

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Departamento de
Medio Ambiente,
Planificación Territorial y
Vivienda

2018-2021



INGURUMEN, LURRALDE PLANGINTZA
ETA ETXEBIZITZA SAILA
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE,
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA



ÍNDICE

Presentación	2
Introducción	3
1. Programa de Gobierno	8
2. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres	13
3. Planificación estratégica del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.	21
3.1. Datos relevantes de diagnóstico	21
3.1.1. Buen gobierno	21
3.1.2. Ejes de intervención	27
3.2. Objetivos estratégicos	35
4. Sistema de gestión del plan	39
4.1. Planificación anual para la igualdad	39
4.2. Estructuras para la igualdad	40
4.3. Sistema de seguimiento	41
4.4. Sistema de comunicación	42
4.5. Sistema de presupuestación	43



PRESENTACIÓN



El Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda ha elaborado un Plan de Igualdad en el que recoge sus compromisos y prioridades en materia de igualdad de mujeres y hombres para esta legislatura. Esta planificación se erige como un instrumento fundamental para posibilitar una intervención pública en materia de igualdad de manera coordinada, coherente, eficiente y eficaz. Además, a través de esta planificación se plasma el compromiso real de este Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres poniendo a disposición los recursos presupuestarios, humanos y técnicos para tal fin y trabajando de modo corresponsable y coordinado con todas las instituciones.

Los compromisos adquiridos en el presente plan se alinean tanto con el Programa de Gobierno como con el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. En última instancia, esta planificación pretende ser coherente con la política de transparencia de Gobierno Vasco y por ello pretende informar a la ciudadanía de cuáles son los compromisos del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda de Gobierno Vasco para implementar políticas de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de competencia.

Os presentamos a continuación los compromisos de este departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres y nuestro compromiso firme para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Arantza Leturiondo Aranzamendi
Viceconsejera de Planificación Territorial



INTRODUCCIÓN

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda 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 Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda viene precedido por 3 planes de legislatura en materia de igualdad de mujeres y hombres con sus correspondientes desarrollos anuales. En todo caso, es importante resaltar que los ámbitos competenciales de este Departamento han sufrido variaciones en todas las Legislaturas mencionadas, y en concreto citar que el ámbito de Vivienda no se encuentra entre las planificaciones citadas porque era parte de la estructura de otros Departamentos, y, por tanto, su planificación se reflejaba en otros planes de legislatura para la igualdad.

PLANES PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO	VIGENCIA
⇒ Documento Programático 2007-2009 de Política de Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.	2007-2009
⇒ Documento-Programa para la igualdad de Mujeres y Hombres IX legislatura. Departamento de medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca.	2010-2013
⇒ Documento Programa para la Igualdad de Mujeres y Hombres X Legislatura. Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial.	2014-2017

Este Plan pretende plasmar los compromisos estratégicos para la XI Legislatura en materia de igualdad de mujeres y hombres de un modo sencillo, claro y concreto.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres 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 Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda le compete definir las estrategias de intervención para hacer efectivas las políticas de igualdad en su ámbito competencial tanto de las Direcciones como Sociedades Públicas, o Entes adscritos. En todo caso, matizar que las Sociedades Públicas y Entes adscritos al Departamento (Ihobe, Ura, Visesa y Alokabide) cuentan con una planificación propia. En este documento, y fruto de la coordinación existente entre el Departamento y los Entes adscritos al mismo, se reflejará la participación que tienen las Sociedades Públicas y Entes en la consecución de los objetivos estratégicos que el Departamento ha definido para esta Legislatura en materia de igualdad de mujeres y hombres.

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

- ⇒ Compromisos del Programa de Gobierno para la XI Legislatura del Gobierno Vasco que competen al Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.
- ⇒ Programas y objetivos del VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en los que el Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda tiene competencia.
- ⇒ Planificación estratégica del Departamento:
 - Datos relevantes de diagnóstico.
 - Objetivos estratégicos del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda para la XI Legislatura.
- ⇒ Sistema de gestión del Plan:
 - Planificación anual.
 - Estructuras para la igualdad.
 - Sistema de seguimiento.
 - Sistema de comunicación.
 - Sistema de presupuestación.

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 la hora de diseñar las estrategias de actuación. A partir de ahí se ha activado un proceso participativo para la planificación en el que se han hecho participar a todas las direcciones del departamento, así como a entes adscritos al mismo que toman parte en el impulso de medidas de igualdad.



