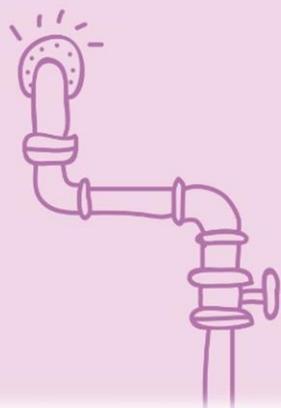
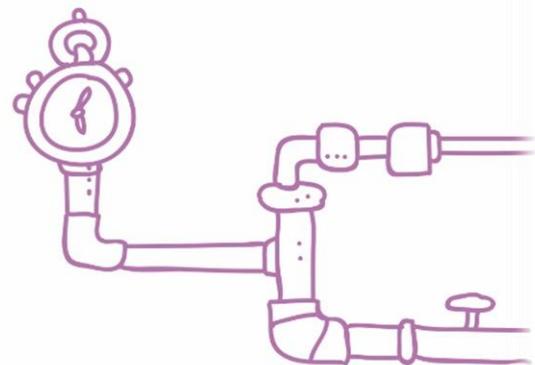


# Plan para la **IGUALDAD** de mujeres y hombres



**BERDINTASUNA**

**2018-2021**



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

ENPLEGUKO ETA GIZARTE  
POLITIKETAKO SAILA  
DEPARTAMENTO DE EMPLEO  
Y POLÍTICAS SOCIALES



# INDICE

Presentación	1
Introducción	2
<b>1. Programa de Gobierno</b>	<b>6</b>
<b>2. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres</b>	<b>11</b>
<b>3. Planificación estratégica del Departamento de Empleo y Políticas Sociales</b>	<b>18</b>
3.1. Datos relevantes de diagnóstico	18
3.1.1. Buen gobierno	18
3.1.2. Ejes de intervención	30
3.2. Objetivos estratégicos	47
<b>4. Sistema de gestión del plan</b>	<b>51</b>
4.1. Planificación anual para la igualdad	51
4.2. Estructuras para la igualdad	51
4.3. Sistema de seguimiento	52
4.4. Sistema de comunicación	54
4.5. Sistema de presupuestación	54



## PRESENTACIÓN



Los planes para la igualdad son un instrumento fundamental para posibilitar una intervención pública coordinada, coherente, eficiente y eficaz en esta materia.

El compromiso político real en el avance en la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Empleo y Políticas Sociales se plasma en este documento, con una planificación estratégica que conlleva la disposición de recursos presupuestarios, humanos y técnicos para tal fin.

Asimismo, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales continuará trabajando de modo corresponsable y coordinado, en todas las estructuras políticas y técnicas en las que participa, tanto interdepartamentales como interinstitucionales, en materia de igualdad y violencia machista.

En última instancia, esta planificación pretende ser coherente con la política de transparencia del Gobierno Vasco y por ello pretende informar a la ciudadanía de cuáles son los compromisos del Departamento de Empleo y Políticas Sociales para implementar políticas de igualdad de mujeres y hombres y cuáles son los avances que en su desarrollo pretendemos conseguir.

Somos conscientes de que, si bien nuestra sociedad ha avanzado de manera significativa en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, todavía nos queda camino por recorrer y que, en ese camino, el compromiso y el trabajo de todas las instituciones y de toda la sociedad serán necesarios.

**Lide Amilibia Bergaretxe**

**Viceconsejera de Políticas Sociales**

**Departamento de Empleo y Políticas Sociales**

## INTRODUCCIÓN

El **Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Empleo y Políticas Sociales** es el documento marco donde se recogen las directrices que, en política de igualdad, se van a impulsar desde este Departamento durante la XI Legislatura.

Con este documento el Departamento responde al mandato de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, de la igualdad de mujeres y hombres*, que establece en su artículo 15 lo siguiente:

- ⇒ 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.*

Dicho Plan general es el VII Plan, que fue aprobado en el Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018 en cumplimiento del artículo 15.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

### ANTECEDENTES

El diseño del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Empleo y Políticas Sociales viene precedido por 2 planes en materia de igualdad de mujeres y hombres:

PLANES PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO	VIGENCIA
⇒ Documento Programa para la Igualdad de mujeres y hombres de la IX Legislatura	2010-2013
⇒ Documento Programa para la Igualdad de mujeres y hombres de la X Legislatura	2014-2016

El presente documento planificador se diferencia de sus antecesores en que ha seguido un modelo de planificación más centrado en los compromisos del Departamento en el Programa de Gobierno, poniéndolo en relación con los ejes, programas y objetivos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE, en los que el Departamento aparece como organismo implicado. Además, hay que destacar que, aunque conserva su anterior denominación, las competencias del departamento ya no son las mismas y que, en virtud del *Decreto 75/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales*, las mismas han sido modificadas. En este sentido, dicha estructura se articula en dos Viceconsejerías, que son, por un lado, la de Empleo y Juventud – conformada por la Dirección de Empleo e Inclusión y la Dirección de Juventud- y, por otro lado, la Viceconsejería de Políticas Sociales –conformada por la Dirección de Servicios Sociales y la Dirección de Política Familiar y Diversidad-. Además, existen dos órganos con dependencia jerárquica de la Consejera del Departamento que son la Dirección de Gabinete y Comunicación y la Dirección de Servicios.

## ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

---

El VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE se configura como un documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres en la presente legislatura. En ese sentido, al Departamento de Empleo y Políticas Sociales le compete definir las estrategias de intervención para hacer efectivas las políticas de igualdad en su ámbito competencial, tanto de las Direcciones que conforman el Departamento, como de sus Organismos Autónomos, Sociedades Públicas, o entes adscritos.

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se estructura con los siguientes contenidos:

- ⇒ Primeramente, se señalan los compromisos y las iniciativas del Programa de Gobierno para la XI Legislatura del Gobierno Vasco que le competen al Departamento de Empleo y Políticas Sociales, así como los compromisos e iniciativas que, si bien no son competencia directa del Departamento, el mismo contribuirá en su cumplimiento.
- ⇒ En segundo lugar, se presenta el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres elaborado por Emakunde y se detallan los programas y los objetivos del mismo, así como los programas y objetivos en los que el Departamento de Empleo y Políticas Sociales tiene competencia o implicación.
- ⇒ En tercer lugar, se presenta la planificación estratégica del Departamento de Empleo y Políticas Sociales en la cual se realiza un diagnóstico sobre el grado de compromiso del Departamento de cada programa de buen gobierno, así como de cada uno de los ejes de intervención en materia de igualdad de mujeres y hombres y se destacan los aspectos relevantes para cada uno de los ámbitos en los que se pretende incidir con el desarrollo del presente plan. Posteriormente, se recogen los objetivos estratégicos que engloban la intervención del Departamento en materia de igualdad.

- ⇒ Finalmente, se recoge el modelo de sistema de gestión del plan que garantizará su implementación, seguimiento, evaluación y comunicación.

## PROCESO DE ELABORACION

Cabe destacar que para la elaboración de esta planificación se ha partido del conocimiento de las principales brechas de género y de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad. A partir de ahí se ha activado un proceso participativo para la planificación en el que se ha hecho participe a todas las direcciones del departamento, así como a algunos de los organismos adscritos al mismo que participan en el impulso de medidas de igualdad.

Dicho proceso participado, se inició en septiembre y ha finalizado en abril, y ha consistido en:

FASES DE TRABAJO	FECHAS
⇒ Elaboración del Diagnóstico de situación en materia de igualdad en el departamento	Sept- Dic. 2017
⇒ Participación de la Unidad Administrativa de Igualdad (UAI) del Departamento en el Grupo de Trabajo Técnico sobre planificación de legislatura y anual en materia de igualdad - Modelo de planificación unificado	Nov 2017- Febrero 2018
⇒ Contraste político: Presentación de la UAI del modelo de planificación de legislatura unificado	Abril 2018
⇒ Contraste técnico: presentación del modelo de planificación, contraste de prioridades de legislatura, contraste de diagnóstico y planificación en materia de igualdad	Mayo 2018 – Marzo 2019
⇒ Presentación de las prioridades de legislatura del Departamento en la Comisión Interdepartamental	Julio 2018
⇒ Remisión del Plan de Legislatura del Departamento a Emakunde para que informe el plan e incorporación de propuestas realizadas por Emakunde	Septiembre 2018- Diciembre 2018
⇒ Presentación del Plan de Legislatura a las direcciones y al Grupo Técnico Departamental para la Igualdad	Marzo 2019
⇒ Aprobación en Consejo de Dirección	Abril 2019

## ESTRUCTURA COMPETENCIAL

A continuación, se presentan, de modo esquemático, los ámbitos competenciales del Departamento de Empleo y Políticas Sociales en los que enmarcarán las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.



# 1 PROGRAMA DE GOBIERNO

El [Programa de Gobierno para la XI Legislatura del Gobierno Vasco](#) establece 4 pilares, 15 objetivos estratégicos, 10 ejes, 175 compromisos y 650 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra “**situar a Euskadi entre los primeros países europeos en igualdad de género**”. El Índice de Igualdad de la Unión Europea en la CAE se sitúa en 69,3 puntos en una escala de 1 a 100, lo que confirma la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8 puntos) y 2012 (69,1 puntos).

A continuación, se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen al Departamento de Empleo y Políticas Sociales (a tener en cuenta que Lanbide- Servicio Vasco de Empleo tiene su propio plan para la igualdad, por lo que aquellos compromisos e iniciativas que se ejecuten desde dicho organismo autónomo se incluirán en el documento anexo correspondiente al Plan de Legislatura de Lanbide). Entre todas **las iniciativas destacamos aquellas que van a promover la igualdad de mujeres y hombres.**

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XI LEGISLATURA	
2	Aprobar el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020
<b>Iniciativa 1:</b> Aprobar el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020	
5	Impulsar la inserción laboral de las personas jóvenes
<b>Iniciativa 1:</b> Impulsar un Plan de Empleo Juvenil	
125	Aprobar el IV Plan Joven-Gazteplana 2020
<b>Iniciativa 1:</b> Impulsar el IV Plan Joven-Gazteplana 2020	
126	Consolidar la Renta de Garantía de Ingresos
<b>Iniciativa 1:</b> Responder a las nuevas situaciones de pobreza provocadas por la crisis económica	
<b>Iniciativa 2:</b> Constituir una Comisión Técnica Interinstitucional para optimizar la Renta de Garantía de Ingresos	
<b>Iniciativa 3:</b> Simplificar y normalizar los procesos de tramitación de la Renta de Garantía de Ingresos	
<b>Iniciativa 4:</b> Mejorar la eficacia de las ayudas sociales a través de programas de formación y ofertas de empleo	
<b>Iniciativa 5:</b> Garantizar la adecuada utilización de las ayudas sociales	

<b>Iniciativa 6:</b> Presentar al Parlamento Vasco una propuesta integral relativa a la Renta de Garantía de Ingresos	
127	Elaborar y poner en marcha el Plan de Inclusión 2017-2021
<b>Iniciativa 1:</b> Elaborar y poner en marcha el Plan de Inclusión 2017-2021	
128	Reclamar la gestión íntegra de las prestaciones y políticas sociales
<b>Iniciativa 1:</b> Reclamar la gestión y la competencia de todas las prestaciones, subsidios y pensiones no contributivas que gestiona el Estado	
<b>Iniciativa 2:</b> Requerir al Gobierno del Estado que facilite la información necesaria para la realizar la evaluación, el seguimiento y el control del sistema de bonificaciones y poder así promover la calidad y la eficiencia de las políticas activas de empleo	
129	Consolidar y fortalecer el Sistema de Servicios Sociales
<b>Iniciativa 1:</b> Promover un pacto social de amplio consenso para consolidar la financiación y garantizar la sostenibilidad del Sistema Vasco de Servicios Sociales	
<b>Iniciativa 2:</b> Desarrollar la Cartera de Prestaciones y Servicios y el Plan Estratégico de Servicios Sociales 2016-2019	
<b>Iniciativa 3:</b> Impulsar el Órgano Interinstitucional de Servicios Sociales	
<b>Iniciativa 4:</b> Garantizar la sostenibilidad del Sistema Vasco de Servicios Sociales con los recursos necesarios	
<b>Iniciativa 5:</b> Mejorar la capacitación profesional del personal destinado a prestar servicios sociales	
<b>Iniciativa 6:</b> Promover actividades de I+D+I en los modelos de atención y prestación de servicios sociales	
<b>Iniciativa 7:</b> Impulsar la evaluación y las buenas prácticas en el ámbito de los servicios sociales	
130	Garantizar las Ayudas de Emergencia Social (AES)
<b>Iniciativa 1:</b> Mejorar la distribución de las Ayudas de Emergencia Social (AES)	
<b>Iniciativa 2:</b> Incrementar la dotación presupuestaria de las AES	
131	Hacer frente a la Pobreza Energética
<b>Iniciativa 1:</b> Promover una normativa específica	
<b>Iniciativa 2:</b> Mejorar la distribución de las Ayudas de Emergencia Social	
132	Atender a las personas sin hogar
<b>Iniciativa 1:</b> Elaborar la Estrategia Vasca de Personas sin Hogar 2017-2020	
133	Fomentar la coordinación entre los servicios sociales y los servicios de empleo
<b>Iniciativa 1:</b> Fomentar la coordinación y colaboración entre Lanbide y el Sistema Vasco de Servicios Sociales	
134	Consolidar la estrecha relación entre los servicios sanitarios y los servicios sociales

<b>Iniciativa 1:</b> Estructurar en un modelo coordinado los recursos sociosanitarios	
<b>Iniciativa 2:</b> Consolidar y potenciar los equipos de atención sociosanitaria	
<b>Iniciativa 3:</b> Desarrollar el sistema de información y gestión en las residencias de personas mayores	
<b>Iniciativa 4:</b> Impulsar la labor de la comisión coordinadora de los comités de ética asistencial	
<b>Iniciativa 5:</b> Fomentar el desarrollo progresivo del servicio público de Teleasistencia betiON	
135	Envejecimiento activo y solidaridad intergeneracional
<b>Iniciativa 1:</b> Impulsar políticas innovadoras de atención integral al envejecimiento, las enfermedades crónicas y la dependencia	
<b>Iniciativa 2:</b> Facilitar la colaboración y participación activa de las personas mayores en actuaciones de carácter comunitario o vecinal	
<b>Iniciativa 3:</b> Desarrollar la Estrategia Vasca de Envejecimiento Activo 2015-2020	
<b>Iniciativa 4:</b> Promover la sensibilización social contra los estereotipos negativos relacionados con las personas mayores	
136	Apoyar a las personas cuidadoras
<b>Iniciativa 1:</b> Promover, en el marco del Servicio Público de Teleasistencia betiON, un Plan de Teleasistencia de apoyo a personas cuidadoras	
<b>Iniciativa 2:</b> Impulsar el servicio telefónico Jakiten de orientación y escucha activa a las personas cuidadoras	
<b>Iniciativa 3:</b> Poner en marcha una Estrategia de apoyo a las personas cuidadoras	
137	Impulsar la labor del voluntariado
<b>Iniciativa 1:</b> Elaborar la Estrategia Vasca del Voluntariado 2017-2020	
138	Apoyar al Tercer Sector Social
<b>Iniciativa 1:</b> Consolidar la Mesa de Diálogo Civil y estrechar la relación con Sareen Sarea	
<b>Iniciativa 2:</b> Elaborar la Estrategia de Promoción del Tercer Sector 2017-2020	
<b>Iniciativa 3:</b> Crear el Observatorio del Tercer Sector Social de Euskadi	
139	Pacto por las familias y la infancia
<b>Iniciativa 1:</b> Promover una estrategia interinstitucional para el cambio demográfico y el rejuvenecimiento de la sociedad vasca	
<b>Iniciativa 2:</b> Incrementar en un 50% las ayudas a familias con hijos e hijas	

