



# **VI PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE**



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

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**



**VI PLAN PARA LA  
IGUALDAD  
DE MUJERES Y  
HOMBRES EN LA CAE**

**TÍTULO:** "VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE"  
**EDITA:** Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36.  
01005 Vitoria-Gasteiz

**APOYO TÉCNICO:** Ikertalde Grupo Consultor S.A.

**DISEÑO GRÁFICO Y  
MAQUETACIÓN:** Ana Rincón

**ILUSTRACIÓN:** Ibon Garagarza

**NÚMERO DE EJEMPLARES:** 1.500

**FECHA:** Mayo 2014

**DESCRIPTORES:** Planes de acción, administración autonómica, igualdad de  
oportunidades

**IMPRESIÓN:** Gráficas Irudi

**ISBN:** 84-89630-42-9 978-84-89630-42-0

**D.L.:** VI-227-2014

El Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 30 de diciembre de 2013, adoptó el siguiente

## ACUERDO

“**Primero.** Aprobar el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que se incorpora como Anexo al presente Acuerdo, cuyo periodo de vigencia será el correspondiente al de la X Legislatura.

**Segundo.** Encomendar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer las funciones de impulso y coordinación general del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, conforme a las siguientes pautas:

1. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el impulso y coordinación de los Programas del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi y de los Planes Estratégicos para la Igualdad de Mujeres y Hombres que de él se deriven, desarrollados por los órganos competentes por razón de la materia, se efectuará en el seno de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que vendrá asistida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y que contará además con el apoyo y asesoramiento técnico del Grupo Técnico Interdepartamental y, en su caso, de otros grupos técnicos de trabajo.
2. La coordinación de los Planes Estratégicos para la Igualdad de Mujeres y Hombres desarrollados por los órganos de las Administraciones Forales y Locales, competentes por razón de la materia y del territorio, derivados de la planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres para la Comunidad Autónoma, se efectuará en el seno de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que vendrá asistida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y que contará además con el apoyo y asesoramiento técnico del Grupo Técnico Interinstitucional y, en su caso, de otros grupos técnicos de trabajo.

**Tercero.** El seguimiento y evaluación general de la actuación para la igualdad de mujeres y hombres desarrollada por las Administraciones Públicas Vascas, se efectuará por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, conforme a las siguientes pautas:

1. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, una vez cerrado cada ejercicio, elaborará un documento de evaluación relativo a la Memoria de la actuación desarrollada por parte de los Poderes Públicos Vascos en el marco del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.
2. Una vez concluida la vigencia del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer efectuará la evaluación global del mismo sobre la base de las verificadas anualmente.
3. Tanto los documentos de evaluación anuales, como el de evaluación global, relativos todos ellos a la Memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en el marco del VI

Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, serán aprobados por el Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de cuyo extremo se dará cuenta al Consejo de Gobierno y al Parlamento Vasco.

4. Dichas evaluaciones se verán complementadas con una evaluación final de impacto del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, de la que se dará cuenta al Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, al Consejo de Gobierno y al Parlamento Vasco.
5. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres intervendrán en la elaboración de las evaluaciones anuales y globales del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en los respectivos ámbitos a los que una y otra se refieren y en los términos que contemplen sus correspondientes normas de organización y funcionamiento.

**Cuarto.** Las dotaciones económicas anuales destinadas para la ejecución de los diferentes planes que se aprueben en desarrollo del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi deberán acomodarse a lo que establezcan las leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Quinto.** Comunicar la aprobación y contenidos del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi al Parlamento Vasco y a las Diputaciones Forales y Ayuntamientos de Euskadi para su conocimiento y efectos”.

# ÍNDICE

---

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
	— DESCRIPCIÓN DEL VI PLAN.....	11
	— PROCESO DE ELABORACIÓN DEL VI PLAN .....	14
	— IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL VI PLAN .....	16
	— ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL VI PLAN.....	18
	— EVALUACIÓN DEL VI PLAN .....	21
	— EL VI PLAN EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO .....	23
<b>2.</b>	<b>GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....</b>	<b>27</b>
	— MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA:.....	31
	<b>G1.</b> Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.....	32
	<b>G2.</b> Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad. ....	35
	<b>G3.</b> Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad. ....	38
	<b>G4.</b> Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios. ....	42
	<b>G5.</b> Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas. ....	45
	<b>G6.</b> Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.....	48
	<b>G7.</b> Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.....	50

G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa.....	52
G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.....	55
G10. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales .....	57
G11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios .....	59
G12. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales .....	62
G13. Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación .....	64

### **3. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD:..... 67**

— EJE I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES:..	71
Programa 1: Cambio de valores .....	78
Programa 2: Apoyo al empoderamiento personal .....	83
Programa 3: Apoyo al empoderamiento colectivo.....	88
Programa 4: Apoyo al empoderamiento social y político .....	100
— EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE .....	105
Programa 5: Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo .....	108
Programa 6: Conciliación corresponsable.....	112
— EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES .....	119
Programa 7: Sensibilización y prevención .....	122
Programa 8: Detección y atención .....	128





# 1. INTRODUCCIÓN



# 1. INTRODUCCIÓN

---

## DESCRIPCIÓN DEL VI PLAN

El objetivo del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE es, fundamentalmente, establecer las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

La elaboración del VI Plan para la Igualdad responde a un mandato de carácter legal establecido por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

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

*1. El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.*

Es a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, como órgano encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la CAE, a quien corresponde elaborar el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El VI Plan señala cuál será el itinerario de trabajo para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres e implica en su aplicación a todos los poderes y administraciones públicas vascas que, de acuerdo con las líneas de intervención establecidas por el Plan, deberán elaborar sus propios planes y programas de actuación en materia de igualdad.

El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE forma parte del Programa de Planes Estratégicos aprobados por el Gobierno Vasco para esta X legislatura sobre los que se van a articular y planificar la mayor parte de las políticas públicas que el Ejecutivo vasco tiene previsto llevar a cabo y que se plasman en el Programa de Gobierno.

El diseño del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres viene precedido por una larga tradición de planes en materia de igualdad de mujeres y hombres en la CAE:

## PLANES PARA LA IGUALDAD EN LA CAE

## VIGENCIA

I Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE.	1991-1994
II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE.	1995-1998
III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE.	1999-2005
IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.	2006-2009
V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.	2010-2013

El aprendizaje que ha supuesto la puesta en marcha y la evaluación de todos estos planes para la igualdad junto con el análisis de la realidad de mujeres y hombres en Euskadi, y sobre todo, los derechos y mandatos establecidos por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres han sido la base sobre la que se han concretado los objetivos de este VI Plan que, en estos momentos, apuesta por la consolidación de los cambios que se han ido gestando y el afianzamiento de los avances conseguidos en todos estos años de intervención pública en materia de igualdad.

El VI Plan apuesta asimismo por trabajar el cambio de valores en todos los ámbitos de la vida económica, política, social y cultural, como vía para promover la transformación social hacia la igualdad. Incidir en las convicciones de las personas y en el orden simbólico social, si bien constituye una tarea compleja, resulta imprescindible para provocar cambios y promover transformaciones. A tal fin, el VI Plan contempla un programa dedicado específicamente al cambio de valores que, además de liderar el Plan, impregna el resto de programas que lo conforman.

Siguiendo con la orientación de los dos planes anteriores, implementados tras la aprobación de la Ley para la Igualdad, el VI Plan se configura como un plan director donde se indican cuáles son los retos para avanzar en la consecución de la igualdad. Como plan director, en el VI Plan se señalan los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir a lo largo de los próximos años, pero sin entrar a definir las estrategias de intervención ni actuaciones concretas que es necesario desempeñar para conseguirlos, por entender conveniente que cada institución diseñe su propio modo de actuar, acorde con su realidad, tanto interna como externa.

De este modo, el VI Plan posibilita que las instituciones y administraciones públicas gocen de una mayor autonomía a la hora de definir sus planes y programas en materia de igualdad de mujeres y hombres, además de un mayor grado de flexibilidad a la hora de elegir sus metodologías de intervención. No obstante, y al mismo tiempo, se asegura que todas ellas trabajarán en una misma dirección y para la consecución de unos mismos objetivos.

Los objetivos contemplados por el VI Plan para la Igualdad plantean retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración como retos de carácter social para promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Unos y otros objetivos conforman, respectivamente, los dos grandes apartados en que se estructura el VI Plan y que son, en primer lugar, las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad y, en segundo lugar, los ejes de intervención en materia de igualdad.

- **MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD:** Se trata de un conjunto de 13 medidas que recogen y amplían los mandatos que la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece para integrar el principio de igualdad en la propia organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos.
- **EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD:** Los retos de cambio social propuestos por el VI Plan se ordenan en torno a 3 ejes que orientan la intervención pública en materia de igualdad para:
  - promover el necesario cambio de valores y el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres, en el eje I;
  - avanzar en la organización social corresponsable, en el eje II;
  - erradicar la violencia contra las mujeres, en el eje III.

# PROCESO DE ELABORACIÓN DEL VI PLAN

A principios del año 2013 se puso en marcha el proceso de elaboración del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Tras un análisis preliminar por parte del personal técnico de Emakunde, durante los meses de marzo a mayo se llevó a cabo un proceso de contraste y recogida de aportaciones con las diferentes estructuras de coordinación existentes en el ámbito de las políticas de igualdad en la CAE, a través de la realización de una serie de reuniones técnicas de trabajo.

En total se organizaron en 5 grupos de trabajo: El primero con las técnicas de igualdad del Grupo Técnico Interdepartamental, un segundo con las técnicas de igualdad de los municipios pertenecientes a Berdinsarea; y un tercero con las y los integrantes de Berdinbidean. El cuarto grupo de trabajo se organizó en el marco de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a las mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual; y para el quinto grupo de trabajo, el de las asociaciones de mujeres pertenecientes a la Comisión Consultiva, se organizaron reuniones en cada uno de los 3 territorios.

A lo largo de este proceso de contraste se constata una demanda expresa, por parte del personal técnico de igualdad para dar continuidad en el VI Plan a la estructura básica establecida por el plan anterior. Asimismo, debe destacarse el importante esfuerzo de participación realizado por las asociaciones de mujeres de la CAE, que han sido artífices de que el VI Plan otorgue una mayor relevancia al Cambio de Valores. La propuesta, acorde con el planteamiento de Emakunde de reforzar el cambio de valores y la eliminación de los roles de género y los estereotipos consiste, fundamentalmente, en el diseño de un programa diferenciado que pasa a encabezar el plan y que está dedicado exclusivamente a trabajar el cambio de valores en todos los ámbitos de la vida.

Tras su paso por la Comisión Interdepartamental y el Consejo de Dirección, en junio y julio respectivamente, en septiembre y octubre el I borrador del plan fue sometido a audiencia pública sobre lo que se informó, entre otros agentes sociales, a las distintas estructuras, servicios y asociaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, y para fomentar el debate y la participación se organizaron tres reuniones de trabajo con consultoras homologadas y empresas colaboradoras en materia de igualdad, asociaciones mixtas y de hombres que trabajan por la igualdad y asociaciones juveniles. Igualmente, se configuró un espacio wordpress en la web de Emakunde que incluía entrevistas a mujeres expertas y en el que cualquier persona podía compartir sus reflexiones sobre los diferentes ámbitos y objetivos del plan.

Valoradas las aportaciones recibidas y realizadas las modificaciones pertinentes, el borrador definitivo del plan fue finalmente aprobado por el Consejo de Dirección de Emakunde el 29 de noviembre y por el Consejo de Gobierno el 30 de diciembre. Finalmente, el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE fue remitido para su conocimiento al Parlamento Vasco.

1. Definición de la orientación y estructura del plan: diagnóstico previo y análisis preliminar.	Enero-Marzo
2. Información y contraste del proyecto con las técnicas de Berdinsarea.	14 de marzo y 13 de mayo
3. Información y contraste del proyecto con las técnicas de igualdad del Grupo Técnico Interdepartamental.	18 de marzo
4. Información y contraste del proyecto con las y los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.	19 de marzo
5. Información y contraste del proyecto con las asociaciones de mujeres de la Comisión Consultiva y realización de talleres en los 3 territorios.	20 de marzo y 6, 10 y 17 de mayo
6. Información y contraste del proyecto con las y los integrantes de Berdinbidean.	22 de marzo
7. Realización de aportaciones on-line.	Mayo-Junio
8. Información sobre el proceso de elaboración del VI Plan al Consejo de Dirección de Emakunde.	27 de mayo
9. Análisis e incorporación de las aportaciones y elaboración del I borrador del VI Plan por el personal técnico de Emakunde.	Junio
10. Información sobre el proceso de elaboración del VI Plan a la Comisión Interdepartamental para la igualdad y realización de aportaciones al I borrador.	19 de junio 27 junio-4 de julio
11. Realización de aportaciones al I borrador del VI Plan por parte del Consejo de Dirección de Emakunde.	24 de julio
12. Exposición pública: dinamización de un espacio wordpress, realización de 3 talleres y recepción de aportaciones on-line.	12 septiembre- 14 octubre
13. Análisis e incorporación de las aportaciones y elaboración del II borrador del VI Plan por el personal técnico de Emakunde.	Octubre-Noviembre
14. Presentación y aprobación del II borrador del VI Plan por el Consejo de Dirección de Emakunde.	29 de noviembre
15. Aprobación del VI Plan por el Consejo de Gobierno.	30 de diciembre

# IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL VI PLAN

De acuerdo con lo señalado anteriormente, la elaboración del VI Plan para la igualdad responde a un mandato de carácter legal establecido por el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en virtud del cual, el Gobierno Vasco ha de aprobar al inicio de cada legislatura un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad.

La Ley establece igualmente que, en desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices cada uno de los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos, de forma individual o a través de mancomunidades, han de elaborar y aprobar sus propios planes o programas de actuación en materia de igualdad.

El VI Plan para la Igualdad se configura así como un plan director que, en sí mismo no contempla la realización de actuaciones concretas, sino que señala los objetivos de cambio organizacional y social que deberán ser desarrollados, en sus respectivos ámbitos, por las distintas administraciones públicas vascas, mediante el desarrollo de sus propios planes o programas de igualdad. De este modo, son los planes y programas de igualdad de las diferentes administraciones públicas vascas los que posibilitan concretar y materializar los objetivos de igualdad y los retos de cambio social señalados por el VI Plan.

A la hora de diseñar sus planes de igualdad los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos de la CAE han de tener en cuenta el marco de referencia establecido por el VI Plan para la Igualdad y, a partir de ahí, concretar y definir sus propias estrategias de intervención y actuaciones. A tal fin, se recomienda valorar, de acuerdo con las respectivas competencias y capacidad de actuación de cada institución, los objetivos del VI Plan en los que se debe, puede y ya se está trabajando para, en función de ello, determinar y consensuar qué objetivos se abordarán en el plan. Para cada uno de esos objetivos habrá que definir, posteriormente, lo que se pretende conseguir, el por qué, cómo, cuándo y con qué recursos materiales, económicos y humanos.

A lo largo de los procesos de diseño, gestión y evaluación de estos planes será importante conseguir la implicación del personal no sólo técnico sino también político de la propia organización, así como una buena coordinación interdepartamental e interinstitucional. Por su parte, y por lo que respecta a la ciudadanía, será crucial articular procesos para la participación social, tanto a nivel individual como colectivo, y con especial consideración al tejido asociativo de mujeres. Una buena comunicación tanto interna como externa será necesaria de cara a la socialización del plan, en lo que se refiere al conocimiento sobre su proceso de elaboración y resultados.

Antes de su aprobación, los planes departamentales, forales y locales para la igualdad han de ser remitidos a Emakunde, para que ésta informe de conformidad con lo establecido por el



artículo 15.4 de la ley. En dicho informe Emakunde verificará, principalmente, si los contenidos del plan se adecuan a las líneas de intervención y directrices previstas por el VI Plan, así como si se contemplan los contenidos que se consideran necesarios para su elaboración, ejecución y evaluación.

### **Contenidos necesarios de los planes para la igualdad:**

- Diagnóstico o análisis de situación.
- Objetivos y acciones.
- Responsables y personal técnico de impulso.
- Indicadores.
- Cronograma.
- Presupuesto.
- Sistema y estructuras de gestión.
- Sistema y estructuras de evaluación.

Estos planes si bien pueden tener la periodicidad que cada institución considere más apropiada, se recomienda que tengan un carácter plurianual. Asimismo, se recomienda realizar programaciones de carácter anual que, a lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, permitan ir concretando los objetivos y acciones que se van a abordar.

Para la elaboración, ejecución y evaluación de estos planes se recomienda consultar, en todo caso, las orientaciones técnicas que se recogen en la *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*, elaborada en el marco de Berdinsarea, y disponible para su consulta a través de la página web de Emakunde.

# ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL VI PLAN

## Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es un organismo autónomo adscrito a la Presidencia del Gobierno Vasco, creado por la Ley 2/1988, de 5 de febrero, cuyo fin esencial es la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de la Comunidad Vasca.

Es a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, como órgano encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la CAE, a quien corresponde acometer el diseño, impulsar la aplicación y evaluar los resultados del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Asimismo, y para el desarrollo del VI Plan corresponde a Emakunde la prestación del asesoramiento y la asistencia técnica necesaria a todas las administraciones públicas vascas.

Y es que la configuración del VI Plan como plan director que perfila un itinerario de trabajo común en materia de igualdad de mujeres y hombres, implica en su desarrollo a las siguientes estructuras de impulso, coordinación, colaboración y participación social de la administración autonómica, foral y local de la CAE.

## Estructuras de impulso institucional

En desarrollo del VI Plan para la Igualdad los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos de la CAE habrán de aprobar sus propios planes y programas de actuación cuya elaboración corresponde impulsar, respectivamente para su ámbito de actuación a:

- **Las unidades administrativas para la igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco.** Estas unidades están reguladas por Decreto 213/2007, de 27 de noviembre.
- **Los órganos forales o unidades administrativas forales para la igualdad.**
- **Los órganos locales o unidades administrativas locales para la igualdad.**

Estas unidades y órganos de igualdad deberán asimismo impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación de tales planes en su ámbito y prestar asesoramiento experto en materia de igualdad y género al resto de órganos y personal de su organización.

## Estructuras de colaboración y coordinación institucional

Para la coordinación interna (interdepartamental o inter áreas) de la planificación y, sobre todo, para la ejecución y el seguimiento de las actuaciones en materia de igualdad las instituciones cuentan con sus propios órganos de coordinación para la igualdad que son:

- **La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.** Esta Comisión, regulada en virtud del Decreto 261/2006, de 26 de diciembre pero que existe desde 1993, está presidida por el Lehendakari y compuesta por representantes de cada uno de los departamentos que conforman el Gobierno Vasco. Es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad y cuenta con el apoyo de un Grupo Técnico Interdepartamental compuesto por personal especializado en igualdad.
- **Los órganos forales de coordinación para la igualdad.**
- **Los órganos locales de coordinación para la igualdad.**

## Estructuras de colaboración y coordinación interinstitucional

Para articular la necesaria colaboración y coordinación en materia de igualdad entre las distintas instituciones, existen los siguientes órganos y estructuras en la CAE:

- **La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.** Regulada en virtud del Decreto 5/2007, de 16 de enero, es el órgano encargado de coordinar las políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrollen las administraciones autonómica, foral y local. Está compuesta, a partes iguales, por representantes de las tres administraciones públicas vascas y cuenta con un Grupo Técnico Interinstitucional de apoyo compuesto por personal técnico especializado en igualdad.
- **La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.** Su creación está contemplada por el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, firmado el 3 de febrero de 2009, y está compuesta por representantes de las Instituciones y entidades competentes que intervienen en el proceso de atención a las víctimas. Cuenta con un Grupo Técnico Interinstitucional como apoyo técnico a las personas que participan en la misma.
- **Berdinsarea-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.** La Red Berdinsarea fue creada en 2005 a través de un convenio

de colaboración entre Emakunde y Eudel. Pretende ser un espacio de trabajo municipal ágil y eficaz que, siendo un referente para todos los ayuntamientos, logre 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.

- **Berdinbidean.** Se trata de un servicio impulsado por Emakunde, Eudel y las Diputaciones Forales para dinamizar, coordinar y apoyar técnicamente a los municipios de menor tamaño en materia de políticas para la Igualdad.

## **Estructuras de colaboración y participación social**

Para encauzar y articular la necesaria participación social en todas las fases de los procesos de gestión de los planes de igualdad existen las siguientes estructuras en la CAE:

- **La Comisión Consultiva.** Creada en 1998, en virtud del Decreto 103/1998, de 9 de junio, la Comisión está adscrita a Emakunde y es el órgano de información, consulta y propuesta por parte del tejido asociativo de la CAE. La misma está compuesta, además de por la Dirección y personal técnico de Emakunde, por asociaciones de mujeres y fundaciones de la CAE cuyo único objetivo estatutario contemple la promoción del principio de igualdad.
- **Los Consejos para la igualdad u otros órganos de participación forales.**
- **Los Consejos para la igualdad u otros órganos de participación locales.**

# EVALUACIÓN DEL VI PLAN

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es el órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, de acuerdo con lo previsto por el artículo 9 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

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

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

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

## Evaluación de grado de cumplimiento

Responde al cumplimiento del artículo 4 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, según el cual el Instituto ha de elaborar una memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en la CAE en materia de igualdad de mujeres y hombres. Por ello y para ello:

- Emakunde cuenta con un sistema de seguimiento mecanizado y telemático que permite, de manera sencilla y ágil, la recogida de información de las distintas administraciones implicadas.
- Al finalizar el año, Emakunde realizará un análisis conjunto de toda la información facilitada por parte de las distintas administraciones de la CAE, con el fin de realizar la mencionada memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Al finalizar el período de implementación del VI Plan para la Igualdad, Emakunde realizará una evaluación del grado de cumplimiento del VI Plan para la Igualdad.

## Evaluación de coherencia

Se desarrollará mediante una metodología cualitativa y abordará la dimensión conceptual y sustantiva de las políticas de igualdad de la CAE, yendo por lo tanto más allá de la mera eje-

cución de las actuaciones para entrar a valorar los contenidos políticos de las mismas y reflexionar sobre su calidad y potencial de transformación.

## Evaluación de proceso

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

## Evaluación de impacto

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

Para ello se planteará una **METODOLOGÍA** basada en:

- **Recogida de fuentes secundarias.** Las fuentes existentes actualmente se completarán con los datos que se generen mediante una explotación adecuada de indicadores de operaciones estadísticas existentes, así como con aquellos otros derivados de nuevos indicadores que puedan incluirse en los cuestionarios de la estadística oficial.
- **Elaboración y desarrollo de fuentes primarias.** Los indicadores que no puedan acogerse a los casos anteriores serán generados *ad hoc* en una operación estadística específica.
- **Definición de una batería de indicadores de síntesis** que den cuenta de la evolución de los objetivos y valores de fondo de las políticas de igualdad de género.

