oferta y la demanda atendiendo a criterios de distribución geográfica. |
| Servicios y Recursos | C2.1.2 | Aumentar los recursos para crear plazas en escuelas infantiles.  |
| Servicios y Recursos | C2.1.3 | Realizar un análisis de las condiciones de los comedores de la CAPV y destinar recursos al incremento de la cobertura y mejora de las condiciones.   |
| Seguimiento          | C2.1.4 | Realizar un seguimiento del grado de cumplimiento del objetivo y promover la información en prensa de los avances obtenidos y del grado de cooperación de las distintas instituciones implicadas.  |
| Servicios y Recursos | C2.1.5 | Establecer incentivos fiscales para las empresas que colaboren económicamente en el mantenimiento y/o adecuación de servicios sociocomunitarios.   |

### OBJETIVO C2.2

Incrementar en los centros educativos y escuelas infantiles la flexibilidad de los horarios y los calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa, para garantizar la atención a las necesidades de las familias.

#### ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.2

| Herramienta          | ID     | Acción  |
|----------------------|--------|---|
| Conocimiento         | C2.2.1 | Realizar un estudio sobre los centros en los que se pueda dar la ampliación de los horarios y calendarios: criterios, actividades y responsable.  |
| Normas               | C2.2.2 | Crear un acuerdo interinstitucional destinado a buscar fórmulas para ampliar los horarios y calendarios escolares para incrementar la atención fuera del horario escolar y en vacaciones y festivos:<br>Garantizar atención en horario continuado de 14 horas.<br>Garantizar atención todos los meses.                      |
| Servicios y Recursos | C2.2.3 | Crear plazas de personal que atienda y supervise al alumnado en horario extraescolar en una o varias aulas donde el alumnado pueda estudiar y reunirse fuera del horario de clases.   |
| Servicios y Recursos | C2.2.4 | Incentivar a los centros para que faciliten la conciliación de las familias.  |
| Formación            | C2.2.5 | Planificar la oferta de formación, teniendo en cuenta la necesidad de adecuar los horarios de las actividades para que posibiliten conciliar adecuadamente las responsabilidades familiares, personales y profesionales.  |
| Formación            | C2.2.6 | Adecuar los servicios sociocomunitarios dirigidos a la atención de las personas dependientes (centros escolares de todos los niveles, actividades extraescolares, etc.) a las necesidades reales de éstas y de sus familias, así como a la demanda existente: horarios, transporte, distribución zonal, período vacacional. |

## EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

| PROGRAMA VIOLENCIA 1 -V1-:<br>PREVENCIÓN Y MEDIACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES  |         |   |
|--|---------|---|
| OBJETIVO V1.1:<br>Detectar todos los casos de violencia doméstica en los centros escolares, y atenderlos de acuerdo a un protocolo consensuado y eficaz. |         |   |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1   |         |   |
| Herramienta  | ID      | Acción  |
| Conocimiento   | V1.1.1  | Investigar sobre metodología para detectar acciones de violencia contra las mujeres.  |
| Conocimiento   | V1.1.2  | Analizar las repercusiones del maltrato doméstico en la integración escolar de los niños y las niñas y determinar medidas.  |
| Sensibilización  | V1.1.3  | Informar y sensibilizar al profesorado de cómo poner en conocimiento de los órganos directivos de los centros indicios de violencia contra las mujeres y niños o niñas que les consten.   |
| Sensibilización  | V1.1.4  | Elaborar y difundir entre los centros un protocolo de actuación para los casos en que detecten situaciones de violencia doméstica:<br>– Qué hacer, de qué servicios sociales disponen y qué dificultades puede afrontar la alumna o el alumno para su integración escolar.  |
| Formación  | V1.1.5  | Realizar actividades de formación en las y los profesionales de la educación para adquirir habilidades en la detección de la violencia contra las mujeres.  |
| Formación  | V1.1.6  | Realizar actividades de formación para atender y mediar ante la violencia contra las mujeres en el Servicio de Orientación educativa y en los Berritzegunes.  |
| Formación  | V1.1.7  | Garantizar que el profesorado y personal de los Berritzegunes tenga formación en violencia de género.   |
| Servicios y Recursos   | V1.1.8  | Elaborar y difundir un protocolo de actuación en la atención y mediación ante la violencia contra las mujeres y los niños y niñas en el ámbito escolar destinado a coordinar a los centros con los servicios sociales correspondientes y a informar al profesorado de las medidas para facilitar la integración escolar, de las víctimas o las hijas y los hijos de las víctimas de la violencia doméstica. |
| Servicios y Recursos   | V1.1.9  | Integrar la atención y mediación ante la violencia en los Berritzegunes.  |
| Normas   | V1.1.10 | Incluir criterios para el trato preferente en las escuelas infantiles a las personas que cumplen los criterios del art. 61.   |
| Seguimiento  | V1.1.11 | Evaluar el grado de cumplimiento e implantación de los protocolos de actuación en caso de violencia doméstica o violencia entre pares. Evaluar sus resultados y establecer medidas de mejora continua.  |

| <b>OBJETIVO V1.2:</b>   |           |   |
|---|-----------|---|
| Realizar un programa experimental en los centros para la prevención de la violencia a partir de un cambio en la cultura relacional hacia un clima de convivencia y cooperación en igualdad. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.2</b>   |           |   |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento  | V1.2.1    | Diseñar un programa para fomentar el cambio organizacional en los centros, de acuerdo a las pautas establecidas en el objetivo.   |
| Servicios y Recursos  | V1.2.2    | Crear incentivos a los centros que implanten el programa experimental para el cambio de la cultura organizacional.  |
| Servicios y Recursos  | V1.2.3    | Arbitrar servicios de apoyo y asesoramiento organizativo que posibiliten la convivencia en positivo en los centros.   |
| Formación   | V1.2.4    | Organizar formación en coeducación para el profesorado de los centros participantes.  |
| Sensibilización   | V1.2.5    | Organizar jornadas de reflexión entre los centros que lleven a cabo el programa para que intercambien experiencias sobre la implantación y los resultados del programa. |
| Sensibilización   | V1.2.6    | Organizar jornadas de sensibilización para las familias de los colegios participantes en el programa experimental.  |
| Seguimiento   | V1.2.7    | Evaluar los resultados en los centros que han desarrollado el programa experimental.  |

## ACCIONES DE TRABAJO

### EJE MAINSTREAMING

| PROGRAMA MAINSTREAMING 1 – M1 –:                                   |        |  |
|--|--------|--|
| INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO |        |  |
| OBJETIVO M1.1:   |        |  |
| Integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo.      |        |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1       |        |  |
| Herramienta  | ID     | Acción   |
| Servicios y Recursos   | M1.1.1 | Crear una unidad administrativa cuyo cometido sea impulsar, colaborar y coordinar a los distintos departamentos, direcciones y áreas, así como a los servicios de empleo de ayuntamientos y diputaciones, a los centros colaboradores y al resto de entidades corresponsables de la puesta en marcha de estas actuaciones.   |
| Conocimiento   | M1.1.2 | Diseñar y desarrollar bases de datos homogéneas para la recogida de información estadística desagregada por sexo en los distintos organismos y entidades que trabajan en el ámbito de la información y orientación para el empleo, formación ocupacional y empleo-formación.   |
| Conocimiento   | M1.1.3 | Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo, en lo que se refiere a estudios, investigaciones y prospecciones como a los distintos análisis y evaluaciones que se realicen.   |
| Conocimiento   | M1.1.4 | Analizar las maneras de articular los servicios municipales de educación infantil, servicios de atención a la tercera edad y los servicios de empleo, a fin de facilitar la conciliación e identificar carencias o "huecos" a cubrir, teniendo en cuenta las distintas experiencias municipales y comarcales realizadas.   |
| Sensibilización  | M1.1.5 | Difundir los análisis realizados sobre los métodos de articular los servicios sociocomunitarios y los servicios de empleo, así como los estudios sobre medidas ágiles y flexibles que puedan complementarlos y cubrir los vacíos detectados.   |
| Normas   | M1.1.6 | Homologar formación sobre igualdad de las mujeres en el ámbito del trabajo y sobre cómo integrar la perspectiva de género en todos los procesos que forman parte de los servicios de empleo.   |
| Formación  | M1.1.7 | Formar al personal de los servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información, orientación, formación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.   |
| Normas   | M1.1.8 | Adecuar la información y orientación a la perspectiva de género, dirigiendo a las mujeres hacia empleos con demanda en el mercado, especialmente en profesiones en las que están subrepresentadas. Esto implica revisar desde la perspectiva de género todas las herramientas e instrumentos que se utilizan en las distintas fases del proceso de acercamiento al empleo. |

|                      |         |   |
|----------------------|---------|---|
| Servicios y Recursos | M1.1.9  | Incentivar a los servicios de empleo que realicen acción positiva con las demandantes, enviándolas a las empresas que solicitan personal, especialmente para cubrir puestos en los que las mujeres están infrarrepresentadas.   |
| Normas               | M1.1.10 | Incluir entre los criterios de valoración para adjudicar subvenciones a los centros colaboradores la introducción de la perspectiva de género en sus proyectos de formación y empleo-formación.   |
| Normas               | M1.1.11 | Desarrollar medidas y/o servicios de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal flexibles y no ligados a la duración del período escolar, que posibiliten también la atención puntual al cuidado de personas (p.e., cheques servicios, bonos, servicios de canguros, etc.), con el fin de asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas y servicios para el empleo.           |
| Seguimiento          | M1.1.12 | Establecer mecanismos de seguimiento para detectar la existencia de discriminación directa o indirecta hacia las mujeres en las ofertas formativas y programas de empleo-formación con subvención pública, introduciendo elementos correctores o, en su caso, revocando el acuerdo de colaboración con la entidad formadora: por los requisitos de acceso, procesos de captación y selección, canales de difusión, lenguaje, etc. |
| Seguimiento          | M1.1.13 | Establecer procedimientos para identificar posibles ofertas de empleo discriminatorias y aplicar acciones correctoras.  |
| Seguimiento          | M1.1.14 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.   |

## EJE EMPODERAMIENTO

| PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 – E1 –:  |         |  |
|--|---------|--|
| ACCESO AL EMPLEO EN CONDICIONES DE IGUALDAD  |         |  |
| OBJETIVO E1.1:   |         |  |
| Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores punta con alto componente tecnológico y de conocimiento, aumentando la participación de las mujeres. |         |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1   |         |  |
| Herramienta  | ID      | Acción   |
| Conocimiento   | E1.1.1  | Realizar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en profesiones técnicas de los sectores de referencia, (por cuenta ajena, como autónomas y promotoras), sobre su participación en proyectos de I+D+i entre universidades, centros tecnológicos y empresas, y en los programas de becas en empresas. Este diagnóstico deberá diseñar los indicadores de partida necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del impacto de estas actuaciones.  |
| Conocimiento   | E1.1.2  | Analizar los procesos de selección y los distintos factores que inciden en la contratación diferencial de mujeres en estos sectores y diseñar actuaciones que tiendan a paliarlos.   |
| Sensibilización  | E1.1.3  | Dirigir acciones de sensibilización hacia las empresas de los sectores de referencia y hacia las consultoras de recursos humanos para eliminar estereotipos que limitan la contratación de mujeres en los sectores de referencia, creando referentes empresariales positivos, y promover procedimientos de selección no discriminatorios.  |
| Sensibilización  | E1.1.4  | Realizar acciones de sensibilización hacia las mujeres, creando referentes femeninos en ocupaciones de estos sectores, promoviendo la creación de redes de mujeres en cargos de responsabilidad en las empresas de los sectores de referencia, con la finalidad de apoyar el acceso femenino a estas ocupaciones.  |
| Servicios y Recursos   | E1.1.5  | Establecer un servicio de orientación dirigido a las investigadoras, becarias-investigadoras y alumnas de los últimos cursos de carreras relacionadas, sobre las posibilidades que ofrecen los sectores de referencia en términos de empleo por cuenta ajena, empleos autónomos y creación de empresas. El input de información necesario se obtendrá, además de otras vías, manteniendo un sistema estable de comunicación con las empresas de los sectores de referencia a través de los clusters del País Vasco, a fin de detectar las necesidades de personal y las competencias requeridas. |
| Formación  | E1.1.6  | Subvencionar formación en competencias transversales (trabajo en equipo, gestión de proyectos, relaciones con la clientela, habilidades directivas), desarrollo de la actitud innovadora y desarrollo de su proyección profesional, dirigida a investigadoras, becarias y alumnas de los últimos cursos de carreras relacionadas con las ocupaciones de los sectores de referencia.  |
| Formación  | E1.1.7  | Establecer una cuota de participación de mujeres en los programas de prácticas en empresas y en los de becas para realizar tesis doctorales en las empresas.   |
| Servicios y Recursos   | E1.1.8  | Desarrollar un programa de fomento del empleo, apoyando la contratación de mujeres en puestos técnicos de los sectores de referencia, proporcionando a las empresas ayudas económicas para su contratación.  |
| Servicios y Recursos   | E1.1.9  | Incentivar a las universidades y centros tecnológicos que gestionan bolsas de trabajo que consigan un aumento de mujeres contratadas en profesiones en las que están infrarrepresentadas.  |
| Seguimiento  | E1.1.10 | Realizar un seguimiento para identificar posibles ofertas de empleo discriminatorias en las bolsas de trabajo de universidades y centros tecnológicos, y aplicar medidas correctoras si procede.   |
| Seguimiento  | E1.1.11 | Realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.  |

**OBJETIVO E1.2:**

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos de componente técnico de sectores industriales tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2**

| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
|----------------------|-----------|---|
| Conocimiento         | E1.2.1    | Analizar los procesos de selección y los distintos factores que inciden en la contratación diferencial de mujeres en estos sectores y diseñar actuaciones que tiendan a eliminarlos.  |
| Sensibilización      | E1.2.2    | Realizar acciones de información, motivación y orientación dirigidas a mujeres desempleadas, con el fin de que se planteen la búsqueda de un empleo en ocupaciones técnicas del sector industrial en las que están subrepresentadas, con buenas perspectivas de contratación y calidad del empleo. Utilizar referentes de mujeres ocupadas en dichas profesiones.                   |
| Sensibilización      | E1.2.3    | Realizar acciones de información y sensibilización dirigidas a las familias (charlas, visitas a empresas industriales, etc.) para romper los prejuicios existentes contra el empleo en la producción industrial de las mujeres, resaltando los cambios producidos en los procesos productivos y los beneficios en cuanto a la calidad de este tipo de empleo.                       |
| Sensibilización      | E1.2.4    | Realizar acciones de sensibilización dirigidas al empresariado con el objeto de romper los estereotipos que dificultan la contratación de mujeres, especialmente en profesiones en las que están subrepresentadas. Utilizar para ello referentes empresariales, especialmente del sector industrial, que hayan proporcionado prácticas y/o contratado a mujeres en dichos puestos.  |
| Formación            | E1.2.5    | Introducir en la oferta formativa módulos sobre nuevos modelos de organización, estilos de liderazgo, modos de producción, etc., así como formación de apoyo para aquellas que buscan empleo en el sector industrial.   |
| Servicios y Recursos | E1.2.6    | Desarrollar programas de fomento del empleo y apoyo a la contratación de mujeres, proporcionando ayudas económicas a las empresas para su contratación, independientemente de su edad, que permitan elevar la cuota de participación de éstas en las diferentes modalidades de contratación y especialmente en aquellas profesiones y categorías en las que están subrepresentadas. |
| Servicios y Recursos | E1.2.7    | Incentivar la participación de las mujeres en las acciones de formación que las capaciten para acceder a profesiones técnicas de los sectores de referencia, especialmente en categorías en las que están subrepresentadas.   |
| Normas               | E1.2.8    | Valorar la realización de prácticas en empresas por parte de las mujeres dentro del proceso formativo como criterio prioritario para la concesión de subvención a la Formación Ocupacional y a los programas de empleo-formación, especialmente en profesiones en las que están subrepresentadas.   |
| Normas               | E1.2.9    | Incluir entre los criterios de valoración para la concesión de ayudas a los proyectos de formación ocupacional y empleo-formación, la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los mismos.   |
| Seguimiento          | E1.2.10   | Establecer mecanismos de seguimiento de los programas de prácticas en empresas para asegurar la participación de mujeres en los mismos, especialmente en ocupaciones en las que están subrepresentadas.   |
| Servicios y Recursos | E1.2.11   | Reforzar las redes de profesionales existentes que trabajen en el ámbito del empleo y la formación para favorecer la coordinación e intercambio de experiencias y evaluaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.   |
| Seguimiento          | E1.2.12   | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.   |

**OBJETIVO E1.3:**

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas.