<b>Iniciativa 3:</b> Adecuar la Ley 3/2005, de 18 de febrero, de Atención y Protección a la Infancia y la Adolescencia a la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia y a la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia	
<b>Iniciativa 4:</b> Mejorar el sistema de ayudas económicas, incentivos fiscales y medidas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, tanto en lo laboral, como en el ámbito de los cuidados y de la vivienda	
<b>Iniciativa 5:</b> Promover medidas de sensibilización y formación para el reparto de tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres y estudiar otros sistemas de ayuda para la conciliación y el cuidado de menores	
<b>Iniciativa 6:</b> En colaboración con el Departamento de Educación, mejorar la atención infantil y los servicios de las Haurreskolak para adaptarlos a los horarios laborales de padres y madres, dando respuesta a toda demanda de escolarización de niños y niñas de 2 años	
<b>Iniciativa 7:</b> Promover la extensión de los programas de apoyo extraescolar y ocio comunitario	
<b>Iniciativa 8:</b> Promover la inclusión en la negociación colectiva de medidas favorecedoras de la conciliación laboral y familiar en las empresas en colaboración con el Departamento de Trabajo y Justicia	
<b>Iniciativa 9:</b> Estudiar un sistema de premios y reconocimientos para las empresas que impulsen planes de flexibilización de los horarios de trabajo y que incorporen en su modelo organizativo el teletrabajo en colaboración con el Departamento de Trabajo y Justicia	
140	Pacto social por la inmigración y contra el racismo y la xenofobia
<b>Iniciativa 1:</b> Impulsar el Pacto Social por la Inmigración	
<b>Iniciativa 2:</b> Actualizar la Estrategia Vasca por la Inmigración con horizonte 2020	
<b>Iniciativa 3:</b> Articular la colaboración intra e interinstitucional en el trabajo por la integración, convivencia y la igualdad en la diversidad	
<b>Iniciativa 4:</b> Consolidar los sistemas de apoyo a las personas inmigrantes en sus itinerarios de inclusión social	
<b>Iniciativa 5:</b> Facilitar el acceso de las personas inmigrantes a los servicios sanitarios, sociales, de vivienda, de justicia y seguridad en condiciones de igualdad, garantizando el acceso normalizado y equitativo	
<b>Iniciativa 6:</b> Apoyo a la promoción del pueblo gitano	
<b>Iniciativa 7:</b> Impulsar programas de sensibilización sobre los valores positivos de la diversidad cultural, y de prevención del racismo y la xenofobia	
141	Fomentar el respeto a la diversidad afectivo-sexual
<b>Iniciativa 1:</b> Impulsar el plan de trabajo Berdindu 2016-2020 para la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género	
<b>Iniciativa 2:</b> Diseñar, implementar y evaluar el plan de trabajo del programa Eraberean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación	
<b>Iniciativa 3:</b> Culminar el desarrollo de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivo de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales	

Por otro lado, en la siguiente tabla se detallan otro tipo de compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XI Legislatura. Si bien no son competencia directa del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, con nuestro plan vamos a contribuir a su cumplimiento:

COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO	
55	Velar por la responsabilidad social en la contratación pública
55.1	Incorporar a los procesos de contratación pública cláusulas específicas de conformidad con lo dispuesto en la normativa vasca para la inclusión de cláusulas sociales y de criterios medioambientales
145	Impulsar la igualdad de mujeres y hombres como pilar fundamental del desarrollo sostenible
145.1	Promover un cambio de valores para conseguir la igualdad real de mujeres y hombres
145.3	Mejorar la Gobernanza para la igualdad reforzando los mecanismos de impulso y coordinación de las políticas de igualdad de género
146	Impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral
146.1	Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, organizaciones y agentes sociales mediante Programas de igualdad hasta conseguir que Euskadi se sitúe entre los cuatro primeros países europeos en los índices de igualdad de género
146.2	Impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial
146.3	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
147	Erradicar la violencia contra las mujeres
147.2	Reforzar las actuaciones de sensibilización y prevención encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres, destinadas al conjunto de la sociedad, con especial incidencia en la población joven
147.3	Incorporar medidas concretas para el resarcimiento económico y moral y el reconocimiento social de las víctimas
147.4	Impulsar la eficiencia y la eficacia en materia de atención a las víctimas de violencia contra las mujeres a través de la coordinación interinstitucional
147.5	Establecer planes de detección precoz para prevenir de manera anticipada la lacra social de la violencia contra las mujeres

Por lo tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Empleo y Políticas Sociales debe estar alineado con el Programa de Gobierno y contribuir con la consecución de los compromisos e iniciativas propias departamentales, así como de las específicas de igualdad del mismo.

## 2 VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El [VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#) recoge 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 para los años 2018-2021 y, es por ello, que se alinea con los compromisos del [Programa de Gobierno para la XI Legislatura](#). El Plan ha sido elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de forma participada con el conjunto de instituciones públicas y agentes sociales, y con la colaboración fundamental de las asociaciones de mujeres y feministas y las técnicas de igualdad de la CAE.

La elaboración del VII 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](#). La Ley establece igualmente que, en desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices **cada uno de los departamentos del Gobierno Vasco ha de elaborar y aprobar sus propios planes o programas de actuación en materia de igualdad.**

En este sentido, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como **finalidad** orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

Los **principios** establecidos en el VII Plan indican cuáles son los enfoques estratégicos que inspiran y orientan todos los objetivos y actuaciones del VII plan, mientras que las **garantías** buscan asegurar su operatividad e impacto.

## FINALIDAD PRINCIPIOS INSPIRADORES Y GARANTÍAS

### FINALIDAD

- Cambio de valores

### PRINCIPIOS INSPIRADORES

- Paradigma feminista
- Enfoque de género
- Interseccionalidad
- Empoderamiento de las mujeres
- Desarrollo humano sostenible

### GARANTÍAS:

- Compromiso político
- Recursos presupuestarios, humanos y técnicos
- Transparencia y rendición de cuentas
- Participación e interlocución de las mujeres y de la ciudadanía
- Corresponsabilidad y colaboración de las instituciones

Para ello, establece, por un lado, 5 programas de **Buen Gobierno** que recogen y amplían los mandatos que la Ley señala y son generales para toda la Administración Pública. Por otro lado, define los **Ejes de intervención** en materia de igualdad para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria:

## BUEN GOBIERNO

### BUEN GOBIERNO

Integrar la igualdad en la organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos y explicitar el compromiso político

### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Apoyar el empoderamiento de las mujeres a nivel personal y colectivo, social y político

### TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS

Conectar políticas económicas y sociales para contribuir a crear economías más fuertes y sociedades más sostenibles y más igualitarias

## EJES DE INTERVENCIÓN

### VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Prevenir la violencia y atender y reparar el daño a las víctimas supervivientes

Entre sus iniciativas propuestas en los Ejes de Intervención, el VII Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres menciona a los departamentos de Gobierno Vasco que, por su ámbito competencial, pueden desarrollarlas. A continuación, se presentan los **programas y objetivos** en los que el Departamento de Empleo y Políticas Sociales tiene competencia o implicación según el VII Plan:

Programas y Medidas para el Buen Gobierno <sup>1</sup>		
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO.	BG.1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad	BG1.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad
	BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad	BG2.1 Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad BG2.2 Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad
	BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación	BG3.2 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad BG3.4 Mejorar los procesos de planificación para la igualdad BG3.5 Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas BG3.6 Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas
	BG.4. Crear y fortalecer las unidades administrativas para la igualdad	BG4.4. Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad BG4.5. Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria
PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.	BG.5 Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político	BG5.2 Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico
PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.	BG.6 Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios	BG6.1 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal BG6.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información BG6.3 Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional
	BG.7 Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público	BG7.2 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas
	BG.8 Incorporar la igualdad en la comunicación	BG8.1 Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje BG8.2 Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos BG8.3 Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs, etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad BG8.4 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas
	BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa	BG9.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género BG9.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad
	BG.10 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos	BG10.1 Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad BG10.2 Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos
	BG.11 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales	BG11.1 Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación BG11.2 Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad

<sup>1</sup> Se destacan en este color las **prioridades de legislatura** establecidas por Emakunde y las técnicas de igualdad para el buen gobierno

	BG.12 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios	BG12.1 Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional y que realizan seguimiento de su grado de cumplimiento BG12.2 Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad BG12.3 Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad
<b>PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.</b>	BG.13 Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad	BG13.3 Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma BG13.4 Incrementar los espacios de cooperación internacional
<b>PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.</b>	BG. 14 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales	BG14.1 Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres BG14.2 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres BG14.3 Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres
	BG. 15 Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta	BG15.2 Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos BG15.3 Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas

### EJE 1: Programas y Objetivos para el Empoderamiento de las Mujeres<sup>2</sup>

<b>PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.</b>	1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible	1.1.1 Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad 1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados 1.1.3 Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida 1.1.4 Extender el número de centros educativos que incorporan la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos
	1.2 Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres	1.2.1 Incrementar el número de mujeres que toman conciencia de cómo afectan las desigualdades y discriminaciones de género a sus vidas, promoviendo cambios en su autoestima y autonomía a través de procesos de capacitación 1.2.2 Aumentar el número de mujeres que valoran positivamente la incidencia de su autonomía económica en la toma de decisiones propias 1.2.3 Extender el número de mujeres que conocen sus derechos de ciudadanía y participan en su construcción
	1.3 Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades	1.3.1 Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante una alimentación equilibrada, la realización de un ejercicio físico satisfactorio y la reducción de conductas de riesgo, entre otras prácticas saludables 1.3.2 Aumentar el número de mujeres, jóvenes y adultas, que desarrollan relaciones y comportamientos afectivos y sexuales y una convivencia basada en la diversidad sexual y en la igualdad de mujeres y hombres 1.3.3 Incrementar la esperanza de vida saludable de las mujeres
<b>PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.</b>	2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos	2.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad 2.1.2 Extender el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones 2.1.3 Aumentar el número de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales que promueven la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el mundo, especialmente los derechos de mujeres refugiadas y migradas

<sup>2</sup> Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica o en los que tiene implicación el Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

	2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios	2.2.3 Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas 2.2.4 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación
	2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	2.3.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos 2.3.2 Aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de organizaciones del sector público y privado 2.3.3 Extender la presencia de mujeres en puestos y espacios de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, incluidas las culturales, deportivas y de ocio, organizaciones políticas, sindicales y empresariales 2.3.4 Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones

### EJE II: Programas y Objetivos para Transformar las Economías y la Organización Social para Garantizar Derechos<sup>3</sup>

PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA.	3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social	3.1.1 Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social 3.1.2 Aumentar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social importante 3.1.3 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida 3.1.4 Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social 3.1.5 Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen de niñas, niños, jóvenes y personas adultas desde su diversidad y sin estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la vida social
	3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad	3.3.1 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad 3.3.2 Incrementar el número de instituciones públicas y empresas que integran el principio de igualdad de mujeres y hombres en sus convenios colectivos y/o pactos de empresa o acuerdos del ámbito de la función pública 3.3.3 Incrementar el número instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género 3.3.4 Incrementar el número de organizaciones y empresas que participan en espacios de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad
PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos	4.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad 4.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo 4.1.3 Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan 4.1.4 Aumentar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos, científicos, tecnológicos y financieros e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología 4.1.5 Desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, creando empleo de calidad en este sector 4.1.6 Mejorar las condiciones de trabajo y la cobertura social de los trabajos feminizados que se desempeñan en especiales condiciones de precariedad, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario 4.1.7 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y a la formación, sin que se produzca un aumento en la carga global de trabajo 4.1.8 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

<sup>3</sup> Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica o en los que tiene implicación el Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

		<p>4.1.9 Disminuir la brecha económica entre las pensiones de mujeres y hombres</p> <p>4.1.10 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo a través de procesos comunicados y transparentes</p>
	4.2. Disminuir la feminización de la pobreza	<p>4.2.1 Reducir el porcentaje de mujeres en situación o riesgo de pobreza y/o exclusión social</p> <p>4.2.2 Reducir el número de mujeres que trabajan en la economía sumergida</p> <p>4.2.3 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 o situación de pobreza y/o exclusión social o con necesidades específicas</p> <p>4.2.4 Promover espacios de reflexión sobre diferentes propuestas dirigidas a garantizar la seguridad de los ingresos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital</p>
PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida	<p>5.1.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil</p> <p>5.1.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados</p> <p>5.1.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados</p> <p>5.1.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida</p>
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión	<p>5.3.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados</p> <p>5.3.2 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos</p> <p>5.3.3 Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable</p> <p>5.3.4 Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación</p> <p>5.3.5 Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles</p> <p>5.3.6 Incrementar la corresponsabilidad con los cuidados de las empresas del sector privado</p> <p>5.3.7 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas</p> <p>5.3.9 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía</p> <p>5.3.10. Identificar y aplicar criterios de planificación territorial, urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte sostenibles, que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas</p>

EJE III: Programas y Objetivos para Vidas Libres de Violencia Contra las Mujeres <sup>4</sup>

PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.	6.1. Reducir la violencia estructural y cultural	<p>6.1.1 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</p> <p>6.1.2 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, evitando la revictimización por exposición mediática</p> <p>6.1.3 Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento que la origina y se presente a las mujeres como agentes activos en su lucha</p> <p>6.1.4 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>6.1.5 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</p>
	6.2. Mejorar la información, investigación y	<p>6.2.1 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>

<sup>4</sup> Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica o en los que tiene implicación el Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

	<p>formación sobre la violencia contra las mujeres</p>	<p>6.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones</p> <p>6.2.3 Investigar las formas de violencia contra las mujeres vinculadas con la "omisión de cuidados", especialmente en el caso de mujeres mayores y mujeres con diversidad funcional, tanto en el ámbito familiar, como en el institucional</p> <p>6.2.4 Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia</p> <p>6.2.5 Garantizar que la formación de las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres sea permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad</p> <p>6.2.6 Incrementar el número de profesionales con capacitación suficiente para incorporar a su intervención el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres y el concepto de reparación del daño</p>
	<p>6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres</p>	<p>6.3.1 Incrementar el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres que se realiza con la juventud</p> <p>6.3.2 Impulsar la prevención de la mutilación genital femenina y otras manifestaciones de la violencia relacionadas con prácticas culturales, como los matrimonios forzados, los abortos y las esterilizaciones forzadas y los delitos cometidos supuestamente en nombre del "honor"</p> <p>6.3.3 Aumentar la prevención de la violencia sexual dirigida a mujeres con diversidad funcional</p> <p>6.3.4 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres</p>
<p><b>PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO.</b></p>	<p>7.1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres</p>	<p>7.1.1 Aumentar el número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social que actúan de forma proactiva y acorde a los protocolos establecidos para la detección precoz de la violencia contra las mujeres</p> <p>7.1.2 Aumentar la detección precoz de la violencia en todos los ámbitos de intervención, incidiendo en la violencia psicológica</p> <p>7.1.3 Aumentar el número de mujeres supervivientes que reciben información adecuada, de forma que puedan tomar decisiones ajustadas a sus expectativas antes, durante y después del proceso de atención integral</p> <p>7.1.4 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>7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales</p>	<p>7.2.1 Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para el abordaje de la violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales</p> <p>7.2.2 Incrementar el número de mujeres y niñas víctimas de trata de seres humanos a los que se da respuesta desde los recursos y servicios específicos que existen en la CAE</p> <p>7.2.3 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 por razón de sexo</p> <p>7.2.4 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, desde un enfoque interseccional</p> <p>7.2.5 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atender las necesidades específicas de las hijas e hijos supervivientes de la violencia contra las mujeres, desde un enfoque interseccional</p> <p>7.2.6 Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres</p> <p>7.2.9 Incrementar los recursos de empleo que se ponen a disposición de las mujeres supervivientes que así lo necesitan, de forma que aumente su inserción laboral</p> <p>7.2.10 Mejorar la respuesta del sistema de atención ante los casos de violencia sexual</p>
	<p>7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño</p>	<p>7.3.1 Incrementar los recursos públicos de forma que se contribuya a la completa y total recuperación de las supervivientes y de sus hijas e hijos, afirmando y reconociendo su diversidad y la de los impactos de la violencia en cada una de ellas</p> <p>7.3.2 Incrementar el número de acciones públicas en las que se exprese el rechazo a la violencia contra las mujeres, el respeto a las supervivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido, evitando la revictimización</p> <p>7.3.3 Explorar fórmulas para garantizar la no repetición del daño, poniendo la atención en quien lo causa, de forma que se asegure a todas las mujeres una vida libre de violencia</p> <p>7.3.4 Reconocer el derecho a la indemnización económica proporcionada, en la que se consideren todos los impactos de la violencia sobre las supervivientes</p>
<p><b>PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.</b></p>	<p>8.1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones que abordan la violencia contra las mujeres en la CAE</p>	<p>8.1.1 Alinear la normativa existente en la CAE en materia de violencia contra las mujeres con los avances y nuevos retos que suponen el abordaje integral de esta realidad</p> <p>8.1.2 Adecuación de los Acuerdos de coordinación interinstitucional vigentes a los cambios normativos, técnicos y sociales en materia de violencia contra las mujeres</p> <p>8.1.3 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>