# EL VI PLAN EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO

El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE forma parte del Programa de Planes Estratégicos aprobados por el Gobierno Vasco para esta X Legislatura, sobre los que se van a articular y planificar la mayor parte de las políticas públicas que el Ejecutivo vasco tiene previsto llevar a cabo y que se plasman en el Programa de Gobierno.

De hecho, la elaboración del VI Plan supone en sí misma la materialización y el cumplimiento del primero de los varios compromisos adquiridos en materia de igualdad de mujeres y hombres por el Gobierno Vasco en su programa.

Asimismo, el desarrollo y la implementación del VI Plan contribuirá a lo largo de los próximos años a la materialización y el cumplimiento del resto de compromisos que en materia de igualdad de mujeres y hombres se contemplan en el programa de Gobierno, y que comparten unos mismos objetivos como son:

- apostar por la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de las mujeres y el respeto a la diversidad cultural;
- poner fin a la violencia machista e intensificar la concienciación social en el rechazo de la violencia contra las mujeres, especialmente entre las y los jóvenes y a través de cualquier medio de expresión;
- provocar un cambio de mentalidad en la sociedad que nos haga llegar al convencimiento de que valores como la igualdad de mujeres y hombres mejoran la calidad de vida de las personas y nos llevan hacia una sociedad más justa, libre y sostenible;
- promover la equiparación de oportunidades y condiciones laborales entre mujeres y hombres y una participación igualitaria de las mujeres en el tejido empresarial vasco, así como en los ámbitos de producción y desarrollo del conocimiento.

Y es que, el conjunto de objetivos e iniciativas que se señalan en el apartado específico sobre políticas de igualdad del programa de gobierno se corresponden en gran medida con los retos y objetivos de cambio tanto social como organizacional propuestos por el VI Plan, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

**INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DEL GOBIERNO**

**CORRESPONDENCIA CON EL VI PLAN**

Avanzar en la igualdad retributiva y promover la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.	Objetivo operativo 3.1.4 y objetivo estratégico 4.2.
Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral impulsando la corresponsabilidad, la flexibilización y racionalización de los horarios, así como consolidando la red de escuelas infantiles y servicios de ayuda.	Objetivos estratégicos 5.1, 5.2, 6.1 y 6.2.
Fomentar la igualdad, en colaboración con el sistema educativo, en aras a un desarrollo integral del alumnado en su dimensión personal, social y comunitaria.	Objetivos operativos 1.1.6 y 1.1.7.
Impulsar la igualdad de oportunidades en el ámbito científico y de investigación.	Objetivos operativos 3.1.1 y 3.1.7.
Impulsar nuevas actuaciones de sensibilización y apoyo encaminadas a erradicar la violencia de género.	Objetivos estratégicos 7.1, 7.2, 8.1 y 8.2.
Mejorar la atención a las víctimas de violencia contra las mujeres a través de la coordinación interinstitucional.	Medida de gobernanza G.3.4.
Desarrollar un programa de sensibilización dirigido a las empresas para que integren la perspectiva de género en todos los ámbitos de su actividad, propiciando el desarrollo empresarial y la competitividad.	Medida de gobernanza G.1.2 y objetivos operativos 3.1.8. y 6.1.1.
Impulsar un programa de Investigación sobre Igualdad de Mujeres y Hombres para incorporar la perspectiva de género en las diferentes disciplinas y áreas de conocimiento.	Medidas de gobernanza G.4.1 y G.10.2
Reforzar la coordinación institucional de las políticas de igualdad de género revalorizando Emakunde y potenciando los órganos de coordinación, consulta y participación en la materia.	Medidas de gobernanza G.3 y G.1.3.

Además de su correspondencia con las iniciativas del programa de gobierno, los objetivos de cambio propuestos por el VI Plan para la Igualdad constituyen una referencia relevante para posibilitar la incorporación de la perspectiva de género en los planes sectoriales del gobierno y, en especial, en los planes estratégicos que a lo largo de la X Legislatura van a ser aprobados e implementados en materia de innovación pública, educación, empleo, ciencia, tecnología e innovación, servicios sociales, salud y seguridad.



La necesidad de integrar el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas, planes y programas sectoriales de la CAE, además de un mandato establecido por la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su artículo 18.1, constituye una necesidad estratégica para la profundización en la democracia y para la construcción de una sociedad vasca más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

## **PROGRAMA DE PLANES ESTRATÉGICOS DE LA X LEGISLATURA**

---

- 1.** Plan de Paz y Convivencia
  - 2.** Programa de Reactivación del Empleo
  - 3.** Plan de Industrialización
  - 4.** Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación
  - 5.** Plan Estratégico de Internacionalización de Euskadi
  - 6.** IV Programa Marco Ambiental
  - 7.** Estrategia de Innovación Pública de Euskadi
  - 8.** VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV
  - 9.** Plan Estratégico de Servicios Sociales
  - 10.** Plan Universitario
  - 11.** IV Plan Vasco de Formación Profesional
  - 12.** Plan Estratégico de Seguridad
  - 13.** Plan de Salud
  - 14.** Agenda Estratégica del Euskera
-





**2.**

**GOBERNANZA  
PARA LA  
IGUALDAD  
DE MUJERES  
Y HOMBRES**



## 2. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

---

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

### ***Artículo 3.4. Integración de la perspectiva de género.***

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

*A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.*

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

Con el fin de incorporar el impulso de la igualdad en las administraciones vascas en todos sus niveles e intervenciones, el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece un conjunto de trece medidas en el ámbito de la Gobernanza que, fundamentalmente, responden a los requerimientos definidos por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tanto en sus principios generales como en las diferentes medidas de su articulado.

Si bien las trece medidas que conforman el apartado de Gobernanza a favor de la igualdad son relevantes y de obligado cumplimiento, puesto que derivan de la citada Ley de igualdad, algunas de ellas, por su carácter tractor, resultan estratégicas para conseguir la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones desarrolladas por los poderes públicos.

La planificación de las políticas de igualdad, la existencia de estructuras que las impulsen y coordinen, así como la disponibilidad de recursos suficientes para su desarrollo se encuadrarían en esta primera línea de medidas estratégicas, que deben ser apoyadas en todos los niveles de las administraciones vascas, y sin cuya concurrencia difícilmente va a poder asegurarse una adecuada implementación de la perspectiva de género.

El apartado de gobernanza se completa con otra serie de medidas que posibilitan la integración de la perspectiva de género en ámbitos específicos de trabajo de la administración, entre otros, en la actividad estadística, formativa, normativa, presupuestaria, contractual, subvencional, etc.

A continuación, se incluye una lista donde se señalan las trece medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad, para las que más adelante se concretan los objetivos donde se considera prioritario incidir a lo largo de los próximos años de vigencia del Plan. En cada objetivo se especifican a su vez los organismos implicados en su consecución, así como los indicadores de seguimiento y evaluación. Para la definición de los indicadores se ha tenido en cuenta su disponibilidad, sobre todo, por lo que respecta al sistema de seguimiento articulado para la recogida y explotación de datos relativos a la evaluación anual del Plan.

Para la concreción de estos objetivos, se ha tenido en cuenta el nivel de desarrollo actual de las medidas para mejorar la gobernanza en las distintas administraciones públicas vascas determinando, cuando así se ha considerado necesario, objetivos diferenciados para la administración general, foral y local y, en su caso, también para las administraciones locales de menor tamaño.

# MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA

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

# G1. INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD

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

La Ley 4/2005 regula la necesidad de realizar planes para la igualdad de mujeres y hombres en varios puntos de su articulado, estableciendo este requerimiento tanto para los diferentes niveles de las administraciones (artículo 15), como para las empresas participadas mayoritariamente con capital público (artículo 40).

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

*1. El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas.*

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

*3. Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices.*

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

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

Desde que en 1991 se aprobó el I Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE, el Gobierno Vasco ha ido aprobando en cada legislatura planes generales para orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En desarrollo de lo previsto en el plan general para la igualdad, todos los departamentos del Gobierno Vasco elaboran anualmente sus programaciones para la igualdad.



Las tres administraciones forales, cuentan asimismo con sus respectivos planes de igualdad que, con diferente duración, han ido sucediéndose en los últimos años. En cuanto a las administraciones locales, en 2010 se identificaron (1) 67 municipios y 6 mancomunidades (que comprendían 29 ayuntamientos) que contaban con un plan de igualdad aprobado. Desde esa fecha, se han aprobado tres nuevos planes y como resultado, al menos el 87% de la población vasca reside en un municipio que cuenta con plan para la igualdad.

Ante esta situación, el objetivo en las administraciones públicas vascas ha de centrarse no sólo en impulsar el incremento del número de planes sino también en mejorar los procesos de planificación en igualdad, debiendo tomarse en consideración de modo especial la situación de los municipios de menor tamaño.

Situación diferente es la que presentan las empresas participadas mayoritariamente con capital público, cuya incorporación a la planificación en materia de igualdad cabe calificar como lenta y dispar. En 2011 se identificaron 4 empresas públicas con plan de igualdad interno y 1 en proceso de elaboración, por lo que en este caso parece pertinente identificar el criterio de incremento como factor significativo de avance.

Para facilitar el desarrollo y la implementación de procesos de planificación se recomienda consultar la *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*, elaborada en el marco de Berdinsarea, y disponible para su consulta en la página web de Emakunde.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir en el ámbito de la planificación a lo largo de los años de vigencia de este plan son:

## **G1.1 Incrementar el número de municipios que cuentan con plan para la igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Administración autonómica, foral y local.
<b>Indicadores</b>	Número de ayuntamientos, mancomunidades, cuadrillas y consorcios con plan para la igualdad.  Número de municipios pequeños que han iniciado procesos de planificación o cuentan con programas o plan para la igualdad.

(1) Seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## **G1.2 Incrementar el número de empresas participadas mayoritariamente con capital público que cuentan con plan para la igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Empresas participadas mayoritariamente con capital público.
<b>Indicadores</b>	Número de empresas participadas mayoritariamente con capital público con plan para la igualdad.

## **G1.3 Mejorar los procesos de planificación para la igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	<p>Número de instituciones que en la elaboración del plan para la igualdad han contado con:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– diagnóstico previo;</li><li>– participación técnica y política de las diferentes áreas;</li><li>– procesos de participación ciudadana.</li></ul> <p>Número de instituciones que tienen previsto evaluar el plan para la igualdad.</p> <p>Número de instituciones que tienen asignado un presupuesto específico para el plan o programa para la igualdad.</p>

## **G2. CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD**

La creación de entidades, órganos o unidades para la igualdad que cuenten con personal para su impulso es una de las piedras angulares para promover la incorporación de las políticas de igualdad en todas las instituciones vascas. Además de su creación o existencia, es igualmente relevante considerar su situación en el organigrama institucional, el número y perfil de las personas que las integran y su dedicación.

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece la necesidad de crear estas estructuras, tanto en la Administración de la Comunidad Autónoma (artículo 11) como en las administraciones forales y locales (artículo 10).

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

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

### ***Artículo 10. Administraciones forales y locales.***

*1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de auto-organización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.*

Por su parte, el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, regula las funciones, la capacitación y a la adscripción de estas unidades administrativas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, y determina qué organismos autónomos y entes públicos deberán constituir su propia unidad de igualdad, que son:

- Eustat-Instituto Vasco de Estadística.
- IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública.
- HABE-Instituto para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos.
- Academia de Policía del País Vasco.

- Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- EITB-Radio Televisión Vasca.
- Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.
- ETS-Red Ferroviaria Vasca.

Las evaluaciones realizadas hasta la fecha sobre esta cuestión señalan que, todos los departamentos del Gobierno Vasco, además de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, así como las diputaciones forales cuentan con estructuras de igualdad, compuestas al menos por una persona dedicada en exclusividad y con formación específica.

Diferente resulta la situación en la administración local -municipal o supramunicipal-. En 2010 se identificaron 49 ayuntamientos y 5 mancomunidades con unidad administrativa de igualdad, de los que 30 contaban con una unidad con funciones solo vinculadas a la igualdad, situación que no parece haber variado de forma sustancial en 2011.

Si en 2010 en el ámbito local se habían identificado 103 personas trabajando en 54 unidades administrativas, lo que suponía un avance respecto a 2008, los datos de 2011 apuntan a un cierto mantenimiento más que a un crecimiento de su número, estándose a la espera de conocer con mayor precisión los posibles efectos de la crisis que, como avanzan algunas técnicas, afectarían en general más al tiempo de dedicación a las tareas de igualdad del personal adscrito a esta área (al compaginar las funciones de este campo con otras actividades), que a su número.

La mayoría (más del 70%) de las personas que conforman las unidades de igualdad de Gobierno Vasco y diputaciones forales cuentan con formación específica en igualdad superior a las 150 horas. En los ayuntamientos, dos de cada tres personas que trabajan en el área de igualdad han recibido formación específica superior a las 150 horas.

El nivel A es el que encuadra a la mayoría de estas trabajadoras y trabajadores en la administración de la Comunidad Autónoma y en las administraciones forales, mientras que en los ayuntamientos el segmento más numeroso se encuadra en el nivel B. La temporalidad es mucho más frecuente en la administración local (el 55% de los contratos) que en las restantes administraciones (contratos fijos cercanos al 90%), según datos de 2011.

El planteamiento de los objetivos prioritarios requiere tener en cuenta la situación actual de las unidades de igualdad, así como los desafíos que la reducción presupuestaria plantea a las administraciones (limitación de la dedicación del personal técnico de igualdad a estas funciones, no renovación de contratos, utilización de la subcontratación para el desarrollo de actividades concretas...). En este sentido, resulta crucial mantener, o establecer en su caso, medidas de apoyo y fomento a la contratación de personal técnico de igualdad en condiciones de sostenibilidad.

En cualquier caso, para la contratación de personal técnico de igualdad en las administraciones locales será de utilidad consultar *El Modelo para la contratación de personal técnico para*

*la igualdad*, elaborado por el IVAP, EUDEL, la Dirección de Función Pública y Emakunde y disponible para su consulta en la página web de Emakunde.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir en el ámbito de las unidades para la igualdad a lo largo de los años de vigencia de este plan son:

## **G2.1 Incrementar el número de administraciones locales que cuentan con unidad o personal técnico para la igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Administraciones locales.
<b>Indicadores</b>	Número de administraciones locales con unidad de igualdad o personal técnico dedicado a la igualdad.  Porcentaje de municipios con personal técnico dedicado exclusivamente a la igualdad y a jornada completa.

## **G2.2 Incrementar el número de organismos autónomos y entes públicos adscritos a los departamentos del Gobierno Vasco que cuentan con unidad o personal técnico para la igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Organismos autónomos y entes públicos adscritos a los departamentos del Gobierno Vasco.
<b>Indicadores</b>	Número de organismos autónomos y entes públicos adscritos a los departamentos del Gobierno Vasco que cuentan con unidad o personal técnico para la igualdad.

## **G2.3 Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	Número de personas (mujeres y hombres) dedicadas al impulso de la igualdad en las instituciones públicas por: – tipo de relación contractual – tipo de jornada – categoría profesional o nivel en la escala de la administración.  Número de unidades administrativas para la igualdad que están adscritas en órganos de carácter central u horizontal.

## **G3. CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD**

La coordinación es un objetivo básico de la gestión, particularmente necesaria cuanto más compleja sea la organización u organizaciones que actúan de forma simultánea sobre una misma área. Cuando se trata de impulsar una estrategia de transversalidad en todos los niveles y funciones, el objetivo se convierte en imprescindible, y así lo han venido señalando las y los profesionales que trabajan en este ámbito en la CAE en los foros que se han desarrollado en los últimos años para la mejora de las políticas de igualdad.

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

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

- 1. Se crea la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollen la Administración autonómica, la foral y la local. Dicha comisión estará presidida por la directora de Emakunde.*
- 2. La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres se adscribe a Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer.*
- 3. La composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres serán los que se determinen reglamentariamente, y en ella deberán estar representados a partes iguales Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos.*

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

- 1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*
- 2. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, en diciembre de 2006 se aprobó el Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en enero de 2007, el Decreto 5/2007, de 16 de enero, de

regulación de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, estando ambas en funcionamiento.

En cuanto a las administraciones forales, el Informe de seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005 constata la existencia, ya en 2010, de estructuras de coordinación interdepartamental en las 3 diputaciones forales.

Asimismo, se ha fomentado la coordinación intermunicipal a través de Berdinsarea, red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia, creada en febrero de 2005 mediante convenio entre Emakunde y Eudel, y en la que actualmente participan 59 municipios que aglutinan al 76% de la población de Euskadi. Asimismo, y para impulsar la Igualdad de mujeres y hombres y erradicar la violencia contra las mujeres en los municipios de menor tamaño, recientemente se ha puesto en marcha el servicio Berdinbidean para la dinamización y asesoramiento en políticas de Igualdad.

La evolución de las estructuras de coordinación interdepartamentales (o inter áreas) en los municipios vascos registró una evolución notable en los primeros años tras la promulgación de la Ley 4/2005, pasando de 6 en 2005 a 15 en 2010. Los últimos datos sin embargo parecen apuntar a un cierto estancamiento en la creación de estas estructuras que ascienden a 16 en 2011. Lo que sí parece extenderse es la inclusión de las políticas de igualdad en estructuras de coordinación diseñadas con otros objetivos (30 municipios señalan esta vinculación de la igualdad en estructuras de coordinación de un carácter más general).

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

### **Artículo 62. Coordinación interinstitucional.**

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

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

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

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

A pesar de estos avances, las y los técnicos de igualdad han venido señalando reiteradamente la dificultad de integrar el enfoque de género en la actividad de las diferentes áreas de las administraciones, proceso particularmente costoso en aquellas áreas que se consideran tradicionalmente más alejadas de estas preocupaciones. En esta coordinación se debe hacer frente a la consideración de las políticas de igualdad como materia exclusiva de las técnicas y áreas de igualdad, percepción que debe combatirse con formación y con el impulso de la igualdad desde los niveles superiores de las instituciones.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir en el ámbito de la coordinación para la igualdad son:

### **G3.1 Incrementar el número de administraciones locales que participan en espacios de coordinación intermunicipal.**

<b>Organismos Implicados</b>	Administraciones locales.
<b>Indicadores</b>	Número de municipios vascos que participan en Berdinsarea u otros espacios de coordinación intermunicipal específicos para la igualdad. Número de pequeños municipios vascos que participan en Berdinbidean u otros espacios de coordinación.

### **G3.2 Incrementar el número de administraciones locales con estructuras de coordinación interdepartamental para la igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Administraciones locales.
<b>Indicadores</b>	Número de administraciones locales en los que existe un órgano para la coordinación interdepartamental en materia de igualdad. Número de pequeños municipios en los que se desarrollan procesos para la coordinación interdepartamental en materia de igualdad.



### **G3.3 Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma.**

Organismos Implicados	Administración autonómica.
Indicadores	Número y porcentaje de departamentos en los que existe Grupo Técnico Departamental para la coordinación en materia de igualdad.  Porcentaje de áreas y organismos autónomos y entes públicos adscritos a los departamentos que participan en el Grupo Técnico Departamental, desglosado por departamento.

### **G3.4 Incrementar el número de administraciones públicas con estructuras de coordinación específicas en materia de violencia contra las mujeres.**

Organismos Implicados	Administración autonómica, foral y local.
Indicadores	Número de administraciones en los que existe órgano de coordinación específico para la mejora de la prevención, detección y atención a las mujeres víctimas de violencia.

## **G4. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS**

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

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

### ***Artículo 16. Adecuación de las estadísticas y estudios.***

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

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

Pese a los innegables avances logrados desde la aprobación de esta normativa (entre los que destaca el trabajo iniciado por el Eustat en este campo, materializado en el sitio que su web dedica a la Igualdad de mujeres y hombres), que incluyen el desarrollo realizado en las estadísticas de diferentes instituciones -que han pasado a incorporar de forma habitual el desglose de la información por la variable sexo-, el desafío para lograr el cumplimiento de todas las condiciones requeridas por el artículo 16 por todos los poderes públicos vascos es todavía notable.

Así, en 2011, de los 28 municipios vascos que señalaban introducir la variable sexo en sus estadísticas, la mitad lo hacía de forma puntual, presentándose proporciones similares de explotación e interpretación de la información atendiendo al enfoque de género de forma sistemática o puntual. La utilización de indicadores de género es aún menos frecuente, y resulta casi anecdótica en los ayuntamientos y más puntual que sistemática en otras administraciones.

Pese a esta situación general, se han realizado algunos desarrollos interesantes, que revelan la preocupación de las instituciones vascas por revisar con enfoque de género todas las informaciones que producen y analizan, sus registros y bases de datos: de ello no deriva necesariamente la inclusión de nuevos indicadores en todos los casos, pero sí la implicación de todas las áreas y el inicio de una nueva forma de entender la perspectiva de género en la generación y tratamiento de datos. En cualquier caso, la necesidad de continuar desarrollando este ámbito resulta clara y en esta labor será indispensable contar con la colaboración de la Comisión Vasca de Estadística y el Consejo Vasco de Estadística.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir en el ámbito de la estadística y los estudios a lo largo de los años de vigencia de este plan son:

#### **G4.1 Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	Número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad realizados por las instituciones públicas vascas.  Porcentaje de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad realizados por las instituciones públicas vascas que contemplan colectivos en riesgo de discriminación múltiple.

## **G4.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable de sexo en sus estudios y estadísticas.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	<p>Número de instituciones públicas que introducen la variable de sexo, de forma puntual o sistemática.</p> <p>Número de instituciones públicas que en la información estadística oficial ofrecida a través de sus páginas web incluye la variable de sexo de forma sistemática.</p>

## **G4.3 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que explotan y analizan la variable de sexo en sus estudios y estadísticas.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	<p>Número de instituciones públicas que de forma puntual o sistemática:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– utilizan la desagregación por sexo en la explotación e interpretación;</li><li>– utilizan el cruce entre la variable de sexo y otras variables constitutivas de discriminación múltiple;</li><li>– identifican y analizan la brecha de género en la interpretación;</li><li>– incorporan indicadores de género.</li></ul> <p>Porcentaje de estudios y estadísticas realizados por las instituciones públicas en los que los informes incluyen un análisis de las diferencias en función del género.</p>

## **G5. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS**

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

Es igualmente necesario desarrollar una formación específica, útil y actualizada en igualdad, que incorpore a estos procesos de capacitación no solo al personal directamente dedicado al impulso, diseño, ejecución y seguimiento de las políticas de igualdad, sino también al personal técnico que es responsable de otras políticas sectoriales o generales, de modo que la transversalidad del enfoque de género se haga patente en todas las estrategias y actuaciones de las administraciones.

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

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

*1. Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal (...).*

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

De acuerdo con la información proporcionada por el IVAP, la formación específica en igualdad contó con 292 participantes de los diferentes niveles de las administraciones públicas en 2011, lo que supone cerca del 2% del total de participantes en toda la formación promovida por este Instituto. Una cuantificación más aproximada eleva hasta 1.105 (adicionales a las anteriores) el número de personas de las administraciones vascas formadas específicamente en cuestiones relacionadas con la igualdad, en torno al 70% de las cuales eran mujeres. Asimismo, en 2011 se han identificado 13 instituciones vascas con Planes de formación en Igualdad.