A continuación se detallan las fases de trabajo más relevantes en el Departamento:

FASES DE TRABAJO	FECHAS
⇒ GTD general: Presentación del trabajo realizado en los GTT en relación a la planificación de legislatura y anual. Novedades, plan de trabajo del Departamento.	12 de abril de 2018
⇒ Reuniones técnicas. Compromisos de legislatura.	Abril, mayo y junio de 2018
⇒ Contraste político	Junio 2018
⇒ Presentación de las prioridades del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda en la Comisión Interdepartamental:	4 de julio de 2018
⇒ Reuniones técnicas. Actuaciones para desarrollar los compromisos de legislatura.	Julio, septiembre
⇒ Presentación del borrador de Plan del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.	24 de septiembre de 2018
⇒ Contraste y elaboración del documento definitivo.	Octubre y Noviembre 2018
⇒ Recepción del informe de Emakunde e incorporación de modificaciones	Enero 2019
⇒ GTD general: presentación del Plan y último contraste con todas las Direcciones.	Febrero 2019

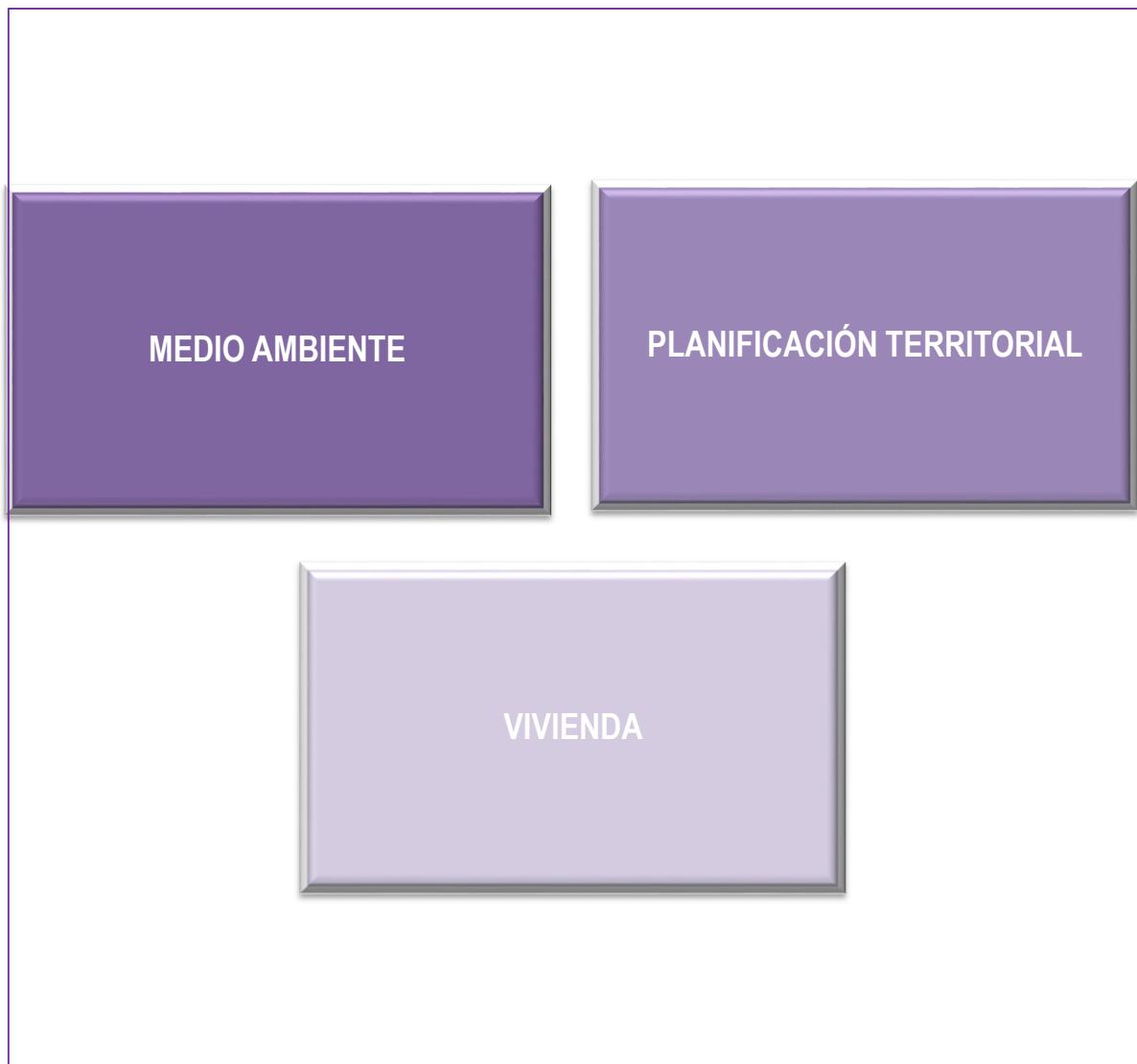
En todo caso, es importante reseñar que anteriormente al proceso para la elaboración de la planificación de Legislatura de este Departamento se han realizado actuaciones estratégicas que han posibilitado una mejor comprensión y concreción en las reflexiones y medidas planteadas por parte de las personas participantes en este proceso. Dichas actuaciones han consistido en una formación específica para el Grupo Técnico Departamental en la que por una parte, se acercaba al personal los contenidos del borrador de VII Plan de igualdad como primer acercamiento al mismo, y por otra, se reflexionó sobre la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos competenciales del Departamento de un modo teórico-práctico.