# 3

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO

### 3.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

#### 3.1.1. BUEN GOBIERNO

A la hora de realizar un diagnóstico del actual grado de compromiso para un Buen Gobierno del Departamento de Empleo y Políticas Sociales se han analizado las siguientes cuestiones para cada programa (correlativas a la medidas para el buen gobierno contempladas en el VII Plan y a sus indicadores):

#### PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO

Se ha realizado un diagnóstico somero del actual grado de compromiso político del Departamento de Empleo y Políticas Sociales analizando las siguientes cuestiones:

##### Aspectos relevantes

- ▶ El Departamento de Empleo y Políticas Sociales actualmente cuenta con **normativa específica en materia de igualdad** en el ámbito:
  - ▶ En relación a la *violencia contra las mujeres*: el *Decreto 75/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales*, recoge en el art. 13.l) el Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, las ayudas económicas de pago único a mujeres víctimas de violencia y la gestión integrada de asesoramiento y atención a las y los profesionales que atienden a las víctimas de violencia contra las mujeres.
  - ▶ Las ayudas económicas de pago único están reguladas en la *ORDEN, de 29 de octubre de 2014, por la que se establece el procedimiento de concesión y de pago de la ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género, prevista en el art. 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*. En la anterior legislatura, se modificó la normativa con objeto de minorar el plazo de resolución de las solicitudes, revisar la cuantía de las ayudas para mujeres migrantes en situación de reagrupamiento de hijas e hijos y su aplicación a mujeres mayores de edad o menores emancipadas.

- ▶ En lo que respecta a *las personas transexuales*, el Departamento llevó a cabo el desarrollo normativo sobre la documentación administrativa de las personas transexuales, a través del *Decreto 234/2015, de 22 de diciembre*, cuyo objetivo es que las personas transexuales cuenten con documentación administrativa adecuada mientras dure el proceso de reasignación de sexo, al objeto de propiciarles una mejor integración social y así evitar situaciones de sufrimiento o discriminación.

- ▶ El cuanto al **presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad** cabe destacar que el Departamento de Empleo y Políticas Sociales no dispone de un presupuesto específico global para actuaciones en materia de igualdad, aunque en cifras económicas el gasto ejecutado en materia de igualdad, según la evaluación de resultados entre el 2014 y el 2017, es el siguiente:

Concepto	2014	2015	2016	2017
Gasto ejecutado en materia de igualdad	2.518.104€	2.033.182€	2.613.152€	2.790.627€

- ▶ Como puede observarse, se da un incremento progresivo en el gasto ejecutado en materia de igualdad.
- ▶ Los esfuerzos por evitar y paliar los efectos de la violencia contra las mujeres concentran una parte significativa del presupuesto en materia de igualdad del Departamento. La evolución del gasto para la gestión de la ayuda económica de pago a mujeres víctimas de violencia de género ha sido la siguiente:

Concepto	2014	2015	2016	2017
Ayuda económica de pago único a mujeres víctimas de violencia de género	846.036€	922.716€	987.156€	1.068.408€

- ▶ Durante el año 2017 el presupuesto asignado a estas ayudas se ha elevado a 1.100.000 € -habiéndose ejecutado 1.068.408 €- lo supone el 3,28% del total del presupuesto de la Dirección de Servicios Sociales.
- ▶ Además de los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres, existen otras actuaciones que suponen un gasto significativo en materia de igualdad. Por ejemplo, subvenciones destinadas a apoyar proyectos de intervención social en el tercer sector que tienen entre sus objetivos la intervención con mujeres víctimas de violencia, mujeres en situación de exclusión social, mujeres que ejercen la prostitución, etc.; actuaciones relacionadas con la orientación sexual e identidad de género (por ejemplo: Berdindu, Servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género o formación sobre la temática a alumnado); así como actuaciones dirigidas a promover y apoyar una conciliación corresponsable (subvenciones para la contratación de personas cuidadoras de menores, entre otras).
- ▶ Destacar que en el último ejercicio la Unidad de Igualdad ha dispuesto por primera vez de una partida presupuestaria propia de 10.000 €.
- ▶ De todos modos, se constata que, si bien existen asignaciones presupuestarias concretas para el desarrollo de actuaciones en materia de igualdad, tal y como se ha detallado anteriormente, no es posible identificar un presupuesto específico global. En cualquier caso, este presupuesto está por debajo del 1% del total del presupuesto, por lo tanto, de cara a la presente legislatura se propone ir avanzando en la identificación del presupuesto en materia de igualdad y que el mismo, se acerque de manera paulatina al 1% del total del presupuesto del Departamento.

- ▶ Con relación a la **planificación para la igualdad** del Departamento, cabe destacar que hasta la fecha se han aprobado 2 planes de legislatura y 8 planes anuales. A lo largo de los años se han ido introduciendo mejoras en las planificaciones relativas a: realización de diagnósticos previos a la planificación, participación de todas las Direcciones del Departamento en su desarrollo y seguimiento, rendición de cuentas sobre las actuaciones ejecutadas cada ejercicio e inclusión de presupuestos estimados en las planificaciones anuales.
- ▶ Por otro lado, cabe destacar que Lanbide- Servicio Vasco de Empleo- organismo autónomo del Departamento, actualmente cuenta con su propia planificación en materia de igualdad.
- ▶ Finalmente, con relación a la creación y fortalecimiento de las **unidades administrativas para la igualdad (UAI)**, cabe destacar que el Departamento de Empleo y Políticas Sociales cuenta con una Unidad Administrativa para la Igualdad contratada a jornada completa y con formación y experiencia acreditada en materia de igualdad (plaza creada el año 2008). Esta plaza se encuentra en la estructura del Departamento con la denominación “*Técnica en materia de igualdad de Mujeres y Hombres*” y está ubicada en la Dirección de Servicios, ya que las competencias en materia de igualdad se atribuyen a dicha Dirección, tal y como establece el artículo 8.f) del *Decreto 75/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales*. A lo largo de la anterior legislatura, la UAI ha elaborado 89 documentos de asesoramiento y/o apoyo metodológico para personal técnico y político del Departamento; además, ha mantenido más de 200 reuniones o sesiones de asesoramiento, coordinación y apoyo metodológico tanto con personal político y técnico del Departamento, así como con agentes de otras entidades, que han tenido como objetivo asesorar, revisar, incorporar y, en definitiva, mejorar la integración de la perspectiva de género en el quehacer del Departamento.
- ▶ Por otro lado, Lanbide- Servicio Vasco de Empleo- organismo autónomo del Departamento cuenta con su propia Unidad Administrativa de Igualdad.

## PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

### Aspectos relevantes

- ▶ El Gobierno Vasco, desde el año 2008 y elaborado conjuntamente entre la Dirección de Función Pública, Emakunde e IVAP, cuenta con un Plan de Formación en Igualdad 2008-2018, con el que se quiere ofrecer **capacitación en materia de igualdad** al personal del Gobierno Vasco. Dado que el Departamento no cuenta con un plan de formación propio, ni general ni en materia de igualdad, la principal vía de capacitación de su personal es el citado plan del IVAP.
- ▶ Según los datos de la evaluación de resultados generales, a lo largo de la legislatura, desde el Departamento se han promovido y financiado la participación en el siguiente número y tipo de cursos:

AÑO	TIPO DE FORMACIÓN	Total cursos	Total horas	Nº mujeres	Nº hombres	Total participantes
2014	Genérica	73	20.139	253	105	385
	Igualdad	4	22	18	6	24
2015	Genérica	80	8.673	70	203	273
	Igualdad	3	218			53
2016	Genérica	140	4.696	190	80	170
	Igualdad	3	180	6	4	10

- ▶ Es de reseñar que la Dirección de Servicios ha facilitado desde 2014 la asistencia a cursos de formación que ofrece el IVAP en materia de igualdad a las personas integrantes del Grupo de Trabajo Técnico en materia de igualdad del Departamento, a través del establecimiento de una medida de acción positiva consistente en no computar dicha formación como horas de formación (máximo de dos cursos por persona y año). Dicha medida de acción positiva se ha hecho extensiva a todo el personal del Departamento durante la anterior legislatura.
- ▶ Destacar además que personal del Departamento ha participado en jornadas, seminarios y similares en materia de igualdad y/o violencia contra las mujeres, incluso en algunos casos como ponentes en los mismos. Ha sido labor de la Unidad Administrativa de Igualdad la difusión de todo tipo de cursos, jornadas y similares organizadas por Emakunde u otras entidades públicas y/o privadas.
- ▶ Finalmente, mencionar que, a pesar de los datos ofrecidos, se considera que las necesidades de capacitación en materia de igualdad del personal del Departamento no son cubiertas de manera satisfactoria por la oferta existente. En este sentido, se considera recomendable disponer de un plan de formación en materia de igualdad que dé respuesta a las necesidades de formación del personal del Departamento.

### PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.

Se ha realizado un diagnóstico somero del actual grado de inclusión del enfoque de género en los procedimientos de trabajo del Departamento de Empleo y Políticas Sociales analizando las siguientes cuestiones:

#### Aspectos relevantes

- ▶ En lo que respecta a la **integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios**, señalar que, según el Informe de Seguimiento de la Actividad de los Departamentos del Gobierno Vasco de 2015, todos los departamentos, además de Emakunde, han contado con al menos, un área o unidad específica dedicada a la coordinación y/o elaboración y difusión de estadísticas y estudios.

- ▶ El Departamento de Empleo y Políticas sociales dispone de una unidad específica propia, el Órgano Estadístico del Departamento, cuyo objetivo es la coordinación, elaboración y difusión de estadísticas y estudios. Este organismo introduce sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y la recogida de datos producidas por el Departamento. Además, tiene en cuenta la desagregación por sexo en la explotación e interpretación de la información. Asimismo, el organismo realiza el cruce entre la variable sexo y otras variables constitutivas de situaciones de desigualdad múltiple (tales como la edad, la renta, el origen, la discapacidad, etc.) en la explotación e interpretación de la información realizada, siempre y cuando resulte relevante y esté dentro de los límites del diseño de los informes generales de presentación de las operaciones estadísticas.
- ▶ En lo que respecta a la elaboración de estudios e informes, si bien hasta el año 2014 los medios disponibles no permitían realizar análisis detallados en lo relativo a aspectos asociados a las diferencias de género y a otros aspectos clave, posteriormente sí se han realizado análisis de la situación de las mujeres, especialmente de colectivos de mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad, mujeres jóvenes, mujeres mayores o mujeres de rentas bajas.
- ▶ En este sentido, destacar que ha habido una evolución positiva en lo que respecta a la identificación y el análisis de la brecha de género. Al respecto, en el año 2014 se identificó y analizó, de manera puntual, la brecha de género en la interpretación de la información, mientras que a partir de 2015 se ha realizado de manera sistemática. De la misma manera se han ido incorporando indicadores de género que han permitido un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones y necesidades de mujeres y hombres.
- ▶ El *Órgano Estadístico del Departamento* ha realizado esfuerzos en incorporar, en mayor o menor medida, indicadores de género en las siguientes operaciones estadísticas:
  - ▶ Encuesta de Servicios Sociales y Acción Social (ESSEC)
  - ▶ Estudio del Gasto Público en Servicios Sociales en la CAE (GPSS)
  - ▶ Estadística de Demanda de Servicios Sociales-Encuesta de Necesidades Sociales (EDSS-ENS)
  - ▶ Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EDPS)
  - ▶ Estadísticas sobre la Encuesta de Cualificación de la Población Activa (ECPA)
- ▶ El Departamento, además, cuenta con varios *Observatorios*:
  - ▶ IKUSMIRAK, Web que aglutina los Observatorios de Asuntos Sociales de la CAE (<https://ikusmirak.eus/>): Observatorio de Infancia y Adolescencia, Observatorio de Familia y Observatorio de Servicios Sociales. Estos observatorios son estratégicos para evaluar tanto las necesidades como la evolución de las acciones propuestas en materia de servicios sociales. Los tres observatorios comparten una estructura de contenidos idéntica: un banco de datos, informes y publicaciones, un apartado sobre la actualidad y otro sobre documentación especializada sobre cada uno de los ámbitos.
  - ▶ Observatorio Vasco de Inmigración: dispone de su propia página web ([www.ikuspegi.eus](http://www.ikuspegi.eus)). Además de ser un recurso muy útil donde se recogen datos de la población inmigrante desagregados por sexo, dispone de un fondo documental donde se pueden consultar tanto documentos de elaboración propia como otros estudios sobre la temática, algunos de ellos centrados en el papel y situación de las mujeres inmigrantes en la CAE.

► Observatorio Vasco de la Juventud: también cuenta con portal propio, GAZTEAUKERA (<http://www.gazteukera.euskadi.eus/r58-2279/es>). Desde este Observatorio se está realizando un esfuerzo para garantizar datos estadísticos desagregados por sexo en todos los indicadores del Sistema de Indicadores de Juventud del Observatorio, siempre que dichos datos se hayan podido obtener de las fuentes secundarias y que el número efectivo de hombres y mujeres de las encuestas fuesen suficientes para hablar con fiabilidad de los distintos fenómenos. En este sentido, reseñar que el sistema de indicadores estadísticos online del Observatorio permite realizar consultas personalizadas en indicadores relativos a 8 áreas: población y familia, educación, trabajo, emancipación y vivienda, salud, euskera, ocio, cultura y deporte, valores y actitudes. Asimismo, destacar que la Dirección de Juventud ha actualizado los indicadores específicos del área de Violencia de Género del apartado Estadísticas con la intención de conocer la situación específica de las mujeres jóvenes en diferentes aspectos de la vida. También se han revisado y actualizado los indicadores de Juventud del apartado de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Web de Eustat. Finalmente, destacar que la Dirección de Juventud ha publicado análisis estadísticos breves sobre las diferencias entre mujeres y hombres jóvenes en distintos ámbitos y que ha incluido en todos los análisis e investigaciones realizadas la perspectiva de género mediante la consideración de las diferencias por sexo en cada una de las temáticas estudiadas.