Junto con estas cifras, que revelan una disminución en el número de participantes anuales que se registró en los primeros años tras la promulgación de la Ley 4/2005, el personal técnico de igualdad ha venido señalando en diferentes foros de trabajo, por un lado, la necesi-

dad de encontrar incentivos para que en la formación de igualdad participe personal de las áreas que tradicionalmente se consideran más alejadas de las cuestiones relacionadas con la igualdad y, y por otro, la importancia de conseguir que toda la formación promovida y diseñada por las administraciones públicas, se encuentre impregnada por la perspectiva de género.

La integración de la perspectiva de género en las diversas acciones formativas requiere:

- Tener en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres en el diagnóstico de las necesidades de formación y a la hora de determinar los canales de difusión de la acción formativa.
- Adoptar medidas para que, tanto entre el profesorado como entre el alumnado, exista una representación equilibrada de personas de ambos sexos o al menos proporcional al de su representación en el ámbito.
- Adoptar medidas de acción positiva para facilitar la participación de mujeres en aquellas acciones formativas referidas a ámbitos en los que se encuentren infrarrepresentadas, así como en aquéllas más directamente dirigidas a la promoción profesional.
- Incluir, en su caso, en los contenidos formativos los aspectos diferenciales con relación a la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere la acción formativa.
- Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los materiales que se elaboren con ocasión de la acción formativa.
- Articular medidas para facilitar que quienes participen en la acción formativa puedan conciliar la asistencia a la misma con sus responsabilidades personales y familiares, (realización de la formación en horario laboral, establecimiento de servicios de cuidado a personas dependientes, etc.).
- Analizar en función del sexo los resultados derivados del sistema de evaluación, con el fin de detectar posibles diferencias que justifiquen la adopción de medidas correctoras.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir en el ámbito de la formación a lo largo de los años de vigencia de este plan son:

### **G5.1 Incrementar el número de administraciones públicas con plan de formación específico de igualdad.**

Organismos Implicados	Administración autonómica, foral y local.
Indicadores	Número de administraciones públicas vascas que disponen de un plan de formación vigente en materia de igualdad.

### **G5.2 Incrementar el número de personal técnico y político que recibe formación específica de igualdad.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Número de personal técnico y político de las instituciones públicas vascas que ha recibido formación específica en materia de igualdad, desglosado por institución.

### **G5.3 Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad que incorporan contenidos de igualdad.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Número y porcentaje de cursos, sesiones o seminarios de formación no específicamente dirigidos a la igualdad que incorporan módulos o contenidos de igualdad, desglosado por institución.

## **G6. INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO**

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

El artículo 17 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, señala en dos de sus párrafos, en primer lugar, la necesaria capacitación en este ámbito del personal dedicado al impulso de la igualdad; y en segundo término, la obligación de incluir en los temarios de los procesos de selección para el empleo público contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres.

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

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

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

Por su parte, el artículo 20 de la Ley para la Igualdad señala la necesidad de incorporar una cláusula de desempate favorable a las mujeres en todos los procesos de acceso, provisión y promoción en el empleo público donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

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

*4. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulan los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir:*

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



La formación específica o la experiencia del personal que trabaja en las unidades de igualdad muestra una evolución positiva de consolidación en los últimos años. En Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos el personal de las unidades de igualdad cuenta con formación específica de más de 150 horas en la mayoría de los casos -más del 60%-.

En cuanto a inclusión de contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de los procesos selectivos de las administraciones públicas vascas, el Informe de seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005 muestra un incremento del año 2005 al 2010 que pasa del 17,6% al 40,6%.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir en las ofertas de empleo público y concursos de traslados son:

### **G6.1 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad.**

Organismos Implicados	Administración autonómica, foral y local.
Indicadores	Porcentaje de procesos selectivos de acceso o promoción de personal técnico y agentes de igualdad en los que se requiere un mínimo de 150 horas de formación específica en materia de igualdad, desglosado por ámbito (local, foral y autonómico).

### **G6.2 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción de empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.**

Organismos Implicados	Administración autonómica, foral y local.
Indicadores	Porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción de empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su representación sea inferior al 40%, desglosado por ámbito (local foral y autonómico).

### **G6.3 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción de empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.**

Organismos Implicados	Administración autonómica, foral y local.
Indicadores	Porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción de empleo público que en sus temarios, generales y específicos, incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, desglosado por ámbito (local foral y autonómico).

## **G7. HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y/U OTROS ELEMENTOS COMUNICATIVOS**

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

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

### ***Artículo 18. Disposiciones generales.***

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

El seguimiento del cumplimiento de este requerimiento normativo presenta algunas dificultades, dado que resulta muy laborioso realizar un análisis de toda la comunicación de todas las instituciones vascas.

No obstante, la Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005, tras un análisis de diferentes tipologías de documentos (convocatorias, licitaciones, resoluciones, contenidos en boletines oficiales de la CAE y de los tres Territorios Históricos...) constataba que desde el año 2005 al 2008 se había producido un notable aumento en el uso no sexista del lenguaje, aumento que iba del 2,9% en 2005 al 68,8% en 2008. Los resultados de 2010 apuntaban a un cierto mantenimiento en el uso no sexista del lenguaje (66,36%).

Los análisis realizados en los foros de participación de las y los técnicos de igualdad para la mejora de las políticas en este ámbito revelan asimismo la preocupación por conseguir que todas las áreas de todas las instituciones incluyan la perspectiva de género en toda su comunicación, y la necesidad de que el personal de todas las áreas esté formado en este campo.

Para orientar y avanzar en el uso no sexista del lenguaje, desde Emakunde se ha elaborado una serie de guías, algunas de ellas específicas para cada ámbito, que se encuentran disponibles para su consulta a través de la página web:

- *Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo.*
- *Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura.*

- *Guía de lenguaje para el ámbito de la salud.*
- *Guía de lenguaje para el ámbito del deporte.*
- *Guía de lenguaje para el ámbito educativo.*
- *Euskararen erabilera ez sexista.*

Asimismo, puede resultar de utilidad descargarse el software de acceso libre y gratuito *Nombra en red* que ofrece propuestas de redacción alternativas para hacer un uso no sexista del lenguaje y que se encuentra accesible desde la página web del Instituto de la Mujer. Para correcciones en euskera es posible descargarse un corrector para MS Word desde la página web de Emakunde.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir en el uso no sexista del lenguaje a lo largo de los años de vigencia de este plan son:

### **G7.1 Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se haga un uso no sexista del lenguaje.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE donde se ha hecho un uso no sexista del lenguaje.

### **G7.2 Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se haga un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de contenidos en las páginas webs de las instituciones públicas vascas donde se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.

## **G8. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA**

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

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

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

### ***Artículo 18. Disposiciones generales.***

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

*2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, los departamentos, organismo autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculados a ellas, han de ajustarse a lo establecido en los artículos 19 a 22 de esta Ley, sin perjuicio de la adecuación a las necesidades organizativas y funcionales que las instituciones forales y locales realicen en el ejercicio de sus competencias y de las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.*

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

*1. Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo (...).*

*2. El Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género referida en el párrafo anterior (...).*

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

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

Los datos recopilados por la evaluación de V Plan reflejan que al año se realizan en torno a un centenar de evaluaciones previas de impacto en función del género y que la gran mayoría corresponden al Gobierno Vasco. La presencia de estas evaluaciones es muy inferior en las normas y actos administrativos de las administraciones forales, y su incidencia es claramente minoritaria en el caso de las administraciones locales. En concreto, en el año 2011 se realizaron un total de 139 evaluaciones de impacto en función el género en la CAE, de las cuales el 83% corresponden al Gobierno Vasco, el 13% a las diputaciones forales y el 4% a los ayuntamientos.

Se trata igualmente de conseguir no solo la realización de las evaluaciones previas, sino también de lograr que se apliquen las medidas correctoras que se derivan de los análisis realizados, cuando se valora que la norma en cuestión no es neutra respecto a la igualdad y tiene, por tanto, impacto de género. Así, en 2011, del total de normas informadas por las administraciones públicas de la CAE sobre las que se había realizado una evaluación previa, sólo se confirmó la incorporación de cambios en algo más de la mitad de dichas normas.

Para facilitar la realización de las evaluaciones de impacto en función del género en la Administración General, el 21 de agosto de 2012, se aprobaron las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Al mismo tiempo, Emakunde elaboró la *Guía para la elaboración de Informes de impacto en función del género*, disponible para su consulta a través de su página web. En la web se pueden consultar asimismo una serie de materiales complementarios que contextualizan el análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres en un ámbito sectorial determinado facilitando la realización de los Informes de impacto en función del género por lo que respecta a los siguientes ámbitos:

- Deportes
- Desarrollo Rural y Agricultura
- Seguridad Ciudadana
- Emprendimiento y Pymes
- Transporte y movilidad
- Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación (I+D+i)
- Sociedad de la información.

La Diputación Foral de Gipuzkoa dispone también de una guía para consulta a través de su página web y de unas *Directrices para la realización de informes de evaluación de impacto de género de las disposiciones de carácter general de los órganos forales de Gipuzkoa*.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir para la integración de la igualdad en la actuación normativa son:

### **G8.1 Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género.**

Organismos Implicados	Administración foral y local.
Indicadores	Número de administraciones forales y locales que han realizado evaluaciones de impacto en función del género de la normativa.  Número de administraciones forales y locales que han aprobado directrices u otro tipo de instrucciones o acuerdos para regular la realización de las evaluaciones previas de impacto en función del género.

### **G8.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género.**

Organismos Implicados	Administración autonómica, foral y local.
Indicadores	Número y porcentaje de normas sobre las que se ha realizado un Informe de impacto en función del género, desglosado por ámbito (local, foral y autonómico).

### **G8.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.**

Organismos Implicados	Administración autonómica, foral y local.
Indicadores	Número y porcentaje de normas en las que se han incorporado medidas dirigidas a la igualdad: <ul style="list-style-type: none"><li>– Con motivo de la realización de la evaluación de impacto en función del género.</li><li>– Otros motivos.</li></ul>

## **G9. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS**

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

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

Este objetivo resulta particularmente pertinente en un contexto de crisis económica como el actual, en el que los indicadores de riesgo de pobreza de la población vasca aumentan de forma notable, afectando de forma particular a las mujeres. También la amenaza (y en algunos casos, materialización) de la reducción de los servicios públicos supone un mayor riesgo para la desigualdad debido al rol tradicional de las mujeres como prestadoras de cuidados a menores y mayores dependientes, áreas particularmente afectadas por la crisis económica.

Asimismo, la implantación de una política que se define como transversal en todas las administraciones vascas requiere identificar, de forma explícita, la asignación presupuestaria a las políticas para la igualdad, puesto que sin una dotación de recursos suficiente difícilmente podrán hacerse efectivas.

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

### ***Artículo 14. Disposición general.***

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

El seguimiento de las políticas de igualdad realizado en los últimos años permite identificar, respecto a este requerimiento normativo, algunas dificultades en su cumplimiento: así, solo el 56% de las administraciones locales que han señalado contar con un Plan de igualdad han confirmado que su institución dispone de asignación específica de igualdad en sus presupuestos. Las administraciones forales sí han identificado este presupuesto, y también lo ha hecho, aunque con algunas dificultades, la Administración General de la CAE.

Con relación al diseño de presupuestos con enfoque de género, se identifican dificultades para su extensión en todos los niveles de la administración y una cierta disparidad de criterios. También se señala el riesgo de que los presupuestos destinados a igualdad sufran particularmente las reducciones presupuestarias impuestas por la situación socioeconómica, en un contexto en el que en muchos municipios ya presentan una posición de partida muy limitada.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir en materia presupuestaria a lo largo de los años de vigencia de este plan son:

### **G9.1 Incrementar el número administraciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad.**

Organismos Implicados	Administración autonómica, foral y local.
Indicadores	Porcentaje de administraciones públicas vascas que cuentan con presupuesto específico destinado a la igualdad.  Porcentaje del presupuesto dedicado específicamente a la igualdad con respecto al presupuesto total en cada administración.

### **G9.2 Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad.**

Organismos Implicados	Administración autonómica, foral y local.
Indicadores	Número de presupuestos generales de las administraciones públicas vascas que, antes de ser aprobados, han evaluado su incidencia en la igualdad.  Número de presupuestos parciales de las administraciones públicas vascas que, antes de ser aprobados, han evaluado su incidencia en la igualdad.

### **G9.3 Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.**

Organismos Implicados	Administración autonómica, foral y local.
Indicadores	Número de instituciones que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.



## **G10. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES**

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

Este incremento en el número de planes en los diferentes niveles de las administraciones lleva aparejado un importante reto de coordinación, particularmente importante cuando se trata de implementar políticas transversales, como es el caso de las políticas de igualdad, que pretenden permear todas las estrategias y medidas de todas las administraciones.

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

### ***Artículo 3.4 Integración de la perspectiva de género.***

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

### ***Artículo 18.1 Disposiciones generales.***

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

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

En esta inclusión de la perspectiva de género en la planificación de las políticas sectoriales, se consideran prioritarias aquellas áreas en las que la brecha de género es superior, así como las que afectan a colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple. Debe asimismo tenerse en cuenta de forma especial a las políticas que afectan a la cooperación al desarrollo, que dirige fundamentalmente su actuación a mujeres y hombres que viven otras realida-

des sociopolíticas, culturales y económicas distintas a la nuestra, en las que la brecha entre mujeres y hombres tiende a ser muy elevada.

De acuerdo con la información proporcionada por las instituciones vascas en el proceso de seguimiento del V Plan, en 2011, menos de la mitad de los planes sectoriales identificados incluían en su diagnóstico la recopilación y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres, y la participación de las unidades de igualdad, bien en su diseño o bien en su implementación, resulta dispar en los diferentes niveles de las administraciones y en los años analizados, lo que lleva a concluir que no se trata de una práctica sistematizada, sino sujeta a variaciones importantes en su desarrollo.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir a lo largo de la vigencia de este plan para incorporar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales son:

### **G10.1 Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración e implementación ha participado la unidad o agente de igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	Número y porcentaje de planes estratégicos sectoriales y transversales en cuya elaboración ha participado la unidad o agente de igualdad.  Número y porcentaje de planes estratégicos sectoriales y transversales en cuya implementación ha participado la unidad o agente de igualdad.

### **G10.2 Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, evaluación y gestión.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	Número y porcentaje de planes estratégicos sectoriales y transversales que: <ul style="list-style-type: none"><li>– analizan la situación diferencial de mujeres y hombres en la fase de diagnóstico, incluidas las situaciones específicas de los grupos de mujeres en riesgo de discriminación múltiple;</li><li>– incluyen objetivos y medidas favorables a la igualdad, incluidas las situaciones específicas de los grupos de mujeres en riesgo de discriminación múltiple;</li><li>– prevén indicadores de género para su seguimiento y evaluación incluidas las situaciones específicas de los grupos de mujeres en riesgo de discriminación múltiple.</li></ul>

## **G11. INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS**

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

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

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

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

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

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

Resulta difícil extraer conclusiones sobre la evolución de la aplicación de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres por parte de las administraciones públicas vascas en los últimos años: diferentes fórmulas utilizadas en la revisión (análisis documental de muestras,

información proporcionada por las instituciones...), junto con la diversidad de la información presentada lleva a definir márgenes muy amplios en los que se ubica el porcentaje de procedimientos de contratación, subvención y/o convenios cada año analizado.

En cualquier caso, la incidencia de las cláusulas de igualdad parece ser algo inferior cuando están referidas a los convenios (por debajo del 15% de los convenios identificados en 2010 y 2011), y ser más frecuentemente utilizadas en contrataciones y subvenciones (llegando a alcanzar en algún caso el 34%). También las diferentes administraciones presentan distintos niveles de utilización de estos criterios, con una presencia menor en ayuntamientos y mancomunidades, frente a las administraciones forales y la administración general de la CAE.

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

Los objetivos donde se considera prioritario incidir para la incorporación de cláusulas de igualdad en la actividad contractual y subvencional son:

### **G11.1 Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	Número de instituciones públicas que han incluido cláusulas para la igualdad en sus contratos, subvenciones y convenios.  Número de instituciones públicas que han aprobado acuerdos, instrucciones o circulares relativas a la aplicación de cláusulas para la igualdad en la contratación.  Número de instituciones públicas que han aprobado ordenanzas, reglamentos o acuerdos relativos a la aplicación de cláusulas para la igualdad en las subvenciones.

## **G11.2 Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de contratos en los que se han incluido cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración y tipo de criterio incorporado.

## **G11.3 Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	<p>Porcentaje de subvenciones en los que se han incluido cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración y tipo de criterio incorporado.</p> <p>Porcentaje de convenios en los que se han incluido cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración y tipo de criterio incorporado.</p> <p>Porcentaje de becas en los que se han incluido cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración.</p>

## **G12. PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN JURADOS Y TRIBUNALES**

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo con la información proporcionada por las instituciones vascas, el primer aspecto, la composición equilibrada de los tribunales en los procesos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, es bastante frecuente: en 2011, los tribunales con composición equilibrada constituyeron entre el 96% y el 55% de todos los tribunales identificados en los diferentes ámbitos de las administraciones vascas.

En cuanto a la evolución del porcentaje de premios que incluyen una cláusula por la que se garantiza en los jurados una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada, los datos presentan una variabilidad excesivamente alta según año e institución como para permitir extraer conclusiones determinantes. Sí parecen ser menos frecuentes entre las administraciones locales (15% en 2010 y 28% en 2011), aunque se ha superado la situación que recogía el diagnóstico del V Plan, según la cual todos los pre-

mios que habían tenido en cuenta lo señalado en el artículo 20.5 habían sido promovidos por la Administración General de la CAE.

Los objetivos prioritarios para la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los jurados y tribunales son:

### **G12.1 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de jurados de premios y tribunales para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos que incluyen una cláusula para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

### **G12.2 Incrementar el porcentaje de tribunales con representación equilibrada de mujeres y hombres.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de tribunales de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

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

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

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

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, requiere a las administraciones para que, en el ámbito de la participación en políticas de igualdad, incluyan cauces para la incorporación de asociaciones y organizaciones en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales, tanto en la Administración General como en las administraciones forales y municipales (artículo 24.5, artículo 6.k y artículo 7.1.k).

### ***Artículo 24. Asociaciones y organizaciones.***

*5. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la creación de una entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.*

### ***Artículo 6. De las administraciones forales.***

*k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines y funciones contribuyan en su ámbito territorial a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.*

### ***Artículo 7. De la administración local.***

*1. k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.*



Respecto a la Administración General, en virtud del Decreto 103/1998, de 9 de junio se creó la Comisión Consultiva de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer como órgano de información, consulta y propuesta por parte del tejido asociativo de la CAE implicado en el objetivo de igualdad de mujeres y hombres. El objetivo de esta Comisión es la promoción del principio de igualdad, y cuenta con cuatro áreas de actuación: socio-cultural, de formación, asistencial-sanitaria y de reflexión feminista.

Asimismo, de acuerdo con el seguimiento de las políticas de igualdad realizado en 2010 y 2011, se observa que las administraciones forales también cuentan con consejos u órganos de participación ciudadana específica dedicada a la igualdad, situación que también registran al menos 24 municipios vascos en esos años -mostrando cifras muy similares a las registradas en 2008-. Más frecuente es, en este último ámbito administrativo, la presencia de órganos de participación que, no siendo específicos de igualdad, cuentan con la promoción de la misma entre sus funciones y objetivos (32 municipios así lo señalan en 2011).

A pesar de esta evolución positiva, se observan importantes espacios de mejora tanto en relación con su difusión en todas las instituciones como en el fortalecimiento de su potencial como auténticos instrumentos de participación social.

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

### ***Artículo 3. Principios generales.***

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

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

Estos órganos nutren a las políticas públicas de diagnósticos, objetivos e instrumentos de cambio social; y en tanto adquieren funciones de consulta, asesoramiento, cooperación y evaluación, es imprescindible que la visión, necesidades y situaciones de las mujeres estén presentes en ellos.

Respecto al grado de implementación logrado en los últimos años en la CAE en este ámbito, cabe señalar que de los 201 órganos colegiados identificados en las diferentes administraciones vascas en 2011, en torno al 38% respondían a una participación equilibrada de mujeres y hombres, lo que supone un aumento de 8 puntos respecto a la situación identificada en 2009.

Los objetivos donde se considera prioritario incidir en los órganos de participación y consulta son:

### **G13.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Número y porcentaje de instituciones públicas en las que existe un consejo u órgano de participación ciudadana específicamente dedicado a la igualdad.

### **G13.2 Incrementar el número de consejos y órganos de participación ciudadana que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Número y porcentaje de consejos u órganos no específicamente dedicados a la igualdad en los que:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– se incluye una cláusula para promover una representación equilibrada de mujeres y hombres;</li><li>– participan entidades de la sociedad civil que trabajan en materia de igualdad;</li><li>– participan personas expertas en igualdad.</li></ul> <p>Número y porcentaje de consejos u órganos no específicamente dedicados a la igualdad en los que se incluye el impulso de la igualdad entre sus funciones y objetivos.</p>



# 3.

## EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD



# 3. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

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

## RELACIÓN DE EJES DE INTERVENCIÓN Y PROGRAMAS

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

Para cada uno de los programas se establecen los objetivos estratégicos o de carácter general que permitirán un abordaje global y coherente del programa. Los objetivos estratégicos, por su parte, se concretan en objetivos operativos para facilitar su materialización y en cada uno de ellos se especifican los organismos implicados y los indicadores de seguimiento y evaluación. Para la definición de los indicadores se ha tenido en cuenta su disponibilidad a través, sobre todo, de operaciones estadísticas o estudios periódicos oficiales, no obstante, y respecto a los indicadores que no están disponibles en estos momentos, resulta esencial contar con la colaboración de las administraciones implicadas, cuya responsabilidad en materia de igualdad también comprende el establecimiento de mecanismos de medición para los indicadores propuestos.

Los objetivos estratégicos y operativos explicitan los propósitos y finalidades que se pretende lograr a través de la implementación del plan y constituyen, por tanto, el punto de partida a la hora de definir las actuaciones a realizar por cada una de las instituciones implicadas en el desarrollo del plan.

A continuación se presenta la matriz de ejes, programas y objetivos estratégicos del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y más adelante se concretarán los objetivos operativos.