Por otra parte, la Unidad de Igualdad de este Departamento ha participado en el Grupo Técnico de Trabajo (GTT1) para mejorar la planificación de los Departamentos en materia de igualdad y aunar criterios para su diseño.



ESTRUCTURA COMPETENCIAL

A continuación, se presenta de modo esquemático los ámbitos competenciales del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda 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 4 primeros países europeos en igualdad de género**”. El índice de Igualdad de la Unión Europea en la CAE se sitúa con 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). Este valor está por encima de la media europea que se situó en 52,9.

A continuación, se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen al Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA PARA LA XI LEGISLATURA

41

Impulsar una economía competitiva baja en carbono

Iniciativa 1: Implementar la Estrategia de Cambio Climático 2050-Klima 2050.

Iniciativa 2: Desarrollar Programas de promoción del ahorro y la eficiencia energética.

Iniciativa 3: Impulsar la utilización de energías renovables hasta alcanzar el 20%.

Iniciativa 4: Potenciar la construcción sostenible, la promoción del ecodiseño y el uso del transporte público.

Iniciativa 5: Integrar la perspectiva de adaptación al cambio climático en el proceso de aprobación de las Directrices de Ordenación del Territorio y en los instrumentos de planificación territorial y urbana.

Iniciativa 6: Colaborar con el ámbito municipal para la implementación de políticas y medidas de adaptación al cambio climático en el marco de la red Udalsarea 21.

42

Favorecer la economía circular

Iniciativa 1. En coordinación con las Diputaciones Forales plantear instrumentos de fiscalidad verde.

Iniciativa 2: Impulsar instrumentos económicos que incentiven la reutilización, el reciclaje y la valoración de los residuos.

Iniciativa 3: Desarrollar el Plan de Prevención y Gestión de Residuos de Euskadi 2020.

Iniciativa 4: Promover la incorporación de protocolos ambientales dentro de las políticas de responsabilidad social corporativa de las empresas.



43

Ley de Medioambiente, Cambio Climático y Conservación de la Naturaleza

Iniciativa 1: Aprobar un Proyecto de Ley General de Medioambiente, Cambio Climático y Conservación de la Naturaleza que integre y actualice la legislación existente en esta materia, fije los objetivos de reducción de emisiones e incorpore medidas normativas para impulsar la lucha contra el cambio climático.

44

Empleo verde.

Iniciativa 1: Potenciar el emprendimiento en un sector económico emergente que debe convertirse en una fuente de oportunidades para la creación de nuevas empresas y la generación de nuevos empleos.

Iniciativa 2: Promover el empleo verde a través de las sinergias con empresas, asociaciones, instituciones y clusters vascos y una apuesta firme en I+D+i.

Iniciativa 3: Impulsar la investigación y la innovación a través de los Proyectos de Ecoinnovación, de la promoción del Ecodiseño o de la colaboración con la Universidad.

45

Integración de la variable medioambiental en las políticas públicas.

Iniciativa 1: Desarrollo y evaluación del vigente IV Programa Marco Ambiental 2020.

Iniciativa 2: Poner en marcha la elaboración de la nueva Estrategia Ambiental Vasca, donde el medio ambiente se conciba como un factor de prosperidad y bienestar.

Iniciativa 3: Avanzar en la configuración de una administración pública ambientalmente ejemplar mediante el despliegue del Programa de Compra y Contratación Pública Verde del País Vasco.