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3**

| Herramienta          | ID     | Acción   |
|----------------------|--------|--|
| Conocimiento         | E1.3.1 | Analizar la situación y necesidades de las mujeres empresarias, con el fin de desarrollar las actuaciones que forman parte de esta estrategia de la manera más eficaz.   |
| Conocimiento         | E1.3.2 | Estudiar fórmulas de financiación para la constitución de iniciativas empresariales de mujeres y para la consolidación de las mismas: fondos de ayuda, convenios con entidades bancarias para la concesión de créditos favorables y/o sin avales...  |
| Formación            | E1.3.3 | Incorporar a los programas dirigidos a emprendedoras y empresarias módulos de reflexión sobre la incidencia de los factores psico-sociales en la actividad emprendedora, así como formación en habilidades transversales y para la innovación, con metodologías experienciales (mentoring, coaching, etc.)   |
| Formación            | E1.3.4 | Incorporar a los programas dirigidos a emprendedoras y empresarias las pautas para fomentar la cooperación y el trabajo en redes de empresas constituidas por mujeres.   |
| Formación            | E1.3.5 | Realizar acciones formativas para las mujeres del medio rural sobre técnicas empresariales y comerciales, sobre cooperativismo, así como sobre la mejora y desarrollo de nuevas técnicas productivas y sobre actividades económicas vinculadas con este medio: turismo, artesanía, etc.  |
| Normas               | E1.3.6 | Priorizar las iniciativas empresariales (autoempleo, empresas, cooperativas y sociedades anónimas laborales) promovidas por mujeres en el acceso a procesos de formación y asesoramiento para elaborar el proyecto empresarial, el análisis de su viabilidad y durante el proceso de puesta en marcha de la empresa, así como en lo que se refiere al acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, inversiones en activos y gastos generales de funcionamiento, especialmente en aquellos sectores y profesiones en las que están subrepresentadas. |
| Servicios y Recursos | E1.3.7 | Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes en sectores y profesiones en las que están subrepresentadas.  |
| Servicios y Recursos | E1.3.8 | Incentivar la incorporación de mujeres desempleadas a las empresas de economía social en calidad de socias trabajadoras o de trabajo.  |
| Seguimiento          | E1.3.9 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.  |



**PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 -E2-:  
EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES**

**OBJETIVO E2.1:**

Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.

SECTOR PÚBLICO

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1**

| Herramienta     | ID       | Acción   |
|-----------------|----------|--|
| Conocimiento    | E2.1.A.1 | Realizar un diagnóstico de género para identificar las posibles discriminaciones y desigualdades en las condiciones laborales de las mujeres, cubriendo los contenidos mínimos obligatorios establecidos, y elaborando los indicadores necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha.   |
| Sensibilización | E2.1.A.2 | Difundir en la sociedad vasca los resultados de los diagnósticos de género, las medidas adoptadas para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y los resultados de la evaluación de impacto de estas actuaciones.   |
| Formación       | E2.1.A.3 | Proporcionar la formación necesaria para implantar la igualdad en las organizaciones a responsables de la gestión de las condiciones de trabajo en las administraciones y empresas públicas.   |
| Normas          | E2.1.A.4 | Asegurar que las administraciones públicas y empresas dependientes en la negociación colectiva con su personal, propongan medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo público.   |
| Normas          | E2.1.A.5 | Elaborar e implantar planes de igualdad en las distintas administraciones públicas y empresas participadas mayoritariamente por capital público, basados en las conclusiones de los diagnósticos realizados y que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a eliminar las posibles discriminaciones y desigualdades identificadas en su funcionamiento interno.  |
| Normas          | E2.1.A.6 | Incluir dentro de los ámbitos de actuación de los planes de igualdad la revisión de la clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo y retribuciones correspondientes para impedir la devaluación de puestos y categorías profesionales ocupados mayoritariamente por mujeres y eliminar las diferencias salariales por trabajos de igual valor, así como para identificar y eliminar la discriminación indirecta basada en pluses funcionales y complementos. |
| Seguimiento     | E2.1.A.7 | Establecer los procedimientos necesarios para garantizar que los diagnósticos y planes de igualdad incluyen, al menos, los contenidos mínimos obligatorios.  |
| Seguimiento     | E2.1.A.8 | Realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.  |

| SECTOR PRIVADO   |           |  |
|--|-----------|--|
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1 |           |  |
| Herramienta  | ID        | Acción   |
| Conocimiento   | E2.1.B.1  | Iniciar y mejorar la recogida sistemática de datos esenciales sobre retribuciones por sexo, teniendo en cuenta los distintos sectores de actividad y las categorías profesionales. Establecer indicadores de partida que permitan realizar un seguimiento y evaluación de la evolución de las retribuciones y de la desigualdad cuantitativa de los salarios de hombres y mujeres. |
| Conocimiento   | E2.1.B.2  | Recopilar y difundir o poner a disposición de los agentes sociales las guías, metodologías, experiencias realizadas en el ámbito de la inclusión de políticas de igualdad en la negociación colectiva y las metodologías de trabajo para implantar la igualdad en las empresas.  |
| Sensibilización  | E2.1.B.3  | Promover que las organizaciones miembros del Consejo de Relaciones Laborales incorporen a la negociación colectiva del sector privado medidas para reducir la precariedad en el empleo de las mujeres, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva.   |
| Formación  | E2.1.B.4  | Subvencionar cursos de formación práctica y jurídica para mejorar el conocimiento de las disposiciones legales y de la forma práctica de conseguir la igualdad en las empresas, especialmente en lo que se refiere a la retribución por trabajos de igual valor. Estos cursos se dirigirán a las organizaciones sindicales y empresariales.  |
| Formación  | E2.1.B.5  | Diseñar e impartir un plan de formación en "desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres en el ámbito laboral", dirigido a inspectores e inspectoras de trabajo para que puedan llevar adelante su labor de control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo.  |
| Servicios y Recursos   | E2.1.B.6  | Establecer ayudas, dirigidas a las empresas y organizaciones sindicales y empresariales, para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las mencionadas organizaciones.   |
| Norma  | E2.1.B.7  | Reconocer como "entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres" a aquellas que desarrollen una política de igualdad en sus organizaciones.   |
| Servicios y Recursos   | E2.1.B.8  | Establecer incentivos fiscales dirigidos a empresas en las que la puesta en marcha de políticas de igualdad de mujeres y hombres suponga un coste económico añadido.   |
| Servicios y Recursos   | E2.1.B.9  | Incentivar la contratación de mujeres a tiempo completo y la conversión de contratos eventuales o temporales de las mujeres en indefinidos.  |
| Normas   | E2.1.B.10 | Definir como prioridad en la actuación de la Inspección de Trabajo el control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo, con especial atención a las discriminaciones salariales.   |
| Normas   | E2.1.B.11 | Incluir entre los criterios de adjudicación de licitaciones y concesión de subvenciones la implantación de políticas de igualdad en las organizaciones licitadoras o beneficiarias de subvenciones.  |
| Seguimiento  | E2.1.B.12 | Establecer los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los planes o programas de igualdad.   |
| Seguimiento  | E2.1.B.13 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.  |

| <b>OBJETIVO E2.2:</b>   |           |  |
|---|-----------|--|
| Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado. |           |  |
| SECTOR PÚBLICO  |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.2</b>                                     |           |  |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento  | E2.2.A.1  | Analizar los méritos que se valoran para la provisión de puestos en Comisión de Servicios de los niveles técnicos y/o los criterios de adjudicación, para conocer si dichos méritos o criterios están favoreciendo al colectivo masculino en mayor medida. En su caso, diseñar acciones correctoras que palien las desventajas detectadas. |
| Formación   | E2.2.A.2  | Homologar formación en competencias necesarias para acceder a puestos de responsabilidad, teniendo en cuenta las necesidades formativas de las mujeres (contenidos técnicos y habilidades transversales).  |
| Servicios y Recursos  | E2.2.A.3  | Adecuar los tiempos de trabajo de los puestos de responsabilidad a la jornada laboral y/o facilitar servicios o medidas que favorezcan la conciliación.  |
| Servicios y Recursos  | E2.2.A.4  | Impartir la formación interna dentro del horario laboral y/o establecer servicios o medidas que faciliten la conciliación.   |
| Normas  | E2.2.A.5  | Garantizar el acceso a la formación interna a todas aquellas personas que se hayan acogido a la reducción de jornada, especialmente a aquellas formaciones que les permitan la promoción profesional y/o la mejora de sus condiciones de trabajo.  |
| Normas  | E2.2.A.6  | En su caso, aplicar las medidas correctoras que se hayan identificado en la provisión de puestos en Comisión de Servicios para evitar que el colectivo femenino salga perjudicado.   |
| Normas  | E2.2.A.7  | Establecer medidas de acción positiva para incorporar a mujeres a puestos de responsabilidad, especialmente en aquellas categorías profesionales en las que están subrepresentadas, con el fin de alcanzar paulatinamente la paridad en dichos puestos.  |
| Seguimiento   | E2.2.A.8  | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.  |

| SECTOR PRIVADO   |          |  |
|--|----------|--|
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.2 |          |  |
| Herramienta  | ID       | Acción   |
| Conocimiento   | E2.2.B.1 | Analizar la participación diferencial de mujeres y hombres en los programas de formación continua, así como el impacto de éstos en ambos colectivos y en su caso, las razones de esas diferencias.   |
| Sensibilización  | E2.2.B.2 | Realizar actividades de sensibilización dirigidas a las organizaciones empresariales y sindicales, como principales promotores de la formación continua, para que incorporen en el diseño y realización de programas de formación acciones positivas para las mujeres, especialmente en competencias técnicas y transversales (gestión de proyectos, gestión de equipos de trabajo, habilidades directivas, formación para la innovación, etc.) requeridas para ocupar puestos de responsabilidad. |
| Sensibilización  | E2.2.B.3 | Plantear a las organizaciones empresariales y sindicales la adecuación de los tiempos de trabajo de los puestos con responsabilidad a la duración de la jornada laboral y/o la implantación de servicios o medidas para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, así como el establecimiento de medidas de acción positiva hacia las mujeres en la promoción profesional.   |
| Sensibilización  | E2.2.B.4 | Promover que las organizaciones sindicales y empresariales introduzcan en la negociación colectiva criterios de promoción y/o acciones positivas que garanticen el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.   |
| Servicios y Recursos   | E2.2.B.5 | Incentivar aquellos Planes de Formación que establezcan mecanismos para asegurar la participación de las mujeres en sus diversas acciones formativas, especialmente en aquellas que les capacite para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que están infrarrepresentadas.   |
| Seguimiento  | E2.2.B.6 | Establecer mecanismos de seguimiento para detectar la existencia de discriminación directa o indirecta hacia las mujeres en la formación continua con subvención pública, introduciendo elementos correctores o, en su caso, revocando el acuerdo de colaboración con la empresa: por los requisitos de acceso, procesos de captación y selección, canales de difusión, lenguaje, etc.   |
| Seguimiento  | E2.2.B.7 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.  |

| <b>OBJETIVO E2.3:</b>   |           |   |
|---|-----------|---|
| Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadores y trabajadoras. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.3</b>   |           |   |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento  | E2.3.1    | Analizar la situación y necesidades de las mujeres en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social (Trabajadoras al Servicio del Hogar Familiar y Régimen Especial Agrario).   |
| Conocimiento  | E2.3.2    | Analizar la aplicación de medidas que permitan aflorar parte de la economía sumergida en el sector de Servicio del Hogar Familiar, mediante la creación de entidades de prestación de servicios bajo la filosofía de los Nuevos Yacimientos de Empleo, el cheque servicios, etc.  |
| Sensibilización   | E2.3.3    | Difundir entre empleadores y empleadoras del personal del Servicio del Hogar Familiar información sobre sus obligaciones como parte contratante.  |
| Sensibilización   | E2.3.4    | Difundir los derechos laborales de las trabajadoras al Servicio del Hogar Familiar, así como las condiciones sociolaborales de este colectivo.  |
| Normas  | E2.3.5    | Potenciar la titularidad o cotitularidad como propietarias o copropietarias de las mujeres que aporten su actividad principal en las explotaciones agrarias difundiendo los derechos inherentes a dicha titularidad o cotitularidad.  |
| Normas  | E2.3.6    | Plantear la realización de acciones conjuntas con otros niveles de la Administración del Estado en relación a la equiparación de las condiciones de trabajo del servicio doméstico con las del resto de trabajadoras y trabajadores y, especialmente, para la equiparación de su Régimen Especial al Régimen General de la Seguridad Social y del Régimen Especial Agrario. |
| Servicios y Recursos  | E2.3.7    | Poner en marcha un programa piloto para incentivar y apoyar técnicamente la creación de entidades de prestación de servicios al Hogar Familiar, con el fin de experimentar formas alternativas de prestar estos servicios, que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras. Evaluar el programa y transferir las buenas prácticas a las políticas públicas.       |
| Seguimiento   | E2.3.8    | Realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.   |

## EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

| PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–:<br>PROMOCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL  |        |  |
|--|--------|--|
| OBJETIVO C1.1:   |        |  |
| Incorporar sistemáticamente en los análisis de la estructura económica y social los datos relativos al valor económico del trabajo doméstico y de cuidados, presentándolos siempre en sus interrelaciones con el ámbito productivo, es decir, sumando el tiempo de trabajo reproductivo y el dedicado al trabajo productivo. |        |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1   |        |  |
| Herramienta  | ID     | Acción   |
| Conocimiento   | C1.1.1 | Desarrollar sistemas estadísticos para eliminar la calificación de población inactiva a las personas con dedicación exclusiva a las tareas del hogar, introduciendo las categorías necesarias para conocer la situación de estas personas.   |
| Conocimiento   | C1.1.2 | Desarrollar y aplicar sistemas de estimación del valor económico del trabajo doméstico, incluido el cuidado de personas, y de su incorporación a las macro magnitudes económicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, (PIB, PNB, RN,...).  |
| Conocimiento   | C1.1.3 | Desarrollar estimaciones del ahorro social producido por el trabajo gratuito de las mujeres en la esfera doméstica y de cuidados.  |
| Conocimiento   | C1.1.4 | Realizar estimaciones comparativas de la jornada laboral de las mujeres de distintas categorías profesionales, incluyendo el tiempo de trabajo productivo y el correspondiente a las tareas domésticas y de cuidados necesario para que los hombres puedan ocuparse del trabajo productivo, con la finalidad de visibilizar la ausencia de consideración social de las necesidades básicas para el mantenimiento de la vida, y la ausencia de reparto del trabajo reproductivo o de mantenimiento. |
| Sensibilización  | C1.1.5 | Difundir entre la sociedad vasca las estimaciones realizadas sobre la duración de la jornada de trabajo total por categorías profesionales y la cuantificación del ahorro social en trabajos reproductivos, con una finalidad ejemplificadora.   |
| Normas   | C1.1.6 | Tener en cuenta de forma sistemática la duración real de la jornada de trabajo (tiempo de trabajo productivo más tiempo de trabajo doméstico y de cuidados) en todas las políticas económicas y sociales, con el fin de adecuar los tiempos sociales a la satisfacción de todas las necesidades sociales.  |
| Normas   | C1.1.7 | Realizar una experiencia piloto de ámbito municipal o comarcal que permita calibrar los cambios necesarios en la organización social para satisfacer todas las necesidades sociales y el reparto equitativo del trabajo entre ambos sexos. Analizar el impacto de dichos cambios y difundir la experiencia realizada y sus resultados.   |
| Seguimiento  | C1.1.8 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.  |

**PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 2 –C2–:  
SERVICIOS DE APOYO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA  
VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

**OBJETIVO C2.1:**

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, concretando dicha reducción en el aumento del número de hombres que se acogen a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, tanto en las administraciones públicas como en el sector privado.