EJE I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES			EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE		EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES		
PROGRAMA 1	PROGRAMA 2	PROGRAMA 3	PROGRAMA 4	PROGRAMA 5	PROGRAMA 6	PROGRAMA 7	PROGRAMA 8
CAMBIO DE VALORES	APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL	APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO	APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLITICO	CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	DETECCIÓN Y ATENCIÓN
1. Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.	1. Contribuir a la reparación y desarrollo de la autoestima de las mujeres.	1. Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.	1. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general.	1. Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.	1. Modificar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación responsable.	1. Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos.	1. Aumentar la detección precoz de conductas violentas y la información sobre las mismas.
	2. Impulsar la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres.	2. Reducir el número de mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o de exclusión social.	2. Incrementar el acceso, presencia y participación de las mujeres en los ámbitos de decisión e influencia.	2. Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía / independencia económica.	2. Ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios.	2. Mejorar la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres.	2. Garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de la violencia contra las mujeres.
		3. Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos sociales, particularmente en aquellos que presentan una mayor desigualdad en su uso y con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.			3. Modificar la planificación urbanística y el diseño de vivienda, espacios públicos y transporte para facilitar la conciliación responsable.		

# **EJE I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

El Eje I del VI Plan quiere incidir en el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres como elementos clave de las políticas públicas de igualdad en Euskadi. El cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres se trabajan conjuntamente porque, además de que es una recomendación de todos los organismos que promueven la igualdad de mujeres y hombres desde diferentes instancias, están fuertemente vinculados.

## **CAMBIO DE VALORES**

Sin cambio de valores no se puede dar ninguna transformación social. Los valores sostienen y justifican cualquier modelo de sociedad, y para contribuir al paso de un modelo androcéntrico y machista a uno igualitario es preciso desarrollar otros valores, otros principios de carácter filosófico, ético y político por los que deba regirse nuestra sociedad.

Los valores contemporáneos, los nuestros, aunque indudablemente han cambiado, son valores que siguen admitiendo que los hombres son superiores jerárquicamente a las mujeres y que sus acciones son más importantes. Estos valores se instalan en mujeres y hombres a edades muy tempranas a través del proceso de socialización diferencial de género, forman parte de nuestra forma de entender y explicar el mundo, y hacen posible que nuestro sistema siga permitiendo y perpetuando las discriminaciones y desigualdades de género.

En este sentido, cobra fuerza la idea que da título al primer eje y al primer programa de trabajo del Plan y que tiene que ver con el compromiso explícito del VI Plan, para todos sus ejes de actuación, en contribuir al cambio de valores. Aunque es una tarea compleja, porque supone incidir en las mentalidades, en el orden simbólico de cada persona, es imprescindible para la consecución de la transformación social a la que se refiere este Plan. También es una tarea que no se agota con este Plan, ya que forma parte de un proceso de transformación social.

¿Qué valores quiere cambiar el VI Plan? Aquellos valores que sostienen la jerarquía de sexos, es decir, la infravaloración y subordinación de las mujeres y de lo femenino, en todos los ámbitos, frente a los valores de superioridad y prestigio masculinos. En este sentido, parece evidente que cambiar los valores de una sociedad que ha crecido y se ha desarrollado en un sistema androcéntrico, en el que se legitima la supremacía de los hombres y se perpetúa la violencia contra las mujeres, es parte de un proceso más largo en el tiempo.

¿Qué valor quiere desarrollar y afianzar el VI Plan? Como también se ha escrito anteriormente, para desmontar los valores tradicionales hay que crear, construir y/o consolidar otros nue-

vos. Por eso, este Plan se plantea incidir en el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres como valor. La igualdad, además de un derecho, es un valor que parte del reconocimiento de la diversidad humana y del respeto a las diferencias entre las personas. Como señala la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su exposición de motivos, la igualdad que se pretende promover es una *“igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino”*.

Aunque en sociedades democráticas la igualdad cada vez tiene más peso en el ordenamiento jurídico, institucional y social, es obvio que la igualdad efectiva todavía no es un hecho y que, además, mujeres y hombres no nos reconocemos ni valoramos como iguales. Por eso, cuando se escribe que este Plan tiene como objetivo prioritario y transversal el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres como valor, significa que para desarrollar y consolidar este valor, el de la igualdad, hay que trabajar en dos niveles.

El primer nivel tiene que ver con la consecución de la igualdad social y legal, es decir, con que nuestra sociedad tenga los mecanismos adecuados para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Este trabajo permite desactivar y eliminar el machismo y el androcentrismo en el espacio público y contribuye al empoderamiento social de las mujeres, ya que hace posible que sean visibles en todas las áreas y en la historia, así como la valoración positiva de sus acciones. Este nivel está relacionado con los avances jurídicos y la consolidación de derechos de ciudadanía para las mujeres, con la valoración social de los cuidados y también del trabajo, funciones y actividades de las mujeres, con el diseño de recursos públicos adaptados a las diferentes necesidades y situaciones de mujeres y hombres y con la equidad en la representación en todas las áreas de la vida privada y pública. Este es el nivel desde el que se ha avanzado más a través de las políticas públicas de igualdad.

El segundo nivel para que la igualdad de mujeres y hombres sea un valor es instalarla en nuestra subjetividad, es decir, creernos que la igualdad no es una concesión que se hace a las mujeres y sí un derecho que les pertenece. Desarrollar este valor en las mujeres pasa por diseñar actuaciones que contribuyan a su empoderamiento personal y colectivo. Estas condiciones deben contribuir a situar a cada mujer como centro de su vida, a través de la autonomía, la autoestima, el reconocimiento individual y grupal, a que se representen los intereses y deseos propios, a que cada mujer valore su cuerpo y sus acciones, etc. En el caso de los hombres, interiorizar el valor de la igualdad significa aprender a considerarse equivalentes a las mujeres y desmontar la sobrevaloración de su cuerpo, de sus capacidades y de sus actos. Incidir en el valor de la igualdad desde este nivel es fundamental para desmontar la violencia masculina, deslegitimarla para erradicarla y desarrollar en los hombres otras experiencias positivas y enriquecedoras desde el punto de vista del desarrollo humano derivadas, por ejemplo, de la ética del cuidado.

En definitiva, la igualdad subjetiva como valor tiene que ver con que cada persona asuma que le pertenece el derecho a ser igual en el acceso a recursos y oportunidades, a expectativas de vida, a posibilidades de tiempo, ocio y disfrute, a vivir en paz y sin violencia. Avanzar en este nivel supone desmontar, deconstruir y eliminar valores, creencias, mitos, estereotipos y roles que están fuertemente anclados en el imaginario individual y colectivo. Este es el gran reto de las políticas públicas de igualdad y de la sociedad. El Plan de Trabajo para la Igualdad



entre mujeres y hombres 2006-2010 de la Comisión de las Comunidades Europeas, ya señalaba la eliminación de los estereotipos sexistas como una de sus áreas prioritarias de actuación. Del mismo modo, en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, la Comisión Europea señala el fomento de roles no discriminatorios como cuestión horizontal a tener en cuenta para no restringir las opciones individuales ni limitar el potencial de mujeres y hombres. Siguiendo este mandato, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 también lo recoge entre sus medidas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

La transformación social que propone este Plan se hará a través del cambio de valores y el cambio de valores a través del desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres como valor social e individual. Este es el propósito y la vía que plantea este Plan para desarrollar una nueva cultura de género y para avanzar en la ciudadanía plena de mujeres y de hombres.

## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

¿Qué es el empoderamiento de las mujeres? El concepto de empoderamiento de las mujeres se da a conocer en el marco de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la Conferencia Internacional de la Organización de Naciones Unidas de Nairobi, aunque toma relevancia años después, en 1995, en la IV Conferencia sobre las mujeres de esta misma Organización celebrada en Beijing, en el marco de los acuerdos para que los poderes públicos lleven a cabo políticas y actuaciones dedicadas a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres. Así, varios artículos de la Declaración de Beijing ponen de manifiesto la importancia de este concepto. Concretamente, el artículo 7 expresa *“nos comprometemos sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos y a promover así el avance y el empoderamiento de las mujeres de todo el mundo, y convenimos que esta tarea exige una acción urgente, con espíritu decidido, esperanza, cooperación y solidaridad, ahora, y con la vista puesta en el próximo siglo”*. En esta línea, el artículo 12 de la misma declaración hace hincapié en *“el empoderamiento y el avance de las mujeres, incluido el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencias, de religión y creencias.....”*. Finalmente el artículo 13, señala que *“el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones, y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz”*. A partir de esta Declaración, se considera el empoderamiento de las mujeres como un elemento clave que debe impulsarse desde todas las instancias y ámbitos políticos y sociales. El VI Plan en Euskadi recoge de forma explícita este compromiso.

El empoderamiento *“es un camino efectivo y sólido de las mujeres que conduce a la salida y a la eliminación de los cautiverios que las enajenan personalmente y como género”*. *“Llamamos empoderarse al proceso de transformación mediante el cual cada mujer, poco a poco y en ocasiones a grandes pasos, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser el objeto de los otros, es decir deja de ser-para-otros y se convierte en sujeta de la propia vida, en ser-para-sí misma, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social”*.

Partiendo de este marco, el empoderamiento de las mujeres en el VI Plan es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse a nivel personal, colectivo y de género y social. Desde las políticas públicas de igualdad, se debe contribuir y apoyar en todos estos niveles su fomento, desarrollo y consolidación.

El eje incluye cuatro programas: el primero, se centra en el cambio de valores, necesario para que la igualdad de mujeres y hombres se convierta en un logro permanente e irreversible de la sociedad. Los tres restantes, abordan el empoderamiento desde una perspectiva personal, colectiva y social.

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

### PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES

#### 1.1. PROMOVER EL CAMBIO DE VALORES, A TRAVÉS DE LA ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DE ROLES ATRIBUIDOS A LAS PERSONAS EN FUNCIÓN DE SU SEXO.

- 1.1.1. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que atribuyen la responsabilidad económica principalmente a los hombres y la responsabilidad familiar y doméstica, principalmente a las mujeres.
- 1.1.2. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- 1.1.3. Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que reconocen el trabajo doméstico y de cuidado como una necesidad social para cuya satisfacción se necesita una mayor implicación de los hombres, de las instituciones, de las organizaciones privadas y de la sociedad civil.

- 1.1.4. Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores (profesorado, familiares, cuidadoras y cuidadores, monitoras y monitores, etc.).
- 1.1.5. Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad.
- 1.1.6. Incrementar el número de centros de educación formal y no formal que introducen la coeducación en sus programas de trabajo anuales.
- 1.1.7. Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y estereotipos sexistas.

### PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL

#### 2.1. CONTRIBUIR A LA REPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA AUTOESTIMA DE LAS MUJERES.

- 2.1.1. Aumentar el número de mujeres que perciben un aumento de la autoestima.
- 2.1.2. Incrementar el reconocimiento social de las mujeres y sus aportaciones.
- 2.1.3. Aumentar el reconocimiento de la contribución del movimiento feminista y de las asociaciones de mujeres a favor de la mejora social.

#### 2.2. IMPULSAR LA TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO Y PROMOVER EL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES.

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

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

### PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO

#### 3.1 MEJORAR EL ACCESO Y CONDICIONES DE EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES, ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD DE COLECTIVOS Y SITUACIONES.

3.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad (indefinidos y a jornada completa). Se consideran prioritarios en este objetivo elevar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros, e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.

3.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo.

3.1.3 Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y se internacionalizan.

3.1.4 Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta.

3.1.5 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo, especialmente en aquellos sectores que están más feminizados.

3.1.6 Mejorar la cobertura social y las condiciones de trabajo de las mujeres en situaciones más desfavorecidas, especialmente las que trabajan en el sector primario, las mujeres que realizan el trabajo doméstico y las mujeres que trabajan en la economía sumergida, entre otros grupos de riesgo que están surgiendo del deterioro de las condiciones de trabajo.

3.1.7 Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios, con prioridad en aquellos con mayor segregación por sexo y aquellos con mayores posibilidades de inserción laboral y profesional.

3.1.8 Incrementar el número de planes para la igualdad en las empresas y entidades privadas.

#### 3.2 REDUCIR EL NÚMERO DE MUJERES EN RIESGO O EN SITUACIÓN DE POBREZA Y/O DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

3.2.1 Reducir el porcentaje de mujeres en situación o en riesgo de pobreza y/o de exclusión social.

3.2.2 Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, culturales, de empleo, justicia, seguridad y vivienda), ofertados por las instituciones, a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.

#### 3.3 MEJORAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS RECURSOS SOCIALES, PARTICULARMENTE EN AQUELLOS QUE PRESENTAN UNA MAYOR DESIGUALDAD EN SU USO Y CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.

3.3.1 Reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello.

3.3.2 Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades.

3.3.3 Mejorar la adecuación de la atención sanitaria a las necesidades de las mujeres y su grado de satisfacción.

3.3.4 Incrementar el número de mujeres que acceden a los recursos deportivos y su grado de satisfacción, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades.

3.3.5 Incrementar el número de mujeres que acceden a recursos de ocio y culturales y su grado de satisfacción, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades.

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

### PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO

- |   |   |
|---|---|
| <p><b>4.1 FOMENTAR EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN GENERAL.</b></p> <p>4.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad y el número de mujeres que participan en este tipo de asociaciones.</p> <p>4.1.2 Incrementar el número de mujeres que participan en movimientos asociativos, partidos políticos y asociaciones sindicales y empresariales.</p> <p>4.1.3 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito político y social mediante fórmulas emergentes de participación.</p> <p>4.1.4 Incrementar el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones.</p> | <p><b>4.2 INCREMENTAR EL ACCESO, PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN E INFLUENCIA.</b></p> <p>4.2.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos del sector público, especialmente en los ámbitos donde la brecha de género es más elevada.</p> <p>4.2.2 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado.</p> <p>4.2.3 Incrementar la presencia de mujeres en puestos de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones políticas, sindicales y empresariales.</p> |
|---|---|

Como se ha descrito antes, los valores están en la base de cualquier sociedad y según éstos sean, producirán un tipo u otro de sociedad y de relaciones entre las mujeres y los hombres. El cambio de valores es imprescindible no sólo como horizonte que alumbró el camino hacia la igualdad real y efectiva, sino también como marco de trabajo y como programa de acción desde donde se pueden diseñar objetivos y actuaciones concretas encaminadas a la transformación de los valores patriarcales androcéntricos, en otros más igualitarios, democráticos y justos.

En los últimos años, la sociedad vasca ha mostrado una creciente preocupación por ir transformando los valores tradicionales. En cualquier diagnóstico o propuesta de cambio o mejora, en todos los ámbitos, públicos o privados, surge la llamada inevitable a analizar los valores imperantes y a considerar su transformación como una condición necesaria para el cambio. Esto es así porque los valores son los criterios que rigen y justifican el comportamiento de mujeres y hombres y, por tanto, son indicadores del modo en que vemos el mundo y actuamos en él.

El análisis de los valores de la sociedad con relación a la igualdad de mujeres y hombres se caracteriza por su sincretismo, es decir, por la convivencia de valores modernos, con otros tradicionales. Como señala el estudio *Corresponsabilidad, Valores y Género*, elaborado por Emakunde en el año 2012, *“el imaginario colectivo sobre el reparto de roles de género se nos presenta como un mosaico de viejos y nuevos valores, que a veces permanecen incluso yuxtapuestos o en conflicto”*.

A continuación, y tomando como referencia el citado estudio, se trasladan algunos datos que muestran cómo la sociedad vasca asume valores propios de una sociedad avanzada en el ámbito de la igualdad:

- Los hombres son tan aptos para cuidar de sus hijos e hijas como las madres: 85,8% de acuerdo o muy de acuerdo (CAE, 2008).
- Los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos e hijas: 96,4% asume esta afirmación con respuestas de acuerdo o muy de acuerdo (CAE, 2008).
- Marido y mujer deben contribuir a los ingresos: 85,9% (CAE, 2008).
- Cuando un padre o madre está gravemente enfermo, el deber principal de un hijo o hija es cuidar de él o ella: 84,6% de acuerdo o totalmente de acuerdo, sin diferencias notables entre mujeres y hombres (CAE, 2008).
- Un trabajo está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quiere en realidad es un hogar y unos hijos o hijas: 63% de la población en desacuerdo (CAE, 2008). Esta cifra sólo es más alta entre los países nórdicos y Alemania ya que, para el resto del Estado, así como para países como Francia, Italia o Grecia, el rechazo a esta afirmación es mucho menor.

Aunque estos datos hacen pensar que el discurso de la igualdad en la sociedad vasca está interiorizándose, la realidad constata que este discurso no es coherente con las diferencias en la asunción de funciones y roles entre mujeres y hombres o en el uso y valor social de su tiempo. En la investigación cualitativa que se cita anteriormente, *Corresponsabilidad, Valores y Género*, se recogen las dudas, percepciones y vivencias de jóvenes, madres profesionales y nuevos padres, y se explica cómo además de esta falta de conexión entre las creencias y los hechos, el mito de la igualdad supuesta o el velo de la igualdad siguen estando presentes en nuestra sociedad. Esto implica, por ejemplo, que las mujeres y los hombres más jóvenes viven y toman decisiones creyendo que son iguales, y no ven la necesidad de trabajar por eliminar las discriminaciones y desigualdades de género.

El VI Plan quiere impulsar y consolidar el valor de la igualdad de mujeres y hombres en cada persona y en la sociedad, como el pilar fundamental para el cambio de valores. A continuación se describen los objetivos que dan contenido a este programa de trabajo.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1: PROMOVER EL CAMBIO DE VALORES, A TRAVÉS DE LA ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DE ROLES ATRIBUIDOS A LAS PERSONAS EN FUNCIÓN DE SU SEXO**

### **■ Objetivo Operativo 1.1.1. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que atribuyen la responsabilidad económica principalmente a los hombres y la responsabilidad familiar y doméstica, principalmente a las mujeres.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	<p>Porcentaje de población que atribuye la responsabilidad económica del hogar más a los hombres que a las mujeres, desagregada por sexo, edad, formación y situación en relación con la actividad laboral.</p> <p>Porcentaje de población que atribuye la responsabilidad de las tareas domésticas en el hogar más a las mujeres que a los hombres, desagregada por sexo, edad, formación y situación en relación con la actividad laboral.</p>

### **■ Objetivo Operativo 1.1.2. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en el ámbito laboral.**

<b>Organismos Implicados</b>	Todas las instituciones.
<b>Indicadores</b>	<p>Porcentaje de población de la CAE que asigna a hombres y mujeres diferentes roles y estereotipos en el ámbito laboral.</p> <p>Grado de importancia que la población de la CAE asigna a la brecha salarial (si se considera un problema sobre el que las administraciones deberían actuar), desagregado por edad y sexo.</p>

- **Objetivo Operativo 1.1.3. Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que reconocen el trabajo doméstico y de cuidado como una necesidad social para cuya satisfacción se necesita una mayor implicación de los hombres, de las instituciones, de las organizaciones privadas y de la sociedad civil.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Porcentaje de población de la CAE mayor de 15 años que da igual o mayor importancia al trabajo doméstico y de cuidados que al trabajo remunerado, por edad y sexo.</p> <p>Porcentaje de población de la CAE mayor de 15 años que desarrolla comportamientos que muestran que dan importancia a la implicación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, desagregado por edad y sexo.</p>

- **Objetivo Operativo 1.1.4. Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores (profesorado, familiares, cuidadoras y cuidadores, monitoras y monitores, etc.).**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Grado de importancia, para la población de la CAE mayor de 15 años, de las políticas de igualdad frente a otras políticas sociales, desagregado por sexo, edad, formación y situación con respecto a menores a cargo.</p> <p>Porcentaje de personas de la CAE mayor de 15 años proactivas en defensa de la igualdad (acuden a manifestaciones, están asociadas o han realizado o participado en alguna actividad pública en el último año), desagregado por sexo, edad, formación y situación con respecto a menores a cargo.</p>



■ **Objetivo Operativo 1.1.5. Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Porcentaje de hombres de la CAE mayores de 15 años que consideran que el modelo tradicional masculino debe ser modificado para lograr una sociedad más justa, según edad.</p> <p>Número de hombres que realizan prácticas de riesgo asociadas al modelo de masculinidad imperante y que ponen en peligro su propio bienestar e integridad y el de las personas que les rodean:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Número de hombres conductores involucrados en accidentes de tráfico.</li><li>– Número de hombres con consumos problemáticos de drogas.</li><li>– Número de hombres que realizan prácticas sexuales de riesgo.</li></ul> <p>Número de hombres que participan en organizaciones y asociaciones que tienen por objeto la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Número de hombres que participan en Gizonduz, mediante asistencia a cursos, firma de carta o participación en la red social.</p>

■ **Objetivo Operativo 1.1.6. Incrementar el número de centros de educación formal y no formal que introducen la coeducación en sus programas de trabajo anuales.**

Organismos Implicados	Departamentos (Educación, Política Lingüística y Cultura; Medio Ambiente y Política Territorial).
Indicadores	<p>Número de centros de la CAE que introducen en su programa de trabajo anual la coeducación, por TTHH, tipo de centro y edades del alumnado afectado.</p> <p>Número de servicios de apoyo al profesorado que tienen una persona especialista en coeducación.</p> <p>Número de escuelas de tiempo libre de la CAE que introducen en su programa de trabajo anual la coeducación, por TTHH.</p>

■ **Objetivo Operativo 1.1.7. Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y estereotipos sexistas.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Número de medios de comunicación que se han comprometido con la igualdad a través de convenios, acuerdos desagregado por tipo: televisión, prensa, radio...</p> <p>Número de programas específicos de igualdad o que incluyen contenidos específicos de igualdad desagregado por tipo: televisión, prensa, radio...</p> <p>Número de reclamaciones o quejas sobre contenidos sexistas o estereotipados desagregado por tipo: televisión, prensa, radio...</p>

Los procesos de empoderamiento pueden ser apoyados, pero solo se logran por y desde las personas que se empoderan. Por eso, el objetivo de este programa es contribuir a que las mujeres se empoderen personalmente a través de la autonomía y el control sobre sus vidas, la toma de decisiones independientes que representen sus propios intereses y la autoestima. *“En la propia subjetividad, empoderarse es desarrollar la conciencia de tener el derecho a tener derechos, reconocer la propia autoridad y confiar en la capacidad para lograr propósitos. Dicha autoridad se produce cuando cada mujer genera autoconfianza, seguridad subjetiva y legitimidad para ser quien es y para existir, es decir, para autoafirmarse y atreverse, tomar decisiones propias y movilizarse para realizarlas en la existencia. Decimos que una mujer es o está empoderada cuando esas capacidades se convierten en poderes vitales y se tornan estructurales, se vuelven su forma de ser”.*

Según se señala en el estudio publicado por Emakunde *Los procesos de empoderamiento de las mujeres adultas en el País Vasco* con datos del año 2012, la gran mayoría de las mujeres vascas consideran que tienen autonomía para la toma de decisiones en su vida y valoran una evolución positiva de su autonomía con respecto a generaciones anteriores. Sin embargo, un 30,5% de mujeres con edades entre 18 y 65 años, consideran que la mayor o menor autonomía en la toma de decisiones varía en función de ser mujer u hombre, y el 88% considera que las mujeres, en sus decisiones autónomas, se ven afectadas por pensar más en el entorno que en ellas mismas.