Iniciativa 4: Proceder a la simplificación y agilización de la tramitación y procedimientos de gestión ambiental.

Iniciativa 5: Incorporar, en coordinación con las Diputaciones Forales, las variables ambientales, en especial la Red Natura 2000, en la política agraria y forestal.

Iniciativa 6: Promover la incorporación de protocolos ambientales dentro de las políticas de responsabilidad social corporativa de la empresa.

46

Mejora de la calidad del Medio Natural

Iniciativa 1: Impulsar a través de URA, Agencia Vasca del Agua, una política de agua que garantice su calidad y combata el despilfarro, la especulación y la contaminación.

Iniciativa 2: Proceder a la revisión del Plan Hidrológico 2015-2021 y del Plan de Gestión de riesgo de inundaciones 2015-2021.

Iniciativa 3: Proceder al desarrollo y ejecución de las infraestructuras hidráulicas de abastecimiento, saneamiento y depuración del agua, de conformidad con la planificación existente.

Iniciativa 3: continuar mejorando la calidad del aire en línea con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Iniciativa 4: Elaborar el Plan de protección de Suelos contaminados y de manera específica incentivar los proyectos para la investigación y regeneración de esos suelos.

Iniciativa 5: Impulsar el proyecto europeo Txinbadia+, que se desarrolla en el marco del Programa Europeo INTERREG V-A España-Francia-Andorra, de cooperación territorial creado para fomentar el desarrollo sostenible en territorios fronterizos.

Iniciativa 6: Reforzar las políticas de Educación Ambiental avanzando en una corresponsabilidad efectiva de la ciudadanía en la protección y conservación del medio ambiente a través del activo papel de Ekoetxeak.

Iniciativa 7: Desarrollar la Estrategia de Biodiversidad de la CAPV 2030.

Iniciativa 8: Desarrollar planes de ordenación de los espacios que integran la Red Natura 2000 en Euskadi y reforzar las sinergias con otras políticas: forestales, agrícolas, pesquera, etc, al objeto de alcanzar un equilibrio sostenible que permita avanzar en el mantenimiento y el restablecimiento del medio natural en un estado de conservación favorable.

47

El equilibrio del territorio. Planificación y estrategia territorial.

Iniciativa 1: Revisar las Directrices de Ordenación del Territorio (DOT)-Lurraldea 2040 favoreciendo específicamente la regeneración de espacios degradados y limitando la pérdida de los ecosistemas para primar mayores densidades de población, potenciar la combinación de usos y la reutilización del suelo.

Iniciativa 2: Adaptar el planeamiento territorial, tanto parcial como sectorial, a la orientación de las nuevas directrices de ordenación del territoriales.

Iniciativa 3: Impulsar la coordinación del conjunto de las administraciones del País Vasco en materia de ordenación del territorio (COTPV).

Iniciativa 4: Continuar con la gestión de la información geográfica territorial del planeamiento municipal

Iniciativa 5: Adaptar la legislación del suelo y urbanismo al servicio de los objetivos de sostenibilidad y de regeneración y renovación urbanas mediante el necesario desarrollo reglamentario de la ley 2/2006 de Suelo y Urbanismo y de la ley 3/2015 de Vivienda y la elaboración de Ordenanzas de urbanización y de edificación.

Iniciativa 6: Impulsar la puesta en valor del paisaje como elemento importante en la calidad de vida de la población y su integración en las DOT y en el resto de Planes Territoriales, de manera que se garantice la conservación de los valores paisajísticos.

Iniciativa 7: Impulsar y renovar la colaboración con la Cátedra UNESCO "Paisajes culturales y patrimonio" de la Universidad del País Vasco, y promover la importancia del paisaje en las Escuelas.

48

La rehabilitación, la regeneración y la renovación urbanas.

Iniciativa 1: Definir el cumplimiento de la Directiva Europea 27/2012, una Estrategia a Largo Plazo de intervención en el Parque edificado que permita determinar los escenarios y desarrollar los planes de acción correspondientes desde la perspectiva del desarrollo urbano sostenible (Habitat Urbano).

Iniciativa 2: Impulsar, con la necesaria cooperación interinstitucional un nuevo programa de intervención en las ciudades y barrios, que permita planificar intervenciones de rehabilitación, renovación y regeneración urbanas (Programa de "Municipios por la Rehabilitación y Regeneración Urbanas"), y que posibilite la vertebración de Euskadi en un territorio equilibrado y sostenible en el que se reduzcan los entornos degradados.