► Con relación a la inclusión de contenidos relativos a la igualdad en **los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público** cabe señalar que, la competencia de los procesos del Gobierno Vasco corresponde a Función Pública- Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. La responsabilidad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales únicamente se circunscribe a los procesos de promoción interna, la provisión de comisiones de servicios y los puestos de libre designación.

► A lo largo de la legislatura anterior se contabilizaron 169 procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público dentro del Departamento. En el año 2014, algo más de la mitad de los procesos selectivos realizados (43 de 80) incluían una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles o categorías donde su representación fuese inferior al 40%. A partir del 2015 todos los procesos selectivos incluyeron la citada cláusula de desempate.

► Por otra parte, se organizaron 5 tribunales de acceso, provisión y promoción del empleo público y en todos ellos existió una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

► Con relación a la **incorporación de la igualdad en la comunicación** cabe destacar que, si bien el mandato legal insta a los poderes públicos a hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que se produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades, el seguimiento del grado de cumplimiento de esta medida presenta grandes desafíos, ya que es imposible realizar un seguimiento de toda la documentación generada por parte del Departamento. En este sentido, es prioritaria la revisión de los documentos que van a ser publicados en el Boletín Oficial del País Vasco para garantizar que realizan un uso inclusivo del lenguaje.

- ▶ De todos modos, destacar que todas las direcciones del Departamento han recibido información sobre cursos de capacitación sobre el uso no sexista del lenguaje y se insta a realizarlo en todos los documentos que van a ser publicados. Además, la UAI ha difundido guías y materiales sobre la temática y ha asesorado al personal que así lo ha demandado.
- ▶ Asimismo, a lo largo de la legislatura se ha trabajado para incluir en el clausulado de las contrataciones realizadas por el Departamento, la obligatoriedad de realizar un uso no sexista del lenguaje en todos los soportes documentales generados por las empresas contratadas.
- ▶ Por otro lado, señalar que el Departamento refleja en todas sus webs, las campañas de sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia hacia las mujeres a las que se ha adherido así como contenidos en diferentes fechas conmemorativas (8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres; 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres; 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia; 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTB).
- ▶ El Departamento cuenta, además de la web institucional, con otras webs sobre temáticas específicas que han sido excelentes plataformas para la difusión de contenidos en materia de igualdad. Es el caso de la web de Berdinu, Servicio público de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género (<http://www.euskadi.eus/web01-a1berdin/es/>) y de Zeuk Esan, teléfono de ayuda a la infancia y la adolescencia (<http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/telefono-ayuda-infancia-adolescencia/inicio/>).
- ▶ Asimismo, durante 2016 se creó, en colaboración con diversas asociaciones, un Centro de Documentación Virtual del Movimiento LGTBI Vasco (<http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-applgtb/es/aa38aLGTBWar/index>)
- ▶ Finalmente, destacar que también se creó un apartado en la web departamental del Servicio Especializado en la atención a mujeres víctimas de violencia de género, donde se puede obtener información y contactos del Servicio Especializado de Información y Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia de Género 24 horas (SATEVI- 900840111), las ayudas económicas de pago único para mujeres víctimas de violencia de género y la gestión integrada de recursos y servicios y desde donde además se puede acceder a todas las guías y publicaciones del servicio (<http://www.euskadi.eus/informacion/servicio-a-mujeres-victimas-de-la-violencia-de-genero/web01-a2gizar/es/>).

- ▶ Con relación a la **integración del principio de igualdad en la normativa** en la última legislatura se han realizado 11 informes previos del impacto en función del género sobre las disposiciones de carácter general tramitadas por el Departamento. Destacar que, la elaboración de estos informes, es un procedimiento totalmente integrado en los expedientes de elaboración de normativa del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por lo que todas aquellas normas en las que la realización del informe previo de impacto en función del género era obligatoria ha sido realizado.
- ▶ En lo que respecta a la tipología de medidas para la igualdad que se han incorporado en dichas normas destacar que se han incluido medidas para la incorporación de la perspectiva de género, medidas para la promoción de la participación y la representación equilibrada de mujeres y hombres, medidas de acción positiva, medidas específicas para mujeres que sufren discriminación múltiple, así como la promoción de un uso no sexista del lenguaje en las propias normas.

- ▶ En general, se observa que lo más común es incorporar en la normativa aquellas medidas previstas en la Ley de Igualdad, aunque en algunas normas de calado aprobadas en la legislatura han incluido articulado con referencias explícitas a la igualdad (objetivos específicos y/o medidas de acción positiva). Por ejemplo, la norma que regula las ayudas de pago único a víctimas de violencia de género o las órdenes de ayuda a la cofinanciación de fondos estructurales europeos.
  - ▶ Desde el año 2014, la Unidad Administrativa de Igualdad ha asesorado y apoyado a las diferentes direcciones en el proceso de elaboración de los informes siempre que haya sido requerida para ello.
  - ▶ Además, desde el año 2010 el Departamento colabora en la elaboración del informe de evaluación previa del impacto en función del género de los presupuestos anuales del Gobierno Vasco, aportando información al Departamento de Hacienda y Economía sobre la situación de mujeres y hombres en el Departamento, así como en su ámbito de intervención y sobre las actuaciones que en materia de igualdad se incluían en sus programas presupuestarios. A partir del año 2017 se produce un salto cualitativo en el proceso de elaboración del informe, momento en el que el Consejo de Gobierno aprueba las Directrices Económicas y Normas Técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales. A partir de ese momento se exige a los Departamentos del Gobierno Vasco la cumplimentación de un formulario de análisis de los programas presupuestarios desde la perspectiva de género. El Departamento, durante ese ejercicio participó en la primera formación organizada sobre la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos del Gobierno Vasco. Tanto la Unidad Administrativa de Igualdad, así como el responsable de los presupuestos de la Dirección de Servicios participaron en dicha capacitación. En la última edición han participado dos técnicas de la Dirección de Empleo y Políticas Sociales y el responsable de la Dirección de Juventud.
- 
- ▶ Con relación a **la integración de la perspectiva de género en los presupuestos** cabe destacar que en el último ejercicio del año 2018 se ha llevado a cabo el análisis sobre la valoración previa del impacto en función del género de los 8 programas presupuestarios del Departamento. De este análisis se determina que 6 de los programas de este Departamento analizados tenían una relevancia alta en cuanto al género: 3111 Estructura y apoyo; 3112 Inmigración; 3123 Servicios Sociales; 3124 Política Familiar y Comunitaria; 3211 Empleo y 3222 Juventud.
  - ▶ En el informe de evaluación de impacto en función del género de la Ley de Presupuestos, el Departamento de Hacienda y Economía destacaba respecto al Departamento de Empleo y Políticas Sociales:
    - ▶ El grado de profundización en el análisis de los programas presupuestarios.
    - ▶ Todos los programas se consideraron de relevancia alta.
    - ▶ En todos los casos se analizaron los mandatos de igualdad, su engarce con el programa presupuestario y el grado de cumplimiento de los mismos.
    - ▶ Se ha iniciado un proceso gradual de análisis de algunos objetivos de relevancia media o alta en cada programa presupuestario.
  - ▶ Finalmente, destacar que para seguir profundizando y mejorando el análisis de los programas presupuestarios se considera imprescindible continuar con la capacitación del personal que participa en la elaboración de los presupuestos y conformar grupos de trabajo de manera gradual con las distintas direcciones.

- ▶ Con relación a la **incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales** del Departamento cabe señalar que, de manera general, los planes incluyen datos desagregados por sexo, así como algunos indicadores de género en sus evaluaciones. Así y todo, no cuentan de manera sistemática con personas con conocimientos en materia de igualdad en su elaboración y, además, incluyen objetivos en materia de igualdad de manera desigual. De todos modos, se constata que el número de planes y programas sectoriales elaborados y aprobados que tienen en cuenta, en diferentes grados, la cuestión de género va en aumento.
- ▶ La UAI ha prestado cierto asesoramiento sobre la inclusión de la perspectiva de género en algunos procesos de elaboración de planes o programas sectoriales. En concreto, durante el año 2017 la UAI ha realizado informes de asesoramiento al *IV Plan Joven- Gazte Plana 2020* y a la *Estrategia Vasca del Voluntariado 2017-2020*.
- ▶ Durante esta legislatura se percibe como prioritario integrar la perspectiva de género en aquellas planificaciones estratégicas establecidas en el Programa de Gobierno: **Plan Estratégico de Empleo 2017-2020** y **Plan Estratégico de Servicios Sociales 2020**. Ambas estrategias consideran la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de sus actuaciones.

- ▶ Con relación a la **inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios** cabe destacar que en la anterior legislatura se ha realizado un esfuerzo importante para avanzar en la inclusión de criterios para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el Departamento de Empleo y Políticas Sociales.
- ▶ **Contratos:** en lo que respecta a la contratación, desde el año 2014 se han realizado un total de 116 contratos de los cuales 99 han incluido criterios de igualdad. Tal y como se observa en la siguiente tabla, la mayoría de criterios se han incluido en las condiciones especiales de ejecución:

Ámbitos en los que se introduce el criterio de igualdad	2014	2015	2016
Especificaciones técnicas	5		
Solvencia técnica y profesional	1		
Definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada	24	43	26
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>43</b>	<b>26</b>

- ▶ **Convenios:** En lo que respecta a los convenios, a lo largo de la legislatura el Departamento de Empleo y Políticas Sociales ha realizado un total de 9 convenios, de los cuales solamente 1 ha incluido cláusulas de igualdad. De todos modos, destacar los dos convenios de colaboración que durante la pasada legislatura se firmaron con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. El primero de ellos se firmó entre Emakunde y Osalan, organismo autónomo dependiente del Departamento en la anterior legislatura, cuyo objeto era encuadrar y coordinar las actuaciones de ambas instituciones en acciones de formación, información, divulgación y asesoramiento en materia de salud laboral desde la perspectiva de género. El segundo convenio que el Departamento firmó el año 2016, se realizó entre Emakunde y la Administración General de la CAE para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y prevenir o eliminar situaciones de discriminación por razón de sexo en las empresas de la CAE. Ambos convenios han dejado de ser competencia del Departamento.

► **Subvenciones:** Los criterios de igualdad de mujeres y hombres en la concesión de subvenciones han pretendido integrar la perspectiva de género mediante la exigencia de la paridad en los procesos decisorios y/o en las personas beneficiarias de la subvención, ya sea mediante la promoción de la presencia de las mujeres en los ámbitos donde estén infrarrepresentadas, mediante la inclusión de la perspectiva de género en los criterios de valoración de las propuestas; y/o mediante la consideración de la trayectoria o experiencia en igualdad de mujeres y hombres de las personas o entidades solicitantes. En lo que respecta al Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en el 2014 se concedieron 78 subvenciones de las cuales 4 incorporaron criterios de igualdad de mujeres y hombres; en el 2015 se otorgaron 96 subvenciones de las cuales 7 lo hicieron; y, en el año 2016, se otorgaron 110 subvenciones de las cuales lo hicieron otras 6.

Ámbitos en los que se introduce el criterio de igualdad	2014	2015	2016
En el objeto de la subvención			1
En los procesos de valoración y/o adjudicación			4
En los requisitos para el acceso a las subvenciones		2	2
En los criterios de valoración del proyecto	2	3	
Otros	2	2	
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

► De cara a la presente legislatura se considera necesario incrementar el número de cláusulas para la igualdad introducidas en los contratos, subvenciones y convenios, así como desarrollar actuaciones para posibilitar el seguimiento y verificación del impacto de las cláusulas de igualdad en dichos contratos, subvenciones y convenios.

## PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

Se ha realizado un diagnóstico somero de los procesos de coordinación y colaboración del Departamento de Empleo y Políticas Sociales para la implantación de políticas de igualdad analizando las siguientes cuestiones:

### Aspectos relevantes

► Con relación al **fortalecimiento de la coordinación y la colaboración para la igualdad** cabe señalar que el Departamento participa, en la XI Legislatura, en las siguientes estructuras de coordinación interinstitucional política y técnica de igualdad:

ESTRUCTURA	CARGO/PUESTO
Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres	Viceconsejera de Políticas Sociales
Grupo Técnico Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres	Unidad Administrativa de Igualdad- Dirección de Servicios

Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres	Viceconsejera de Políticas Sociales Viceconsejero de Empleo y Juventud
Grupo Técnico Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres	Unidad Administrativa de Igualdad- Dirección de Servicios
Comisión para el Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual	Viceconsejera de Políticas Sociales Viceconsejero de Empleo y Juventud
Grupo técnico del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual	Personal técnico de la Dirección de Servicios Sociales
Consejo de Dirección de Emakunde	Viceconsejera de Políticas Sociales

► Por otro lado, la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento ha participado en diversos grupos de trabajo: en el marco del Grupo Técnico Interinstitucional, ha participado en el Grupo de trabajo sobre la inclusión de cláusulas de igualdad en subvenciones, contratos y convenios y en el Grupo Técnico sobre la implantación de la evaluación de impacto en función del género en otras administraciones. En esta legislatura se han creado otros dos Grupos Técnicos de Trabajo, unos sobre buenas prácticas en materia de igualdad y otro sobre el establecimiento de estándares mínimos de calidad de las políticas de igualdad y mejora de la coordinación interinstitucional. Asimismo, la Unidad Administrativa de Igualdad ha participado en el Grupo Técnico de Fondos Estructurales Europeos del País Vasco e Igualdad.

► Finalmente, destacar que el Departamento cuenta con un Grupo Técnico Departamental (GTD), coordinado por la Unidad Administrativa de Igualdad y en el que participa personal técnico de cada una de las direcciones que componen el Departamento y cuyo objetivo es la coordinación de las acciones que en materia de igualdad deben desarrollar las direcciones del Departamento y el apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad, tales como, la planificación, ejecución, evaluación y comunicación.

## PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.

Se ha realizado un diagnóstico somero de los procesos de participación e incidencia de mujeres y hombres en los órganos directivos y los espacios participativos del Departamento de Empleo y Políticas Sociales analizando las siguientes cuestiones:

## Aspectos relevantes

▶ Con relación a **promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos pluripersonales** cabe destacar que, tal y como se establece en el art. 4.3 del Decreto 75/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento existe un Consejo de Dirección presidido por la Consejera, con la función de asistirle en la planificación y coordinación de la política general del Departamento. Tal y como recoge el citado Decreto, este Consejo estará formado por el Director de Gabinete y Comunicación, el Director de Servicios y los Viceconsejeros o Vicenconsejeras y aquellas personas que determine la Consejera en función de los asuntos a tratar. Actualmente este Consejo de Dirección está formado por 2 mujeres y 3 hombres.

▶ Con relación a la incorporación de la perspectiva **de género en los espacios de participación y consulta** señalar que el Departamento cuenta con los siguientes órganos adscritos o vinculados al mismo:

- Junta Rectora del Plan Joven de la Comunidad Autónoma de Vasca
- Órgano Interinstitucional de Servicios Sociales
- Consejo Vasco de Servicios Sociales
- Observatorio Vasco de Servicios Sociales
- Consejo Asesor de Mediación Familiar
- Comisión Técnica de Adopción Internacional
- Consejo Vasco del Voluntariado
- Consejo para la Promoción Integral y la Participación Social del Pueblo Gitano
- Comisión Permanente Sectorial de Atención a la Infancia y a la Adolescencia
- Observatorio de Infancia y Adolescencia
- Observatorio Vasco de las Familias
- Foro para la Integración y la Participación Social de las Ciudadanas y los Ciudadanos Inmigrantes del País Vasco
- Consejo Vasco de Familia
- Consejo Vasco para la Inclusión Social
- Comisión Interinstitucional para la Inclusión Social
- Comisión Interdepartamental para la Inclusión Social
- Mesa de Diálogo Civil de Euskadi
- Consejo Interinstitucional de Atención Temprana
- Comisión Técnica Interinstitucional de Atención Temprana

▶ Aunque no se incluye entre sus funciones y objetivos el de impulsar la igualdad de mujeres y hombres de manera específica, varios órganos cuentan con Emakunde entre sus participantes, lo que asegura que la perspectiva de género y la igualdad se tengan en cuenta en sus actuaciones.