Además de la autonomía, el modelo y los valores patriarcales y androcéntricos han dañado y devastado la autoestima de las mujeres, impidiendo su desarrollo, con el fin de que fueran sumisas, subordinadas y estuvieran sometidas a los mandatos de un sistema jerárquico y desigual. La invisibilidad, devaluación y exclusión de las mujeres de los espacios de poder y decisión, así como las dificultades para el desarrollo de su propia subjetividad, se han generado históricamente como resultado de este modelo. Además, a través de diferentes mecanismos se ha logrado que las mujeres asuman la subordinación y la pasividad como parte de su condición “natural” y no como una construcción cultural interesada.

Este daño en la autoestima se ve en las mujeres, tanto a nivel individual como colectivo, y es perceptible en muchos ámbitos de la vida y de las relaciones sociales donde las mujeres no se sienten seguras, fuertes o con confianza. Por ello, necesitan la aprobación de otras personas para dar valor a sus actuaciones o para valorarse ellas mismas. La autoestima está en la estructura de la subjetividad, del ser de las mujeres y de las personas y se basa en la autoconfianza, la valoración, la fortaleza que cada mujer tiene para afrontar y vivir la vida. *“La autoestima parte de la conciencia de que cada mujer tiene recursos propios, ha desarrollado habilidades y capacidades subjetivas y prácticas para vivirlas que son parte de ella misma, la constituyen. La conciencia de la autoestima conduce a que cada mujer visualice y aprecie sus cualidades y habilidades vitales, las potencie y las comparta en procesos pedagógicos con otras mujeres”.*

En este sentido, uno de los objetivos de este programa tiene que ver con reparar ese daño en la autoestima de las mujeres. Además de trabajar la falta de visibilidad y la desvalorización de las mujeres y de lo femenino, este programa pretende, a través de distintas acciones, desarrollar autoestima en las mujeres, es decir, contribuir a que en su subjetividad las mujeres aprendan a *“ser las mujeres que quieren ser”*.

Uno de los caminos que permite a las mujeres *“ser las que quieren ser”*, tiene que ver con incorporar sus necesidades e intereses a todos los ámbitos de la vida (formación, ocio, cuidado, salud, participación social, etc.). Otra vía consiste en promover el empoderamiento a través de la autonomía de sus decisiones ante situaciones de riesgo como el consumo de sustancias adictivas o prácticas sexuales no seguras que puedan derivar en enfermedades de transmisión sexual o embarazos no deseados. Además, este Plan busca a través del empoderamiento personal de las mujeres fomentar prácticas de autocuidado que incluyan la alimentación equilibrada y el ejercicio físico satisfactorio, como una herramienta para evitar los daños que provoca en las mujeres la presión social sobre su imagen y la negativa autopercepción que de ella éstas tienen, sobre todo las más jóvenes.

Contribuir a desarrollar la autoestima en las mujeres va a incidir positivamente en el cambio de valores y en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. La conciencia de género y la autonomía de las mujeres son dos pilares claves para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres y sin ellas, la igualdad no será real, ni efectiva. Por eso, el apoyo al empoderamiento personal de las mujeres a través de las vías que antes se nombran permitirá que el horizonte y los retos que el VI Plan propone para Euskadi se produzcan haciendo que cada mujer sea protagonista en la construcción y consolidación de la igualdad real.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1. CONTRIBUIR A LA REPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA AUTOESTIMA DE LAS MUJERES.

### ■ Objetivo Operativo 2.1.1. Aumentar el número de mujeres que perciben un aumento de la autoestima.

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que perciben grado de autoestima satisfactorio.  Número de mujeres que participan en programas o actividades dirigidas al desarrollo de la autoestima (cursos y talleres de empoderamiento...)

### ■ Objetivo Operativo 2.1.2. Incrementar el reconocimiento social de las mujeres y sus aportaciones.

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Número de espacios públicos (calles, plazas y edificios) con nombre de mujer por municipio.  Número de premios y certámenes que llevan nombre de mujer.  Número de premios y certámenes cuyo objeto sea difundir, conocer y reconocer hechos concretos de mujeres.  Número de actividades de difusión de la producción cultural, artística, científica... de las mujeres.  Número de mujeres que participan en actividades académicas, formativas y divulgativas.  Porcentaje de exposiciones programadas sobre artistas mujeres en museos y salas de exposición de la CAE.  Porcentaje de obras creadas por mujeres adquiridas por museos de la CAE.

### ■ Objetivo Operativo 2.1.3. Aumentar el reconocimiento de la contribución del movimiento feminista y de las asociaciones de mujeres a favor de la mejora social.

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Porcentaje de personas de la CAE mayores de 15 años que valoran favorablemente la contribución del movimiento feminista y de las asociaciones de mujeres a favor de la mejora social, desagregado por sexo, edad, formación y situación con respecto a menores a cargo.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.2. IMPULSAR LA TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO Y PROMOVER EL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES.

- **Objetivo Operativo 2.2.1. Incrementar el número de mujeres que toman conciencia de cómo afectan las desigualdades de género a su realidad y de los cambios en su nivel de autonomía, independencia y poder de decisión personal.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que identifican desigualdades de género que afectan a su realidad (en el ámbito educativo, laboral, hogar...)</p> <p>Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que han identificado cambios en su nivel de autonomía, independencia y poder de decisión personal en los últimos cuatro años, por tipo de cambio identificado (aumento o disminución) y razones que atribuyen a esos cambios (personal, familiar, laboral...).</p> <p>Grado de control percibido por las mujeres de la CAE mayores de 15 años en la toma de decisiones que afectan a las actividades diarias.</p>

- **Objetivo Operativo 2.2.2. Incrementar el número de mujeres que toman decisiones sobre los distintos ámbitos de su vida (salud, cuidado, trabajo, formación, ocio) en función de sus deseos, criterios, intereses y necesidades.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que en el último año han buscado información, destinada a tomar decisiones personales sobre salud, cuidado, trabajo, vivienda, formación u ocio.</p> <p>Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que en el último año han tomado decisiones personales sobre salud, cuidado, trabajo, vivienda, formación u ocio no supeditadas al mandato de género.</p>

■ **Objetivo Operativo 2.2.3. Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante una alimentación equilibrada, ajustada a sus necesidades personales, estilos de vida, la realización de un ejercicio físico satisfactorio, la reducción de conductas de riesgo, entre otras prácticas.**

Organismos Implicados	Departamentos (Seguridad; Educación, Política Lingüística y Cultura; Empleo y Políticas Sociales; Salud).
Indicadores	<p>Porcentaje de población de la CAE mayor de 16 años que realiza habitualmente ejercicio físico, desagregado por sexo.</p> <p>Porcentaje de población de la CAE mayor de 16 años que consume sustancias potencialmente peligrosas para la salud (alcohol, tabaco, drogas, hipnosedantes y barbitúricos), desagregado por sexo.</p> <p>Porcentaje de población de la CAE mayor de 16 años con diagnóstico de trastornos alimentarios, desagregado por sexo y tipo de trastorno.</p> <p>Porcentaje de población de la CAE mayor de 16 años que duerme más de seis horas al día, desagregado por sexo y edad.</p> <p>Frecuencia de consulta médica de la población de la CAE mayor de 16 años, desagregada por sexo y especialidad.</p> <p>Porcentaje de población de la CAE mayor de 18 años que desarrolla conductas de riesgo en la conducción, desagregado por sexo.</p> <p>Porcentaje de población de la CAE mayor de 15 años que desarrolla conductas de riesgo en sus relaciones sexuales (no prevención de ETS ni embarazos no deseados...), desagregado por sexo.</p>

■ **Objetivo Operativo 2.2.4. Incrementar el número mujeres, jóvenes y adultas, que desarrollan relaciones y comportamientos afectivo-sexuales ajustados a sus deseos e intereses, desde la diversidad sentimental y sexual.**

Organismos Implicados	<p>Departamentos (Educación, Política Lingüística y Cultura; Empleo y Políticas Sociales; Salud).</p> <p>Diputaciones Forales.</p> <p>Ayuntamientos.</p>
Indicadores	<p>Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que consideran que tienen espacio para vivir libremente sus opciones afectivo-sexuales, por opción afectivo-sexual y grupo de edad.</p> <p>Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que en sus relaciones afectivo-sexuales identifican los celos y el control de sus actividades y acciones como conductas inadmisibles y/o preocupantes en la pareja, distribuidas por opción afectivo-sexual y grupo de edad.</p>

Otro de los ámbitos a trabajar en los procesos de empoderamiento de las mujeres es el empoderamiento colectivo, el de la identidad y condición de género que comparten todas las mujeres. *“En los procesos colectivos, en tanto género, empoderarse implica para las mujeres dejar de ser la otra mitad del mundo o un apéndice sometido y dependiente de los hombres –la mitad dominante, androcéntrica y supremacista– y convertirnos en la mitad de la humanidad, la sociedad y el grupo, al ser protagonistas con equivalencia de género en la sociedad, la cultura, la política, la economía, el desarrollo y la democracia. Es asimismo ser sujetas de la cultura en el sentido de pensar y sentir legitimidad para decir, comunicar, experimentar y crear”.* El VI Plan, a través de este programa y de sus objetivos estratégicos y operativos, pretende incidir en aquellos ámbitos de la vida social donde las mujeres colectivamente, o como grupo social, están en una situación de desigualdad discriminatoria por el solo hecho de ser mujeres.

Este programa aborda el apoyo al empoderamiento colectivo de las mujeres incidiendo en su participación en la actividad económica, el mercado laboral y el empleo, desde la propuesta de acciones dirigidas a las mujeres pobres y en situación o riesgo de exclusión, así como mejorando el uso y control de los diferentes recursos por parte de las mujeres. Los datos que a continuación se presentan ofrecen información relevante sobre la situación de las mujeres en estos tres ámbitos.

El análisis del primer ámbito, el de **la actividad económica, el mercado laboral y el empleo**, constata cómo las mujeres siguen teniendo desventajas y notables discriminaciones. Aunque se ha recorrido un largo camino en esta materia, las cifras siguen aportando información sobre realidades que requieren la intervención desde las políticas públicas y desde la sociedad civil, con el objeto de ir corrigiendo y eliminando los obstáculos que impiden el acceso, desarrollo, promoción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en los ámbitos económicos y del empleo. Así, en relación con el mercado laboral puede afirmarse que:

- Se mantiene la menor tasa de actividad y de empleo de las mujeres, pese al crecimiento de la misma de los últimos años, lejos todavía de la situación en otros países europeos, y muy lejos de los objetivos establecidos por la UE (75% de tasa de empleo en 2020). Esta situación debe, sin embargo, analizarse también a la luz de la incidencia del trabajo a tiempo parcial, tanto en Euskadi como en otros países, que supone que un aumento de la tasa de actividad y ocupación no conlleva automáticamente a una equiparación en el empleo de mujeres y de hombres (el único país europeo que combina una alta tasa de empleo femenino y una baja incidencia del trabajo a tiempo parcial es Finlandia).
  - Tasa de actividad en 2012: 49,1% mujeres; 61,1% hombres
  - Tasa de ocupación en 2012: 43,3% mujeres; 53,3% hombres
  - El 82% de las personas con contrato parcial son mujeres.



La tasa de empleo inferior de las mujeres se asocia al ciclo vital (más equilibrada en edades inferiores, mayor diferencial cuando las mujeres asumen las tareas de cuidado de menores y/o dependientes). La tasa de empleo de las personas mayores de 50 años es, en general, muy baja tanto para hombres como para mujeres. La tasa de actividad femenina es más elevada en el nivel educativo superior. Además, el endurecimiento de la normativa sobre jubilación puede tener unos efectos muy negativos en las mujeres que desarrollan trabajo productivo (incidencia de la jornada parcial).

- En cuanto al acceso al sistema educativo, si la situación del País Vasco presenta para el conjunto de la población niveles superiores que los de la UE 27, este es superior en el caso de las mujeres (en 2011, el 84,2% de las jóvenes entre 20 y 24 cuentan al menos con educación secundaria, frente al 82,6% de los jóvenes). El problema no es tanto el nivel educativo, como la segregación que se produce también en cuanto a elección de estudios. Tanto en los grados Universitarios como en la FP –en donde la presencia de las mujeres es inferior-, las mujeres registran una menor participación en áreas científicas y tecnológicas, que están siendo fuertemente impulsadas desde la UE como áreas estratégicas y de futuro, y es donde se está situando el énfasis de las políticas de empleo/formación.

Así, en Formación Profesional sólo el 15% de las mujeres cursaron ciclos técnicos (lo que supone un incremento de 3 puntos desde 2010). En la Familia Profesional de servicios socioculturales y a la comunidad o de imagen personal, con una alta prevalencia de mujeres, las tasas de inserción son altas (más elevadas que para el conjunto de la FP), pero los salarios medios, bastante más bajos que para el conjunto. En las Familias Profesionales de ingresos más elevados (mantenimiento, fabricación mecánica...) la presencia de mujeres es muy inferior.

En el caso de las titulaciones universitarias, la situación más desfavorable se produce por la concentración de las mujeres en el área de Humanidades, con una menor tasa de inserción laboral. La concentración que también presentan en el área de salud podría ser favorable (alta tasa de inserción y de salarios), pero es la que en 2011 registra la mayor precariedad (según datos de inserción de la UPV-EHU).

En cuanto a nivel salarial (siempre en el marco del seguimiento de la inserción de la promoción de 2008 realizada en 2011), la diferencia total mujer-hombre en el conjunto de la FP es del 15,1% (salarios netos medios). En la inserción laboral de las personas tituladas (EHU-UPV de egresados de 2006 en 2010), la diferencia salarial es del 6,7%.

- Otra área que refleja la diferente situación de mujeres y hombres en el mercado laboral es la tasa de emprendimiento. Las mujeres constituyen únicamente el 41% del total de nuevo emprendimiento (menos de 42 meses) en Euskadi en 2011, y suponen el 36% de los procesos de emprendimiento consolidado (más de 42 meses). Además de ser menor en su conjunto, el ratio mujer-hombre en relación a la actividad emprendedora por oportunidad es de 0,51 en 2011, mientras que en la motivación por necesidad es de 1,80. La media de ratio mujer/hombre es de 0,7 (datos Informe GEM 2011 para Euskadi).

Al analizar la situación en el mercado laboral de las mujeres en las que inciden otras variables que pueden dar lugar a la discriminación múltiple, datos relativos a las mujeres inmigrantes apuntan a que las trabajadoras extranjeras que perciben ingresos del trabajo son la mitad del total de personas trabajadoras extranjeras -es decir, una proporción similar a su presencia en la sociedad-. Sin embargo, las que perciben ingresos por desempleo, conforman únicamente un tercio de las mismas. En el colectivo de personas extranjeras sin ingresos, las mujeres tienen una mayor presencia relativa, con un 58% del total, y también son mayoría entre las personas receptoras de rentas de garantía de ingresos (64%) y pensiones no contributivas y prestaciones LISMI(2) (80%). (*Panorama de las mujeres inmigrantes extranjeras de la CAE: aspectos clave*. Emakunde 2012).

La confluencia de las variables de sexo y diversidad funcional también genera efectos negativos en las mujeres con discapacidad que tienen una tasa de actividad (43%) más baja que los hombres con discapacidad (49,7%) y que las mujeres sin discapacidad (59%) (*Discapacidad y Mercado Laboral: situación en la CAPV*. 2008).

Otro de los ámbitos donde incide este programa es el de **la pobreza y la exclusión social** que afecta en mayor medida a las mujeres. Fenómenos sociales como la feminización de la pobreza forman parte del escenario de Euskadi y del contexto en el que vivimos, en la actualidad en una situación de crisis general, pero también en otros momentos y en otros lugares como realidades emergentes o consolidadas. La pobreza de las mujeres no es casual y está ligada a su condición de género, de ahí que la intervención desde las políticas públicas sea clave para disminuir y eliminar estas situaciones de nuestras realidades.

En este sentido, se puede afirmar que la brecha entre mujeres y hombres en el ámbito de la pobreza se ha ido ampliando en los últimos años, lo que lleva a un número elevado de mujeres a no acceder a recursos y servicios que pudieran favorecer un cambio en su situación.

Según datos ofrecidos por Lanbide en marzo de 2011 un 65% de quienes perciben la Renta de Garantía de Ingresos (RGI) son mujeres. Esto supone que sobre las 53.985 personas receptoras que hubo en marzo de 2011, 35.107 eran mujeres y 18.878 hombres, lo que confirma la mayor situación de necesidad de las mujeres respecto de los hombres.

En general, la variable que mejor define la mayor incidencia del riesgo de pobreza y exclusión de las mujeres es la de mujeres solas con hijos e hijas. De hecho, la tasa de pobreza real "general" de hombres y mujeres ha aumentado en los últimos años en ambos casos, pero de forma ligeramente superior para los hombres que para las mujeres (no así la ausencia de bienestar). En 2012 –Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS)-, se identifican, entre los diferentes tipos de hogares que sufren elevadas tasas de pobreza (superiores en todos los casos al 15%), a las familias monoparentales encabezadas por una mujer que no dispone de una ocupación estable. Con respecto a estas familias (monoparentales encabezadas por una mujer que no dispone de una ocupación estable), la EPDS señala que el grupo

---

(2) Ley de Integración de las personas con minusvalías

residente en este tipo de familias supone un 14,9% de la población afectada por la pobreza real.

Por último, este programa pretende abordar las múltiples discriminaciones de las mujeres en diferentes ámbitos y espacios de la vida, así como las discriminaciones que muchas mujeres padecen en primera persona a la vez por el simple hecho de ser mujeres. En este sentido, el reto de este plan es mejorar el acceso de las mujeres a **recursos sociales** de los que históricamente han estado excluidas o ajenas.

Para este tercer objetivo estratégico que quiere abordar el VI Plan y que busca incidir en aquellas situaciones donde se percibe una mayor situación de desventaja de las mujeres, cabe apuntar algunos datos:

- Respecto a la situación en el deporte, la Guía elaborada en el año 2012 por Emakunde para la realización de informes de impacto en función del género en deportes señala que las diferencias entre mujeres y hombres se mantienen en este ámbito. En los Juegos Deportivos Escolares de Euskadi de 2012, la participación de las chicas fue del 39,5% frente al 60,5% de los chicos y el número de licencias deportivas de mujeres en 2010 fue tan sólo del 20,56%, mientras que el número de licencias correspondientes a hombres es superior en 44 de las 48 federaciones deportivas. Sólo las federaciones de gimnasia (97%), voleibol (61%), hípica (61%) y deportes de invierno (53%) registran un número de licencias superior por parte de las mujeres.
- En cuanto a la utilización de las TIC, la evolución positiva y creciente del uso de internet por las mujeres sigue manteniendo una diferencia con la tasa de utilización de los hombres (61,7% en 2012) –no así en la participación en las redes sociales–.
- En el ámbito del transporte, la doble combinación de un mayor uso de transporte público y la mayor dedicación al cuidado de menores y dependientes requiere que estos recursos se adapten especialmente a las necesidades de las mujeres.
- En cuanto a la salud, la ya conocida invisibilidad de las mujeres en los diagnósticos y tratamientos, así como algunas cuestiones específicas que afectan únicamente o de forma diferencial a las mujeres por razón de su biología o condiciones de vida, llevan a insistir en la necesidad de abordar todas las cuestiones sanitarias con enfoque de género.
- Se identifica una menor presencia de las mujeres en los espacios de producción cultural y artística, y de investigación y ciencia, espacios estratégicos que requieren de un impulso para favorecer una participación equilibrada de las mujeres en la sociedad.

Apoyar el empoderamiento colectivo de las mujeres en estos tres niveles contribuirá a disminuir la brecha de género en todos ellos, generando las condiciones para el desarrollo de recursos, derechos, poderes vitales para las mujeres en y desde su identidad de género.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1. MEJORAR EL ACCESO Y CONDICIONES DE EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES, ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD DE COLECTIVOS Y SITUACIONES

- **Objetivo Operativo 3.1.1. Incrementar la tasa de actividad y ocupación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad (indefinidos y a jornada completa). Se consideran prioritarios en este objetivo elevar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros, e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.**

### Organismos Implicados

Lehendakaritza, Departamentos (Educación, Política Lingüística y Cultura; Desarrollo Económico y Competitividad; Empleo y Políticas Sociales; Salud; Medio Ambiente y Política Territorial).

Diputaciones Forales.

Ayuntamientos.

### Indicadores

Tasa de actividad de la población de la CAE, desagregada por sexo y edad y nivel educativo.

Tasa de ocupación de la población de la CAE, desagregada por sexo y edad y CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas).

Porcentaje de la población de la CAE empleada por cuenta ajena con un contrato de duración indefinida, desagregado por sexo, edad y CNAE.

Porcentaje de la población de la CAE empleada por cuenta ajena con contrato a tiempo completo, desagregado por sexo y CNAE.

Porcentaje de mujeres en el sector de la investigación.

Porcentaje de mujeres en sectores intensivos en tecnología.

Motivos de la inactividad de la población de la CAE entre 16 y 65 años, desagregada por sexo, edad, nivel educativo y experiencia previa (tareas domésticas, cuidado de personas dependientes mayores o menores, falta de empleos adecuados...)

■ **Objetivo Operativo 3.1.2. Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Desarrollo Económico y Competitividad; Hacienda y Finanzas; Empleo y Políticas Sociales; Educación, Política Lingüística y Cultura). Diputaciones Forales. Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Tasa de actividad emprendedora, desagregada por sexo.  Porcentaje de población adulta de la CAE involucrada en empresas en fase de Gestación (TEA), empresas consolidadas, y cierres de empresa, desagregado por sexo.  Socios y socias de sociedades anónimas laborales a 31 de diciembre, por territorio, sexo y tipo (socios y socias trabajadoras o capitalistas).  Socias y socios de cooperativas a 31 de diciembre, por territorio, sexo y tipo.

■ **Objetivo Operativo 3.1.3. Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Desarrollo Económico y Competitividad; Hacienda y Finanzas; Empleo y Políticas Sociales; Educación, Política Lingüística y Cultura). Diputaciones Forales. Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de iniciativas empresariales y negocios consolidados con personas empleadas, desagregado por sexo y número de personas empleadas.

■ **Objetivo Operativo 3.1.4. Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Hacienda y Finanzas; Empleo y Políticas Sociales). Diputaciones Forales. Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Salario bruto medio anual de la población de la CAE ocupada, desagregado por sexo y ocupación CNAE.

■ **Objetivo Operativo 3.1.5. Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo, especialmente en aquellos sectores que están más feminizados.**

Organismos Implicados	Lehendakaritza, Departamentos (Educación, Política Lingüística y Cultura; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud). Diputaciones Forales. Ayuntamientos.
Indicadores	Porcentaje de población de la CAE que ha experimentado uno o más ascensos en su trayectoria profesional, desglosado por sexo y ocupación CNAE.  Porcentaje de población ocupada de la CAE que en los últimos cinco años ha solicitado un ascenso o una mejora de sus condiciones laborales, desglosado por sexo y ocupación CNAE.