SECTOR PÚBLICO

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.1**

| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
|----------------------|-----------|---|
| Conocimiento         | C2.1.A.1  | Dado que la encuesta de Uso del Tiempo es quinquenal, actualizar cada dos años los indicadores propuestos.  |
| Sensibilización      | C2.1.A.2  | Realizar acciones de sensibilización para motivar la utilización por parte de los hombres de permisos y licencias por paternidad y cuidado de personas dependientes.  |
| Formación            | C2.1.A.3  | Incentivar la integración en todos los cursos de formación ocupacional de un módulo sobre la necesaria corresponsabilidad de los hombres con las tareas domésticas y responsabilidades familiares.  |
| Formación            | C2.1.A.4  | Elaborar productos formativos (autoformación, vídeos, otros) dirigidos a sensibilizar sobre la necesidad de la corresponsabilidad, y hacerlos circular por todos los recursos activos para el empleo.   |
| Formación            | C2.1.A.5  | Realizar acciones formativas sobre los derechos de trabajadoras y trabajadores en cuanto a permisos y licencias que promuevan la corresponsabilidad de los hombres, dirigidas a las personas responsables de la gestión de recursos humanos en las administraciones públicas.             |
| Normas               | C2.1.A.6  | Revisar desde la perspectiva de género la valoración de puestos de trabajo y la escala salarial correspondiente, a fin de garantizar que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres obtienen remuneraciones equivalentes a las de los puestos de igual valor ocupados por hombres. |
| Normas               | C2.1.A.7  | Garantizar que las personas que se acojan a permisos por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes se reincorporen a sus puestos de trabajo, evitando que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.  |
| Normas               | C2.1.A.8  | Prever y sustituir todas las bajas o permisos por maternidad y paternidad en tiempo y forma.  |
| Servicios y Recursos | C2.1.A.9  | Ampliar el régimen de permisos por motivos familiares, así como los relacionados con la maternidad/paternidad.  |
| Servicios y Recursos | C2.1.A.10 | Establecer opciones de permisos no retribuidos, para cubrir otras opciones no contempladas en la legislación vigente (tramitación de una adopción, enfermedades familiares de larga duración...).   |
| Seguimiento          | C2.1.A.11 | Realizar un seguimiento para detectar situaciones en las que se establecen barreras para que mujeres y hombres se acojan a permisos por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes. En su caso, establecer medidas correctoras.   |
| Seguimiento          | C2.1.A.12 | Establecer mecanismos de seguimiento y control para garantizar que se sustituyen todas las bajas y permisos por maternidad/paternidad.  |
| Seguimiento          | C2.1.A.13 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.   |

| SECTOR PRIVADO   |          |   |
|--|----------|---|
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.1 |          |   |
| Herramienta  | ID       | Acción  |
| Sensibilización  | C2.1.B.1 | Difundir entre los trabajadores y trabajadoras las normas que regulan permisos, licencias o excedencias por razones familiares, y los relativos a la maternidad /paternidad, así como las ayudas otorgadas por la Administración Pública a trabajadoras y trabajadores que se acojan a estas medidas.   |
| Sensibilización  | C2.1.B.2 | Difundir entre el empresariado las experiencias y buenas prácticas en relación con la corresponsabilidad llevadas a cabo por empresas en nuestra Comunidad y fuera de ella.   |
| Sensibilización  | C2.1.B.3 | Fomentar el diálogo entre los agentes sociales para que introduzcan en los convenios colectivos mejoras en la duración establecida en la normativa legal respecto a los permisos por maternidad / paternidad, permisos de lactancia; facilitar la flexibilidad en el disfrute de este permiso en función de las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, y recoger la normativa legal vigente que alude a la posibilidad de disfrutar por parte del padre de este permiso, cuando ambos trabajen. Se tratará de fomentar la utilización de estos permisos por parte de los hombres.  |
| Formación  | C2.1.B.4 | Subvencionar acciones de formación dirigidas a las organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de que garanticen que los trabajadores y trabajadoras que se acojan a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes no sean perjudicadas y perjudicados en su trayectoria profesional. Se incluirá en esta formación criterios para revisar las valoraciones de los puestos de trabajo y las remuneraciones correspondientes, a fin de garantizar que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres obtienen remuneraciones equivalentes a las de los puestos de igual valor ocupados por hombres. |
| Servicios y Recursos   | C2.1.B.5 | Incentivar que los permisos y licencias sean disfrutados por hombres.   |
| Seguimiento  | C2.1.B.6 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.   |



**OBJETIVO C2.2:**

Implantar servicios y/o medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo del personal de las administraciones públicas y empresas dependientes, así como en empresas del sector privado, dando prioridad a las ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.

## SECTOR PÚBLICO

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.2**

| Herramienta          | ID       | Acción  |
|----------------------|----------|---|
| Conocimiento         | C2.2.A.1 | Explorar distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral y aplicar aquellas más adecuadas a las cargas de trabajo, a las características de la organización, y a la situación de la plantilla, siempre y cuando se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual: <ul style="list-style-type: none"><li>- No verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna.</li><li>- No serán relegadas a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión.</li><li>- No perderán oportunidades de formación interna por estar alejadas del centro de trabajo principal de la organización.</li></ul> |
| Sensibilización      | C2.2.A.2 | Realizar acciones de sensibilización dirigidas al personal para motivar la utilización de las medidas establecidas para facilitar la conciliación.  |
| Formación            | C2.2.A.3 | Proporcionar formación a las personas responsables de la gestión de recursos humanos y condiciones laborales en las administraciones públicas sobre la necesidad de conciliación y sobre las medidas aplicables para garantizarla.  |
| Servicios y Recursos | C2.2.A.4 | Establecer servicios de apoyo a la conciliación, orientados por igual tanto a los hombres como a las mujeres, partiendo de un estudio de detección de necesidades o preferencias en materia de servicios de apoyo.  |
| Normas               | C2.2.A.5 | Definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no puedan fijarse a según qué horas o según qué días.  |
| Seguimiento          | C2.2.A.6 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.   |

| SECTOR PRIVADO   |          |   |
|--|----------|---|
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.2 |          |   |
| Herramienta  | ID       | Acción  |
| Conocimiento   | C2.2.B.1 | Recoger y difundir o poner a disposición de empresas y sindicatos los estudios, materiales, buenas prácticas y experiencias realizadas para lograr la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en un contexto empresarial.                                |
| Conocimiento   | C2.2.B.2 | Analizar los posibles mecanismos a introducir en los sistemas públicos de recaudación y/o gasto –beneficios fiscales, precios públicos ...– para que se contemplen ayudas económicas destinadas a conciliar las necesidades personales, familiares y profesionales.   |
| Conocimiento   | C2.2.B.3 | Analizar la viabilidad y eficacia para alcanzar este objetivo, de establecer una nueva norma a través de las entidades certificadoras, que certifique a las empresas como “empresas conciliadoras” o “familiarmente responsables”.                                    |
| Sensibilización  | C2.2.B.4 | Difundir entre empresas de selección de personal y las que se dedican a implantar modelos de gestión y dirección de empresas las medidas de conciliación que pueden ser incluidas en el modelo EFQM en el criterio “satisfacción del personal”.                       |
| Servicios y Recursos   | C2.2.B.5 | Prestar información, formación y asesoría a las empresas privadas que vayan a implantar medidas y/o servicios que garanticen la conciliación, así como facilitar información sobre las ayudas disponibles.  |
| Servicios y Recursos   | C2.2.B.6 | Establecer incentivos fiscales para las empresas que colaboren económicamente en el mantenimiento y/o adecuación de servicios sociocomunitarios, en volumen suficiente como para alcanzar el objetivo establecido.  |
| Servicios y Recursos   | C2.2.B.7 | Incentivar la incorporación de servicios y/o medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los programas de Responsabilidad Social Corporativa.  |
| Seguimiento  | C2.2.B.8 | Establecer mecanismos de seguimiento y control de las empresas que han recibido ayudas y/o incentivos fiscales para poner en marcha medidas de flexibilización del tiempo de trabajo, medidas y/o servicios que faciliten la conciliación, para asegurar su eficacia. |
| Seguimiento  | C2.2.B.9 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.   |

## EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

| PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1 –:<br>PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXISTA EN EL TRABAJO  |          |   |
|---|----------|---|
| <b>OBJETIVO V1.1:</b>   |          |   |
| Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a las ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y reducir dicho acoso sexista. |          |   |
| SECTOR PÚBLICO  |          |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1</b>   |          |   |
| Herramienta   | ID       | Acción  |
| Conocimiento  | V1.1.A.1 | Analizar las formas que adopta el acoso sexista, en qué situaciones tiende a producirse, las consecuencias para la víctima y para la organización.  |
| Conocimiento  | V1.1.A.2 | Identificar indicadores que permitan cuantificar la situación de partida de la incidencia y frecuencia del acoso sexista y permitan medir el progreso realizado tanto en el sector público como en el privado. Desagregarlos, al menos, por sector de actividad, categoría profesional y tipo de contrato.                      |
| Normas  | V1.1.A.3 | Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de las administraciones públicas y sus empresas dependientes para la prevención y eliminación del acoso sexista (tolerancia cero).  |
| Servicios y Recursos  | V1.1.A.4 | Elaborar procedimientos de prevención y resolución de las situaciones de acoso sexista, de asesoramiento, asistencia, investigación, denuncia y sanciones aplicables.   |
| Formación   | V1.1.A.5 | Impartir formación específica dirigida a quienes ocupan cargos de responsabilidad en las administraciones públicas, especialmente a quienes gestionan los recursos humanos, que garantice la prevención y resolución eficaz del problema. Incluir también formación en igualdad de mujeres y hombres como actividad preventiva. |
| Normas  | V1.1.A.6 | Establecer mecanismos con el fin de que las medidas que se adopten para resolver situaciones de acoso sexista no perjudiquen las condiciones laborales de las víctimas.   |
| Seguimiento   | V1.1.A.7 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.   |

| SECTOR PRIVADO   |          |   |
|--|----------|---|
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1 |          |   |
| Herramienta  | ID       | Acción  |
| Conocimiento   | V1.1.B.1 | Difundir todas las normas existentes que tipifican el acoso sexista (nivel internacional, europeo, de Estado y Comunidad Autónoma) entre las empresas, los sindicatos, trabajadoras y trabajadores.   |
| Sensibilización  | V1.1.B.2 | Elaborar materiales audiovisuales sobre lo que es y no es acoso sexista y su tratamiento y prevención, y difundirlos entre las empresas y los sindicatos.   |
| Formación  | V1.1.B.3 | Impartir a inspectores e inspectoras de trabajo la formación necesaria para que puedan llevar a cabo su labor inspectora en la eliminación del acoso sexista.   |
| Servicios y Recursos   | V1.1.B.4 | Incentivar la formación sobre tratamiento y prevención del acoso sexista, dirigida a las asociaciones empresariales y a los y las delegadas de prevención, para que puedan incluir este asunto en la negociación colectiva.                 |
| Normas   | V1.1.B.5 | Incluir entre los objetivos y criterios de actuación prioritarios de la Inspección de Trabajo la vigilancia y exigencia de cumplimiento de las normas que prohíben el acoso sexista.  |
| Normas   | V1.1.B.6 | Elaborar un protocolo general de prevención y tratamiento del acoso sexista en las empresas y difundirlo entre éstas y los sindicatos, con el fin de que sean adaptados a la realidad de cada organización, y así facilitar su implantación |
| Seguimiento  | V1.1.B.7 | Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.   |

## ACCIONES DE INCLUSIÓN SOCIAL

### EJE MAINSTREAMING

| PROGRAMA MAINSTREAMING 1 – M1 –:  |        |  |
|---|--------|--|
| INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS SOCIALES   |        |  |
| OBJETIVO M1.1 :   |        |  |
| Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en las áreas de acción social de las administraciones públicas. |        |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1  |        |  |
| Herramienta   | ID     | Acción   |
| Conocimiento  | M1.1.1 | Realizar una investigación que tenga como objeto de estudio, revisar el enfoque de los diagnósticos en materia social de las administraciones públicas. Obteniendo información sobre si éstos contemplan: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Datos desagregados por sexo.</li> <li>– Un lenguaje que visibiliza la situación comparativa de las mujeres.</li> <li>– Información necesaria sobre el impacto diferencial en mujeres y hombres de las diferentes problemáticas.</li> <li>– La brecha de género en cada colectivo y en cada ámbito.</li> <li>– Acceso y control de recursos por parte de mujeres y hombres.</li> <li>– Diagnóstico de las necesidades prácticas y de los intereses de género.</li> </ul> |
| Conocimiento  | M1.1.2 | Realizar una investigación que tenga como objeto de estudio, revisar desde el enfoque de género todas las fases de la intervención social que llevan a cabo las áreas de acción social de las administraciones públicas vascas, a fin de detectar espacios de mejora.  |
| Formación   | M1.1.3 | Realizar acciones de formación dirigidas al personal técnico de las áreas de acción social de las administraciones públicas, para su capacitación en el diagnóstico, planificación, intervención y evaluación con enfoque de género.   |
| Seguimiento   | M1.1.4 | Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social.   |
| Conocimiento  | M1.1.5 | Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación, intervención social con enfoque de género.  |
| Sensibilización   | M1.1.6 | Divulgar los resultados de la investigación sobre el enfoque de los diagnósticos en materia social de las administraciones públicas entre el personal técnico y político de las áreas de acción social de las administraciones públicas vascas, y sensibilizar al personal político para su implicación y apoyo en la dotación de tiempos y recursos para la capacitación del personal técnico en incorporación de la perspectiva de género en la planificación e intervención social.   |
| Seguimiento   | M1.1.7 | Se velará por el cumplimiento de la normativa en relación a la capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas, tanto en los planes de formación como en los temarios y procesos de selección.   |
| Sensibilización   | M1.1.8 | Elaborar materiales de divulgación entre las áreas de acción social que recojan las buenas prácticas en "Incorporación de la perspectiva de género en la planificación e intervención social".   |
| Servicios y Recursos  | M1.1.9 | Subvenciones para la contratación de agentes de igualdad dentro de las áreas de acción social de las administraciones públicas para el asesoramiento y apoyo al personal técnico de las áreas en el diagnóstico, la planificación, intervención y evaluación en materia social desde una perspectiva de género.  |