- ▶ Finalmente, destacar que la Comisión de Mujeres Gitanas de Euskadi, es uno de los órganos consultivos dependientes del Departamento. Su misión es la de promover una transformación a través de la visibilización y valoración de las mujeres gitanas y sus saberes, generando acciones y proyectos para su empoderamiento sin olvidarse de su cultura y generando cambios positivos en el pueblo gitano. Por lo tanto, esta Comisión actúa como órgano de participación ciudadana específicamente dedicado a la igualdad.

### 3.1.2. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

#### SUBAMBITO DE EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL

##### ASPECTOS RELEVANTES

» En lo que respecta al **ámbito del empleo**, según datos publicados en el informe **Cifras de Mujeres y Hombres en la CAE de 2017**, la **tasa de actividad** de las mujeres correspondiente al año 2016 se sitúa en el 52%. Si bien en los tres últimos años esta tasa no ha variado demasiado (fue idéntica en el año 2014 e incluso el año 2015 era 0,2% más elevada) se observa una evolución positiva iniciada décadas atrás cuando la actividad laboral de las mujeres era minoritaria (38,5% en el año 1991). Pese a este incremento, la tasa de actividad de las mujeres se sitúa todavía a más de 10 puntos porcentuales de distancia respecto a la tasa de actividad de los hombres (52,0% frente al 62,2%). La tasa de actividad de las mujeres, así como la de los hombres, aumenta entre quienes tienen hijos e hijas a cargo y se eleva notablemente tanto entre las mujeres como entre los hombres cuando se tiene más de una hija o hijo. En este caso, la tasa de actividad de las mujeres supera el 75% (77,1% respecto al 88,1% de los hombres).

» Otro indicador básico del mercado laboral es la **tasa de ocupación** ya que nos muestra la proporción de la población en edad laboral que tiene un trabajo. Según datos del mismo informe, en el año 2016 la tasa de ocupación de las mujeres alcanzó su máximo nivel en el período analizado, llegando al 45%, pese a lo cual se mantiene aún 8,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de ocupación de los hombres. Este diferencial es el resultado tanto del incremento de la tasa de ocupación de las mujeres (casi 18 puntos desde 1990), como de la reducción de la ocupación de los hombres (-7 puntos en los últimos 26 años). Al igual que ocurre con las tasas de actividad, mujeres y hombres con hijas e hijos a cargo presentan tasas de ocupación más elevadas que quienes no tienen descendencia. Las mujeres con 2 o más hijos e hijas a cargo alcanzan una tasa de ocupación del 68,3%, frente al 35,1% de las que no. En el caso de los hombres, la tasa de ocupación pasa de un 81,1% al 43,6% en el caso de los hombres que no tienen hijos e hijas a cargo.

» La **tasa de desempleo** constituye, junto con la actividad y la ocupación, uno de los tres principales indicadores que permiten analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral. Esta tasa muestra el porcentaje de personas en disposición de trabajar que carecen de empleo en relación con el conjunto de personas activas. En el año 2016, la tasa de paro de las mujeres en la CAE se ha situado en 13,6%, lo que ha supuesto un descenso (del

1,5%) respecto al año anterior. Un análisis evolutivo de la tasa de paro de las mujeres muestra que ésta alcanzó su máximo a principios de los años 90, posteriormente se redujo hasta el año 2007, volviendo a crecer con la crisis, pero sin llegar a alcanzar cifras anteriores. En relación con la duración del desempleo cabe destacar que en 2016 ha bajado un punto el paro de larga duración de las mujeres de la CAE, reduciéndose a 2 décimas la diferencia, en este caso positiva, respecto a la tasa de los hombres. Pese a ello, el paro de larga duración afecta a más del doble de mujeres en la CAE que en la media de los países europeos.

» El **sector o actividad económica** en el que se ocupan las personas tiene una importancia notable, ya que a él van frecuentemente asociadas cuestiones básicas de género relacionadas con las condiciones laborales (y con las posibilidades de desarrollo profesional en el futuro). El análisis de los sectores económicos donde se emplean las mujeres y los hombres, por lo tanto, muestra una notable **segregación del mercado laboral**, que mantiene sectores tradicionalmente considerados “masculinos” (construcción, industria, sector primario...) y, sectores en los que la mayoría de la población ocupada son mujeres (sector servicios, en el que se concentra el 89% del empleo de las mujeres de la CAE). Un análisis evolutivo de la presencia de las mujeres en los diferentes sectores de actividad muestra en el 2016 ligeras modificaciones respecto al año precedente que, si bien no pueden tomarse como tendencias claras, apuntan a una consolidación del peso relativo de las mujeres en los servicios, y a un retroceso igualmente ligero de su peso en el resto de los sectores (a pesar de la concentración de las mujeres en el sector servicios, el porcentaje de mujeres ocupadas en sectores masculinizados, como el de la industria o la construcción, ha crecido de manera importante desde el año 1995, según datos recogidos en el Informe).

» En cuanto a las **ramas de actividad**, cabe destacar que la rama de actividad en la que más mujeres se emplean en la CAE, según datos del 2016, es la “*Administración Pública y defensa...actividades sanitarias y de servicios sociales*”, rama de actividad en la que trabajan 145.000 mujeres (un tercio del total). Le sigue la rama de *Comercio y hostelería* que emplea a 103.900 mujeres. Si en el primer caso la presencia relativa de las mujeres es muy elevada (70,6%), en el ámbito comercial y hostelero el peso relativo de mujeres y hombres se encuentra más equilibrado (46,7%). Destacar que la rama de actividad que aglutina a la actividad de *Hogares como empleadores domésticos* resulta la que mayor predominio de mujeres presenta en el empleo total de la actividad (77,8%).

» En cuanto al **tipo de jornada laboral** que desempeñan las mujeres contratadas, destacar que las mujeres conforman el 75,7% del total de la población ocupada con jornada parcial (frente al 24,3% de los hombres) y el 40,7% de las personas ocupadas en jornada completa (frente al 59,3% de los hombres).

» Nos referimos a la **brecha salarial** para aludir a la distancia en la retribución media de mujeres y hombres. La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Esta brecha salarial tiene una incidencia directa en las cotizaciones a la Seguridad Social y en la posterior percepción de las pensiones y está estrechamente vinculada con una menor autonomía económica de las mujeres y mayores índices de pobreza. Según el informe realizado por Emakunde en marzo del 2018 “*La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi*”, de los datos obtenidos del análisis de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 se destaca que, si bien la ganancia media anual por persona trabajadora de la CAE en el año 2015 fue de 27.571,31 euros, por sexo, la ganancia media anual para los hombres fue de 31.089

euros y de 23.537 euros para las mujeres. Por tanto, en la CAE existe una brecha salarial de 24,3% (7.552 euros). Si analizamos esa brecha por sectores de actividad, observamos que la mayor brecha salarial se localiza en el sector servicios (23%), sector que mayor número de mujeres emplea, mientras que el sector de la construcción muestra la menor brecha salarial (5%).

» Son múltiples los **factores** causantes de la brecha salarial:

- Por un lado, la inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres. Esta inferior valoración se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación. Además, no se recibe el mismo salario por trabajo de igual valor, debido a los criterios de valoración utilizados y a los complementos salariales que de ello se derivan.
- Por otro lado, la segregación laboral. Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo están marcadas por las relaciones de género y por los estereotipos y las falsas creencias de género: incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, concentración sesgada de mujeres y hombres en distintos sectores y ocupaciones, menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, trabajos a tiempo parcial y discontinuos, creencias estereotipadas sobre las prioridades de las mujeres, sobre el salario de las mujeres como complementario, sobre las capacidades “naturales” de las mujeres y de los hombres, etc.
- La falta de corresponsabilidad de los hombres, las empresas y las instituciones en el cuidado. La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no supuso un aumento de la corresponsabilidad sobre el cuidado, sino que siguió recayendo principalmente en las mujeres. Por tanto, la incorporación laboral de las mujeres se hizo con una renuncia obligatoria a condiciones y promociones salariales.
- La cultura del trabajo y la cultura empresarial vigentes exigen en muchas ocasiones una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida. La retribución y la promoción profesional están asociadas a dicha dedicación plena, incompatible con los cuidados necesarios para el mantenimiento de la vida que se han hecho recaer en las mujeres.
- Una tendencia emergente entre las personas jóvenes (mujeres y, a la que cada vez se suman más hombres), es la que asocia la riqueza al tiempo para disponer de un espacio personal y privado, y no a un mayor salario. En este sentido, se da una renuncia voluntaria a mayores responsabilidades y a mayores retribuciones.
- Por último, parte de las diferencias salariales entre mujeres y hombres se pueden explicar por factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.), pero todos ellos muy influidos por las desigualdades estructurales anteriormente señaladas.

» Por lo tanto, la brecha salarial responde a causas variadas y complejas y su disminución y/o eliminación requerirá de un enfoque a distintos niveles. El Departamento de Empleo y Políticas Sociales jugará un papel relevante en hacer frente a esta desigualdad y en avanzar en la consecución de una igualdad salarial.

» En lo que respecta al **ámbito de la Inclusión Social**, según el Informe diagnóstico previo a la elaboración del *IV Plan Vasco de Inclusión* elaborado por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, el género sigue siendo un factor decisivo en los procesos de empobrecimiento y exclusión, con una posición comparativamente peor de las mujeres en la práctica totalidad de los indicadores disponibles (salvo en aquellos relacionados con la exclusión social extrema).

» Si bien debido a la propia construcción de los indicadores de pobreza (que contemplan al conjunto de miembros de la familia), las tasas de pobreza son similares entre la población femenina y masculina, la brecha de género en lo que se refiere a las situaciones de pobreza se observa con claridad al comparar las tasas de pobreza en función de la persona de referencia del hogar: 11% en el caso de las mujeres y 5,4% en el caso de los hombres. Aunque las tasas de pobreza han crecido algo más entre los hombres que entre las mujeres, el diferencial apenas se ha modificado desde el año 2008. Resulta además particularmente significativo el hecho de que, en el año 2016, el 45% de las personas en situación de pobreza residen en hogares encabezados por mujeres frente al 28% de 2008.

» Se mantienen además diferencias muy importantes en las condiciones de hombres y mujeres en lo que se refiere a los aspectos relacionados con el mercado de trabajo (mayores tasas de paro femenino, mayores diferencias retributivas, peores condiciones laborales para las mujeres, etc.). Todo ello se traduce, como antes se ha señalado, no sólo en tasas de pobreza más elevadas, sino en tasas de demanda de prestaciones económicas contra la pobreza (tales como la RGI), sensiblemente más elevadas.

» La situación comparativamente menos favorecida de las mujeres se asocia a la particularmente desfavorecida situación de las familias monoparentales, mayoritariamente encabezadas por mujeres. En 2016, la tasa de pobreza de mantenimiento de estas familias es del 13,8%, casi dos veces superior a la del conjunto de la población. De hecho, las personas encuadradas en familias monoparentales representan el 25% de todas las personas en situación de pobreza de mantenimiento en la CAPV y el 15% de los expedientes activos de la RGI.

» En todo caso, al analizar la prevalencia y el impacto de las situaciones de exclusión social desde el punto de vista de género, diversos estudios determinan que se da una menor incidencia de las situaciones de exclusión social extrema de las mujeres, debido a las estrategias preventivas a las que en ocasiones pueden recurrir las mujeres. Estas estrategias implican a menudo, sin embargo, una merma de la autonomía y la calidad de vida de las mujeres que recurren a ellas y contribuyen, además, a invisibilizar su situación y necesidades. Los mismos estudios han puesto de manifiesto también la inadecuación de los servicios prestados a las mujeres en situación de exclusión social extrema, ya que estos no toman en consideración, por regla general, las necesidades específicas de las mujeres.

## SUBAMBITO DE JUVENTUD

### ASPECTOS RELEVANTES

» Según datos del **Diagnóstico de la situación de la juventud de Euskadi 2017**, realizado por el Observatorio Vasco de la Juventud, a 1 de enero del año 2016 la población de Euskadi ascendía a 2.171.886 personas de las cuales 283.517 eran personas de 15 a 29 años: 50,9% hombres (144.480) y 49,1% mujeres (139.037).

» Para algo más de la mitad de la juventud entre 16 y 29 años, el estudio es la ocupación principal, si bien a partir de los 25 años decae de forma pronunciada pasando a ser la ocupación principal del 18,4%. En cuanto a la tasa de actividad, en 2016 sólo la mitad de la juventud de 16 a 29 años (49,1%) forma parte de la población activa. La diferencia entre las tasas de hombres (49,5%) y mujeres (48,6%) es mínima. Entre los 30 y los 34 años, la situación varía sustancialmente y nos encontramos con que la mayoría de las personas de este grupo forman parte de la población activa. En 2016 la tasa de actividad de este colectivo es del 92,1%, algo mayor entre los hombres (94,3%) que entre las mujeres (89,9%). En lo que respecta a las tasas de paro, destacar que desde 2007 las mujeres jóvenes presentan tasas de paro inferiores a las de los hombres (21,9% y 25,5% respectivamente en 2016). La incorporación al mercado laboral de una generación en la que las mujeres tienen mayor nivel educativo que los hombres puede ser una de las razones de esta diferencia con la población de más edad en la que el paro es superior entre las mujeres. De todos modos, señalar que en lo que respecta al tipo de jornada laboral, el 37,5% de las jóvenes ocupadas trabaja a tiempo parcial frente al 24% de los hombres. En lo que respecta a los salarios, también entre la juventud encontramos desigualdad salarial, ya que las mujeres jóvenes, de media, cobran menos que los hombres (867 euros frente a 1125 euros), diferencias que persisten teniendo en cuenta únicamente a quienes trabajan a jornada completa.

» Por otro lado, señalar que la edad media de emancipación de la población vasca se sitúa en los 30 años y que las mujeres se emancipan, de media, dos años antes que los hombres; ellas a los 28,8 años y ellos a los 30,8. Los principales obstáculos para la emancipación de la juventud están vinculados a problemas asociados con la falta de un empleo adecuado o con las precarias condiciones de trabajo.

» En lo que respecta a la **violencia contra las mujeres jóvenes**, según el diagnóstico citado se confirma que, en Euskadi en 2015, de cada 1000 mujeres de 15 a 29 años, 7 han interpuesto una denuncia por violencia de género. En la mayoría de los casos se trata de violencia ejercida por la pareja o expareja (5,4 de cada 1000 mujeres denunciadas han interpuesto denuncia por este motivo, mientras que otro 1,2 por 1000 corresponde a violencia ejercida en el ámbito intrafamiliar y, el 0,8% por 1000 restante corresponde a delitos contra la libertad sexual).

» La tasa de violencia contra las mujeres es mayor en el colectivo de mujeres de 15 a 29 años (7,3 por 1000) que entre las mujeres de 30 años y más (3,5 de 1000) en 2015. Las tasas correspondientes a las mujeres jóvenes son más altas que las de las mujeres mayores de 29 años. Este dato no quiere decir necesariamente que las mujeres jóvenes sufran mayor violencia de género, sino que denuncian en mayor medida estas situaciones.