■ **Objetivo Operativo 3.1.6. Mejorar la cobertura social y las condiciones de trabajo de las mujeres en situaciones más desfavorecidas, especialmente las que trabajan en el sector primario, las mujeres que realizan el trabajo doméstico y las mujeres que trabajan en la economía sumergida, entre otros grupos de riesgo que están surgiendo del deterioro de las condiciones de trabajo.**

Organismos Implicados	Lehendakaritza, Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente y Política Territorial). Diputaciones Forales. Ayuntamientos.
Indicadores	Porcentaje de población de 16 a 64 años de la CAE asalariada sin contrato, por sexo, origen, edad y sector CNAE.  Trabajo familiar en explotaciones agrarias: titulares persona física y jefes de explotación, según edad y sexo; cónyuges y jefes y jefas de explotación, según edad y sexo.  Jornadas trabajadas por el/la titular en la explotación y jornadas trabajadas por el/la cónyuge en la explotación.  Trabajo familiar: dedicación principal en la explotación.  Trabajo asalariado fijo en explotaciones agrarias de la CAE: número de personas, según edad y sexo, por porcentaje de tiempo trabajado.  Cobertura de los regímenes especiales de la SS frente a cobertura del régimen general.  Porcentaje de mujeres y hombres que perciben pensiones contributivas e importe mensual medio, por tipo de pensión.  Número de mujeres y hombres demandantes de empleo que cobran prestación por desempleo, duración media e importe medio mensual.

■ **Objetivo Operativo 3.1.7. Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios, con prioridad en aquellos con mayor segregación por sexo y aquellos con mayores posibilidades de inserción laboral y profesional.**

<b>Organismos Implicados</b>	Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura. Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Ramas de estudio de formación profesional en las que la presencia de mujeres o de hombres es superior al 75%, según número de alumnado.  Evolución distancia de género en estudios de formación profesional en los que la presencia de mujeres o de hombres es superior al 75%, según número de alumnado.  Titulaciones universitarias en las que la presencia de mujeres o de hombres es superior al 75%, según número de alumnado.  Evolución distancia de género en titulaciones universitarias en las que la presencia de mujeres o de hombres es superior al 75%, según número de alumnado.

■ **Objetivo Operativo 3.1.8. Incrementar el número de planes para la igualdad en las empresas y entidades privadas.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Desarrollo Económico y Competitividad). Diputaciones Forales. Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Número de empresas u organizaciones privadas con plan de igualdad, homologadas como entidades colaboradoras por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, desagregado por tamaño y sector.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.2. REDUCIR EL NÚMERO DE MUJERES EN RIESGO O EN SITUACIÓN DE POBREZA Y/O DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

### ■ Objetivo Operativo 3.2.1. Reducir el porcentaje de mujeres en situación o en riesgo de pobreza y/o de exclusión social.

Organismos Implicados	Lehendakaritza, Departamentos (Empleo y Políticas Sociales). Diputaciones Forales. Ayuntamientos.
Indicadores	Evolución de las tasas de pobreza de mantenimiento y acumulación de la persona principal del hogar, por sexo en la CAE.  Distancia entre los ingresos del hogar y los umbrales de ausencia de bienestar, por sexo.  Porcentaje de población perceptora de RGI (Renta de Garantía de Ingresos), desagregado por sexo.  Porcentaje de población perceptora de PNC (Pensión No Contributiva), desagregado por sexo.

### ■ Objetivo Operativo 3.2.2. Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, culturales, de empleo, justicia, seguridad y vivienda), ofertados por las instituciones, a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.

Organismos Implicados	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Educación, Política Lingüística y Cultura; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud). Diputaciones Forales. Ayuntamientos.
Indicadores	Gasto total y per cápita en la CAE en programas de inserción, según programa.



### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.3. MEJORAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS RECURSOS SOCIALES, PARTICULARMENTE EN AQUELLOS QUE PRESENTAN UNA MAYOR DESIGUALDAD EN SU USO Y CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.**

#### **■ Objetivo Operativo 3.3.1. Reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello.**

**Organismos Implicados** Lehendakaritza, Departamentos (Educación, Política Lingüística y Cultura; Desarrollo Económico y Competitividad; Salud; Medio Ambiente y Política Territorial; Administración Pública y Justicia).

Diputaciones Forales.

Ayuntamientos.

**Indicadores** Porcentaje de población con acceso a internet, desglosado por sexo, edad, nacionalidad y situación en relación a la discapacidad.

Porcentaje de población que usa el ordenador, desglosado por sexo, edad, nacionalidad y situación en relación a la discapacidad.

Porcentaje de población usuaria de Kzgune, desglosado por sexo, edad, nacionalidad y situación en relación a la discapacidad.

Porcentaje de población que utiliza las redes sociales, desglosado por sexo.

#### **■ Objetivo Operativo 3.3.2. Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades.**

**Organismos Implicados** Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Desarrollo Económico y Competitividad; Medio Ambiente y Política Territorial).

Diputaciones Forales.

Ayuntamientos.

**Indicadores** Porcentaje de población de la CAE que realiza desplazamientos, desagregado por sexo, medio de transporte y finalidad.

Porcentaje de población de ámbito rural que considera que tiene satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos, servicios y transporte público, desagregado por sexo y comarca.

Porcentaje de población con discapacidad que considera que tiene satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos, servicios y transporte público, desagregado por sexo y comarca.

■ **Objetivo Operativo 3.3.3. Mejorar la adecuación de la atención sanitaria a las necesidades de las mujeres y su grado de satisfacción.**

Organismos Implicados	Departamento de Salud.
Indicadores	<p>Número de planes, programas y protocolos de Osakidetza en los que se ha introducido el enfoque de género.</p> <p>Diferencia entre la valoración de la atención sanitaria recibida por mujeres y hombres, desglosado por tipo de servicio.</p> <p>Valoración de la atención sanitaria recibida por parte de mujeres inmigrantes.</p> <p>Valoración de la atención sanitaria recibida por parte de mujeres con discapacidad.</p> <p>Porcentaje de partos en que se practican cesáreas y episiotomías en la CAE, desagregado por entidad pública/privada.</p> <p>Número de IVEs realizadas en la CAE, por edad.</p> <p>Incidencia de problemas de salud mental de la población de la CAE, desagregada por sexo.</p>

■ **Objetivo Operativo 3.3.4. Incrementar el número de mujeres que acceden a los recursos deportivos y su grado de satisfacción, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades.**

Organismos Implicados	<p>Departamentos (Educación, Política Lingüística y Cultura; Medio Ambiente y Política Territorial).</p> <p>Diputaciones Forales.</p> <p>Ayuntamientos.</p>
Indicadores	<p>Porcentaje de población de la CAE que realiza ejercicio físico, general y por tipo de ejercicio, desagregado por sexo y edad.</p> <p>Número de mujeres que acceden a los recursos deportivos municipales, desagregado por edad, discapacidad, nacionalidad y tamaño de la población.</p> <p>Porcentaje de mujeres en deporte federado, desagregada por edad y disciplina deportiva.</p> <p>Satisfacción de la población con respecto a la adecuación de los espacios y oferta deportiva, desagregada por sexo, edad, pertenencia a grupos con necesidades específicas y tamaño de la población.</p>

■ **Objetivo Operativo 3.3.5. Incrementar el número de mujeres que acceden a recursos de ocio y culturales y su grado de satisfacción, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades.**

<b>Organismos Implicados</b>	Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura.  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de mujeres que asiste a eventos culturales desagregado por tipo de actividad, edad y tamaño de población.  Satisfacción de la población con respecto a la adecuación de los espacios y oferta de ocio y cultural, desagregada por sexo, edad, pertenencia a grupos con necesidades específicas y tamaño de la población.  Porcentaje de eventos culturales creados por mujeres que se incluyen en las programaciones culturales.

Cuando se habla de empoderamiento social y político se está haciendo referencia al proceso de desarrollo y consolidación de las mujeres como ciudadanas, a la ciudadanía de las mujeres. *“La ciudadanía de las mujeres está marcada por la más grande construcción filosófica que hemos elaborado las mujeres en este siglo, los derechos humanos de las mujeres. La creación de los derechos de las humanas es la verdadera armazón de la ciudadanía de las mujeres, aunque todavía no forman parte de la cultura política y social, todavía no son conciencia colectiva suficiente. La ciudadanía como forma de estar en la democracia es la construcción de la humanidad de las mujeres”.* *“Para poder hacer todos estos cambios las mujeres actuamos en diversos espacios, pero especialmente en uno importante, simbólico y político, de acogida, que no es natural, que es histórico: el espacio de la sociedad civil”.*

Además de la participación en la sociedad civil, la participación política en todas las instituciones públicas es otro de los espacios fundamentales para pensar y articular los liderazgos de las mujeres. Por eso, este Plan quiere contribuir a que las mujeres participen en la sociedad civil y en las instituciones públicas, a través del apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres, es decir, reduciendo las diferencias en la participación de mujeres y hombres en el ámbito social y político. Para ello se plantea impulsar la participación de las mujeres en el movimiento asociativo y su acceso a los ámbitos de decisión e influencia, tanto públicos como privados.

La asignación tradicional del ámbito doméstico a las mujeres, frente a la participación en lo público de los hombres, hace que todavía, y pese a los avances logrados, las mujeres se sitúen en una posición de desventaja en la mayoría de los ámbitos de reconocimiento y prestigio social analizados en este Plan.

El desarrollo de la sociedad civil a través del impulso del asociacionismo de las mujeres y de la presencia, protagonismo y participación de las mismas en todo tipo de asociaciones y entidades, favorecerá el desarrollo de la ciudadanía de las mujeres, permitiendo que sus aportaciones, experiencias y liderazgos generen un cambio de su posición en la vida social y política de Euskadi. Este hecho hará posible que éstas tengan mayor incidencia y decisión en los procesos de interlocución social y que sean parte activa del desarrollo democrático.

Si se analiza la participación de las mujeres en la vida social y política de Euskadi, se constata como por ejemplo, en los sindicatos, su presencia resulta claramente inferior a la de los hombres. Las mujeres suponían cerca de un tercio de personas afiliadas en 2008, y su participación en los órganos de representación es, según el *Informe Cifras 2012*, muy limitada salvo en algún caso concreto (LAB: 7 mujeres y 6 hombres; ELA: 4 mujeres y 7 hombres; UGT: 3 mujeres y 7 hombres; CCOO: 7 mujeres, 16 hombres). También en las organizaciones empresariales se encuentran infrarrepresentadas.

En cuanto a la participación de las mujeres en el movimiento asociativo, los datos más actualizados revelan una ligera evolución positiva, al aumentar tanto el número de asociaciones en la categoría de “promoción de las mujeres”, que en 2011 alcanzan el número de 376 (un 17% más que en 2009), como el de asociaciones feministas, que ascienden a 62 en 2011 (8 más que en 2009).

En cuanto a la situación en el ámbito de la toma de decisiones en el sector público y privado, se observa una ligera mejora en el ámbito público, aunque manteniendo su posición de desventaja, y prácticamente ningún avance en el ámbito privado:

- Las últimas elecciones a nivel municipal en la CAE han dejado un 22,3% de alcaldías en manos de las mujeres, y el número de concejalas se ha elevado casi al 40% (si bien algunos análisis adicionales apuntan a que las alcaldías corresponden a los municipios de menor tamaño y las concejalías a ámbitos feminizados y/o tradicionalmente más vinculados a las mujeres).
- En las Juntas Generales, los avances logrados parecen más sólidos, y las mujeres conforman el 49,7% de las Juntas de los tres Territorios en 2011 (en 2003 rondaban el 30%).
- Sin embargo, en los Consejos de dirección y administración de las principales entidades financieras vascas o de las empresas que forman parte del IBEX 35, la presencia de las mujeres en 2012 debe seguir siendo calificada mayoritariamente como testimonial, ya que la presencia de las mujeres se limita al 15,4% en el BBVA; 11,1% en la Caja Laboral; 30,8% Fiare; 21,4% Kutxabank; 18,2% IparKutxa; 25% Gamesa; 23,1% Iberdrola.

Promover el acceso, presencia y participación de las mujeres en los ámbitos de decisión e influencia con el incremento del número de mujeres y de las aportaciones que éstas pueden hacer allí donde estén, permitirá que la ciudadanía de las mujeres se desarrolle y consolide, planteando otros liderazgos y otro tipo de interlocución política más democrática y más participativa, alternativa a la participación jerarquizada, personalista y piramidal que propone el modelo hegemónico y que excluye a las mujeres de todos los niveles del ámbito público y sus posibilidades reales de participar e incidir.

El empoderamiento social y político que se apoya en este Plan a través de los objetivos estratégicos y operativos que se describen a continuación, abre un camino importante hacia el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres y hacia la construcción de la igualdad real.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.1. FOMENTAR EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN GENERAL.

### ■ Objetivo Operativo 4.1.1. Incrementar el número de asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad y el número de mujeres que participan en este tipo de asociaciones.

Organismos Implicados      Lehendakaritza.  
Diputaciones Forales.  
Ayuntamientos.

Indicadores                      Número de asociaciones de mujeres que promueven la igualdad en la CAE, desagregado por tipo de asociación.  
  
Número y porcentaje de mujeres que pertenecen a asociaciones de mujeres que promueven la igualdad de la CAE.

### ■ Objetivo Operativo 4.1.2. Incrementar el número de mujeres que participan en movimientos asociativos, partidos políticos y asociaciones sindicales y empresariales.

Organismos Implicados      Todas las instituciones.

Indicadores                      Porcentaje de mujeres que participan en todo tipo de movimientos asociativos.  
  
Porcentaje de personas de la CAE que participan en organizaciones políticas, desagregado por sexo y tipo de participación (ayuda económica, realización de algún tipo de actividad o afiliación).  
  
Porcentaje de personas de la CAE que participan en sindicatos, desagregado por sexo y tipo de participación (ayuda económica, realización de algún tipo de actividad o afiliación).  
  
Porcentaje de personas de la CAE que participan en organizaciones empresariales o profesionales, desagregado por sexo y tipo de participación (ayuda económica, realización de algún tipo de actividad o afiliación).

### ■ Objetivo Operativo 4.1.3. Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito político y social mediante fórmulas emergentes de participación.

Organismos Implicados      Todas las instituciones.

Indicadores                      Número de redes de participación creadas o impulsadas por mujeres y/o asociaciones de mujeres.  
  
Número de asociaciones de mujeres que participan en redes de trabajo.

■ **Objetivo Operativo 4.1.4. Incrementar el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones.**

Organismos Implicados	Lehendakaritza, Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente y Política Territorial; Educación, Política Lingüística y Cultura). Diputaciones Forales. Ayuntamientos.
Indicadores	Porcentaje de asociaciones de la CAE, excluyendo feministas y de promoción de la mujer, que entre sus objetivos asociativos incluyen la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.  Porcentaje de asociaciones de la CAE, excluyendo feministas y de promoción de la mujer, que en el último año han realizado actividades para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.2. INCREMENTAR EL ACCESO, PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN E INFLUENCIA.**

■ **Objetivo Operativo 4.2.1. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos del sector público, especialmente en los ámbitos donde la brecha de género es más elevada.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Porcentaje de mujeres en cargos de responsabilidad política en el Gobierno Vasco, por áreas de competencia.  Porcentaje de entes o sociedades del sector público de la CAE dirigidos por mujeres.  Porcentaje de mujeres en cargos de responsabilidad política en las Diputaciones Forales, por áreas de competencia.  Porcentaje de mujeres en cargos de responsabilidad política en los Ayuntamientos, por áreas de competencia.  Número de mujeres alcaldesas en los municipios de la CAE y porcentaje de población de la CAE que cuenta con una alcaldesa que encabece su municipio.  Porcentaje de mujeres en puestos de dirección en las universidades públicas vascas.  Porcentaje de mujeres en puestos de dirección en los medios de comunicación públicos de la CAE.  Porcentaje de mujeres en puestos de dirección en los museos públicos y/o con participación pública de la CAE.

■ **Objetivo Operativo 4.2.2. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado.**

Organismos Implicados	<p>Departamentos (Educación, Política Lingüística y Cultura; Hacienda y Finanzas; Desarrollo Económico y Competitividad; Empleo y Políticas Sociales).</p> <p>Diputaciones Forales.</p> <p>Ayuntamientos.</p>
Indicadores	<p>Porcentaje de puestos directivos en las empresas vascas ocupados por mujeres, desagregado por CNAE y por dimensión de las empresas.</p> <p>Porcentaje de mujeres en puestos directivos en los sectores de actividad considerados prioritarios: Empresas del sector terciario (especialmente financieras e intermediación económica); Universidades y centros de investigación privados; Empresas dedicadas a actividades artísticas y culturales; Medios de comunicación; Museos de titularidad privada; Empresas Tecnológicas.</p>

■ **Objetivo Operativo 4.2.3. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones políticas, sindicales y empresariales.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Porcentaje de asociaciones generales con sede en la CAE presididas por una mujer.</p> <p>Porcentaje de ONGs con sede en la CAE presididas por una mujer.</p> <p>Porcentaje de mujeres en las secretarías generales y comités ejecutivos de los partidos de la CAE.</p> <p>Porcentaje de mujeres en las secretarías generales y comités ejecutivos de los sindicatos de la CAE.</p> <p>Porcentaje de mujeres en las secretarías generales y comités ejecutivos de asociaciones empresariales.</p>



## EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

La división sexual del trabajo y la asignación tradicional de la producción y la reproducción a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, generó y sigue generando una organización social donde:

- Por un lado, el sustento, lo productivo, lo público, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente masculinos y de hombres.
- En cambio, el cuidado, lo reproductivo, lo privado/doméstico, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente femeninos y de mujeres.

Este es el modelo tradicional de partida, que ha ido transformándose a través de las múltiples intervenciones públicas y de los cambios sociales que se han producido especialmente en la última mitad del S. XX. No obstante, a pesar de los avances, este modelo sigue permaneciendo en las mentalidades de mujeres y hombres, y dificulta enormemente la consecución de la igualdad de género.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y el impacto de esta incorporación, tanto en lo privado como en lo público, ha puesto de manifiesto cómo este modelo perjudica formal, funcional y simbólicamente a las mujeres, en favor de los hombres. Parece evidente la necesidad social de dar fin a este modelo y también la obligación de los poderes públicos de intervenir en este proceso. Esta intervención pública tiene que tener un doble objetivo. Por un lado, la corrección de las desigualdades discriminatorias derivadas de estos cambios en el ámbito de lo público y especialmente en el mercado laboral. Por otro lado, tiene que ser una intervención dirigida a proponer y construir nuevos modelos de relación entre mujeres y hombres, nuevos usos de los espacios y de los tiempos y por supuesto, una transformación profunda y estructural de los valores sociales sobre los que se sustenta esta división sexual del trabajo y del mundo.

La búsqueda de alternativas y soluciones a las consecuencias de la división sexual del trabajo ha provocado que en las últimas décadas se apruebe diferente normativa que regule las necesidades de conciliación del trabajo productivo y reproductivo. También ha posibilitado la creación y puesta en marcha de servicios que apoyen y sustituyan a las mujeres en el cuidado ante la nueva realidad social que supone la “doble jornada” para las mujeres. Además, se han impulsado programas y proyectos que invitan a los hombres a replantearse este modelo que legitima que tengan privilegios sobre las mujeres y a que asuman su parte y protagonismo en el cuidado, en lo doméstico y en lo reproductivo. Esto constata la necesidad de cambiar el modelo interviniendo desde diferentes ámbitos, ya que para cambiar este modelo tradicional y jerárquico, es preciso desarrollar una organización social corresponsable.

La corresponsabilidad tiene que ver con el compromiso de todas las personas que conviven y forman parte de la sociedad en cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y productivo, de lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento. Solo así, y desde ese reconocimiento y valoración de ambos espacios, se podrán transformar valores y se estará en el camino hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Mientras esto no ocurra, hay que seguir articulando y promoviendo propuestas encaminadas a este logro, propuestas como las que plantea el VI Plan.

Todas las actuaciones que incorpora este Plan parten del reconocimiento al esfuerzo que han realizado las diferentes administraciones por promover servicios públicos para favorecer las funciones de cuidado (plazas en escuelas públicas para menores de 3 años, sistema de atención a la dependencia, ayudas a familias para el cuidado de hijas e hijos, etc.), así como otros apoyos dirigidos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. Desde este reconocimiento, hay que señalar que estos esfuerzos públicos se han situado en general en niveles inferiores a las necesidades sociales reales y se encuentran además en un momento de revisión presupuestaria, que hacen temer que los intentos por acercar la situación de la CAE a la registrada en otros países de nuestro entorno, se vean dificultados.

Además, en su mayoría, estas ayudas y servicios están planteados como apoyos a la participación de las mujeres en el mercado laboral, es decir, buscan conseguir una mayor tasa de ocupación femenina, ya que es un objetivo establecido a nivel europeo, pero siguen asignando a las mujeres la responsabilidad de las funciones de cuidado. Así, siguen siendo las mujeres quienes deben conciliar su función tradicional de proveedoras de cuidados y atención en el hogar, con un aumento de la importancia de su rol en el ámbito del empleo remunerado.

Desde este análisis, resulta absolutamente necesario el planteamiento de este Eje de trabajo en el VI Plan de Igualdad, con el fin de que la corresponsabilidad cale en la sociedad y en las personas. Por otra parte, es preciso visibilizar que el tiempo y trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas debe repartirse de otra forma. Por eso, este Eje de actuación incluye dos Programas: Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo y Conciliación corresponsable.

## EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

### PROGRAMA 5: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>5.1 FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO.</b></p> <p>5.1.1 Promover la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.</p> <p>5.1.2 Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación.</p> <p>5.1.3 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por los hombres y las mujeres a las tareas domésticas y de cuidados.</p> <p>5.1.4 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización del trabajo doméstico y de cuidado, incidiendo especialmente en los chicos.</p> | <p><b>5.2 AUMENTAR EL TIEMPO QUE LAS MUJERES DESTINAN AL DISFRUTE DEL OCIO Y EL DESTINADO A LA CONSECUCCIÓN DE LA AUTONOMÍA / INDEPENDENCIA ECONÓMICA.</b></p> <p>5.2.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social.</p> <p>5.2.2 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca un aumento de la carga global de trabajo.</p> |
|--|--|

### PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>6.1 MODIFICAR LA CULTURA Y PRÁCTICA EMPRESARIAL HACIA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b></p> <p>6.1.1 Incrementar las medidas de conciliación responsable en empresas del sector privado.</p> <p>6.1.2 Incrementar el número de medidas de conciliación responsable adoptadas por la administración pública y otras empresas del sector público.</p> <p>6.1.3 Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres y hombres con las medidas de conciliación responsable existentes y reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.</p> <p><b>6.2 AMPLIAR LA COBERTURA Y FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE LOS SERVICIOS.</b></p> <p>6.2.1 Incrementar la flexibilidad horaria y la cobertura de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia, garantizando la conciliación responsable de sus empleados y empleadas.</p> <p>6.2.2 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios dirigidos a la ciudadanía, garantizando la conciliación responsable de sus empleados y empleadas.</p> | <p><b>6.3 MODIFICAR LA PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA Y EL DISEÑO DE VIVIENDA, ESPACIOS PÚBLICOS Y TRANSPORTE PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.</b></p> <p>6.3.1 Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.</p> <p>6.3.2 Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte destinados a facilitar la conciliación responsable y la autonomía de las personas.</p> |
|--|---|

A pesar de los múltiples esfuerzos realizados para que el cuidado y el sustento, lo reproductivo y lo productivo, tengan el mismo valor, reconocimiento social y reparto igualitario, existen situaciones de desequilibrio entre ambos ámbitos que perjudican y dificultan a las mujeres el pleno desarrollo de sus vidas y de su autonomía.