## EJE EMPODERAMIENTO

| PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 -E1 -:  |         |  |
|---|---------|--|
| MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES QUE SUFREN DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN  |         |  |
| OBJETIVO E1.1 :   |         |  |
| Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación. |         |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1  |         |  |
| Herramienta   | ID      | Acción   |
| Conocimiento  | E1.1.1  | Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza".   |
| Conocimiento  | E1.1.2  | Incluir la monoparentalidad dentro de las investigaciones y estadísticas que se realicen desde las administraciones públicas.  |
| Conocimiento  | E1.1.3  | Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza", a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.  |
| Servicios y Recursos  | E1.1.4  | Establecer recursos económicos que aseguren la renta de las mujeres en situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de la pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación. A través de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de un fondo de garantía para situaciones de impago de pensiones.</li> <li>- Complementos para las pensiones de viudedad más bajas.</li> </ul>  |
| Seguimiento   | E1.1.5  | Se evaluará el cumplimiento de la ley en relación a la creación de un fondo de garantía para situaciones de impago de pensiones y al establecimiento de complementos para las pensiones de viudedad más bajas.   |
| Seguimiento   | E1.1.6  | Estudiar la suficiencia de la cobertura de los recursos de vivienda a las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza", a fin de valorar criterios de flexibilización y/o concesión de mayor prioridad para el colectivo.  |
| Servicios y Recursos  | E1.1.7  | Establecer ayudas complementarias de índole social o económica que favorezcan las condiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza", tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudas en el transporte público a personas con hijos e hijas exclusivamente a su cargo y en situación de precariedad económica y social.</li> <li>- Incluir la monoparentalidad como criterio en la concesión de los diferentes tipos de becas y ayudas para el estudio de los hijos e hijas de estas mujeres.</li> <li>- Priorizar el acceso de las mujeres con hijos e hijas a su cargo a los cursos de formación ocupacional, atendiendo a sus necesidades específicas.</li> <li>- Incluir factores o criterios en los baremos de admisión en actividades y/o servicios (comedores, escuelas infantiles, colonias de verano, etc.) para menores que se encuentren a cargo de mujeres exclusivamente.</li> </ul> |
| Servicios y Recursos  | E1.1.8  | Prestar servicios de información, orientación, y asesoramiento a madres adolescentes, orientados a asegurar su permanencia en el sistema educativo, o en su caso, posibilitando su integración social y laboral.   |
| Formación   | E1.1.9  | Formar al personal técnico de la administración y a las entidades que trabajan en el tercer sector para el diseño y planificación de programas que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.   |
| Formación   | E1.1.10 | Incluir en los programas de intervención con estas mujeres acciones formativas en habilidades sociopolíticas que potencien el movimiento asociativo de las mujeres en esta situación, como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.  |
| Seguimiento   | E1.1.11 | Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad de los recursos reorientados a la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza".   |

| <b>OBJETIVO E1.2:</b>  |           |  |
|--|-----------|--|
| Adecuar los recursos destinados a las mujeres que ejercen la prostitución en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de sus condiciones y posiciones. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento   | E1.2.1    | Elaborar un plan de actuación en materia de prostitución basado en un diagnóstico previo de condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución, en colaboración con el resto de grupos sociales y administraciones que trabajan en dicho ámbito.  |
| Conocimiento   | E1.2.2    | Estudiar el alcance y las características de trata de mujeres con fines de explotación sexual en la CAPV, y articular medidas específicas y coordinadas para su erradicación.  |
| Formación  | E1.2.3    | Desarrollar un plan de formación al personal técnico de la administración y en su caso, a las entidades que trabajan en el tercer sector destinado a la orientación laboral de las mujeres que lo deseen, incluyendo de forma transversal aspectos que impulsen su proceso de empoderamiento.  |
| Conocimiento   | E1.2.4    | Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres que ejercen la prostitución y se encuentran en situación de riesgo de exclusión, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.   |
| Servicios y Recursos   | E1.2.5    | Crear centros de descanso y orientación para mujeres que ejercen la prostitución, en los que puedan ser atendidas necesidades en cuanto a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Higiene.</li> <li>- Descanso.</li> <li>- Asistencia primaria.</li> <li>- Información a cerca de los recursos y los servicios sociales existentes y de las asociaciones y organizaciones de apoyo al colectivo.</li> <li>- Prevención de enfermedades de transmisión sexual.</li> <li>- Servicios de apoyo a personas a su cargo (infancia y personas dependientes).</li> </ul> |
| Servicios y Recursos   | E1.2.6    | Crear los recursos necesarios para atender adecuadamente a las necesidades de salud ginecológica específicas de las mujeres que ejercen la prostitución.   |
| Normativa  | E1.2.7    | Establecer las normas pertinentes para garantizar que los clubes o los locales en los que se ejerce la prostitución reúnan las condiciones higiénico-sanitarias y de seguridad mínimos.  |
| Formación  | E1.2.8    | Organizar programas de formación y orientación laboral, dirigidos a las mujeres que quieran abandonar esta actividad y buscar alternativas profesionales incluyendo de forma transversal aspectos que impulsen su proceso de empoderamiento.   |
| Formación  | E1.2.9    | Incluir en los programas de intervención con estas mujeres acciones formativas en habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.   |
| Seguimiento  | E1.2.10   | Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión que ejercen la prostitución.  |

| <b>OBJETIVO E1.3:</b>   |           |   |
|---|-----------|---|
| Adecuar los recursos destinados a las personas con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3</b>   |           |   |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento  | E1.3.1    | Investigar los factores vinculados a los roles de género que pueden derivar en drogodependencias en las mujeres, así como las repercusiones de las drogodependencias vinculadas a los roles de género (doble trasgresión, doble castigo, sobreculpabilidad,...)   |
| Formación   | E1.3.2    | Formar a profesionales de la salud, servicios sociales (mediadoras y mediadores sociales, agentes de salud laboral, voluntariado) tercer sector sobre género y drogodependencias.   |
| Servicios y Recursos  | E1.3.3    | Garantizar que en los centros de atención existan programas específicos para mujeres con problemas de drogodependencias desde donde se trabaje la relación entre sus dependencias y la perspectiva de género, incluyendo de forma transversal aspectos relacionados con el empoderamiento y la prevención de la violencia contra las mujeres.                                     |
| Servicios y Recursos  | E1.3.4    | Adecuar los programas de tratamiento a las especiales características de la población interna: patología dual, multirreincidentes, condenas de larga evolución, mujeres embarazadas, grupos étnicos, inmigrantes, etc.  |
| Servicios y Recursos  | E1.3.5    | Adecuar los programas de tratamiento a las especiales características de las mujeres con problemas de drogodependencias que ejercen la prostitución.  |
| Servicios y Recursos  | E1.3.6    | Adecuar los programas de deshabituación a las especiales necesidades de mujeres con problemas de drogodependencias con cargas familiares.   |
| Servicios y Recursos  | E1.3.7    | Arbitrar algún recurso como alternativa de vivienda protegida para aquellas mujeres que deseen iniciar un tratamiento de deshabituación y no dispongan de una residencia estable.   |
| Formación   | E1.3.8    | Formación de pares y agentes de salud entre mujeres drogodependientes.  |
| Formación   | E1.3.9    | Integrar la perspectiva de género dentro de los proyectos de educación para la salud.   |
| Conocimiento  | E1.3.10   | Adaptación de proyectos de prevención (selectiva e indicada) a las especificidades de consumo de mujeres y hombres.   |
| Conocimiento  | E1.3.11   | Investigar sobre la codependencia y la bidependencia en mujeres consumidoras y cuidadoras de personas consumidoras.   |
| Conocimiento  | E1.3.12   | Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres en riesgo de exclusión derivado de problemas de drogodependencias, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.  |
| Sensibilización   | E1.3.13   | Integrar dentro de los programas, encuentros, jornadas y seminarios sobre drogodependencias, la presencia de expertas y expertos en género y drogodependencias.   |
| Sensibilización   | E1.3.14   | Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres y a la población en general de la incidencia de factores relacionados con el género y las drogodependencias, evitando sobreculpabilizar a las mujeres e informando acerca de los efectos de la drogodependencia encubierta y especialmente sobre el alcoholismo y el consumo abusivo de medicamentos en las mujeres. |
| Sensibilización   | E1.3.15   | Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres jóvenes de prevención del tabaquismo y del alcoholismo y de información acerca de la relación entre consumo de sustancia, sexualidad y embarazos no deseados.  |
| Seguimiento   | E1.3.16   | Seguimiento y evaluación, por parte de las áreas de drogodependencias, en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión.  |



| <b>OBJETIVO E1.4:</b>  |           |   |
|--|-----------|---|
| Adecuar los recursos destinados a las personas en estado de privación de libertad para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.4</b>  |           |   |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento   | E1.4.1    | Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en situación de privación de libertad en Euskadi.  |
| Conocimiento   | E1.4.2    | Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres que hayan finalizado un periodo de privación de libertad y se encuentren en proceso de reinserción, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.   |
| Servicios y Recursos   | E1.4.3    | Crear servicios que respondan a las necesidades de salud de las mujeres en situación de privación de libertad. Tales como:<br>– Servicios de atención específica para internas toxicómanas fuera del recinto carcelario como vía para facilitar el acceso a las comunidades terapéuticas y a otros tratamientos alternativos.<br>– Acceso de las reclusas a los servicios sociales normalizados y al sistema sanitario público, incluyendo asistencia médica especializada. |
| Servicios y Recursos   | E1.4.4    | Poner a disposición de las autoridades competentes los recursos económicos y humanos para crear "Unidades de Madres" para evitar que las mujeres en situación de privación de libertad que quieran vivir con sus hijas o hijos puedan hacerlo sin tener que ser trasladadas a cárceles de fuera de la comunidad.  |
| Servicios y Recursos   | E1.4.5    | Poner a disposición de las autoridades competentes los recursos económicos y humanos para establecer "Unidades Dependientes": "Centros de Inserción social" y Secciones abiertas donde las mujeres puedan cumplir las penas en régimen abierto.   |
| Normativa  | E1.4.6    | Priorizar dentro de las subvenciones de las áreas de acción social programas destinados a las mujeres en situación de privación de libertad o ex reclusas cuyo objetivo sea la mejora de sus condiciones y posiciones a través de estrategias que tengan que ver con el empoderamiento y el impulso de su participación en la sociedad.   |
| Normativa  | E1.4.7    | Recomendar a las autoridades competentes el desarrollo de medidas que posibiliten el cumplimiento de las penas en centros penitenciarios próximos a los lugares de residencia de las reclusas y crear los recursos necesarios para que este acercamiento respete la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.  |
| Normativa  | E1.4.8    | Recomendar a las autoridades competentes el desarrollo de una normativa en las instituciones penitenciarias para equiparar en la práctica el trabajo realizado en los servicios auxiliares de los establecimientos penitenciarios, más conocidos como destinos, (cocina, peluquería, lavandería, trabajos de mantenimiento), con los trabajos productivos de los talleres.  |
| Normativa  | E1.4.9    | Recomendar a las autoridades competentes el desarrollo de una normativa interna en las instituciones penitenciarias para adaptar el régimen y las medidas de seguridad de las cárceles a la menor conflictividad de las mujeres privadas de libertad.   |
| Formación  | E1.4.10   | Facilitar el acceso de las mujeres en situación de privación de libertad a recursos formativos a través del sistema reglado de enseñanza, la formación ocupacional y a los talleres productivos.  |
| Formación  | E1.4.11   | Incluir en los programas de intervención con estas mujeres acciones formativas en habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades y crear redes con el movimiento asociativo de mujeres.  |
| Seguimiento  | E1.4.12   | Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres privadas de libertad.  |

| <b>OBJETIVO E1.5:</b>  |           |  |
|--|-----------|--|
| Adecuar los recursos destinados a las personas inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.5</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento   | E1.5.1    | Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes en Euskadi incidiendo en aquellos factores que incrementan su mayor vulnerabilidad a la exclusión y estableciendo medidas y directrices que orienten las actuaciones de la administración y de las entidades que trabajan con estos colectivos.                         |
| Sensibilización  | E1.5.2    | Difundir los resultados del análisis de las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes entre el personal técnico y las entidades que trabajan en el tercer sector con este colectivo, a fin de que sus actuaciones estén enfocadas desde una perspectiva de género.   |
| Conocimiento   | E1.5.3    | Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres inmigrantes y en situación de riesgo de exclusión social, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.  |
| Normativa  | E1.5.4    | Flexibilizar, en aquellos casos en que sea necesario los criterios para que las mujeres inmigrantes puedan acceder a los recursos públicos que garanticen sus necesidades en cuanto a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia sanitaria.</li> <li>- Educación.</li> <li>- Formación ocupacional.</li> <li>- Acceso a vivienda.</li> </ul> |
| Formación  | E1.5.5    | Formar al personal técnico de la administración y a las entidades que trabajan en el tercer sector con las mujeres inmigrantes en el diseño y planificación de programas desde la perspectiva de género y desde la mejora de las condiciones y posiciones de estas mujeres.  |
| Servicios y Recursos   | E1.5.6    | Incluir en los servicios especializados de orientación y atención a inmigrantes la perspectiva de género.  |
| Formación  | E1.5.7    | Formar en mediación intercultural con perspectiva de género al personal de la administración y entidades del tercer sector que trabajan con el colectivo de inmigrantes.   |
| Formación  | E1.5.8    | Formar a las mujeres inmigrantes para evitar que la lengua sea un elemento que impida el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres inmigrantes.   |
| Formación  | E1.5.9    | Incluir en los programas de intervención con estas mujeres acciones formativas en habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.   |
| Seguimiento  | E1.5.10   | Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social.   |