» El diagnóstico revela además que a una de cada tres mujeres de 15 a 29 años le da miedo andar sola por la noche por su pueblo o barrio. Tradicionalmente se ha considerado que la percepción de la seguridad urbana era

homogénea en el conjunto de la ciudadanía. Sin embargo, en las últimas décadas se ha puesto de manifiesto que existe una vivencia muy diferenciada de mujeres y hombres ante las múltiples caras de la violencia urbana (agresiones sexuales, verbales, robos, intimidaciones...). Esto se traduce en que al 34,2% de las mujeres jóvenes les da miedo caminar solas por la noche por el pueblo o barrio en el que viven, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es del 3,9%.

» En lo que respecta a la corresponsabilidad, se constata que las desigualdades entre mujeres y hombres también se manifiestan en el reparto de las tareas domésticas. En 2013 las mujeres de 16 a 29 años decían dedicar 16 minutos más que los hombres a realizar tareas domésticas. Esta diferencia o brecha de género, es la correspondiente a todas las personas jóvenes de esa edad, independientemente de su situación de convivencia. Si centramos la atención en quienes viven en pareja, las respuestas muestran diferencias notables en función del sexo. En 2016, el 22,2% de las mujeres menores de 30 años que viven en pareja decían ser ellas quienes realizaban la mayoría o totalidad de las tareas del hogar (5,2% en el caso de los hombres), otro 59,4% decía hacerlas a medias (el 67,3% en el caso de los hombres) y, apenas un 3,2% argumentaba que es la pareja quien realizaba la mayoría de estas labores (el 17,2% de los hombres reconocía que su pareja asume la mayoría de las tareas). Si bien se constata que en los últimos años está creciendo la corresponsabilidad, todavía son las mujeres las que soportan mayor peso que ellos en las tareas domésticas.

## SUBAMBITO DE SERVICIOS SOCIALES

### ASPECTOS RELEVANTES

» En lo que se refiere a la **violencia contra las mujeres**, según datos del Informe Cifras de Mujeres y Hombres en la CAE de 2017, en el año 2016 se produjeron 4.693 victimizaciones, entendiendo las victimizaciones como las ocasiones en las que las mujeres han sido objeto de un ilícito penal (amenazas, lesiones, etc.) durante un largo periodo de tiempo. Esta cifra supone una ligera reducción del 7,9% en comparación con los datos registrados por la Ertzaintza en 2015. Se observa que las victimizaciones contra las mujeres, en casi ocho de cada diez ocasiones (76,7%) han sido por parte de la actual pareja o de la expareja de la víctima. La violencia intrafamiliar se encuentra en el segundo puesto, produciéndose por parte de algún hombre de la familia (por parte del padre, hijo o algún otro familiar) en el 18,3% de los casos. En el 5% de los casos restantes, se trataron de casos contra la libertad sexual de las mujeres. Al realizar una comparativa con el año 2015, cabe destacar que los casos de violencia por parte de la pareja o expareja han aumentado alrededor de un punto porcentual (75,4% en 2015 frente al 76,7% en 2016), mientras que los casos de violencia intrafamiliar han descendido alrededor de un punto (19,5% en 2015 frente al 18,3% en 2016). Teniendo en cuenta una perspectiva evolutiva, la violencia contra las mujeres ha ido aumentando desde el año 2002, llegando al punto máximo de 5.124 victimizaciones de violencia en el año 2014. Sin embargo, en el año 2016 se observa un leve descenso en comparación al año anterior, dado que se han registrado 404 victimizaciones menos.

» Analizando los datos desagregados por grupos de edades y correspondientes al año 2016, se observa que entre las mujeres menores de edad (hasta los 18 años), la violencia intrafamiliar ha sido predominante, aunque el 32,0% de las víctimas de 14 y 17 años, ha sufrido violencia por parte de la pareja o expareja. A su vez, en el grupo de mujeres entre los 18 y 64 años se constata el predominio claro de violencia ejercida por sus actuales parejas o

exparejas. En cuanto al grupo de mujeres con edades superiores a los 65 años nuevamente la violencia intrafamiliar adquiere mayor presencia.

» Por lo que respecta a la edad de los agresores, el segmento principal se sitúa entre los 21 y los 50 años (en el que se concentran casi el 77% de los casos). Aunque en una proporción inferior, es preocupante conocer que el 4,2% de las agresiones fueron ejercidas por jóvenes varones de entre 18 y 20 años y que los menores de edad suponen el 2,8% de los agresores. Por último, el grupo de agresores de más de 65 años representa el 2,9% del total. Al analizar el vínculo afectivo que tenían las mujeres víctimas con el agresor, hay que destacar que en el 35,4% de los casos el agresor ha sido el ex compañero sentimental, seguido del actual compañero o pareja (28,9% de los casos). Además, en el 19,9% de las ocasiones la agresión la ha realizado el actual cónyuge (y en el 13,3% de los casos, el ex cónyuge). En menor medida se encuentran las victimizaciones en relaciones de noviazgo (incluyendo actual novio y exnovio) que representan alrededor del 2,8% de los casos.

» La manifestación más radical y dramática de esta violencia es la que genera víctimas mortales. Desde el año 2002 hasta finales del año 2016 un total de 40 mujeres han sido asesinadas en la CAE. El 22,5% de las mujeres asesinadas desde 2002 tenía menos de 30 años, el 45,0% contaba con edades comprendidas entre los 21 y los 50 años, y casi un tercio del total contaba con más de 51 años (32,5%).

» Con la entrada en vigor del *Decreto 34/2013, de 2 de diciembre, del Lehendakari, de segunda modificación del Decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos*, se incorporó a la Dirección de Servicios Sociales la gestión de la ayuda económica de pago único a mujeres víctimas de violencia de género. El número de mujeres beneficiarias de la ayuda ha sido la siguiente:

AÑO	MUJERES BENEFICIARIAS
2013	162
2014	153
2015	150
2016	143

» Con respecto al Servicio de Información y Atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI) destacar que durante el año 2017 se han recibido un total de 2.845 demandas de atención, de las cuales 2.511 han sido pertinentes. El 66,5% de las personas atendidas durante el año 2017 han sido las propias mujeres en situación de violencia, suponiendo un 72,8% de las atenciones realizadas. En el marco de la intervención realizada desde el servicio, además de la atención directa a las propias víctimas, se realiza una labor de apoyo en el abordaje de las situaciones de violencia hacia las mujeres dirigido a personas allegadas, así como a profesionales, bien en relación con un caso concreto o sin relación directa con las víctimas, pero con demanda de información sobre este ámbito.

» En lo que respecta a **las personas sin hogar en Euskadi**, según datos del informe “*Estrategia Vasca para personas sin hogar*”, elaborado por el Gobierno Vasco junto con la colaboración de las diputaciones forales y algunos ayuntamientos, se constata que, desde el punto de vista del género, existen diferencias significativas entre hombres y mujeres sin hogar a la hora de explicar los factores o causas de su situación. Los hombres, refieren en mayor medida que las mujeres factores de tipo estructural, relacionados fundamentalmente con problemas laborales, económicos o vinculados a la falta de papeles, mientras que entre las mujeres resulta especialmente elevada la mención de factores relacionales vinculados a la existencia de problemas familiares y/o de ruptura de pareja, entre los que se encuentran también las situaciones específicas de violencia machista.

» En este sentido, se considera indispensable una consideración más estructural de la perspectiva de género en los servicios y centros para la inclusión social, apostando por una individualización de las intervenciones que promuevan un enfoque basado en las necesidades, expectativas, capacidades y preferencias de cada persona atendida. Del mismo modo, la apuesta por una concepción multidimensional de la inclusión implica hablar de interseccionalidad, es decir, de cómo las diversas discriminaciones y opresiones que padece una persona interactúan de manera simultánea, configurando su identidad. La perspectiva de género, se deberá aplicar en destacar las desigualdades en función del sexo que se dan en las circunstancias de exclusión, en las causas que han derivado en esos procesos de exclusión y, en el diseño de las actuaciones de inclusión y de acompañamiento. En este sentido, la Estrategia Vasca para Personas sin Hogar promoverá la construcción de un modelo de atención que rediseñe los procesos y estructuras de trabajo, de forma que se tengan en cuenta las diferentes necesidades, deseos, expectativas, condicionantes y preferencias de las mujeres usuarias de los servicios, y, la evaluación de todas las actuaciones desde la perspectiva de género, entendida como el estudio de las diferencias y desigualdades en los contextos vitales de las mujeres y de los hombres.

» En lo que respecta a **la población**, según datos aportados para Euskadi por el INE y, recogidos en la “*Estrategia Vasca de Envejecimiento Activo 2015-2020*”, se prevé que para el año 2029, el 29% del total de la población habrá superado los 65 años y el número de personas de 55 y más años rondará el millón de personas, siendo casi la mitad de la población vasca. Asimismo, para ese año está previsto que en Euskadi se contabilicen más de 3.000 personas de 100 y más años, con predominio del sexo femenino. El número de mujeres de esas edades será 5 veces mayor que el de hombres. Por lo tanto, el **envejecimiento de la población**, tal y como recoge la Estrategia, puede definirse como un proceso mediante el cual se producen transformaciones en la composición de la estructura por edades de una población. Este proceso tiene una doble dimensión, diferenciable por sus causas y por sus efectos. Una de las dimensiones alude al aumento en la proporción de personas mayores a la sociedad. Esto supone que este grupo de edad pasa a crecer más deprisa que el resto. Las causas de esta variación son principalmente: el descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida.

» Desde el Departamento, conscientes de la importante transformación que está experimentando la sociedad como consecuencia del proceso de envejecimiento, afronta el compromiso con las personas impulsando la *Estrategia de Envejecimiento Activo 2015-2020*, con el objetivo de conseguir un envejecimiento activo, positivo, saludable e integrado en el desarrollo del país, territorio, ciudad o pueblo. Esta estrategia recoge un conjunto de propuestas y

medidas que pretenden incidir en la promoción del envejecimiento activo entre la población vasca, teniendo en cuenta sus características desde una perspectiva de género. La Estrategia recoge expresamente que se deberá garantizar la incorporación de la diversidad de las personas mayores en estos procesos, con especial atención a la discapacidad, la orientación sexual, la creencia religiosa, la identidad cultural, etc. todo ello desde una perspectiva de género e igualdad. Asimismo, considera indispensable tener en cuenta esta perspectiva en todos los ámbitos de incidencia y concretamente, considera necesario introducir el valor de los cuidados y la corresponsabilidad en el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida y en la preparación a la jubilación.

» Asimismo, en el marco de la estrategia se promoverá un nuevo modelo de gobernanza acorde con la estructura de la población y el papel de las personas que envejecen en ella; se considerará la necesidad de anticipar y preparar las transiciones en el proceso de envejecimiento en el itinerario vital; y, se replanteará la conceptualización de la participación ciudadana, que constituye la base del movimiento internacional de amigabilidad de las ciudades, pueblos y entornos. En este sentido, la Dirección de Servicios Sociales se ha comprometido a elaborar una “*Estrategia Vasca de Gobernanza con las personas mayores 2019-2022*”, cuyo objetivo es la definición de un modelo de participación público social acorde con la estructura de su población y el papel de las personas que envejecen en ella, tanto en el ámbito de las políticas públicas como en el de la privacidad. Este modelo de participación público social se traduce en la práctica en el Modelo Agenda Nagusi, que pretende ofrecer a las personas que envejecen un espacio para compartir la definición de los problemas que les afectan y colaborar en la búsqueda de soluciones y propuestas codiseñadas con la administración que aporten valor público-social. Se trata de brindar espacios en los que participar activamente con responsables técnicos, políticos y sociedad civil, para diseñar colaborativamente servicios y políticas orientadas a mejorar su calidad de vida.

» En lo que respecta al **Tercer Sector Social de Euskadi (TSSE)**, según datos del informe “*Estrategia de promoción del tercer sector social de Euskadi*”, elaborado por el Gobierno Vasco en colaboración con las organizaciones y redes participantes en la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi, se estima que el TSSE está formado aproximadamente por 3.500 organizaciones. El volumen económico gestionado por las organizaciones en 2013 fue de 1.451 millones de euros, lo que representa un 2,2% del PIB vasco. Este sector da empleo a cerca de 36.000 personas que desempeñan una labor remunerada (a jornada completa o parcial) y articula la participación de aproximadamente 125.000 personas voluntarias que colaboran altruistamente en ellas. Son objetivos de esta estrategia promover e impulsar el diálogo civil, la cooperación público-social, la colaboración del sector público con el TSSE a través de la acción de fomento y/o fortalecimiento, la colaboración con otros agentes distintos al sector público vasco, la definición de una identidad compartida, la estructuración y el reconocimiento del sector y, el I+D+i social, el análisis de la realidad y la gestión en base a datos. Para ello, será necesario contar con información desagregada por sexo que nos posibilite el mejor conocimiento de la situación de las mujeres y de los hombres en este sector e incidir en su mejora. Para ello, entre las actuaciones de la estrategia se contempla la creación del Observatorio Vasco del Tercer Sector Social, que será el encargado de la recopilación, sistematización, actualización y generación de información y conocimiento, así como de su difusión, en las esferas relacionadas

con el TSS y con las organizaciones y redes integradas en él, todo ello con especial atención a la perspectiva de género, infancia y diversidad funcional.

» Por otro lado, en lo que respecta de manera concreta al **voluntariado en Euskadi**, según el estudio "*Voluntariado y otras formas de participación social en la CAPV*" del año 2017, se estima que el 13,4% de la población vasca ha ejercido el voluntariado en una organización del Tercer Sector en el último año, porcentaje superior al registrado el 2012 (8,6%), lo que significa aproximadamente 241.907 personas. Si tenemos en cuenta el sexo de las personas voluntarias, observamos que hay una proporción muy similar de hombres y mujeres que ejercen voluntariado en estas organizaciones (13,6% y 13,1% respectivamente). Estos datos parecen indicar una cierta equiparación de ambas tasas desde 2012. Los datos muestran también que las y los jóvenes de entre 18 y 29 años son quienes presentan una tasa de voluntariado mayor (29,9% frente al 7,5% de personas de 65 o más años) y que las mujeres participan más en ámbitos como la Acción Social o la Cooperación al Desarrollo y los hombres en el ámbito Deportivo y el Empleo y que no hay diferencias en la dedicación de mujeres y hombres. De todos modos, determina que es la falta de tiempo el principal motivo por el que las personas no dedican tiempo al voluntariado.

» Finalmente, si nos detenemos en la participación en otras organizaciones que no pertenecen al Tercer Sector Social (parroquias o centros religiosos, sindicatos o colegios profesionales y/o partidos políticos), los datos recogidos en el citado estudio determinan que un 5,6% de la población colabora con tiempo voluntario en este tipo de organizaciones. En este caso, la tasa de hombres que dedica tiempo a colaborar en este tipo de organizaciones es superior a la de las mujeres (6,7% frente a 4,5%). Se advierte también que son las personas ocupadas las que alcanzan una mayor tasa de participación de estas entidades (8,3%).

» Las administraciones públicas vascas, además de reconocer la labor de quienes optan por participar, han de favorecer su capacidad de acción ampliando, en la medida de lo posible, los ámbitos de su intervención y el número y personas implicadas. En ese sentido, se ha elaborado la "*Estrategia Vasca del Voluntariado 2017-2020*" que aspira a servir como herramienta a cuantos agentes sociales tienen competencias, obligaciones o realizan cualquier tipo de intervención en el desarrollo de la participación social. Tal y como recoge la estrategia, todas las acciones que de ella se desprendan han de incorporar la perspectiva de género de modo que establezcan el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres y así se refleja en los retos de la misma, en las necesidades identificadas y en los objetivos y actuaciones planteadas.