Los diferentes conceptos y usos del tiempo, así como las creencias sobre los mismos instaladas en mujeres y hombres, hacen necesario seguir dando pasos en el avance hacia la igualdad real y hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Desde la certeza de que el objetivo último es que el cuidado de las personas y de la vida tenga el mismo valor que el sustento, es preciso dar un paso más. Este paso consiste en hacer pedagogía de la ética del cuidado con todas las personas, niñas y niños, mujeres y hombres, para que cada quien se autocuide y cuide de las y los demás, en una relación de reciprocidad y no de dependencia. Hasta que este momento llegue y teniendo en cuenta que partimos de situaciones complejas y muy arraigadas entre la ciudadanía, este Plan propone la revisión del significado de la corresponsabilidad en el cuidado de las personas y de la vida.

Cuando se plantea como objetivo la corresponsabilidad en el cuidado, se está planteando expresamente que el cuidado, en sus múltiples dimensiones, sea repartido y compartido por todas las personas que conviven en los hogares y por las familias. Hasta ahora han sido las mujeres quienes mayoritariamente se han hecho cargo de estas responsabilidades, invirtiendo sus conocimientos en estas tareas. Pero los tiempos han cambiado, y este modelo no se sostiene sino a costa de la múltiple jornada de las mujeres y de la sobreexplotación de sus tiempos y energías, una vez más en beneficio de las otras personas. Por tanto, no se trata solo de compartir tareas, se trata de compartir y repartir responsabilidades, funciones o gestiones entre quienes forman parte de un proyecto de vida en común.

Por otro lado, si al concepto de corresponsabilidad le incorporamos el diferente significado, uso y valor del tiempo que tienen mujeres y hombres, el reparto del que se está hablando se hace todavía más difícil. Los diferentes estudios sobre los usos del tiempo señalan que las mujeres y los hombres no pensamos y usamos igual esta unidad de medida de la vida. Hasta que el tiempo no sea igual y equivalente para unas y otros, la igualdad no será real, puesto que el uso y disfrute del mismo por parte de unos y en detrimento de las otras, seguirá poniendo de manifiesto estas desigualdades discriminatorias.

El análisis de la evolución de los usos del tiempo muestra una escasa variación en el reparto del tiempo que mujeres y hombres dedican a las tareas de ámbito doméstico, laboral o de cuidados. La información más reciente (Eustat, 2012) respecto a los usos del tiempo se circunscribe a las personas ocupadas y no al total de mujeres y hombres de la CAE. Pese a ello, se observan diferencias de casi una hora en el tiempo que mujeres (2,2) y hombres (1,4) dedican de media a las tareas del hogar. Estas diferencias son muy similares a las que presenta

el cuidado de personas dependientes (2,9 las mujeres; 1,4 los hombres), y se elevan aún más en el cuidado de hijas e hijos menores (4,6 las mujeres; 2,9 los hombres).

Resulta también interesante conocer cómo evoluciona no solo la realidad en los usos del tiempo, sino también la percepción que de ello tiene la sociedad vasca. Así, respecto a la apreciación del tiempo que mujeres y hombres ocupados dedican a otras cuestiones, se observa que las mujeres valoran de forma más elevada su dedicación a todos los aspectos incluidos en el ámbito doméstico y de los cuidados (cuidado de menores, dependientes, tareas del hogar), excepto la posibilidad de dedicación a su vida personal (más elevada entre los hombres ocupados). Significativamente, la mayor diferencia en la apreciación de mujeres y hombres se produce en relación con el tiempo que dedican a las tareas domésticas las parejas: entre los hombres ocupados, la satisfacción se eleva a 7,9 (en una escala hasta 10), mientras que entre las mujeres la valoración de la dedicación de la pareja a estas funciones se sitúa en el 5,8.

Otro dato importante en este análisis es la adopción de permisos de maternidad/paternidad y las reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de menores y personas dependientes, pues son indicadores de gran relevancia para analizar la importancia que mujeres y hombres dan a su vida laboral y a su vida familiar. Los datos de 2010 reflejan que las mujeres siguen siendo mayoría absoluta en la adopción de permisos de reducción de jornada (93,3%) y excedencias (96,5%) por motivos de cuidado de menores, con una evolución positiva de la participación masculina, que sigue siendo muy reducida.

En este marco, este programa se plantea como objetivo la participación equilibrada de mujeres y hombres en el trabajo reproductivo y productivo, con el fin de conseguir un nuevo reparto de los usos del tiempo, a través de dos líneas de trabajo complementarias: incrementar la participación de los hombres en las tareas de ámbito doméstico y de cuidados e impulsar que las mujeres participen en términos de igualdad en el mundo laboral y social. En definitiva, el VI Plan pretende dibujar alternativas para un nuevo concepto y usos del tiempo, y un equivalente reparto del cuidado y del sustento.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.1. FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO.

### ■ Objetivo Operativo 5.1.1. Promover la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.

Organismos Implicados	Lehendakaritza, Departamentos (Administración Pública y Justicia; Desarrollo Económico y Competitividad; Empleo y Políticas Sociales). Diputaciones Forales. Ayuntamientos.
Indicadores	Número de propuestas o medidas realizadas en la CAE para promover la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad. Diferencia en los días de duración de los permisos de paternidad y los días de duración de los permisos de maternidad.

### ■ Objetivo Operativo 5.1.2. Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación.

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Porcentaje de hombres en la CAE que se acogen a excedencias por paternidad. Porcentaje de hombres en la CAE que se acogen a reducciones de jornada para el cuidado de ascendientes o descendientes. Porcentaje de personas que se han acogido alguna vez a una o varias medidas de conciliación, por sector de ocupación, sexo y tipo de medida.

### ■ Objetivo Operativo 5.1.3. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por los hombres y las mujeres a las tareas domésticas y de cuidados.

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Media de horas diarias por persona dedicadas al trabajo doméstico, desagregada por sexo y edad. Media de horas diarias dedicadas al cuidado de personas en el hogar, desagregada por sexo y edad. Personas ocupadas según frecuencia con la que realizan labores del hogar.

■ **Objetivo Operativo 5.1.4. Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización del trabajo doméstico y de cuidado, incidiendo especialmente en los chicos.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Media de horas diarias por persona dedicadas al trabajo doméstico por parte de niños y niñas y jóvenes.  Media de horas diarias dedicadas al cuidado de personas en el hogar, por parte de niños y niñas y jóvenes.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.2. AUMENTAR EL TIEMPO QUE LAS MUJERES DESTINAN AL DISFRUTE DEL OCIO Y EL DESTINADO A LA CONSECUCCIÓN DE LA AUTONOMÍA / INDEPENDENCIA ECONÓMICA.**

■ **Objetivo Operativo 5.2.1. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Tiempo medio social de actividad de la vida social, por participante y tasa, tipo de actividad de la vida social, edad y sexo.  Tiempo medio social de ocio activo, por participante y tasa, tipo de actividad de ocio activo, edad y sexo.  Tiempo medio social de ocio pasivo, por participante y tasa, tipo de actividad de ocio pasivo, edad y sexo.

■ **Objetivo Operativo 5.2.2. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca un aumento de la carga global de trabajo.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Tiempo medio social en trabajo-formación, por participante y tasa, tipo de actividad de trabajo-formación, edad y sexo.  Tiempo medio social de trabajo remunerado y no remunerado, por participante y tasa, edad y sexo.

Como se viene mencionando a lo largo de este Eje, la igualdad entre mujeres y hombres solo será real cuando el valor y el reparto del cuidado y el sustento, lo productivo y lo reproductivo, sean equitativos y equivalentes.

Para este cometido se requiere que mujeres y hombres, las familias y los hogares, hagan profundas transformaciones, repartan y compartan responsabilidades, tiempos y tareas. Pero no sólo esto sería suficiente. La igualdad real, aspiración y horizonte del VI Plan, se logrará con el compromiso corresponsable de todos los niveles de la sociedad, del sector productivo (empresas, organismos, entidades privadas, etc.) y con el liderazgo y coordinación de las instituciones públicas como representantes de la ciudadanía.

En esta cuestión radica el objetivo del programa, que nuevamente se desdobra en dos vertientes: la relativa al mundo laboral, al que se solicita que incremente y mejore las oportunidades para que sus empleadas y empleados puedan combinar adecuadamente su desarrollo profesional, familiar y personal; y la que se centra en las administraciones públicas y su responsabilidad como proveedoras de servicios para el cuidado de personas y de otros recursos que inciden en el uso del tiempo.

La falta de datos actualizados sobre el grado de implantación de las medidas de conciliación en las empresas y organizaciones de la CAE hace difícil valorar con exactitud la evolución de un objetivo que ya se planteaba en el anterior período legislativo.

En cuanto a las empresas y organizaciones privadas, la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad, en el supuesto de que la empresa tenga más de 250 personas empleadas según determina la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, afecta en la CAE a 268 organizaciones que abarcan el 28% del empleo (Eustat, 2012). Por ello, se han desarrollado en los últimos años diferentes iniciativas dirigidas a impulsar la conciliación como vía para la corresponsabilidad en todas las organizaciones, independientemente de su tamaño, que se han basado en la puesta a disposición de las empresas de diferentes recursos, así como en la visibilización y difusión de los beneficios que estas actuaciones tienen para las empresas que las ponen en marcha. Y es que la introducción de políticas y medidas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y profesional incrementa la productividad y competitividad de las empresas, mediante la mejora de la gestión de personal y del clima laboral, la reducción del absentismo no justificado, el incremento del compromiso y la satisfacción de los y las empleadas y la mejora de la imagen y reputación de la empresa.

A pesar de ello, la percepción existente entre quienes trabajan en este ámbito es que su evolución está siendo limitada, y actualmente los escasos avances logrados se ven amenazados por la situación de crisis económica, que parece justificar la preponderancia de la visión económica y laboral sobre cualquier otra consideración social.



La interiorización de la necesidad de priorizar sobre otras cuestiones la mejora de la economía debido a las circunstancias excepcionales que atraviesa puede estar ya produciéndose en la sociedad: así, si en 2001 el 85% de la población de la CAE consideraba que era responsabilidad de las administraciones públicas (en grado de bastante o mucha) proporcionar oportunidades a madres y padres para conciliar la vida familiar y laboral, este porcentaje se ha reducido en 2012 al 76%, que pese a continuar siendo muy elevado (tres de cada cuatro personas encuestadas así lo consideran), supone una reducción de casi diez puntos en una década (*La familia en la CAPV*. Lehendakaritza, Gobierno Vasco 2012).

Además, y derivado probablemente de la menor precariedad de los hombres en el mercado laboral, encuestas recientes (Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (CVL) 2012, Eustat) reflejan que los hombres reciben de sus empresas prestaciones sociales en mayor medida que las mujeres: planes de pensiones, vivienda, formación, comedor, transporte, salud, enseñanza, ocio o guarderías son prestaciones que disfrutan en mayor medida los hombres ocupados, que las mujeres en su misma situación.

La mayor distancia en puntos porcentuales se produce en las áreas de comedor y transporte (23,6% y 21,2% de los hombres frente a 14,9% y 13,2% de las mujeres, en cada prestación), mientras que la menor diferencia se registra en las guarderías (6% de los hombres; 5,1% de las mujeres). Los hombres empleados disfrutan asimismo en mayor medida de horarios flexibles de salida (43,8% frente al 37% de las mujeres), aunque la prolongación de la jornada sea ligeramente menos habitual para ellas (el 22% registra situaciones de prolongación de la jornada casi siempre, frente al 25,6% de los hombres).

El estudio realizado por Emakunde *La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres de la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino* (2009), identificaba barreras existentes en la mentalidad empresarial para un mayor desarrollo de las medidas de conciliación, debido a la exigencia de disponibilidad absoluta y dedicación plena para el desarrollo de puestos de responsabilidad. La pérdida de productividad derivada de la utilización de la reducción de jornada o la excedencia sería percibida tanto por hombres como por mujeres, y ello explicaría el escaso interés de los hombres por acogerse a este tipo de medidas (junto con la consideración de que estas situaciones suponen *de facto* (3) el reparto del exceso de trabajo entre las y los compañeros de quienes utilizan estas medidas).

La asunción de esta realidad desigual queda reflejada por la diferente consideración de cómo afectan la maternidad y la paternidad al desarrollo profesional: para el 66% de la población de la CAE, la maternidad obstaculiza mucho o bastante este desarrollo, en cambio, en el caso de la paternidad sólo un 10% de la población considera que obstaculiza mucho o bastante el desarrollo profesional de los hombres (*La familia en la CAPV*, Lehendakaritza, Gobierno Vasco, 2012).

En este contexto, puede resultar sorprendente la relativamente baja asociación que mujeres y hombres ocupados realizan respecto a los perjuicios asociados a los permisos de maternidad y paternidad, y a las reducciones-excedencias en su desarrollo profesional. En una esca-

---

(3) La escasa utilización de las ayudas a la contratación para las sustituciones en estos casos podría avalar esta creencia.

la de 0 a 10, los hombres consideran este perjuicio (hipotético, en la mayoría de los casos, por cuanto se ha observado la escasa incidencia de los mismos en el colectivo) en un 3,3; y las mujeres lo califican con un 3,6 (CVL, 2012).

Pese a que existe una diferencia entre mujeres y hombres respecto al modo en que estas medidas les perjudican, esta diferencia no es muy elevada, y en cualquier caso parece chocar frontalmente con la consideración de que la maternidad perjudica el desarrollo profesional de las mujeres. Probablemente sean varias las causas de esta aparente contradicción, que pueden incluir desde la interiorización de un menor desarrollo profesional de las mujeres ocupadas "a priori", hasta la mayor incidencia de las jornadas a tiempo parcial entre las mujeres (sin acogerse a los permisos de reducción de jornada), o la relativamente limitada utilización de estas medidas (según estimaciones realizadas con datos de 2009 en la Evaluación del II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias, algo más del 12% de la población ocupada con menores de 6 años las estaría utilizando).

Con relación a la prestación de servicios que favorecen la conciliación, se observan dos ámbitos claramente diferenciados: el cuidado de menores y la atención a la dependencia. Sobre el primero, la diversidad de servicios prestados por diferentes niveles de las administraciones vascas hace difícil obtener una panorámica de su evolución, salvo en el caso de las plazas de educación para menores de 0 a 3 años. Cabe así señalar que en Educación se ha realizado un esfuerzo por aumentar la cobertura, principalmente de las niñas y niños de 1 y 2 años. Pese a ello, se siguen observando limitaciones que superan el mero número de plazas dispuestas y que tienen que ver, tanto con su distribución territorial como, principalmente, con la falta de adecuación de sus horarios a las necesidades de la población ocupada (déficit confirmado en diferentes estudios).

En lo que se refiere a atención a la dependencia, los recursos resultan claramente insuficientes ante unas necesidades crecientes, y las y los profesionales del sector están ya identificando señales de retroceso y del impacto que la crisis económica está teniendo en cuanto a las posibilidades de utilización de estos servicios (en su mayoría cofinanciados por las personas usuarias).

La mayor incidencia del tiempo de transporte relacionado con los cuidados del hogar entre las mujeres respecto de los hombres (Eustat, Encuesta de presupuestos de tiempo 2008), junto con un diferente modo de desplazamiento de las mujeres (Estudio de movilidad en la CAPV, 2011; mayor realización de desplazamientos no motorizados –47% mujeres; 40% hombres–; y menor utilización del automóvil –28% de los desplazamientos de mujeres; 45% en el caso de los hombres–), se encuentran en la base de los objetivos establecidos para apoyar la conciliación corresponsable a través de la modificación de la planificación urbanística y los servicios de transporte.

Sin corresponsabilidad, en lo que a la conciliación y al cuidado se refiere, y si se sigue dando continuidad a las iniciativas que se han puesto en marcha, se seguirá quedando sin resolver una cuestión que afecta, directa o indirectamente, a todas las personas y a la sociedad en su conjunto. Por eso, desde este programa se convoca a mujeres y a hombres, especialmente a las administraciones públicas y al mundo productivo, a comprometerse y a contribuir a la construcción de la igualdad, por ser un beneficio y una riqueza para cualquier sociedad democrática y moderna.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 6.1. MODIFICAR LA CULTURA Y PRÁCTICA EMPRESARIAL HACIA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.

### ■ Objetivo Operativo 6.1.1. Incrementar las medidas de conciliación responsable en empresas del sector privado.

Organismos Implicados	Departamentos (Desarrollo Económico y Competitividad; Empleo y Políticas Sociales).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
Indicadores	Porcentaje de empresas de la CAE que ha implantado una o varias medidas de conciliación, por tipo de medida y tamaño de empresa.  Número de empresas, con más de 250 personas empleadas que disponen de medidas o actuaciones en favor de la conciliación responsable que superen los mínimos exigidos por la legislación.  Número de empresas pequeñas y medianas que implantan medidas para la conciliación responsable.  Porcentaje de población que se acoge a medidas de conciliación específicas de su empresa (no institucionales), desagregado por sexo y tipo de medida.

### ■ Objetivo Operativo 6.1.2. Incrementar el número de medidas de conciliación responsable adoptadas por la administración pública y otras empresas del sector público.

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	Porcentaje de personal empleado en administración pública que utiliza medidas para la conciliación, desagregado por sexo, tipo de medida, tipo de personal y nivel en la escala de la administración.

■ **Objetivo Operativo 6.1.3. Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres y hombres con las medidas de conciliación corresponsable existentes y reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Grado de satisfacción de la población mayor de 16 años respecto a las medidas de conciliación corresponsable existentes en su lugar de trabajo, desagregado por sexo y sector público o privado.</p> <p>Porcentaje de población asalariada que considera que sus posibilidades de promoción, ascenso o incremento salarial disminuyen para las personas de su empresa que se acogen a medidas de conciliación, por sexo, tipo de medida y CNAE de la empresa contratante.</p> <p>Porcentaje de población que considera que las posibilidades de despido o disminución de responsabilidades aumentan para las personas de su empresa que se acogen a medidas de conciliación, desagregado por tipo de medida de conciliación, sexo y CNAE de la empresa contratante.</p>

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 6.2. AMPLIAR LA COBERTURA Y FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE LOS SERVICIOS.**

■ **Objetivo Operativo 6.2.1. Incrementar la flexibilidad horaria y la cobertura de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.**

Organismos Implicados	<p>Departamentos (Salud; Empleo y Políticas Sociales; Educación, Política Lingüística y Cultura).</p> <p>Diputaciones Forales.</p> <p>Ayuntamientos.</p>
Indicadores	<p>Número de servicios sociocomunitarios de atención a las personas en situación de dependencia y menores que incorporan medidas de flexibilización horaria, por ámbito de la administración oferente.</p> <p>Porcentaje de cobertura de la demanda de servicios sociocomunitarios de atención a menores y a las personas en situación de dependencia, por tipo de servicio y tipo de dependencia.</p> <p>Grado de satisfacción con las posibilidades de conciliación de las personas empleadas en los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia, desagregado por sexo y sector público y privado.</p>

■ **Objetivo Operativo 6.2.2. Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios dirigidos a la ciudadanía, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Número de servicios generales públicos y privados que incorporan medidas de flexibilización horaria para atender a la ciudadanía (servicios de información, orientación y empleo, trámites administrativos, servicios financieros, etc.).</p> <p>Grado de satisfacción con las posibilidades de conciliación de las personas empleadas en los servicios de atención a la ciudadanía, desagregado por sexo y sector público y privado.</p>

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 6.3. MODIFICAR LA PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA Y EL DISEÑO DE VIVIENDA, ESPACIOS PÚBLICOS Y TRANSPORTE PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.**

■ **Objetivo Operativo 6.3.1. Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.**

Organismos Implicados	<p>Departamentos (Medio Ambiente y Política Territorial; Desarrollo Económico y Competitividad; Salud).</p> <p>Diputaciones Forales.</p> <p>Ayuntamientos.</p>
Indicadores	<p>Tiempo medio diario utilizado por persona en desplazamientos, desagregado por sexo</p> <p>Tiempo medio diario de espera por persona en trayectos, desagregado por sexo.</p> <p>Porcentaje de población que usa diariamente el coche o el transporte público, desagregado por sexo.</p> <p>Proximidad a servicios sociocomunitarios por tamaño de municipio.</p>

■ **Objetivo Operativo 6.3.2. Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte destinados a facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.**

<b>Organismos Implicados</b>	<p>Departamentos (Medio Ambiente y Política Territorial; Desarrollo Económico y Competitividad; Empleo y Políticas Sociales).</p> <p>Diputaciones Forales.</p> <p>Ayuntamientos.</p>
<b>Indicadores</b>	<p>Número de administraciones de la CAE que en sus planes de movilidad han incluido medidas para facilitar la conciliación y la autonomía de las personas, por ámbito de la administración (local, foral y autonómico) y tipo de medida.</p> <p>Número de administraciones locales que en sus planes urbanísticos incorporan medidas para facilitar la conciliación y la autonomía de las personas, por tipo de medida.</p> <p>Número de administraciones de la CAE que incorporan medidas para facilitar la conciliación y la autonomía de las personas en el diseño de vivienda.</p> <p>Número de administraciones de la CAE que incorporan medidas para facilitar la conciliación y la autonomía de las personas en el diseño de espacios públicos.</p>

## **EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

El rechazo de la violencia contra las mujeres, una de las manifestaciones más graves de las desigualdades y discriminaciones de género, es cada vez más explícito entre instituciones públicas y privadas, organizaciones, así como por parte del movimiento civil y ciudadano. Desde una perspectiva histórica, el trabajo del movimiento de mujeres y feminista ha hecho posible que la contribución a la erradicación de la violencia contra las mujeres esté en todas las agendas políticas democráticas y que el ordenamiento jurídico, institucional y los recursos específicos destinados a las mujeres que se encuentran en esta situación hayan tenido una evolución sin precedentes.

Constituye violencia contra las mujeres todas aquellas formas de violencia que se ejercen contra las mujeres por el mero hecho de serlo, en el marco de una sociedad desigual, sustentada en unas relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. En este marco, la violencia contra las mujeres adquiere una función no sólo instrumental, por la que se reafirma el poder y el control de los hombres sobre las mujeres, sino también simbólica, por la que se hace saber a todas las mujeres que ellas también pueden ser víctimas de la violencia si transgreden la lógica del sistema patriarcal.