**OBJETIVO E1.6:**

Adecuar los recursos destinados a las personas con discapacidades en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.6**

| <b>Herramienta</b> | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
|--------------------|-----------|---|
| Conocimiento       | E1.6.1    | Investigar la realidad diferencial y específica de las mujeres con discapacidad funcional, física, psicológica y los factores específicos que están incidiendo en su mayor riesgo a la exclusión social.  |
| Conocimiento       | E1.6.2    | Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres con discapacidad en riesgo de exclusión a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.   |
| Conocimiento       | E1.6.3    | Estudiar la suficiencia de la cobertura de los recursos de vivienda a las mujeres con alguna discapacidad y en situación de riesgo de exclusión velando para que tengan el acceso a una vivienda adaptada a sus necesidades específicas, o si las ayudas destinadas a la adecuación de sus viviendas son suficientes, para, en caso contrario, poder tomar medidas correctoras. |
| Conocimiento       | E1.6.4    | Estudio sobre la disponibilidad de plazas en centros de día, talleres ocupacionales o residencias para acogimiento temporal o definitivo adaptadas a las necesidades de cada subcolectivo, dentro del marco geográfico que permita y/o mantenga la inserción familiar y social, para que, una vez evaluada la realidad actual, se puedan tomar las medidas que correspondan.    |
| Sensibilización    | E1.6.5    | Realizar campañas informativas dirigidas a la ciudadanía para la creación de imágenes inclusivas y no estereotipadas de las mujeres con discapacidad.   |
| Formación          | E1.6.6    | Formar al personal de instituciones públicas, médicas y sociales así como a las entidades del tercer sector que trabajan con personas con discapacidad, en el diseño y planificación de programas desde la perspectiva de género y desde la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres con discapacidad en situación de mayor vulnerabilidad.                        |
| Formación          | E1.6.7    | Incluir en los programas de intervención con las mujeres con alguna discapacidad acciones formativas en habilidades sociopolíticas que favorezcan la creación de redes asociativas de mujeres con discapacidad y que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.  |
| Seguimiento        | E1.6.8    | Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres con discapacidades en situación de riesgo de exclusión.  |

| <b>OBJETIVO E1.7:</b>  |           |   |
|--|-----------|---|
| Adecuar los recursos destinados a las personas de la tercera edad en riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.7</b>  |           |   |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento   | E1.7.1    | Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres de la tercera y cuarta edad y los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social.   |
| Conocimiento   | E1.7.2    | Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres de la tercera y cuarta edad en riesgo de exclusión a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.  |
| Formación  | E1.7.3    | Formar al personal de los servicios sociales especializados en el fenómeno de la tercera y cuarta edad en el diseño y planificación de programas desde la perspectiva de género y desde la mejora de las condiciones y posiciones de estas mujeres.   |
| Formación  | E1.7.4    | Formar al personal sanitario y /o auxiliar en la realidad médica y psicológica visibilizando síndromes propios de las mujeres mayores: nido vacío, burn out, otros síndromes derivados de los trastornos del estado de ánimo, cáncer de mama, útero, y lesiones derivadas del rol tradicional de cuidadoras informales. |
| Formación  | E1.7.5    | Incluir en los programas de intervención con estas mujeres acciones formativas dirigidas al autocuidado, al impulso de su empoderamiento personal y a facilitar su autoorganización como vía de canalización de sus intereses y necesidades.  |
| Sensibilización  | E1.7.6    | Difundir y realizar campañas sobre factores de riesgo en mujeres de tercera y cuarta edad.  |
| Servicios y Recursos   | E1.7.7    | Promover que en los centros de investigación especializados se integre la perspectiva de género, incluyendo aspectos relacionados con los trastornos de memoria en mujeres mayores.   |
| Seguimiento  | E1.7.8    | Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de la tercera y cuarta edad.   |

## EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

| PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1--:<br>RECURSOS SOCIOCOMUNITARIOS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS<br>QUE CARECEN DE AUTONOMÍA FUNCIONAL |        |   |
|--|--------|---|
| OBJETIVO C1.1 :  |        |   |
| Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.                |        |   |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1   |        |   |
| Herramienta  | ID     | Acción  |
| Conocimiento   | C1.1.1 | Realizar una investigación multidimensional que abarque las siguientes variables de estudio: los costes del trabajo de cuidado, análisis del alcance del cuidado en el entorno privado en Euskadi, que posibilite estimar la demanda existente, cuantificación de la aportación invisible de las personas "cuidadoras informales" a la sociedad vasca, participación diferencial de mujeres y hombres en este trabajo, y estudio de las cargas económicas, sociales, psicológicas que soportan las personas que realizan labores de cuidado de personas que carecen de autonomía, sus posibles consecuencias y costos directos e indirectos.  |
| Servicios y Recursos   | C1.1.2 | <p>Crear un servicio específico desde las áreas de acción social de las administraciones públicas de atención y orientación a las mujeres/personas que se dedican a la atención a personas que carecen de autonomía, que contemple los siguientes servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Grupos de reflexión en torno al coste del cuidado y a la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras".</li> <li>– Acciones formativas encaminadas a la participación sociopolítica de las mujeres cuidadoras a fin de que se articulen y canalicen sus demandas como colectivo.</li> <li>– Apoyo psicológico para la prevención de riesgos físicos y psicológicos derivados del trabajo de cuidado.</li> <li>– Orientación sobre recursos socioeconómicos.</li> <li>– Sistemas de apoyo y respiro.</li> </ul> |
| Servicios y Recursos   | C1.1.3 | Ampliación de las partidas presupuestarias para la ayuda a domicilio.   |
| Normativa  | C1.1.4 | Incorporar y/o priorizar en los decretos de subvenciones públicas a aquellos programas o agentes sociales que trabajen con los siguientes objetivos y filosofía: desarrollo de programas de respiro y/o otras actuaciones dirigidas a la reducción de cargas económicas, sociales, psicológicas que soportan las personas que realizan labores de cuidado, priorizando actuaciones que tengan que ver con la búsqueda de alternativas y propuesta de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, y aquellas que tengan que ver con la implicación de los hombres en el trabajo de cuidado.   |
| Conocimiento   | C1.1.5 | Realizar investigaciones que tengan como objeto de estudio la búsqueda de alternativas y propuesta de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, centralizadas en los servicios públicos, en la implicación de los hombres y en las redes de apoyo.   |
| Formación  | C1.1.6 | Formar al personal de los servicios sociales de base, en la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras" y en las cargas, económicas, sociales, psicológicas y los nuevos síndromes (síndrome del "burn out") en las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.  |
| Seguimiento  | C1.1.7 | Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos destinados a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional, midiendo su impacto, cobertura y efectividad.  |
| Conocimiento   | C1.1.8 | Sistematizar las buenas prácticas en otros países en el diseño de fórmulas para la reducción de cargas sociales, económicas y psicológicas en las mujeres/personas que realizan labores de cuidado.   |
| Sensibilización  | C1.1.9 | Crear programas divulgativos y documentales dirigidos a las cuidadoras informales sobre los costes indirectos del cuidado.  |

## EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

| PROGRAMA VIOLENCIA 1 -V1-:   |        |  |
|--|--------|--|
| MEJORA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y LAS AGRESIONES SEXUALES |        |  |
| OBJETIVO V1.1 :  |        |  |
| Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia.                             |        |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1                             |        |  |
| Herramienta  | ID     | Acción   |
| Conocimiento   | V1.1.1 | Analizar la incidencia y las causas de la violencia doméstica y de las agresiones sexuales a las mujeres, así como los factores que intervienen en la decisión de denunciar o no estos hechos, haciendo especial hincapié en los que interfieren en la no denuncia de aquellas mujeres que sufren discriminación múltiple (mujeres con alguna discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres mayores...), y asimismo sobre los motivos por los que, a pesar de los recursos destinados, un porcentaje importante de mujeres no conoce o no sabe dónde acudir en el caso de una agresión. |
| Conocimiento   | V1.1.2 | Realizar una investigación sobre los prejuicios, creencias, estereotipos que operan en la sociedad en relación con la violencia contra las mujeres y que inhiben la ampliación de la red social como agente de apoyo a las mujeres víctimas de violencia (haciendo especial hincapié en los siguientes colectivos como objeto de estudio: trabajadoras/es de los servicios sociales, educadoras/es familiares y de menores, personal sanitario, profesorado de centros educativos...).   |
| Conocimiento   | V1.1.3 | Detectar nuevos grupos susceptibles de convertirse en agentes de apoyo informales para la detección temprana del ciclo de violencia y diseñar actuaciones específicas para implicarles en esta detección.  |
| Conocimiento   | V1.1.4 | Investigar y sistematizar las buenas prácticas en materia de prevención temprana del ciclo de violencia contra las mujeres.  |
| Servicios y Recursos   | V1.1.5 | Crear servicios de atención y asistencia domiciliaria para aquellas mujeres que se encuentren en las primeras fases del ciclo de la violencia (violencia verbal y psicológica), a fin de evitar que se adentre en segundas fases (violencia física), depresiones, autoviolencia, etc...ofreciéndoles recursos y apoyo psico-social.  |
| Normativa  | V1.1.6 | Recomendar la inclusión en el currículo de las especialidades del ámbito de lo social (educación social, trabajo social, psicología, sociología, magisterio, integración social, dinamización sociocultural ...) formación especializada en prevención, detección temprana, así como abordaje integral del fenómeno de la violencia contra las mujeres.  |
| Normativa  | V1.1.7 | Crear una normativa que obligue a incluir de forma estable y obligatoria en el programa formativo de la Ertzaintza formación en prevención, detección temprana, así como abordaje integral del fenómeno de la violencia contra las mujeres.  |
| Normativa  | V1.1.8 | Establecer acuerdos con el IVAP para incluir módulos de formación en materia de prevención de la violencia y para la mejora de la atención a las víctimas.   |
| Formación  | V1.1.9 | Realizar formación especializada en violencia contra las mujeres para profesionales de servicios sociales, Ertzaintza y educación, para la detección temprana del inicio del ciclo de violencia y para la prevención de la violencia física y la autoviolencia.  |

|                 |         |   |
|-----------------|---------|---|
| Formación       | V1.1.10 | Realizar formación específica en masculinidades y violencia para educadores, trabajadores sociales y personal para la intervención y el trabajo psico-social con hombres. A fin de que éstos puedan servir de nuevos modelos de referencia.   |
| Formación       | V1.1.11 | Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres ("problemas de pareja", "resolución de conflictos", "negociaciones en el amor"..) que tengan como objetivo implícito que las mujeres conozcan el ciclo de la violencia y se autorreconozcan en él en el caso de ser víctimas de violencia.   |
| Formación       | V1.1.12 | Realizar acciones formativas dirigidas a hombres, que tengan como objetivo trabajar la relación entre violencia y las masculinidades para la prevención de aquella y promover nuevos modelos de relación.   |
| Sensibilización | V1.1.13 | Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación del ciclo de la violencia y de los recursos existentes para aquellas mujeres que la sufren, con el objetivo de conseguir su implicación en la detección temprana y su implicación como agentes de apoyo informales.  |
| Sensibilización | V1.1.14 | Elaborar guías y o materiales audiovisuales de difusión que muestren el ciclo de la violencia, para que las mujeres puedan reconocer y detectar situaciones de violencia en sus vidas y conocer recursos para salir de ella. Estos materiales deberán estar adaptados a las necesidades de las mujeres con discapacidad funcional física e intelectual, así como a las posibles limitaciones de las mujeres mayores, y traducidos a los idiomas mayoritarios de las mujeres inmigrantes en Euskadi. |
| Sensibilización | V1.1.15 | Sensibilizar a la ciudadanía, para que pongan en conocimiento de la autoridad judicial o policial, los supuestos en que se aprecie la existencia de malos tratos a mujeres y menores.   |
| Sensibilización | V1.1.16 | Campañas de sensibilización dirigidas a los hombres en las que se dé a conocer el ciclo de la violencia, y se puedan autorreconocer o identificar aquellos hombres que se encuentran ejerciendo agresiones en las primeras etapas del ciclo de violencia.   |
| Normativa       | V1.1.17 | Realizar convenios con las empresas de Taxi para que en casos de emergencia puedan implicarse como agentes de apoyo a las mujeres víctimas de violencia.  |
| Formación       | V1.1.18 | Formación a los y las taxistas para que se impliquen como agentes de apoyo a las mujeres víctimas de violencia en los casos en los que estas mujeres necesiten con emergencia un transporte.  |
| Seguimiento     | V1.1.19 | Solicitar informes a las áreas implicadas en la atención ante casos de violencia doméstica para que den cuenta de las actividades y programas realizados en materia de detección temprana.  |

| <b>OBJETIVO V1.2:</b>  |           |   |
|--|-----------|---|
| Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios de la CAPV. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.2</b>  |           |   |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento   | V1.2.1    | Analizar los obstáculos para la implantación de protocolos locales en los municipios de la CAPV y establecer medidas correctoras.   |
| Formación  | V1.2.2    | Formación al personal técnico y, si lo hubiera, a las agentes de igualdad de los Ayuntamientos en el desarrollo e impulso de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.  |
| Servicios y Recursos   | V1.2.3    | Ayudas económicas a Ayuntamientos y Mancomunidades para la elaboración de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.   |
| Servicios y Recursos   | V1.2.4    | Elaborar guías de pautas para el desarrollo de protocolos de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.  |
| Sensibilización  | V1.2.5    | Realizar encuentros entre aquellos ayuntamientos interesados en poner en marcha protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales y aquellos ayuntamientos que dispongan de protocolo a fin de que puedan exponer su experiencia, las buenas prácticas y aquellos aspectos susceptibles de mejora. |
| Servicios y Recursos   | V1.2.6    | Establecer y consolidar la "Red Berdinsarea; municipios contra la violencia y por la Igualdad" en la que se sigan pautas homogéneas de actuación en materia de violencia contra las mujeres, posibilitando la coordinación y la mejora en la atención a las víctimas.   |
| Seguimiento  | V1.2.7    | Realizar seguimiento de los Ayuntamientos que han incorporado protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales, analizando posibles vacíos así como aspectos o áreas susceptibles de mejora.  |



**OBJETIVO V1.3:**

Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida de víctimas de maltrato y agresiones sexuales, garantizando la implantación de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las mujeres víctimas de maltrato doméstico" y su mejora continua.

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.3**

| Herramienta          | ID      | Acción  |
|----------------------|---------|---|
| Seguimiento          | V1.3.1  | Analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico".  |
| Sensibilización      | V1.3.2  | Difundir entre los agentes implicados los resultados del seguimiento del grado de cumplimiento del "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico".  |
| Conocimiento         | V1.3.3  | Realizar un programa operativo para la implantación de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico".  |
| Servicios y Recursos | V1.3.4  | Crear recursos específicos de acogida para mujeres víctimas de violencia con problemas de dependencia activa de drogas sin cobertura ambulatoria adecuada, siempre que no puedan ser atendidas en los recursos de acogida ordinarios.   |
| Servicios y Recursos | V1.3.5  | Crear recursos específicos de acogida para mujeres víctimas de violencia con patologías mentales, siempre que no puedan ser atendidas en los recursos de acogida ordinarios.  |
| Servicios y Recursos | V1.3.6  | Crear recursos específicos de acogida para mujeres víctimas de violencia con discapacidades físicas o sensoriales, siempre que no puedan ser atendidas en los recursos de acogida ordinarios.   |
| Servicios y Recursos | V1.3.7  | Se crearán nuevos recursos de acogida en aquellas zonas o territorios que carecen de este servicio.   |
| Conocimiento         | V1.3.8  | Impulsar un sistema de mejora continua de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico.   |
| Servicios y Recursos | V1.3.9  | Incrementar las ayudas económicas destinadas a mejorar los sistemas de seguridad en los pisos de acogida existentes y dotarles de personal para desarrollar servicios de acompañamiento y apoyo.  |
| Servicios y Recursos | V1.3.10 | Incrementar las ayudas económicas para eliminar barreras arquitectónicas y de comunicación de los pisos de acogida.   |
| Formación            | V1.3.11 | Realizar programas formativos para la especialización de profesionales que trabajan con víctimas de maltrato, en la atención a la diversidad de situaciones de las mujeres: patologías mentales, discapacidades físicas o sensoriales, problemas de dependencia activa de drogas. |