» En lo que respecta a las **personas mayores en situación de dependencia**, según datos del “*Estudio sobre las condiciones de vida de las personas de 55 y más años en Euskadi 2014*”, observamos que el total de personas mayores de 65 que necesitan ayuda es el 29,1% de la población. Este porcentaje es mayor entre las mujeres (25,2% de mujeres necesitan ayuda, frente al 13,9% de hombres). Si tenemos en cuenta el perfil de las personas cuidadoras, respecto al sexo y la edad, destaca el protagonismo de las mujeres en la ayuda doméstica, y el de las personas más jóvenes en cuidado personal, tareas del hogar y ayuda en trámites y gestiones. Por otro lado, entre las personas octogenarias que prestan ayuda, destaca sutilmente el acompañamiento emocional y descienden de manera contundente las ayudas en trámites y gestiones. El estado de salud de estas personas es clave para el tipo de ayuda que pueden prestar. En cambio, si tenemos en cuenta el cómputo de cuidado total, más de la mitad de la población encuestada, el 54,8%, realiza algún tipo de cuidado (hijos/as, nietos/as y/o personas mayores/discapacitadas). En el perfil de personas cuidadoras se observa que un 57% de estas personas son mujeres y un 43% son varones. Aunque sigue persistiendo una clara incidencia del sexo en el cuidado, puede decirse que, en la vejez, los hombres intervienen de manera importante en la realización de estas tareas. Los abuelos cuidan de sus nietas y nietos, parejas y parientes mayores en una proporción importante, pero menor que las mujeres. Se puede intuir que las diferencias de género aparecen al analizar el tipo de tareas de cuidado concretas en cada caso. Normalmente, las vinculadas al entorno íntimo y doméstico del hogar son realizadas mayoritariamente por las mujeres, mientras que las tareas extra domésticas las realizan más los varones.

» La Dirección de Servicios Sociales del Departamento ofrece un servicio a las y los cuidadores que forman parte de la red socio-familiar de apoyo de personas en riesgo o situación de dependencia mediante la posibilidad de adquirir conocimientos, actitudes y habilidades de cuidado y auto-cuidado. Son objetivos de este servicio: favorecer una mejora de la calidad de los cuidados ofrecidos por las personas cuidadoras; favorecer una mejora en la calidad de vida de las y los cuidadores principales; favorecer la corresponsabilidad de otras y otros cuidadores; y, favorecer la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades de cuidado y auto-cuidado. De todos modos, es estratégico para el Departamento de Empleo y Políticas Sociales ofrecer una política integral dirigida a las personas que realizan los cuidados en el entorno familiar por lo que es prioridad de esta legislatura conocer la situación de este colectivo y dar respuesta a sus necesidades mediante el diseño de una Estrategia Vasca de Apoyo a Personas Cuidadoras en el Entorno Familiar que tenga en cuenta el reforzamiento de las redes comunitarias de apoyo.

## SUBAMBITO DE POLÍTICA FAMILIAR Y DIVERSIDAD

### ASPECTOS RELEVANTES

» En lo que respecta a la **Política Familiar**, según datos recogidos en el *IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias de la CAE* para el periodo 2018-2022, Euskadi es una de las regiones de Europa con las tasas de natalidad más bajas. Durante el año 2016 en Euskadi nacieron 8,4 criaturas por cada 1.000 habitantes. En 2016 el indicador coyuntural de fecundidad en Euskadi se situaba en 1,39, muy lejos de los 2,78 hijas o hijos de media obtenidos en 1975 y de los 2,1 necesarios para el reemplazo generacional.

» Además de la persistencia de las dificultades para materializar los deseos y expectativas reproductivas de la población joven, así como de las dificultades para la emancipación juvenil y para la construcción de proyectos de vida autónomos, se mantienen las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas dificultades

afectan principalmente a las parejas jóvenes y, de forma desproporcionada, a las mujeres. De acuerdo a la evaluación del III Plan Interinstitucional de Familia, el porcentaje de población ocupada que señala un alto grado de dificultad para conciliar el trabajo con el cuidado de hijas e hijos menores de edad ha crecido ligeramente en los últimos años. También ha crecido el porcentaje de quienes señalan que tienen dificultades para adaptar su jornada o calendario laboral a las necesidades de cuidado o de quienes creen que la maternidad obstaculiza mucho o bastante la trayectoria laboral femenina.

» Por otra parte, el 40% de las personas que han tenido hijas o hijos y trabajan o han trabajado están poco o nada satisfechos con las posibilidades personales para la conciliación, un porcentaje idéntico considera que la maternidad o paternidad redujo mucho o algo las oportunidades de promoción laboral y, un 30% que redujo sus posibilidades de encontrar trabajo. Además, cerca de 30.000 personas han interrumpido en los últimos tres años su actividad laboral por problemas relativos al cuidado de personas dependientes; de ellas, casi 24.000 (es decir, el 83%) son mujeres. Si el porcentaje supone únicamente el 1,9% de la población, entre las mujeres en familias nucleares parentales con prole dependiente alcanza un 6,9% (0,8% en el caso de los hombres integrados en el mismo tipo de grupo familiar).

» Asimismo, persisten las desigualdades de género y las dificultades para la corresponsabilidad en la crianza de las hijas y los hijos. Junto a la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, uno de los cambios sociales más importantes producidos en las últimas décadas con consecuencias evidentes en la planificación y diseño de las políticas familiares, es la transformación de las relaciones de género. En este sentido, debe destacarse la fuerte disonancia entre las actitudes cada vez más igualitarias de la población y las prácticas todavía tradicionales en la división de tareas domésticas y de cuidado, especialmente tras el nacimiento de las y los descendientes. Las mujeres con hijos e hijas siguen teniendo tasas de ocupación y actividad más bajas que los hombres y, aún las ocupadas, siguen destinando una cantidad de tiempo mucho más elevada que sus compañeros a la atención a las personas dependientes. De acuerdo a la Estadística sobre Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de Eustat, es evidente que el reparto de las tareas domésticas entre las y los ocupados de Euskadi resulta muy desigual. En la actualidad, las mujeres que trabajan fuera de casa destinan 4,7 horas diarias al cuidado de hijas e hijos menores de 15 años mientras que los hombres dedican únicamente 3,3 horas diarias. Además de su dedicación al trabajo remunerado, casi la mitad de las mujeres (51%) destinan también 5 horas o más al cuidado de hijas e hijos. Sin embargo, esta proporción es del 23% entre los hombres. El reparto de tareas domésticas entre las personas ocupadas resulta aún más desigual: casi el 30% de las mujeres ocupadas, frente al 8% de los hombres, dedica en Euskadi más de tres horas diarias a las tareas del hogar.

» Por otra parte, si se analiza la percepción de la población sobre la medida en la que la maternidad o paternidad obstaculizan la trayectoria profesional de mujeres y hombres, se observa que se atribuye a la maternidad un prejuicio mucho más elevado que a la paternidad, y que, además, el porcentaje de quienes creen que la maternidad obstaculiza mucho o bastante la trayectoria laboral femenina ha crecido a lo largo de los últimos años.

» En lo que respecta a las prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar, los datos nos muestran que, dada la centralidad que las prestaciones económicas para la cobertura de las excedencias y/o las reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas tienen en una estrategia orientada a la inversión en las familias y en la infancia, conviene analizar con cierto detalle el impacto y el funcionamiento de esas ayudas. A este respecto cabe señalar, en primer lugar, que resultan poco favorecedoras de la igualdad de género y son fundamentalmente utilizadas por mujeres, salvo lógicamente en aquellos casos en que se dirigen a ambos progenitores, tienen carácter intransferible y/o están bien remunerados. Los análisis realizados coinciden en señalar que el trabajo a tiempo parcial femenino o los permisos parentales orientados de derecho o de hecho a las madres constituyen formas de conciliación que reproducen roles diferenciados y aportan poco a la igualdad, aunque pueden ser muy eficaces en lo que a conciliación se refiere. De acuerdo a las evaluaciones realizadas, los permisos laborales, con la excepción del de paternidad, tienden a mantener o incluso reforzar el rol femenino de cuidado, ya que suelen ser las mujeres quienes optan por ausentarse del trabajo por periodos más o menos largos, lo cual tiene, por lo general, algún tipo de penalización en su carrera laboral e incluso en el mantenimiento del empleo. En cuanto a las transferencias monetarias, también tienen efectos negativos sobre la igualdad ya que animan a las madres a abandonar su empleo, a trabajar a tiempo parcial o, también, a contratar una trabajadora doméstica, todo lo cual reproduce la asociación de las mujeres a las tareas de cuidado, así como la inhibición de los hombres. Además del sesgo de género, tienen un sesgo socioeconómico importante, en la medida en que son utilizadas y benefician fundamentalmente a las familias de mayor renta, mayor formación o mejor situación en el mercado de trabajo. Así, este tipo de ayudas favorecen la conciliación y el cuidado de niños y niñas entre los sectores más privilegiados del mercado de trabajo (personal con contrato indefinido, jornadas a tiempo completo, mayor nivel educativo y del sector público), los cuales pueden acceder a más tiempo para disfrutar la maternidad/paternidad. Por el contrario, las madres con una posición laboral más débil en el mercado laboral –las asalariadas del sector privado con contratos temporales– son las menos propensas a disfrutar de estos recursos. Si bien este efecto se corrige en parte mediante la existencia de ayudas económicas a la excedencia y la reducción de jornada, el sesgo socioeconómico se mantiene en la medida en que las familias de menor renta tienen más dificultades para renunciar a una parte de sus ingresos.

» Si nos centramos en los datos observamos que, respecto a las prestaciones por maternidad, en 2015 las mujeres seguían manteniendo el absoluto predominio en su utilización, ya que más de 14.000 mujeres solicitaron y percibieron prestaciones por maternidad. En lo que respecta a las prestaciones de paternidad, según datos del 2015 se solicitaron 13.330 prestaciones. En cuanto a las prestaciones por cuidado de hijas e hijos, mujeres y hombres han ido utilizando progresivamente este recurso, de modo que 3.645 mujeres y 262 hombres solicitaron una excedencia en 2015, por lo que se observa que, si bien la solicitud de excedencias por parte de las mujeres es creciente, el porcentaje de hombres que se acogen a estas medidas sigue siendo minoritaria a pesar de mostrar igualmente una evolución positiva.

» En lo que respecta a la **igualdad en la diversidad afectivo sexual e identidad de género**, según el estudio *“Lesbofobia, homofobia y transfobia en el sistema educativo”* realizado por el Departamento en el año 2016, observamos que pese a los avances, las relaciones afectivas y sexuales entre la juventud siguen atravesadas en

gran medida por el sexismo: las identidades sexuales y las elecciones afectivo-sexuales que transgreden la norma social de la heterosexualidad no se encuentran aceptadas ni normalizadas, lo que hace que en muchos casos se oculten y se vivan con sufrimiento. En este sentido, si bien las y los adolescentes se ven a sí mismos como personas abiertas que aceptan la diversidad afectivo-sexual y familiar y las distintas identidades de género, su discurso de aceptación, sin embargo, presenta a veces contradicciones y se detectan ciertas creencias, sentimientos y conductas que son reflejo de fobias aún hoy existentes entre la juventud.

» El estudio concluye, entre otras cuestiones que:

- Las creencias más estereotipadas y la falta de aceptación afloran especialmente cuando menor es el cuestionamiento de los roles de género tradicionales.
- Una cuestión bastante compartida, sobre todo entre chicos, es que no suelen cuestionar la heteronormatividad. La heterosexualidad es el eje sobre el cual se construyen y comparan, asumiendo que es la forma natural de relacionarse sexualmente. Las chicas cuestionan más la heteronormatividad pese a que asumen que han sido socializadas para sentir atracción por el sexo contrario.
- La orientación sexual se plantea como algo rígido y poco flexible, pero sin duda las chicas se encuentran menos encasilladas que los chicos y sienten mayor libertad para poder elegir, mientras que en ellos es más evidente la coerción o represión que puede ejercer el grupo de iguales.
- Para los chicos ser gay podría representar una pérdida de masculinidad y estatus.
- Se tiende a pensar que la homosexualidad y el lesbianismo tienen carencias al ser comparadas con la heterosexualidad.
- La transgresión de roles sigue siendo una cuestión que se castiga, señal de la interiorización de roles tradicionales.
- Las y los adolescentes no cuentan con referentes cercanos que permitan tener una visión más integral de los colectivos LGTBI. Los referentes más comunes sobre los que construyen su ideario son personajes de series y programas televisivos que, generalmente están estereotipados y no responden a la realidad de los colectivos. En el caso de las lesbianas estos referentes televisivos son escasos.

» En este sentido, sigue siendo necesario continuar con el abordaje de la diversidad afectivo-sexual y familiar y las identidades de género. El Departamento de Empleo y Políticas Sociales, cuenta con herramientas para realizar este abordaje, tales como BERDINDU, Servicio público de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género que engloba servicios para su abordaje desde diferentes ámbitos. Por ejemplo, *Berdindu Ibiltari*, servicio basado en la "Atención de pares", que consiste en que todas las personas usuarias del servicio son atendidas por una persona trans con su misma identidad sexual y ofrece atención itinerante a personas trans y ofrece asimismo información y atención a la comunidad educativa, a los diferentes agentes sociales y profesionales, a los medios de comunicación y a la sociedad en general con el objetivo de eliminar la homofobia; o, *Berdindu Eskolak*, que ofrece asesoramiento y formación al profesorado en centros educativos con interés por trabajar la diversidad sexual y problemáticas de discriminación LGTBI. Otra herramienta que ofrece es la regulación de la documentación administrativa que podrán utilizar en Euskadi las personas trans hasta que se produzca la

rectificación de su sexo en el Registro Civil para que puedan ser tratadas de acuerdo con su identidad de género libremente determinada para lo cual el Departamento aprobó el *Decreto 234/2015, de 22 de diciembre, sobre la documentación administrativa de las personas transexuales*.

» En lo que respecta a la **inmigración**, según datos del padrón a 1 de enero de 2018, la población de origen extranjero residente en la CAE ha aumentado en 9.586 personas, lo que supone un total de 206.175 personas y un 9,4% sobre la población total residente de la CAE. Algo más de la mitad de la población de origen extranjero son mujeres (el 52,6%) y su presencia es mayor en Bizkaia con el 53,3%, Gipuzkoa con el 52,6% y Álava con el 50,8%.

» Un primer dato a subrayar, que diferencia a la CAE de gran parte de comunidades autónomas, es que el peso de las mujeres es algo superior al de los hombres dentro del colectivo analizado. Este aspecto, en gran parte, está vinculado a la estructura socioeconómica vasca y a los nichos laborales en los que se inserta el colectivo inmigrante. Así, las mujeres inmigrantes muestran unas tasas de ocupación superiores al de los hombres. Paralelamente se puede observar cómo la crisis ha hecho que la población inactiva femenina se haya visto obligada a participar en el mercado laboral, como consecuencia de la pérdida de rentas familiares que se han dado tras el impacto de la crisis y el aumento del desempleo en sectores eminentemente masculinos como el de la construcción. Del mismo modo, es resaltable una alta concentración del empleo femenino en algunos nichos laborales como el comercio o la hostelería y, sobre todo, el de los servicios domésticos, en el que trabajan la mitad de las mujeres inmigrantes ocupadas. Esta concentración en los escalafones más precarios del mercado laboral incide en una alta inestabilidad, en una mayor sobrecualificación y en unas condiciones laborales en general peores que la de los hombres de origen extranjero. De tal forma que las mujeres tienen más opciones de obtener un empleo, pero a costa de una mayor precariedad laboral.