La desigualdad de género está en la base de la violencia contra las mujeres y, por tanto, al igual que en el resto de ámbitos de actuación propuestos en este Plan, la lucha efectiva contra esta violencia se encuentra estrechamente vinculada al cambio de valores de la sociedad y sólo a través de esta transformación, se eliminará y se resolverá de forma adecuada y permanente.

En este Plan, siguiendo la definición que hace la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se entiende por violencia contra las mujeres *“cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”*.

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el año 2001, se firmó el Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales que supuso un punto de inflexión en cuanto a la calidad en la atención y la eficacia en la protección a las mujeres víctimas de malos tratos y agresiones sexuales en la CAE. Posteriormente, y con motivo de la adecuación del mismo a las necesidades surgidas para la mejora en la atención, en 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 que establece un protocolo de actuación homogéneo y coordinado para toda la CAE en relación a la actuación de los colectivos profesionales que intervienen en la atención a las víctimas desde diferentes ámbitos de intervención: sanitario, policial, judicial, social, educativo y de los Colegios de Abogados y Abogadas.

Desde este marco es posible profundizar en muchos de los aspectos que en materia de violencia contra las mujeres se proponen en este Plan. No obstante, intervenir también implica modificar los valores sociales que se encuentran en la base de la extensión y gravedad de esta realidad. Por eso, es preciso combinar el trabajo en materia de intervención, con la transformación de los valores sociales que la sustentan. Ambas líneas constituyen los dos programas que vertebran las intervenciones propuestas en este Eje: la sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres y la detección y atención integral de las víctimas de esta violencia. A continuación se describirá la propuesta de objetivos estratégicos y operativos para cada uno de ellos.



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

### PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

- |   |   |
|---|---|
| <p><b>7.1 IMPULSAR EL DESARROLLO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS.</b></p> <p>7.1.1 Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres.</p> <p>7.1.2 Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento en la base y a las mujeres como agentes activos en su lucha.</p> <p>7.1.3 Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.</p> <p>7.1.4 Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia (microviolencias).</p> | <p><b>7.2 MEJORAR LA INFORMACIÓN E INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.</b></p> <p>7.2.1 Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.</p> <p>7.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.</p> <p>7.2.3 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.</p> <p>7.2.4 Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención.</p> |
|---|---|

### PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>8.1 AUMENTAR LA DETECCIÓN PRECOZ DE CONDUCTAS VIOLENTAS Y LA INFORMACIÓN SOBRE LAS MISMAS.</b></p> <p>8.1.1 Aumentar el número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social que actúen de forma proactiva y acorde a los protocolos establecidos en la detección precoz de la violencia contra las mujeres.</p> <p>8.1.2 Aumentar el número de mujeres víctimas de violencia que reciben información que les facilite unas expectativas ajustadas antes, durante y después del proceso de atención integral.</p> <p>8.1.3 Aumentar el número de mujeres víctimas de todo tipo de violencia que acceden de forma temprana a los servicios y recursos, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles.</p> <p><b>8.2 GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.</b></p> <p>8.2.1 Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para situaciones de violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.</p> | <p>8.2.2 Aumentar el número de habitantes que cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención para casos de violencia contra las mujeres, y que están adaptados a las distintas situaciones que presentan.</p> <p>8.2.3 Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista.</p> <p>8.2.4 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo o en situación de discriminación múltiple.</p> <p>8.2.5 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atender las necesidades específicas de las personas a cargo de las mujeres víctimas de violencia, en especial, de sus hijas e hijos.</p> <p>8.2.6 Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres.</p> <p>8.2.7 Garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia y, en su caso de las personas a su cargo, en todas las fases del proceso de atención integral.</p> <p>8.2.8 Garantizar el acceso a vivienda a las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten.</p> <p>8.2.9 Incrementar la inserción laboral de las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten.</p> |
|--|---|

El objetivo de este programa es contribuir al cambio de los valores que sustentan y perpetúan la violencia contra las mujeres. Aunque esta transformación forma parte de un proceso largo en el tiempo, en los últimos años se ha avanzado considerablemente en la sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres, gracias al trabajo en materia de visibilización, identificación y denuncia de esta realidad.

En Euskadi, durante 2012, se registraron 4.977 victimizaciones (4) por violencia de género, lo que supone un aumento respecto a años anteriores, en los que se contabilizaron 4.858 en 2011 y 4.285 en 2010. El 77% de las 4.977 victimizaciones corresponden a denuncias o atestados donde el agresor es la pareja o la expareja.

Según el estudio sobre *La violencia machista contra las mujeres en la CAPV: percepción, incidencia y seguridad* (Gobierno Vasco. Dirección de Atención a las víctimas de la Violencia de Género, mayo 2012) los valores sociales en torno a la violencia contra las mujeres han cambiado. Si hasta hace sólo unas décadas la violencia contra las mujeres se consideraba socialmente un problema doméstico y familiar, que debía abordarse desde el espacio privado, en este momento, según esta investigación, el 82,2% de las personas considera la violencia machista como muy grave. Según un análisis por sexos, sólo un 2% de las mujeres percibe que la violencia se ha reducido, frente al 5,6% de los hombres.

Siguiendo este estudio y su diagnóstico sobre cómo percibe la sociedad en Euskadi la violencia contra las mujeres, el 51% de las personas encuestadas están muy o bastante de acuerdo con la afirmación de que el abuso de alcohol y drogas es una causa de esta violencia y aproximadamente la mitad de la población considera que la violencia contra las mujeres está bastante relacionada con problemas psicológicos del agresor. También se sigue considerando que los hombres que agreden a sus parejas, también son violentos en su vida laboral y social. En definitiva, aunque la percepción social de la violencia ha cambiado y no se cuestiona su abordaje desde lo público, todavía perviven muchos valores, estereotipos y prejuicios culturales sobre la misma que es preciso ir transformando.

El estudio que antes se cita también arroja información relevante a la hora de focalizar la sensibilización y prevención de esta violencia:

- El análisis de la participación de la población de la CAE en actividades de sensibilización muestra que son mayoritariamente las mujeres quienes intervienen en las mismas, lo que hace necesario diseñar actuaciones específicas para incrementar la sensibilización e implicación de los hombres en la erradicación de la violencia machista.
- No se observan grandes diferencias por edad sobre la percepción de la violencia entre la población más joven, de entre 16 a 29 años, y el resto.

(4) Las victimizaciones contabilizan las ocasiones en las que las personas han sido objeto de un ilícito penal, y como tales han quedado registradas por la Ertzaintza a través de una denuncia ciudadana o de un atestado.

- El 47,5% de la población considera que la implicación de los medios de comunicación en la prevención y sensibilización de la violencia contra las mujeres, a través del tratamiento informativo de esta realidad, es escasa o nula, frente a un 9,6% que la estima adecuada. El abordaje de la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación está asociado, según el mismo estudio, a los conocimientos y estereotipos que tienen las y los profesionales que trabajan en los medios de comunicación sobre ella. En general, desde este ámbito se desvincula la violencia contra las mujeres de las desigualdades y discriminaciones de género.

La sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres es un ámbito de trabajo fundamental para el VI Plan aunque, teniendo en cuenta el análisis que se hace anteriormente, es preciso concretarla en diferentes espacios y adecuar las intervenciones a los diferentes grupos de personas.

Además, en los últimos años se han identificado formas de violencia contra las mujeres sobre las que también es preciso intervenir específicamente, algunas de ellas son: las microviolencias, formas menos visibles de violencia y dominación que se producen con frecuencia y de modo sutil e insidioso en el ámbito de las relaciones de pareja para forzar, coartar y minar la autonomía personal de las mujeres o la violencia a través del uso de la informática y de los medios de comunicación, como el grooming o ciber-acoso sexual, que tiene que ver con las acciones que lleva a cabo un adulto para mantener relaciones de amistad con una menor, a través de Internet, con el único objetivo de obtener una satisfacción sexual. Otras formas menos nuevas de violencia contra las mujeres cuyas manifestaciones están emergiendo en nuestro entorno, como son la mutilación genital femenina y la trata con fines de explotación sexual también deben de ser abordadas en este Plan.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 7.1. IMPULSAR EL DESARROLLO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS.

- **Objetivo Operativo 7.1.1. Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres.**

**Organismos Implicados** Todas las instituciones.

**Indicadores** Número de quejas por contenidos que justifican, banalizan o incitan a la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación de titularidad pública y privada, desagregado por tipo de programa o espacio (publicidad, informativos y programas de entretenimiento).

Frecuencia de contenidos que fomentan o banalizan los comportamientos violentos por tipo de medio de comunicación.

■ **Objetivo Operativo 7.1.2. Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento en la base y a las mujeres como agentes activos en su lucha.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Número de medios con códigos éticos y/o acuerdos para la adecuación de la comunicación al principio de igualdad.</p> <p>Número de medios que realizan o colaboran en programas y actividades de prevención de la violencia.</p> <p>Número de medios que se comprometen a realizar un tratamiento informativo que elimine los elementos que refuerzan o justifican la desigualdad, como elemento en la base de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Número de actividades de sensibilización y formación organizadas para mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación.</p> <p>Número de profesionales de medios de comunicación que han participado en actividades de sensibilización y formación sobre la violencia contra las mujeres, desagregado por sexo.</p>

■ **Objetivo Operativo 7.1.3. Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Número de programas y actuaciones realizados para prevenir la violencia contra las mujeres y visibilizar la relación de ésta con la desigualdad.</p> <p>Número de mujeres y hombres que participan en programas y actividades para prevenir la violencia contra las mujeres y visibilizar la relación de ésta con la desigualdad, desagregado por edad.</p> <p>Número de centros escolares que organizan y/o participan en programas y actuaciones para prevenir la violencia contra las mujeres y visibilizar la relación de ésta con la desigualdad.</p> <p>Número de asociaciones que promueven o participan en programas y actividades para prevenir la violencia contra las mujeres y visibilizar la relación de ésta con la desigualdad.</p>

■ **Objetivo Operativo 7.1.4. Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia (microviolencias).**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Porcentaje de la población que identifica como violencia contra las mujeres distintas formas de violencia, por edad y sexo.</p> <p>Distancia entre el porcentaje de mujeres que declara haber sufrido una situación de violencia en el último año (maltrato declarado) y aquel del que se deduce que han sufrido violencia (maltrato técnico), desagregado por ámbito pareja o expareja, intrafamiliar, laboral o social.</p> <p>Porcentaje de población con creencias erróneas sobre el origen de la violencia contra las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– porque consideran que quienes ejercen violencia contra las mujeres son personas violentas también en el trabajo y con sus amistades;</li><li>– porque consideran que quienes ejercen violencia contra las mujeres habitualmente tienen problemas psicológicos;</li><li>– porque consideran que la mayoría de las agresiones violentas contra las mujeres se producen en circunstancias donde hay abuso de consumo de alcohol y drogas;</li><li>– porque consideran que la mayoría de las agresiones violentas contra las mujeres se producen en momentos de altos niveles de estrés o pérdidas de control momentáneas;</li><li>– porque consideran que hay casos de violencia que son provocados por las propias mujeres.</li></ul> <p>Número de actuaciones desarrolladas para visibilizar las diferentes formas de violencia contra las mujeres (microviolencias, grooming, mutilación genital femenina, trata con fines de explotación sexual, etc.)</p>

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 7.2. MEJORAR LA INFORMACIÓN E INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- **Objetivo Operativo 7.2.1. Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.**

Organismos Implicados	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Educación, Política Lingüística y Cultura; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
Indicadores	Grado de satisfacción de las administraciones con respecto a los sistemas de recogida de información sobre casos de violencia contra las mujeres y la calidad de la información disponible.  Grado de satisfacción de las personas trabajadoras en los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia (social, sanitaria, policial y jurídica) con respecto a los sistemas de recogida de información sobre casos de violencia contra las mujeres y la calidad de la información disponible.  Definición de una ficha homogénea para la recogida de información en materia de violencia contra las mujeres para cada uno de los ámbitos intervinientes (social, sanitario y jurídico).  Número de instituciones que hacen uso de la ficha homogénea para la recogida de información en materia de violencia contra las mujeres.

- **Objetivo Operativo 7.2.2. Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.**

Organismos Implicados	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Educación, Política Lingüística y Cultura; Administración Pública y Justicia, Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente y Política Territorial; Salud).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
Indicadores	Número de investigaciones y estudios realizados que permitan avanzar en el conocimiento de todo tipo de violencias contra las mujeres.  Número de investigaciones y estudios realizados sobre los factores que inciden en los procesos de atención a mujeres víctimas de todo tipo de violencia.  Número de municipios que han identificado lugares en los que las mujeres se sienten inseguras y han implementado medidas para su neutralización y porcentaje de población de la CAE que reside en esos municipios.

■ **Objetivo Operativo 7.2.3. Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Educación, Política Lingüística y Cultura; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Número de evaluaciones realizadas para evaluar el alcance y la eficacia de los recursos y programas en materia de violencia contra las mujeres.  Número de evaluaciones realizadas en las que se ha recogido la valoración de las mujeres usuarias de los recursos y programas en materia de violencia contra las mujeres.  Número de recomendaciones realizadas en las evaluaciones de los recursos y programas en materia de violencia contra las mujeres que han sido implementadas.

■ **Objetivo Operativo 7.2.4. Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Educación, Política Lingüística y Cultura; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Número de propuestas realizadas sobre la conceptualización de la violencia.  Propuesta terminológica consensuada.  Número de adecuaciones realizadas para la intervención en materia de violencia.

La violencia contra las mujeres, en cuanto a que constituye una vulneración de los Derechos Humanos fundamentales, debe ser abordada desde diferentes vías. En el programa anterior se describen aquellas actuaciones destinadas a sensibilizar a la población sobre la violencia contra las mujeres y a prevenirla. Este programa contribuye a este objetivo y da un paso más, ya que pretende garantizar una atención de calidad a las mujeres víctimas de violencia en todo el territorio, adaptando y mejorando los recursos disponibles a sus diferentes necesidades y realidades, generando nuevos recursos, cuando sea necesario, y poniendo a su disposición toda la información y las herramientas que les vayan a proporcionar una vida digna, de calidad, en paz y libre de violencia. En la disposición de estos recursos se han de tener en cuenta también las necesidades de las personas a cargo de estas mujeres, en especial, de sus hijas e hijos ya que son, a su vez, víctimas de la violencia ejercida contra sus madres.

En este sentido, este programa incluye como objetivos estratégicos la detección precoz de la violencia contra las mujeres y la información sobre la misma, y la garantía de protección y atención integral a las mujeres que están o han estado en esta situación.

Uno de los aspectos en los que incide este programa tiene que ver con la necesidad de detectar antes los casos de violencia contra las mujeres, para evitar que tengan consecuencias todavía más negativas en las mujeres y/o que se cronifiquen. El estudio sobre *La violencia machista contra las mujeres en la CAPV: percepción, incidencia y seguridad* ofrece los siguientes datos respecto a la duración del maltrato: un 23,1% de las mujeres que sufre violencia lo hace desde hace menos de un año, un 30,8% lleva en situación de violencia entre 1 y 5 años y un 30,8% la sufre desde hace más de 10 años. Estos datos podrían apuntar a una mejora en la detección y la atención si los comparamos con los datos que constan en las Memorias de las Diputaciones Forales de Araba y Bizkaia en 2008 que señalan que entre las mujeres en situación de violencia un 7,5% la sufría desde hacía menos de un año, un 27,5% entre 1 y 4 años y un 43% desde hacía 10 o más de años. Pese a esa relativa mejora, los datos revelan todavía la necesidad de seguir trabajando en este ámbito.

La atención y protección en el ámbito de la violencia contra las mujeres ha tenido en los últimos años avances sin precedentes que tienen mucho que ver con el desarrollo de la normativa internacional, estatal y autonómica y la implementación de los protocolos de actuación y coordinación.

En la CAE el número de municipios con protocolos específicos de atención y actuación para casos de violencia asciende a 33 según la evaluación realizada en 2011 para el V Plan. Desde el convencimiento de que la actuación en materia de violencia contra las mujeres desde el ámbito local, el espacio más próximo a la ciudadanía, es mucho más eficaz, el Plan apuesta por el incremento de estos protocolos locales, de acuerdo con lo previsto por el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.



El Plan también contempla entre sus objetivos el incremento de la cobertura de los protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista en el trabajo que constituye, de conformidad con la definición dada por la Ley 4/2005, "cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual."

Desde este marco de análisis, a continuación se describen los objetivos que dan contenido a este programa de trabajo del área de violencia contra las mujeres del VI Plan.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO: 8.1. AUMENTAR LA DETECCIÓN PRECOZ DE CONDUCTAS VIOLENTAS Y LA INFORMACIÓN SOBRE LAS MISMAS.**

- **Objetivo Operativo 8.1.1. Aumentar el número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social que actúen de forma proactiva y acorde a los protocolos establecidos en la detección precoz de la violencia contra las mujeres.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Educación, Política Lingüística y Cultura; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Número de profesionales en los diferentes sistemas que han recibido formación en la detección precoz de violencia contra las mujeres, desagregado por sexo.  Número de administraciones (desagregado por ámbitos) que cuentan con protocolos de detección precoz de la violencia contra las mujeres.  Número de comunicaciones por sospecha de violencia contra las mujeres realizadas por profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social.

■ **Objetivo Operativo 8.1.2. Aumentar el número de mujeres víctimas de violencia que reciben información que les facilite unas expectativas ajustadas antes, durante y después del proceso de atención integral.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Valoración de las mujeres de la CAE ante la información proporcionada al iniciar el proceso de atención de un caso de violencia.  Evolución de los índices de satisfacción de las mujeres usuarias de los servicios y recursos de atención dirigidos a víctimas de violencia, desagregado por tipo de violencia.

■ **Objetivo Operativo 8.1.3. Aumentar el número de mujeres víctimas de todo tipo de violencia que acceden de forma temprana a los servicios y recursos, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Número de mujeres víctimas de violencia que acceden a los servicios y recursos de las distintas administraciones, por tiempo transcurrido desde el inicio del maltrato.  Número de actuaciones realizadas para aumentar la información sobre los servicios y recursos dirigidos a las mujeres víctimas de violencia.  Número de actuaciones realizadas para adecuar y/o diversificar la información sobre los servicios y recursos dirigidos a las mujeres víctimas de violencia.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 8.2. GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

### ■ Objetivo Operativo 8.2.1. Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para situaciones de violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.

Organismos Implicados	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
Indicadores	Tiempo medio de acceso a los recursos y servicios de atención en materia de violencia contra las mujeres.  Dificultades identificadas por las mujeres residentes en municipios rurales en relación con el acceso y la calidad de los recursos y servicios de atención en materia de violencia contra las mujeres.

### ■ Objetivo Operativo 8.2.2. Aumentar el número de habitantes que cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención para casos de violencia contra las mujeres, y que están adaptados a las distintas situaciones que presentan.

Organismos Implicados	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Educación, Política Lingüística y Cultura; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
Indicadores	Número de municipios de la CAE que cuentan con protocolo de prevención y/o atención para casos de violencia.  Porcentaje de población que cuenta con cobertura de protocolo de prevención y/o atención para casos de violencia.  Porcentaje de protocolos de prevención y/o atención que contemplan las diferentes situaciones de accesibilidad física y de la información y atención prestada (idioma, discapacidad sensorial...).

■ **Objetivo Operativo 8.2.3. Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista.**

Organismos Implicados	Todas las instituciones.
Indicadores	<p>Número de instituciones públicas de la CAE que disponen de protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista y número de mujeres y hombres trabajadores en plantilla.</p> <p>Número de entidades privadas de la CAE que disponen de protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista y número de mujeres y hombres trabajadores en plantilla.</p> <p>Porcentaje de instituciones públicas y de entidades privadas de la CAE que han incluido los protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista en los acuerdos reguladores de condiciones de trabajo o convenios colectivos.</p>

■ **Objetivo Operativo 8.2.4. Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo o en situación de discriminación múltiple.**

Organismos Implicados	<p>Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Educación, Política Lingüística y Cultura; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud).</p> <p>Diputaciones Forales.</p> <p>Ayuntamientos.</p>
Indicadores	Porcentaje de servicios y programas de atención de víctimas de violencia contra las mujeres que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a colectivos en riesgo o en situación de discriminación múltiple (ausencia de barreras arquitectónicas, personal capaz de comunicarse en lengua de signos, figura de mediador o mediadora cultural...).

■ **Objetivo Operativo 8.2.5. Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atender las necesidades específicas de las personas a cargo de las mujeres víctimas de violencia, en especial, de sus hijas e hijos.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad; Educación, Política Lingüística y Cultura; Administración Pública y Justicia; Empleo y Políticas Sociales; Salud).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Número de procesos y recursos que se han adecuado para atender específicamente las necesidades de las personas a cargo de las mujeres víctimas de violencia, desagregado por tipo de administración.  Número de hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia que reciben atención psicológica especializada o que participan en programas de intervención familiar.

■ **Objetivo Operativo 8.2.6. Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Empleo y Políticas Sociales).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Número de mujeres víctimas de violencia a las que se ha concedido la ayuda económica prevista por la legislación vigente.  Tiempo medio necesario para cobrar la ayuda económica prevista para víctimas de violencia.

■ **Objetivo Operativo 8.2.7. Garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia y, en su caso de las personas a su cargo, en todas las fases del proceso de atención integral.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Seguridad).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Número de mujeres víctimas de violencia que cuentan con medidas de protección policial, desagregado por tipo de medida.  Número de personas a cargo de mujeres víctimas de violencia que cuentan con medidas de protección policial, desagregado por tipo de medida.  Número de mujeres víctimas de violencia de la CAE que, en alguna fase del proceso de atención, sufren agresiones por parte de la persona agresora.  Número de personas a cargo de mujeres víctimas de violencia de la CAE que, en alguna fase del proceso de atención, sufren agresiones por parte de la persona agresora.

■ **Objetivo Operativo 8.2.8. Garantizar el acceso a vivienda a las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Empleo y Políticas Sociales).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de cobertura de la demanda de vivienda para mujeres víctimas de violencia en la CAE: <ul style="list-style-type: none"><li>– a través de adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler, para casos graves y excepcionales;</li><li>– a través de otras medidas previstas por la legislación vigente.</li></ul> Tiempo medio de espera hasta la adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler, para casos graves y excepcionales.

■ **Objetivo Operativo 8.2.9. Incrementar la inserción laboral de las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten.**

<b>Organismos Implicados</b>	Lehendakaritza, Departamentos (Empleo y Políticas Sociales).  Diputaciones Forales.  Ayuntamientos.
<b>Indicadores</b>	Número de mujeres víctimas de violencia que en el proceso de respuesta integral han accedido a un empleo.  Número de programas de inserción laboral adaptados a las características y situaciones de mujeres víctimas de violencia.  Grado de satisfacción de las mujeres víctimas de violencia con relación al proceso de inserción laboral.