## ACCIONES DE SALUD

### EJE MAINSTREAMING

| <b>PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M–:<br/>INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA SANITARIO</b>   |           |   |
|--|-----------|---|
| <b>OBJETIVO M1.1:</b>  |           |   |
| Modificar las guías de práctica clínica existentes y realizar las futuras –desde la fase de investigación hasta la de aplicación en el sistema sanitario público– integrando la perspectiva de género. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1</b>  |           |   |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento   | M1.1.1    | Realizar un estudio para establecer las metodologías y herramientas más adecuadas para analizar el impacto de género en las guías de práctica clínica.  |
| Conocimiento   | M1.1.2    | Realizar un análisis de las guías de práctica clínica cuya revisión se considera prioritaria y extraer de dicho análisis las recomendaciones necesarias con respecto a las prioridades para llevar a cabo una modificación paulatina de las guías que se hayan considerado más necesarias desde la perspectiva de género. |
| Normativa  | M1.1.3    | Elaborar y difundir una normativa para que se tengan en cuenta las características biológicas de mujeres y hombres en la elaboración de las guías de práctica clínica en el futuro.   |
| Conocimiento   | M1.1.4    | Fomentar la participación de las mujeres en el diseño de las prácticas del sistema sanitario buscando una representación diversa: de mujeres que viven en el ámbito rural, con distintos tipos de discapacidad, inmigrantes, pertenecientes a la tercera edad u otros colectivos de mujeres que se considere pertinentes. |
| Formación  | M1.1.5    | Difundir las metodologías de integración de perspectiva de género y las normativas entre el personal sanitario y entre los grupos científicos y personas que elaboran guías de práctica clínica, mediante acciones de información y sensibilización.  |
| Conocimiento   | M1.1.6    | Fomentar la investigación científica mediante la financiación de proyectos de acuerdo con los principios de objetividad, concurrencia competitiva y publicidad, promoviendo la investigación en salud y género con especial referencia a síndrome de fatiga crónica, fibromialgia y similares.                            |
| Conocimiento   | M1.1.7    | Proporcionar a los facultativos y facultativas del servicio público de salud criterios uniformes para dotar a las pacientes de fatiga crónica, fibromialgia y similares de un servicio integral y eficaz.   |

| <b>OBJETIVO M1.2:</b>  |           |   |
|--|-----------|---|
| Modificar los procedimientos administrativos existentes y realizarlos en el futuro, integrando la perspectiva de género en todas las fases: diseño, implantación y evaluación. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.2</b>  |           |   |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento   | M1.2.1    | Realizar un análisis de los protocolos de actuación administrativa cuya revisión se considera prioritaria y de los procesos necesarios para integrar la perspectiva de género.  |
| Servicios y Recursos   | M1.2.2    | Extraer de dicho análisis las recomendaciones necesarias para llevar a cabo una modificación paulatina de los procedimientos que se hayan considerado prioritarios, utilizando una perspectiva de género para identificar las necesidades diferenciales de mujeres y hombres.   |
| Servicios y Recursos   | M1.2.3    | Asegurar la participación de las mujeres en el diseño de los procedimientos administrativos, buscando una representación diversa: de mujeres que viven en el ámbito rural, con distintos tipos de discapacidad, inmigrantes, pertenecientes a la tercera edad u otros colectivos de mujeres que se considere pertinentes. |
| Sensibilización  | M1.2.4    | Difundir las recomendaciones entre el personal sanitario.   |
| Formación  | M1.2.5    | Crear una normativa para tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño y elaboración de procedimientos administrativos.   |

| <b>PROGRAMA MAINSTREAMING 2 –M2–:<br/>MEJORA DEL ABORDAJE DE LAS ENFERMEDADES CON<br/>ESPECIAL INCIDENCIA EN LAS MUJERES</b>  |           |  |
|---|-----------|--|
| <b>OBJETIVO M2.1:</b>   |           |  |
| Incrementar hasta los 70 años la edad de las mujeres a las que se realizan actividades preventivas para el cáncer de mama manteniendo un alto grado de satisfacción con respecto al tratamiento recibido una vez se ha diagnosticado la enfermedad. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M2.1</b>   |           |  |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento  | M2.1.1    | Investigar los factores que influyen en la no participación de las mujeres en el programa de detección precoz de cáncer de mama.   |
| Conocimiento  | M2.1.2    | Revisar los colectivos a tener en cuenta en los programas de detección precoz de cáncer de mama en función de los resultados actualizados sobre reducción de la mortalidad en cada franja de edad teniendo en cuenta otras variables intervinientes.       |
| Servicios y Recursos  | M2.1.3    | Desarrollar el programa de detección precoz del cáncer de mama (PDPCM) en los grupos de riesgo identificados y garantizar el cumplimiento de los criterios de calidad establecidos durante todo el proceso.  |
| Servicios y Recursos  | M2.1.4    | Facilitar el apoyo psicológico para aquellas mujeres con diagnóstico positivo en cualquiera de las fases del proceso diagnóstico-terapéutico que lo requieran y en todas las Unidades asignadas al Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama (PDPCM). |
| Formación   | M2.1.5    | Incluir en los módulos de formación de Osakidetza relacionados con tratamiento de cáncer, recomendaciones relativas a un trato adecuado de las pacientes.  |
| Normativa   | M2.1.6    | Garantizar la atención para la prevención y tratamiento del linfedema y otros efectos secundarios a la mastectomía.  |

| <b>OBJETIVO M2.2:</b><br>Reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria, especialmente entre las jóvenes y las niñas. |           |   |
|---|-----------|---|
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M2.2</b>   |           |   |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento  | M2.2.1    | Potenciar la investigación epidemiológica para conocer la incidencia real y los factores causales de los trastornos de la conducta alimentaria.   |
| Conocimiento  | M2.2.2    | Desarrollar el plan integral para la prevención y tratamiento de los trastornos de la conducta alimentaria en el que se incluyan tanto los aspectos físicos y psíquicos como los sociales.  |
| Sensibilización   | M2.2.3    | Informar a las familias, profesorado y monitorado de tiempo libre sobre los riesgos de los trastornos de la alimentación, sobre pautas para su detección precoz y sobre la importancia de una intervención temprana.  |
| Sensibilización   | M2.2.4    | Promover en las familias la adopción de hábitos nutricionales saludables, sensibilizando sobre los diferentes comportamientos en mujeres y hombres y los riesgos que se derivan de ellos.   |
| Formación   | M2.2.5    | Incorporar a los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia y la adolescencia, talleres de alimentación, en los que se analice, desde la perspectiva de género, el origen de los diferentes comportamientos nutricionales de chicos y chicas.         |
| Formación   | M2.2.6    | Incorporar en los programas de educación para la salud dirigidos a infancia y a adolescencia un análisis de cultura y la imagen corporal, promoviendo un incremento de la actitud crítica de las mujeres con respeto a los ideales de belleza socialmente establecidos. |
| Servicios y Recursos  | M2.2.7    | Ofrecer a aquellos colegios que los soliciten la posibilidad de realizar charlas y talleres sobre los trastornos de la conducta alimentaria, hábitos de vida saludables...  |

| <b>OBJETIVO M2.3:</b><br>Incrementar las conductas preventivas de enfermedades cerebro y cardiovasculares en las mujeres. |           |  |
|---|-----------|--|
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M2.3</b>   |           |  |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento  | M2.3.1    | Incentivar la investigación sobre los aspectos diferenciales en la sintomatología, desarrollo y tratamiento de las enfermedades cerebro y cardiovasculares y cardiovasculares en las mujeres.  |
| Formación   | M2.3.2    | Incorporar en los programas de prevención sobre los riesgos del consumo del tabaco, alcohol y drogas, que se realicen en los centros escolares, el análisis de las diferencias en los comportamientos de chicos y chicas, fomentando hábitos saludables de vida. |
| Servicios y Recursos  | M2.3.3    | Revisar desde una perspectiva de género las guías de prácticas clínicas y líneas de actuaciones consensuadas para el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades cerebro y cardiovasculares en los distintos niveles asistenciales.                            |
| Servicios y Recursos  | M2.3.4    | Adaptar los programas de prevención para la reducción del consumo de tabaco, alcohol, uso inadecuado de medicamentos y drogas a las especificidades en el consumo de mujeres y hombres.  |

## EJE EMPODERAMIENTO

| PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 -E 1-:<br>AUMENTO DE LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES<br>SOBRE SU SALUD REPRODUCTIVA  |        |  |
|---|--------|--|
| OBJETIVO E1.1:<br>Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVES para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual. |        |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1  |        |  |
| Herramienta   | ID     | Acción   |
| Servicios y Recursos  | E1.1.1 | Realizar estudios para mejorar la información existente sobre los usos y conocimiento de los anticonceptivos y en especial de los preservativos por las y los adolescentes, tanto por parte de la demanda –voluntad de las y los adolescentes– como por parte de la oferta –distribución geográfica y calidad de la atención de farmacias y servicios de planificación familiar–. El objetivo del estudio será realizar un plan de acción para fomentar el uso de los anticonceptivos en general y del preservativo en particular. |
| Conocimiento  | E1.1.2 | Realizar un mapa de distribución de la accesibilidad a los servicios de interrupción del embarazo y de intercepción postcoital al objeto de incrementarla en aquellas zonas donde la accesibilidad sea menor o la cobertura escasa.  |
| Servicios y Recursos  | E1.1.3 | Aumentar los centros de la red hospitalaria pública en los que se realizan IVES.   |
| Servicios y Recursos  | E1.1.4 | Asegurar que en los centros de atención sanitaria públicos se facilite información sobre la IVE y asistencia sanitaria adecuada, garantizando la confidencialidad durante todo el proceso.   |
| Servicios y Recursos  | E1.1.5 | Garantizar la atención en planificación familiar en todas las zonas geográficas.   |
| Conocimiento  | E1.1.6 | Mantener y mejorar la orientación personalizada y la accesibilidad a la oferta de anticonceptivos para las y los adolescentes, adecuando tanto los horarios como el tipo de cita (rapidez y flexibilidad) y garantizando la privacidad.  |
| Sensibilización   | E1.1.7 | Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable en los chicos y chicas.  |
| Sensibilización   | E1.1.8 | Asegurar una buena información sobre la “intercepción postcoital”.   |
| Seguimiento   | E1.1.9 | Realizar un seguimiento de las acciones de prevención del embarazo en la adolescencia y evaluar el impacto de las acciones de prevención y modificarlas en consecuencia.   |

| <b>OBJETIVO E1.2:</b>   |           |   |
|---|-----------|---|
| Asegurar que las intervenciones médico-quirúrgicas durante el embarazo y el parto siguen las indicaciones estrictamente necesarias en cada caso, tendiendo a la reducción del número de cesáreas y episiotomías |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2</b>   |           |   |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Seguimiento   | E1.2.1    | Evaluar la evolución de la tasa de cesáreas y episiotomías, identificando las variables que inciden en la misma y analizando la variabilidad en la práctica clínica.  |
| Seguimiento   | E1.2.2    | Revisar en la práctica rutinaria de los cuidados del embarazo, parto y puerperio la realización de intervenciones tales como monitorización fetal electrónica, rasurado, enema, episiotomía, etc.   |
| Sensibilización   | E1.2.3    | Sensibilizar al personal sanitario, tanto aquellos y aquellas que actualmente ejercen como los y las que están en formación, sobre la importancia de reducir la medicalización en embarazo y parto: nº de cesáreas y de episiotomías e incrementar las habilidades de las y los médicos para resolver los problemas de parto sin incrementar la medicalidad.                        |
| Servicios y Recursos  | E1.2.4    | Garantizar en todos los servicios públicos de maternidad la oferta de analgesia intraparto (anestesia epidural y otras técnicas), en todas las franjas horarias y durante todos los días de la semana.  |
| Sensibilización   | E1.2.5    | Informar a las mujeres acerca de las ventajas y los riesgos de la analgesia intraparto y acerca de otras alternativas para el control del dolor, facilitando una toma de decisión más informada. Dar a conocer los aspectos positivos y negativos de medicalizar el parto, la necesidad de participar en la toma de decisiones y la importancia de respetar la opinión de la madre. |

| <b>OBJETIVO E1.3:</b>  |           |  |
|--|-----------|--|
| Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la información recibida y la participación en la toma de decisiones durante el embarazo, el parto y el puerperio. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento   | E1.3.1    | Realizar un estudio sobre los índices de satisfacción de las embarazadas y sus parejas, con respecto a la información, el servicio recibido, el grado de respeto por sus opiniones y su participación en la toma de decisiones durante embarazo y parto. Analizar qué otras variables determinan el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a los servicios prestados por el sistema sanitario público durante el embarazo y el parto. |
| Sensibilización  | E1.3.2    | Difundir los resultados del estudio realizado en respuesta al planteamiento de la acción E1.3.1 y sensibilizar al personal médico de la importancia de informar a las mujeres embarazadas y sus parejas de todo lo relativo a su embarazo y parto y de tomar las decisiones, dentro de lo posible, de acuerdo a las opiniones de las mujeres embarazadas.  |
| Servicios y Recursos   | E1.3.3    | Flexibilizar las condiciones y procedimientos durante el parto (fases de dilatación y expulsivo), considerando la opinión de la madre en la toma de decisiones.  |
| Seguimiento  | E1.3.4    | Garantizar que se cumplen los plazos estipulados para la realización de las pruebas de diagnóstico prenatal según los protocolos existentes de control de embarazo, y que las madres y los padres son informados de los resultados y de las opciones existentes.   |
| Formación  | E1.3.5    | Fomentar durante el embarazo, parto y puerperio, actividades de educación para la salud, de entrenamiento específico sobre técnicas para la lactancia y rutinas hospitalarias que favorezcan y faciliten el comienzo y mantenimiento de la lactancia, según las recomendaciones de la OMS y UNICEF, garantizando en todo momento el respeto a las mujeres que decidan no amamantar.  |

| <b>OBJETIVO E1.4:</b>   |           |  |
|---|-----------|--|
| Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la prevención y atención de las alteraciones y los trastornos derivados de los cambios propios del ciclo reproductivo, fomentando la información y toma de decisiones participada en unos reconocimientos de toco-ginecología accesibles para todas las mujeres. |           |  |
| <b>ESTRATEGIA A:</b>  |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.4</b>   |           |  |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Servicios y Recursos  | E1.4.A.1  | Readecuar los servicios sociocomunitarios para eliminar las listas de espera en los reconocimientos de toco-ginecología habituales.  |
| Conocimiento  | E1.4.A.2  | Realizar un estudio cuantitativo y cualitativo sobre salud reproductiva: Grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la información, el servicio y el respeto por sus opiniones percibido para la prevención o atención de los síntomas relacionados con el ciclo reproductivo, enfermedades y/o trastornos relacionados con el ciclo reproductivo que más incidencia presentan y/o que más preocupan a las mujeres... |
| Formación   | E1.4.A.3  | Formar al personal sanitario sobre los resultados de los estudios realizados sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención de la salud reproductiva.</li> <li>- Alternativas al tratamiento de los síntomas de la menopausia, cuando se produzcan.</li> <li>- Estrategias de apoyo psicosocial.</li> </ul>  |
| Servicios y Recursos  | E1.4.A.4  | Facilitar información previa sobre las prácticas a realizar en los reconocimientos de toco-ginecología habituales, dentro de un clima de trato respetuoso a las mujeres.   |
| Conocimiento  | E1.4.A.5  | Potenciar la investigación relativa a los aspectos más desconocidos de los trastornos y enfermedades relacionados con el ciclo reproductivo con mayor incidencia en las mujeres: causas, prevención, tratamiento, alivio de la sintomatología...   |
| <b>ESTRATEGIA B:</b>  |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.4</b>   |           |  |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento  | E1.4.B.1  | Impulsar la investigación sobre medidas preventivas y terapéuticas para los trastornos derivados de la menopausia.   |
| Servicios y Recursos  | E1.4.B.2  | Realizar un programa para reducir la prescripción de THS y proporcionar tratamientos alternativos.   |
| Servicios y Recursos  | E1.4.B.3  | Garantizar la derivación a la asistencia especializada para aquellos aspectos de la menopausia que requieran técnicas diagnósticas y/o terapéuticas específicas.   |
| Sensibilización   | E1.4.B.4  | Informar a las mujeres sobre la eficacia, ventajas e inconvenientes de las medidas preventivas y tratamientos que se utilizan en la menopausia.  |
| Sensibilización   | E1.4.B.5  | Realizar actividades de información y sensibilización para informar a las mujeres de los peligros de la THS.   |
| Conocimiento  | E1.4.B.6  | Explorar nuevas estrategias de apoyo para mujeres de edad avanzada que palien los efectos de aquellos factores psicosociales que incidan negativamente en su salud.  |

## EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

| PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–:<br>REDUCIR LA CARGA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO DERIVADO DEL<br>CUIDADO DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD |        |  |
|---|--------|--|
| <b>OBJETIVO C1.1:</b><br>Incrementar el nº de personas con problemas de salud y necesidad de cuidados<br>–no autónomas– atendidas por servicios sociocomunitarios.  |        |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1</b>   |        |  |
| Herramienta   | ID     | Acción   |
| Conocimiento  | C1.1.1 | Analizar las alternativas de mejora de la estructura sociocomunitaria para las personas no autónomas, teniendo en cuenta las necesidades diferenciales de los distintos colectivos de mujeres, mediante la recogida de mejores prácticas y el análisis de la viabilidad de su aplicación en Euskadi.   |
| Conocimiento  | C1.1.2 | Investigar la repercusión de los nuevos modelos de atención sanitaria (reducción de los días de hospitalización, atención en el domicilio,...) en la salud y calidad de vida de las personas cuidadoras y de las familias, con especial atención al rol de complementariedad del sistema sanitario que asumen las mujeres y su importancia social y económica. |
| Servicios y Recursos  | C1.1.3 | Realizar un acuerdo interinstitucional para la financiación y gestión de las y los pacientes que necesiten cuidados pero no necesiten ser hospitalizados.  |
| Servicios y Recursos  | C1.1.4 | Establecer los mecanismos de apoyo necesarios que frenen el impacto que están produciendo las nuevas tendencias de hospitalización a domicilio, cuidado de personas con enfermedades crónicas y/o atención en fases terminales en el hogar, etc., sobre las condiciones de vida de las familias y especialmente sobre la salud de las mujeres.                 |

| <b>OBJETIVO C1.2:</b><br>Ampliar los horarios de atención médica para facilitar la conciliación de la<br>atención a la salud y la vida personal, familiar y laboral. |        |  |
|--|--------|--|
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.2</b>  |        |  |
| Herramienta  | ID     | Acción   |
| Conocimiento   | C1.2.1 | Realizar un análisis relativo a la viabilidad de flexibilizar los horarios de apertura de los centros de salud.                      |
| Sensibilización  | C1.2.2 | Sensibilizar a las y los profesionales de la salud y a sus representantes sindicales sobre la necesidad social de ampliar horarios.  |
| Servicios y Recursos   | C1.2.3 | Realizar un plan de implantación de ampliación de los horarios de los centros de salud, teniendo en cuenta las necesidades sociales. |



## EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

| PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:  |        |  |
|---|--------|--|
| ATENCIÓN FÍSICA Y PSICOLÓGICA A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA  |        |  |
| OBJETIVO V1.1:  |        |  |
| <p>Garantizar una adecuada atención a la salud física y psíquica las mujeres víctimas de la violencia mediante la implantación y mejora continua del Protocolo sanitario acordado en el marco del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.</p> |        |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1  |        |  |
| Herramienta   | ID     | Acción   |
| Conocimiento  | V1.1.1 | Crear las estructuras institucionales necesarias en todos los niveles de la administración para analizar el impacto y grado de adecuación a las necesidades de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos (mujeres rurales, mujeres con distintas discapacidades, mujeres inmigrantes, mujeres de la tercera edad...) del Protocolo sanitario de actuación ante malos tratos domésticos: avances conseguidos, dificultades, posibles mejoras, etc.                        |
| Servicios y Recursos  | V1.1.2 | Realizar las mejoras en la atención a las víctimas de la violencia desde los servicios sanitarios que se recomienden en los análisis derivados de la acción V1.1.1.  |
| Sensibilización   | V1.1.3 | Difundir entre las y los agentes implicados los contenidos del Protocolo sanitario de actuación ante los malos tratos domésticos, los resultados de las evaluaciones y las medidas para la mejora continua.  |
| Formación   | V1.1.4 | Realizar actividades de formación para las personas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres (policía, personal judicial...), así como en la asistencia y apoyo a las víctimas –personal sanitario, servicios de acogida, asociaciones...– en relación a los contenidos del Protocolo de actuación Interinstitucional ante la violencia. Asegurar que la formación faculte para atender a colectivos con necesidades específicas. |
| Formación   | V1.1.5 | Formar al personal sanitario sobre los contenidos del protocolo de actuación interinstitucional ante la violencia de forma coordinada con la formación que se realice para otros colectivos (policía, personal judicial...).   |
| Normativa   | V1.1.6 | Crear una normativa que obligue a incluir dentro del currículo de las especialidades del ámbito sanitario formación especializada en prevención, detección temprana y abordaje integral de la violencia contra las mujeres.  |
| Seguimiento   | V1.1.7 | Analizar el grado de cumplimiento del Protocolo sanitario de actuación ante malos tratos domésticos y del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.  |

**ACCIONES DE URBANISMO,  
TRANSPORTE PÚBLICO Y  
MEDIO AMBIENTE**

**EJE MAINSTREAMING**

| <b>PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1 –:<br/>INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y PROYECTOS<br/>RELACIONADOS CON URBANISMO, TRANSPORTE Y MEDIO AMBIENTE.</b> |           |   |
|--|-----------|---|
| <b>OBJETIVO M1.1:</b>  |           |   |
| Establecer una herramienta estándar para introducir la perspectiva de género en los planes de acción de urbanismo.   |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1</b>  |           |   |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento   | M1.1.1    | Elaborar una herramienta estándar que sirva para introducir la perspectiva de género en la mejora, el diseño y la planificación urbanos.  |
| Sensibilización  | M1.1.2    | Sensibilizar a los cargos públicos y técnicos en torno a la importancia de introducir la perspectiva de género en temas relacionados con la mejora, el diseño y la planificación urbanos. |
| Formación  | M1.1.3    | Formar a los cargos públicos y técnicos con respecto a la introducción de la perspectiva de género en la mejora, el diseño y la planificación urbanos.                                    |
| Servicios y Recursos   | M1.1.4    | Proporcionar los recursos económicos y humanos necesarios para elaborar la herramienta, realizar la sensibilización e impartir la formación.  |
| Servicios y Recursos   | M1.1.5    | Aplicar la herramienta en los proyectos de mejora, diseño y planificación urbanos.  |
| Normativa  | M1.1.6    | Incorporar en la normativa la necesidad de introducir la perspectiva de género en la mejora, el diseño y la planificación urbanos.  |
| Seguimiento  | M1.1.7    | Realizar un seguimiento de la aplicación de la normativa.   |
| Seguimiento  | M1.1.8    | Elaborar un informe sobre la introducción de la perspectiva de género para Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.  |

| <b>OBJETIVO M1.2 :</b>  |           |   |
|---|-----------|---|
| Establecer una herramienta de intervención e introducción de la perspectiva de género en las sociedades públicas de transporte. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.2</b>   |           |   |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Conocimiento  | M1.2.1    | Elaborar una herramienta estándar que sirva para que las sociedades públicas de transporte puedan conocer su grado de adecuación a las necesidades de las mujeres.                            |
| Sensibilización   | M1.2.2    | Sensibilizar a responsables de sociedades públicas de transporte sobre la importancia de la realización de un diagnóstico respecto a su nivel de adecuación a las necesidades de las mujeres. |
| Servicios y Recursos  | M1.2.3    | Proporcionar los recursos económicos y humanos necesarios para realizar los diagnósticos y la sensibilización.  |
| Conocimiento  | M1.2.4    | Realizar el diagnóstico, identificar deficiencias y realizar propuestas de mejora.  |
| Seguimiento   | M1.2.5    | Realizar un seguimiento de las mejoras aplicadas.   |

| <b>OBJETIVO M1.3:</b>   |           |  |
|---|-----------|--|
| Establecer un modelo para introducir la perspectiva de género en los planes de acción en materia de medio ambiente. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.3</b>   |           |  |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento  | M1.3.1    | Diseñar una herramienta estándar para introducir la perspectiva de género en las Agendas Locales 21 y en los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.   |
| Sensibilización   | M1.3.2    | Sensibilizar a los cargos públicos y técnicos en torno a la importancia de introducir la perspectiva de género en temas relacionados con el medio ambiente y, en especial, en la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal. Darles a conocer la herramienta diseñada. |
| Sensibilización   | M1.3.3    | Sensibilizar a las consultoras que implementan la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal en torno a la introducción de la perspectiva de género. Darles a conocer la herramienta diseñada.   |
| Formación   | M1.3.4    | Formar a las consultoras medio-ambientales en torno a la introducción de la perspectiva de género en la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.  |
| Servicios y Recursos  | M1.3.5    | Poner en marcha un servicio de asesoría técnica sobre cómo introducir la perspectiva de género dirigida a cargos públicos, personal técnico y consultoras medio-ambientales.   |
| Servicios y Recursos  | M1.3.6    | Garantizar los recursos económicos y humanos necesarios para diseñar la herramienta, para su aplicación y para la sensibilización y formación.   |
| Seguimiento   | M1.3.7    | Comprobar que se ha introducido la perspectiva de género en la implementación de las Agendas Locales 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.  |
| Seguimiento   | M1.3.8    | Elaborar un informe sobre la introducción de la perspectiva de género para Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.   |

## EJE EMPODERAMIENTO

| PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 – E1 –:<br>PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y PARIDAD EN TODOS LOS PROCESOS DE<br>PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y MEJORAS EN LOS ÁMBITOS DE URBANISMO,<br>TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE   |        |  |
|---|--------|--|
| OBJETIVO E1.1:  |        |  |
| <p>Garantizar la paridad y la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo y medio ambiente (especialmente de la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal). Promover la realización de procesos de participación cuando éstos no existieran.</p> |        |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1  |        |  |
| Herramienta   | ID     | Acción   |
| Conocimiento  | E1.1.1 | Analizar la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres (en lo que respecta al número y porcentaje de mujeres que participan, alegaciones aceptadas, etc.) en los procesos de participación relacionados con la planificación, diseño y mejoras urbanas, y con medio ambiente. |
| Sensibilización   | E1.1.2 | Sensibilizar respecto a la importancia de la participación ciudadana en los procesos de planificación y decisión a responsables de planificación, diseño y mejoras urbanas, y medio ambiente.  |
| Normativa   | E1.1.3 | Crear una normativa que exija la introducción de procesos de participación ciudadana paritaria en las fases de planificación y decisión en los ámbitos de urbanismo y medio ambiente.  |
| Servicios y Recursos  | E1.1.4 | Proporcionar recursos económicos y humanos necesarios para facilitar y garantizar la realización de procesos de participación ciudadana paritaria en procesos relacionados con la planificación, diseño y mejoras urbanas, y con medio ambiente.   |
| Servicios y Recursos  | E1.1.5 | Crear nuevos canales de comunicación, o fortalecer los existentes, entre la administración y las organizaciones de mujeres para garantizar que toman parte en los procesos de participación ciudadana relacionados con la planificación, diseño y mejoras urbanas, y con medio ambiente.           |
| Formación   | E1.1.6 | Realizar actividades formativas e informativas dirigidas a las mujeres a fin de capacitarlas para su plena participación en los procesos de planificación, diseño y mejoras urbanas, y los relacionados con el medio ambiente.   |
| Seguimiento   | E1.1.7 | Realizar un seguimiento del cumplimiento de la normativa y evaluar los procesos de participación en lo que a la presencia e influencia de las mujeres se refiere (cantidad de mujeres que participan, porcentaje, propuestas aceptadas realizadas por mujeres, etc.).                              |

| <b>OBJETIVO E1.2:</b>  |           |  |
|--|-----------|--|
| Poner en marcha procesos de participación ciudadana con presencia paritaria de mujeres y hombres en la planificación del transporte público. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2</b>  |           |  |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento   | E1.2.1    | Elaborar un diagnóstico sobre el nivel de satisfacción de las usuarias de transporte público.  |
| Conocimiento   | E1.2.2    | Incluir en los estudios de movilidad la variable sexo.   |
| Sensibilización  | E1.2.3    | Sensibilizar a las personas responsables de las sociedades públicas de transporte en torno a la importancia de la participación de las mujeres en su planificación.                  |
| Sensibilización  | E1.2.4    | Sensibilizar a las mujeres para que tomen parte, bien sea a nivel individual o colectivo, en los procesos de participación relacionados con la planificación del transporte público. |
| Servicios y Recursos   | E1.2.5    | Proporcionar recursos económicos y humanos a las compañías de transporte público para que lleven a cabo los procesos de participación y las campañas de sensibilización.             |
| Servicios y Recursos   | E1.2.6    | Ofrecer a las sociedades públicas de transporte una asesoría para llevar a cabo el proceso.  |
| Servicios y Recursos   | E1.2.7    | Llevar a cabo los procesos de participación ciudadana para la planificación del transporte público con presencia mayoritaria de mujeres.   |
| Normativa  | E1.2.8    | Introducir en el reglamento de las compañías las modificaciones pertinentes para adaptar mejor el servicio a las necesidades de sus usuarias.  |
| Seguimiento  | E1.2.9    | Comprobar que se han introducido modificaciones derivadas de las propuestas de los procesos de participación.  |

| <b>OBJETIVO E1.3:</b>   |           |  |
|---|-----------|--|
| Aumentar la presencia de las mujeres entre los cargos públicos y técnicos de los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente hasta llegar a una proporción de, al menos, 40-60. |           |  |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3</b>   |           |  |
| <b>Herramienta</b>  | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
| Conocimiento  | E1.3.1    | Realizar un diagnóstico sobre la presencia de las mujeres en los procesos de decisión y planificación en los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente.  |
| Sensibilización   | E1.3.2    | Dar a conocer los resultados de los estudios en torno a la participación de mujeres en estos procesos, especialmente entre los cargos públicos y el personal técnico.  |
| Normativa   | E1.3.3    | Introducir en la normativa o el reglamento correspondiente la exigencia de tomar las medidas necesarias para que todos los equipos de decisión y planificación en los ámbitos de urbanismo, medio ambiente y transporte público cuenten con una presencia paritaria de mujeres, considerando los próximos 4 años como un periodo de acercamiento a esta paridad. |
| Seguimiento   | E1.3.4    | Comprobar que se cumpla la normativa o que se están realizando esfuerzos para introducir la paridad en los equipos de decisión y planificación.  |

**PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 – E2–:  
RECONOCIMIENTO DE LA APORTACIÓN SOCIAL, CULTURAL E HISTÓRICA  
DE LAS MUJERES EN EL ESPACIO PÚBLICO**

**OBJETIVO E2.1:**

Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).

**ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1**

| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>  |
|----------------------|-----------|--|
| Conocimiento         | E2.1.1    | Analizar los nombres de las calles, plazas y parques así como los monumentos y los elementos simbólicos de los municipios con el fin de evaluar el nivel de reconocimiento simbólico de sus mujeres.               |
| Normativa            | E2.1.2    | Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres para el callejero y la erección de monumentos con el fin fomentar la incorporación de nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc. |
| Servicios y Recursos | E2.1.3    | Crear cauces para que la ciudadanía pueda sugerir nombres para el callejero, erección de monumentos, etc.  |
| Sensibilización      | E2.1.4    | Informar a la ciudadanía sobre los resultados de los análisis de la presencia simbólica de las mujeres a través del callejero y monumentos, así como informarles sobre los cauces para realizar propuestas.        |
| Servicios y Recursos | E2.1.5    | Garantizar los recursos necesarios tanto para la difusión de los resultados del análisis como para fomentar la participación de la población en la realización de propuestas.                                      |
| Seguimiento          | E2.1.6    | Evaluar la incorporación de los nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc.  |

## EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

| PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1--:<br>ADECUACIÓN DE LAS INFRAESTRUCTURAS URBANÍSTICAS Y DE TRANSPORTE<br>A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL,<br>Y AL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA PERSONAL |        |   |
|--|--------|---|
| OBJETIVO C1.1:<br>Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño urbanos destinados a<br>facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.   |        |   |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1   |        |   |
| Herramienta  | ID     | Acción  |
| Conocimiento   | C1.1.1 | Realizar un diagnóstico sobre los obstáculos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño urbanos, en especial sobre aquellos que dificultan los trabajos que se realizan para el cuidado de la familia y el desarrollo de la autonomía de las personas que son, en alguna medida, dependientes. El diagnóstico debe identificar asimismo las medidas prioritarias.                    |
| Sensibilización  | C1.1.2 | Difundir los resultados de los diagnósticos elaborados al respecto.   |
| Formación  | C1.1.3 | Formar a las personas responsables de planificación y diseño urbanos con el fin de dotarles de herramientas adecuadas para poder llevar a cabo la implementación de las mejoras necesarias identificadas en el diagnóstico.   |
| Servicios y Recursos   | C1.1.4 | Garantizar los recursos económicos y humanos necesarios para llevar a cabo el diagnóstico, la formación y, especialmente, para la implementación de las mejoras.  |
| Servicios y Recursos   | C1.1.5 | Realizar las mejoras identificadas en el diagnóstico como prioritarias.   |
| Seguimiento  | C1.1.6 | Verificar que se han realizado las mejoras prioritarias identificadas a través del diagnóstico.   |
| Sensibilización  | C1.1.7 | Difundir las mejoras realizadas como buenas prácticas.  |
| Normativa  | C1.1.8 | Crear una normativa que exija el cumplimiento de una serie de criterios en la planificación y el diseño (tanto de nuevos espacios públicos como de modificación de espacios existentes) que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en especial la realización de trabajos destinados al cuidado de la familia y/o de las personas dependientes, y que fomenten el desarrollo de la autonomía de las personas. |

| OBJETIVO C1.2.:<br>Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar,<br>personal y laboral en el transporte público. |        |   |
|--|--------|---|
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.2   |        |   |
| Herramienta  | ID     | Acción  |
| Conocimiento   | C1.2.1 | Realizar un análisis de la viabilidad de las propuestas de mejora identificadas en los procesos de participación ciudadana y en los diagnósticos. |
| Servicios y Recursos   | C1.2.2 | Proporcionar los recursos necesarios para la implementación de las mejoras identificadas.   |
| Sensibilización  | C1.2.3 | Dar a conocer las mejoras realizadas y difundirlas como buenas prácticas.   |
| Conocimiento   | C1.2.4 | Realizar un estudio del impacto de las mejoras realizadas.  |

## EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

| PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1 –:  |         |  |
|--|---------|--|
| MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SENSACIÓN DE SEGURIDAD DE LAS MUJERES   |         |  |
| OBJETIVO V1.1:   |         |  |
| Identificar los lugares de los municipios en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras. |         |  |
| ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1   |         |  |
| Herramienta  | ID      | Acción   |
| Conocimiento   | V1.1.1  | Realizar un diagnóstico para identificar los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras (incluidos los transportes públicos). Para ello es necesario contar con la participación de las mujeres del municipio. Se deberán señalar los puntos que requieren de una intervención prioritaria. |
| Conocimiento   | V1.1.2  | Proponer soluciones eficaces para neutralizar estos lugares de inseguridad.  |
| Conocimiento   | V1.1.3  | Analizar los datos e informes sobre la actividad delictiva relacionada con la violencia ejercida contra las mujeres en espacios públicos.  |
| Servicios y Recursos   | V1.1.4  | Garantizar los recursos necesarios para realizar todo el proceso que abarca desde el diagnóstico hasta las transformaciones.   |
| Servicios y Recursos   | V1.1.5  | Realizar las transformaciones.   |
| Sensibilización  | V1.1.6  | Dar a conocer los resultados del proceso y difundirlos como buenas prácticas.  |
| Servicios y Recursos   | V1.1.7  | Crear un servicio de recogida de quejas y sugerencias de la ciudadanía sobre lugares de inseguridad.   |
| Servicios y Recursos   | V1.1.8  | Garantizar los recursos para crear un servicio de recogida de quejas y sugerencias.  |
| Seguimiento  | V1.1.9  | Analizar el grado de cumplimiento de la neutralización de los lugares de inseguridad.  |
| Sensibilización  | V1.1.10 | Sensibilizar a las mujeres para que racionalicen sus miedos respecto al disfrute de los espacios públicos.   |
| Normativa  | V1.1.11 | Introducir en la normativa municipal criterios de seguridad desde la perspectiva de género a aplicar tanto en las intervenciones de mejora o transformación como en la construcción de nuevos espacios.  |
| Normativa  | V1.1.12 | Crear un protocolo de comunicación y colaboración entre responsables de diseño, planificación y mejora urbanos y el Departamento del Interior y policías locales.  |
| Seguimiento  | V1.1.13 | Realizar un seguimiento del cumplimiento de la normativa respecto a los criterios de seguridad y de las quejas y sugerencias.  |
| Seguimiento  | V1.1.14 | Informar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer sobre los recursos, programas y medidas adoptados en torno a la prevención de la violencia contra las mujeres en el espacio público y del fomento de la sensación de seguridad en las mujeres.   |



| <b>OBJETIVO V1.2:</b>  |           |   |
|--|-----------|---|
| Cubrir el 100% de la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten, dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda. |           |   |
| <b>ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.2</b>  |           |   |
| <b>Herramienta</b>   | <b>ID</b> | <b>Acción</b>   |
| Servicios y Recursos   | V1.2.1    | Reservar un porcentaje de viviendas sociales y de protección oficial para adjudicarlas a mujeres víctimas de violencia.   |
| Servicios y Recursos   | V1.2.2    | Incluir un cupo especial en los sorteos de vivienda social y de vivienda de protección oficial para mujeres víctimas de malos tratos.   |
| Servicios y Recursos   | V1.2.3    | Asignar de forma directa viviendas en régimen de alquiler a aquellas mujeres que han cubierto el tiempo de estancia en los pisos de acogida y no tienen posibilidad de disponer de otro alojamiento.                        |
| Seguimiento  | V1.2.4    | Realizar un seguimiento de las adjudicaciones y de las demandas realizadas por parte de las mujeres víctimas de la violencia de género para garantizarles la vivienda.  |
| Seguimiento  | V1.2.5    | Informar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer respecto de las medidas adoptadas y los recursos asignados para la adjudicación de viviendas sociales y viviendas de protección oficial a mujeres víctimas de malos tratos. |

- 0101. Departamentos de Gobierno
  - 0102. Organismos Autónomos
  - 0103. Sociedades Públicas
- 

- 0201. Diputación Foral de Álava
  - 0202. Diputación Foral de Bizkaia
  - 0203. Diputación Foral de Gipuzkoa
- 

- 0301. Ayuntamientos de Álava
  - 0302. Ayuntamientos de Bizkaia
  - 0303. Ayuntamientos de Gipuzkoa
  - 0304. Eudel
- 

- 0401. Asociaciones de mujeres
  - 0402. Asociaciones culturales
  - 0403. Asociaciones juveniles
  - 0404. Asociaciones deportivas
  - 0405. Asociaciones relacionadas con la salud
  - 0406. Asociaciones para la Cooperación al Desarrollo
  - 0407. Organizaciones Sociales que trabajan en el ámbito de la exclusión social
  - 0408. Asociaciones de la enseñanza
  - 0409. Asociaciones de madres y padres
  - 0410. Asociaciones de vecinos y vecinas
  - 0411. Organizaciones de partidos políticos
  - 0412. Sindicatos
  - 0413. Asociaciones de mujeres empresarias
  - 0414. Asociaciones empresariales
  - 0415. Agencias de desarrollo económico
  - 0416. Empresas
- 

- 0501. Personas con responsabilidad política de la Administración General
  - 0502. Personas con responsabilidad política de la Administración Foral de Álava
  - 0503. Personas con responsabilidad política de la Administración Foral de Bizkaia
  - 0504. Personas con responsabilidad política de la Administración Foral de Gipuzkoa
  - 0505. Personas con responsabilidad política de la Administración Local de Álava
  - 0506. Personas con responsabilidad política de la Administración Local de Bizkaia
  - 0507. Personas con responsabilidad política de la Administración Local de Gipuzkoa
  - 0508. Personas con responsabilidad política de Eudel
-

- 0601. Profesionales con responsabilidad técnica de Lehendakaritza
  - 0602. Profesionales con responsabilidad técnica de Vicepresidencia, Economía y Hacienda
  - 0603. Profesionales con responsabilidad técnica de Justicia y Administración Pública
  - 0604. Profesionales con responsabilidad técnica de Interior
  - 0605. Profesionales con responsabilidad técnica de Industria, Innovación, Comercio y Turismo
  - 0606. Profesionales con responsabilidad técnica de Educación, Universidades e Investigación
  - 0607. Profesionales con responsabilidad técnica de Sanidad y Consumo
  - 0608. Profesionales con responsabilidad técnica de Cultura
  - 0609. Profesionales con responsabilidad técnica de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
  - 0610. Profesionales con responsabilidad técnica de Vivienda, Obras Públicas y Transportes
  - 0611. Profesionales con responsabilidad técnica de Empleo y Asuntos Sociales
  - 0612. Profesionales con responsabilidad técnica de Eusko Trenbideak
  - 0613. Profesionales con responsabilidad técnica de Emakunde
  - 0614. Profesionales con responsabilidad técnica de IVAP
  - 0615. Profesionales con responsabilidad técnica de Eustat
  - 0616. Profesionales con responsabilidad técnica de Osalan
  - 0617. Profesionales con responsabilidad técnica de Academia de Policía
  - 0618. Profesionales con responsabilidad técnica de IVEF/SHEE
  - 0619. Profesionales con responsabilidad técnica de Osakidetza
  - 0620. Profesionales con responsabilidad técnica de Egailan
  - 0621. Profesionales con responsabilidad técnica de EITB
  - 0622. Profesionales con responsabilidad técnica de Administración Foral de Álava
  - 0623. Profesionales con responsabilidad técnica de Administración Foral de Bizkaia
  - 0624. Profesionales con responsabilidad técnica de Administración Foral de Gipuzkoa
  - 0625. Profesionales con responsabilidad técnica de Administración Local de Álava
  - 0626. Profesionales con responsabilidad técnica de Administración Local de Bizkaia
  - 0627. Profesionales con responsabilidad técnica de Administración Local de Gipuzkoa
  - 0628. Profesionales con responsabilidad técnica de UPV/EHU
  - 0629. Profesionales con responsabilidad técnica de la Defensoría de Igualdad
  - 0630. Profesionales con responsabilidad técnica de Ararteko
- 

- 0701. Profesionales de la planificación y/o gestión del empleo y la formación
  - 0702. Profesionales de programas de empleo y formación
  - 0703. Profesionales del análisis del mercado de trabajo
  - 0704. Profesionales de la orientación socio-laboral
  - 0705. Profesionales de la formación ocupacional y/o continua
  - 0706. Profesionales de la inspección de trabajo
  - 0707. Profesionales de comercio exterior
-

0801. Profesionales de la salud-laboral

---

0901. Profesionales de la Judicatura

0902. Profesionales de la Fiscalía

0903. Abogados y abogadas

0904. Profesionales de la Medicina Forense

---

1001. Profesionales de las instituciones penitenciarias

---

1101. Profesionales de los servicios de mediación familiar

---

1201. Profesionales de las Policías (Ertzaintza, Policía Local)

---

1301. Profesorado de educación infantil

1302. Profesorado de educación primaria

1303. Profesorado de educación secundaria

1304. Orientadores

1305. Profesorado de educación de personas adultas

1306. Profesorado de los servicios de consejo pedagógico

1307. Inspección

1308. Equipos directivos

1309. Profesionales de las editoriales (edición de material didáctico y libros de texto)

1310. Profesorado universitario

---

1401. Profesionales de los servicios médicos

1402. Profesionales de los servicios de Toco-Ginecología y Planificación Familiar

1403. Profesionales de los servicios de salud mental

1404. Profesionales de los servicios de atención psicológica a víctimas de maltrato y agresión sexual

---

1501. Profesorado de escuelas de tiempo libre

1502. Profesionales de tiempo libre

1503. Profesionales de los medios de comunicación y de la publicidad

1504. Profesorado de formación física

---

1601. Profesionales de los servicios sociales

---

1701. Profesionales del ámbito de la igualdad de oportunidades

---

1801. Adolescentes en riesgo de exclusión social

1802. Adolescentes embarazadas

1803. Mujeres pertenecientes a grupos de riesgo de cáncer de mama

1804. Mujeres pertenecientes a grupos de riesgo de trastornos del comportamiento en la alimentación
  1805. Mujeres víctimas de maltrato o agresiones sexuales
  1806. Personas que infringen maltrato
  1807. Jóvenes paradas
  1808. Mujeres paradas
  1809. Mujeres receptoras de ayudas de pobreza
  1810. Mujeres dedicadas a la prostitución
  1811. Mujeres inmigrantes
  1812. Mujeres presas
  1813. Mujeres con problemas de adicción
  1814. Mujeres responsables de familia monoparental
  1815. Mujeres separadas, divorciadas
  1816. Mujeres viudas
  1817. Mujeres del sector rural
  1818. Mujeres de baja cualificación
  1819. Mujeres de alta cualificación (licenciadas o similar)
  1820. Mujeres dedicadas de manera exclusiva al trabajo reproductivo (no remunerado)
  1821. Mujeres en oficios con escasas perspectivas de futuro
  1822. Mujeres trabajadoras al servicio del hogar familiar
  1823. Mujeres dedicadas al trabajo productivo (remunerado)
  1824. Mujeres en situación de acoso sexual
  1825. Mujeres con responsabilidades políticas
  1826. Mujeres directivas o empresarias
  1827. Familias con personas dependientes por edad o enfermedad
  1828. Familias desestructuradas o en situación de riesgo
  1829. Mujeres con diversidad funcional (discapacidad física, mental, sensorial, etc.)
- 

1901. Infancia
  1902. Adolescentes
  1903. Jóvenes
  1904. Mujeres
  1905. Hombres
  1906. Familias
- 

2001. Organizaciones de Igualdad de Oportunidades del Estado
  2002. Organizaciones de Igualdad de Oportunidades de otros países comunitarios
  2003. Asociaciones de mujeres de otras comunidades Autónomas
  2004. Asociaciones de mujeres de otros países comunitarios
  2005. Asociaciones de mujeres de países del sur
  2006. Otras Asociaciones de fuera de la CAPV no contempladas en los grupos anteriores
- 

2101. Otros