» La realidad vasca de la inmigración, en la cual el empleo en el sector de las tareas domésticas realizado por mujeres tiene un peso elevado, no ha hecho más que consolidarse en el periodo que va de 2010 a 2014. Es el sector más relevante entre el total de las personas inmigrantes ocupadas en la CAE (sobre todo mujeres de origen latinoamericano) y, en el caso de las mujeres, supone la mitad de todos los puestos de trabajo.

» En general, la presencia creciente de personas inmigrantes extranjeras en la Comunidad Autónoma de Euskadi es una realidad ineludible que ofrece una notable diversidad cultural en nuestro entorno. Ello exige de las Administraciones Públicas una actuación decidida que favorezca la integración social y el enriquecimiento intercultural. En este sentido el Gobierno Vasco cuenta con el *V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020*, elaborado por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales a través de su Dirección de Política Familiar y Diversidad. Este plan recoge la necesidad de reconstruir un sistema que especifique el rol que cada agente debe desarrollar coordinadamente en él y establece asimismo los objetivos estratégicos que lo guían, los ámbitos de actuación, las acciones previstas en cada uno de ellos, así como los colectivos que necesitan de una especial atención. Será necesario, por tanto, velar por que la perspectiva de género esté presente en esta ordenación y en el desarrollo de las actuaciones englobadas en este Plan.

» Uno de los servicios del Departamento que se recoge en este Plan y está dirigido de manera específica a la población inmigrante es el Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural- BILTZEN. El objetivo de este servicio es dinamizar el diálogo entre las distintas comunidades culturales presentes en la sociedad vasca, así como entre éstas y la Administración. Un servicio capaz de asesorar en materia de mediación y educación intercultural a los diferentes servicios públicos y privados en su tarea; capaz de facilitar procesos de gestión y transformación de conflictos en tales materias y de favorecer una plena integración social de todas las personas en el respeto a la diversidad. Asimismo, entre las medidas organizativas del plan se contempla la acción *“Reorientación del foro para la Integración y Participación Social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes del País Vasco y sus seis comisiones”* en la que se propone la creación de una nueva comisión que trabaje el ámbito de las mujeres, por tener especial importancia en el Plan.

» En esta diversidad cultural que caracteriza a nuestro pueblo es de destacar la presencia y los aportes del **pueblo gitano**. Según el *“Análisis de la situación del Pueblo Gitano en la CAPV”*, si bien no existen datos precisos y fiables, la comunidad gitana está compuesta por aproximadamente 14.000 personas y una de sus principales características es que es una comunidad heterogénea y diversa. Se trata de una comunidad joven y sus miembros cada vez viven más tiempo en el mismo lugar, sin moverse tanto como antiguamente era costumbre. En la actualidad, la comunidad gitana y su cultura (como muchas otras) se encuentran inmersas en las oportunidades y amenazas que suponen los cambios sociales que representan fenómenos como la globalización de la economía, la reestructuración de las instituciones políticas, los progresos y retrocesos de la legalidad internacional, las migraciones y la renovada reivindicación de la interculturalidad, la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación y el ensanchamiento de la brecha entre sectores satisfechos y sectores excluidos y el cambio en las estructuras familiares o en las escalas de valores.

» Con el objetivo de promover la participación y la cooperación institucional, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales diseñó la *Estrategia Vasca con el Pueblo Gitano (2017-2020)* que contempla la mejora de la calidad de vida de las personas gitanas, la participación social y la mejora de la convivencia y conocimiento de la cultura gitana. En ese marco se creó el Consejo para la promoción integral y participación social del Pueblo Gitano en el País Vasco donde además existe una Comisión de Mujeres Gitanas, creada la anterior legislatura, cuya misión es la de promover una transformación social a través de la visibilización y valoración de las mujeres gitanas y sus saberes generando acciones y proyectos para el empoderamiento de las mujeres gitanas.

» A la vista de la **diversidad** existente en nuestra sociedad y de los datos ofrecidos en los anteriores apartados de este ámbito de actuación, no podemos obviar la existencia de personas que sufren discriminación o son víctimas de actitudes delictivas por *razón de género, etnia, orientación o identidad sexual, origen nacional, discapacidad o situación de exclusión social, entre otros motivos*. Esta realidad hunde sus raíces en una secular y generalizada desigualdad entre personas y colectivos. A medida que los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales han ido adquiriendo preeminencia en los órdenes jurídicos, constitucional e internacional, su visibilidad ha aumentado tanto para los poderes públicos como para las y los ciudadanos, quienes terminan por llegar a la convicción de que las conductas discriminatorias constituyen comportamientos inaceptables e incompatibles con tales Derechos y Libertades Fundamentales. La igualdad de oportunidades y, en particular, el Principio de Igualdad de Trato y No

Discriminación, constituye, por tanto, un elemento esencial de nuestro estado democrático y de derecho. Se trata de un principio ineludible desde el punto de vista de la justicia y de los derechos fundamentales que, además, si se articula de una forma adecuada, también redundará en la cohesión social y en el desarrollo económico sostenible, incrementando la legitimidad de la actuación pública.

» La complejidad social requiere de unas políticas públicas que integren de manera transversal dicho principio para reforzar la eficacia, calidad, transparencia, equidad y responsabilidad de las acciones y decisiones públicas. Así lo recoge el artículo 9.2 de la Constitución Española que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. Resulta evidente, por tanto, el papel que en el cumplimiento de esta finalidad han de jugar las Administraciones Públicas y ha sido éste el compromiso asumido por el Gobierno Vasco al crear **ERABEREAN, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación**.

» Eraberean se define como una red impulsada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales que, a través de la Dirección de Política Familiar y Diversidad y en colaboración directa con distintas entidades del tercer sector, pretende promover la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación en las políticas públicas y en la sociedad civil de Euskadi, promoviendo, tanto a nivel institucional como social, discursos y prácticas inclusivas y activando agentes y recursos para hacerlo efectivo.

» Eraberean ofrece un servicio de atención especializada, que consiste en la asistencia y asesoramiento a posibles víctimas de discriminación por razón de origen racial, étnico o nacional y de orientación o identidad sexual e identidad de género, y a personas que conozcan situaciones discriminatorias de ese tipo. Además de ofrecer asistencia a las personas ante situaciones concretas, la Red Eraberean trabaja con un planteamiento preventivo, de concienciación y sensibilización social. Para ello lleva a cabo actuaciones de sensibilización, formación de agentes, creación de materiales de divulgación, asesoramiento a instituciones y organizaciones sociales, etc. Las antenas complementan esta labor de sensibilización y formación acercando estas iniciativas a sus asociados y asociadas y otros agentes clave que les son cercanos.





<p>▶ 16. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público (BG.7)</p>	<p>Dirección de Servicios</p>	<p>145.3</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>▶ 17. Incorporar la igualdad en la comunicación (BG.8)</p>	<p>Todas las Vice-consejerías</p>	<p>145.3</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>▶ 18. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios (BG.12)</p>	<p>Todas las Vice-consejerías</p>	<p>145.3</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>▶ 19. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad (BG.13)</p>	<p>Dirección de Servicios</p>	<p>145.3</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>▶ 20. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales (BG.14)</p>	<p>Todas las Vice-consejerías</p>	<p>145.3</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>▶ 21. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta (BG.15)</p>	<p>Dirección de Servicios</p>	<p>145.3</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>▶ 22. Mejorar el acceso y las condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones</p>	<p>Vice-consejería de Empleo y Juventud</p>	<p>146.1</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>

	<p>► 23. Reducir el número de mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o exclusión social</p>	<p>Vice-consejería de Empleo y Juventud y de Políticas Sociales</p>		127.1								
	<p>► 24. Desarrollar políticas que promuevan el cambio de valores a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función del sexo</p>	<p>Vice-consejería de Políticas Sociales</p>		145.1								
	<p>► 25. Impulsar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos y aumentar la detección precoz de los mismos</p>	<p>Vice-consejería de Políticas Sociales</p>		147.5								
	<p>► 26. Desarrollar las medidas que en materia de igualdad de género se han establecido en las Estrategias para personas sin hogar, de Envejecimiento Activo, del Tercer Sector Social de Euskadi y del Voluntariado</p>	<p>Vice-consejería de Políticas Sociales</p>		137/138								
	<p>► 27. Fomentar la corresponsabilidad y reducir la brecha de género en el uso de los tiempos</p>	<p>Vice-consejería de Políticas Sociales</p>		145.1								
	<p>► 28. Desarrollar estrategias que impulsen la igualdad de trato y la no discriminación del colectivo gitano, inmigrante y LGTBI y, especialmente de las mujeres que pertenecen a los mismos</p>	<p>Vice-consejería de Políticas Sociales</p>		141.1								

## 4 SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

A continuación, presentamos el modelo de gestión por el que se garantizará que el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Empleo y Políticas Sociales se implante de modo coordinado, de modo transparente y, a su vez, se puedan medir los avances y logros conseguidos tanto dentro del Departamento como en la intervención para con la sociedad y la ciudadanía y se puedan socializar dichos resultados.

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Empleo y Políticas Sociales establece las líneas de intervención que las direcciones y organismos adscritos al mismo han de contemplar en materia de igualdad en la XI Legislatura. En este documento plurianual se prevén objetivos genéricos y estratégicos que orientarán las actuaciones que se recojan posteriormente en la planificación anual con un carácter más operativo y concreto.

### 4.1. PLANIFICACION ANUAL PARA LA IGUALDAD

---

Para el desarrollo del Plan de Legislatura se diseñará **cada dos años**, un **plan que recogerá la planificación correspondiente a cada uno de los años** para la implantación de las políticas de igualdad (Plan 2018-2019 y Plan 2020-2021), y dicho plan será el que se evalúe. En dicho plan se deberán detallar los objetivos, las acciones, el cronograma (trimestral) y el presupuesto.

Además, como complemento a esta planificación se prevé que se pueda recoger de modo sintético información relativa a su cumplimiento de modo que se pueda informar en las diversas estructuras de coordinación interdepartamentales e intradepartamentales.

### 4.2. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

---

A continuación, se presentan de modo esquemático las estructuras básicas en materia de políticas de igualdad en las que participa el Departamento y en las que se enmarca el plan:

**ESTRUCTURAS DE IMPULSO**

**EMAKUNDE** órgano encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la CAE

**UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO**

encargada del impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del plan, así como de prestar asesoramiento a los diferentes órganos y personal del Departamento

**ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL****COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

órgano encargado de coordinar las políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrollen las administraciones autonómica, foral y local y cuenta con un **Grupo Técnico Interinstitucional** de apoyo compuesto por personal técnico especializado en igualdad

**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**

Cuenta con un **Grupo Técnico Interinstitucional** como apoyo técnico a las personas que participan en la misma.

**ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL****COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

Es el órgano de coordinación de las actuaciones del mismo en materia de igualdad y cuenta con el apoyo de un **Grupo Técnico Interdepartamental** compuesto por personal de las unidades

**ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTRADEPARTAMENTAL****GRUPOS TÉCNICOS DEPARTAMENTALES**

liderados y coordinados por las propias Unidades para la Igualdad y cuyo objetivo es favorecer la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en las diversas direcciones y en los organismos autónomos y los entes y sociedades públicas adscritos o vinculados al Departamento mediante la recogida de información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad

### 4.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Empleo y Políticas Sociales va a ser una herramienta fundamental que permitirá reflexionar sobre las actuaciones, los logros y los impactos de la política de igualdad del Departamento durante la XI legislatura. En ese sentido, va a permitir informar de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora e incluso de aquellas actuaciones que no se han previsto inicialmente, pero se aprecian pertinentes durante el proceso de implantación. En última instancia para ayudar a la toma de decisiones políticas y técnicas para garantizar que la igualdad se integra en la cultura organizacional, el proceder y la intervención del Departamento.

Se prevé realizar **4 tipos de seguimiento** de los compromisos adoptados por parte del Departamento de Empleo y Políticas Sociales:

- ▶ En primer lugar, el Departamento y sus organismos públicos **aportarán anualmente información detallada a Emakunde** para la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a través del sistema de

seguimiento mecanizado y telemático diseñado para tal fin para el conjunto de instituciones públicas: [Aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad](#).

El resultado de este seguimiento se plasmará anualmente en una **Memoria sobre la actuación de los poderes públicos** en ejecución del Plan para la Igualdad que publica Emakunde. Estos informes incluyen la información facilitada con un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las actuaciones de toda la Administración Pública Vasca: [Evaluación de políticas públicas](#)

Además, se han habilitado otros sistemas de recogida y difusión de la información con relación a las actuaciones llevadas a cabo por las diferentes administraciones vascas: **Mapa de la Igualdad y Banco de Buenas Prácticas**.

- ▶ En segundo lugar, el Departamento deberá informar en dos momentos de la legislatura a través de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres que coordina Emakunde: **seguimiento intermedio y final del cumplimiento en la implementación de las prioridades de legislatura** que se han identificado al amparo de sus competencias.
- ▶ En tercer lugar, la evaluación del VII plan contempla la realización de una evaluación del impacto de las políticas de igualdad a medio-largo plazo, a través de un sistema de indicadores de síntesis estratégico, definido a partir principalmente del Índice de Igualdad de Género: **seguimiento del sistema de indicadores estratégicos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE**. El Departamento, en función de sus competencias y junto con el resto de instituciones públicas implicadas, colaborará en el seguimiento y, sobre todo, el avance de estos indicadores, lo que requiere un trabajo conjunto y coordinado para avanzar en la igualdad en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Euskadi, de modo que se sitúe entre los primeros países europeos en igualdad de género.
- ▶ Finalmente, el propio Departamento ha previsto un sistema de recogida de información sencillo y ágil a través del cual plasmar en un **documento anual sintético** el grado de cumplimiento del Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento. Dicho documento servirá para informar en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la ejecución del plan anual.

#### MODELO FICHA SINSTESIS PARA SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL



Seguimiento plan  
anual

#### 4.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN

---

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Empleo y Políticas Sociales en la fase de diseño, gestión, implantación y evaluación es lograr la implicación del personal del Departamento tanto político como técnico a través de una óptima coordinación intradepartamental. De igual modo, es relevante articular procesos para la participación social prestando especial atención al tejido asociativo que defiende los intereses de las mujeres.

En este sentido, el plan requerirá de una buena comunicación tanto a **nivel interno como externo** que posibilite socializar los compromisos que el Departamento adquiere para impulsar políticas para la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de competencia. Dicho plan de comunicación tendrá dos momentos relevantes en su ejecución: la comunicación en la fase de aprobación del plan y la comunicación en la fase de implementación del plan.



Plan de comunicación

#### 4.5. SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

---

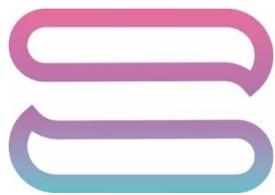
Cabe señalar que para que este plan se pueda implementar necesariamente deberá estar dotado de los recursos necesarios.

En este sentido la **Ley 4/2005, de 18 de marzo, para la igualdad de mujeres en su artículo 14** establece que 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 las medidas previstas en la dicha ley.***

Además, la **Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres que representan a la administración autonómica y foral acordó** el 21 de julio de 2016 que ***se deberá aumentar progresivamente el porcentaje de presupuesto destinado a las políticas de igualdad de las referidas administraciones.***

Por lo tanto, dichos recursos se deberán consignar de modo más detallado en los planes anuales en los que se concretará este plan de legislatura. En cualquier caso, es destacable señalar que el presupuesto se desglosará, por un lado, en una partida específica para la unidad administrativa para la igualdad y, por otro lado, en un presupuesto propio para la implantación de las acciones previstas en los planes anuales.





**BERDINTASUNA**

**De igual a igual,  
sin género de dudas.**