Iniciativa 3: Impulsar la regeneración urbana de las Áreas de Rehabilitación Integrada (ARI), Áreas Degradadas o las áreas incluidas en el Mapa de Ayudas Regionales (DAR) de la UE, así como la recuperación de suelos industriales, impulsando de nuevo el Programa de demolición de ruinas industriales.

Iniciativa 4: Impulsar, en colaboración con el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, la economía y el empleo local, en el ámbito de la regeneración urbana, mediante un Plan de Acción Integral, centrándose en iniciativas orientadas a la creación de actividad/empleo, al bien común y a la sostenibilidad, apoyando las actividades económicas de escala de barrio o distrito, impulsando simultáneamente la rehabilitación y regeneración urbana.

En estos procesos de intervención territorial de carácter multidisciplinar y transversal, se integrará el trabajo desarrollado durante los últimos años, dentro del Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (PCTI), en el marco del RIS3, actualizando la Hoja de Ruta de Edificación Sostenible, BULTZATU 2025, que será revisada, actualizada y puesta al día, para definir los objetivos a alcanzar en el horizonte del 2050 y los pasos intermedios a lograr en el 2030 y 2040.

Iniciativa 5: Actualizar el inventario de vulnerabilidad urbana y del diagnóstico de necesidades de intervención en el parque edificado, con la caracterización del parque residencial y terciario, así como la evaluación de sus consumos y análisis de las condiciones socio económicas de la población.

Iniciativa 6: Impulsar y desarrollar nuevos mecanismos e instrumentos financieros, innovadores, en colaboración con entidades e instituciones del ámbito local, territorial, autonómico, estatal y europeo.

49	Regeneración de la Bahía de Pasaia.
----	-------------------------------------

Iniciativa 1: Continuar desarrollando, mediante los acuerdos interinstitucionales precisos, la regeneración progresiva de la Bahía de Pasaia y la recuperación de su entorno.

142	Desarrollo del derecho subjetivo a la vivienda reconocido en la Ley de Vivienda.
-----	--

Iniciativa 1: Garantizar el acceso estable a una vivienda digna y adecuada a aquellas personas que carecen de recursos económicos o, en su caso, reconocer una prestación económica con la que se garantice dicho acceso en los términos aprobados por el Parlamento Vasco en abril de 2016.

Iniciativa 2: Desarrollar reglamentariamente la Ley 3/2015, de 18 de junio, de vivienda con el propósito de conseguir su desarrollo operativo efectivo.

Iniciativa 3: Agrupar progresivamente en un solo ente público el ejercicio de las competencias en materia de vivienda.

Iniciativa 4: Elaborar y ejecutar el Plan Director de Vivienda 2017-2019.

143	Priorizar el régimen de alquiler y la emancipación de las personas jóvenes.
-----	---

Iniciativa 1: Ampliación del parque de viviendas de alquiler social a través de diferentes fórmulas, pero priorizando la movilización de vivienda vacía a través de los programas de intermediación en el mercado Bizigune y Asap.

Iniciativa 2: Promover nuevos sistemas que permitan financiar la construcción y/o rehabilitación de vivienda para alquiler, ofreciendo garantías a los agentes privados, así como nuevos modelos de colaboración a través de la cesión de suelos.

Iniciativa 3: Impulsar el acceso a la vivienda de las y los jóvenes a través de su acceso a alojamientos dotacionales y viviendas protegidas de alquiler.

144	Apoyo a la rehabilitación del parque edificado.
-----	---

Iniciativa 1: Elaborar y desarrollar el programa de apoyo a la rehabilitación de la vivienda 2017-2020 con la premisa de asociar e integrar el adecuado mantenimiento y conservación de los edificios, con los requerimientos de eficiencia energética y accesibilidad que derivan del programa Horizon 2020 de la Unión Europea.

Iniciativa 2: Impulso a la realización de Inspecciones Técnicas de Edificios mediante su desarrollo normativo y acciones incentivadoras.

Iniciativa 3: Coordinación de las actuaciones de agentes públicos y privados en rehabilitación, renovación y regeneración urbana en Euskadi en la línea mantenida y recientemente reforzada desde Europa utilizando los mecanismos de financiación estructural FEDER captados desde el área de Vivienda.



Por otro lado, en la siguiente tabla se detalla otro tipo de compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XI Legislatura que, si bien no son competencia directa del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda, sin embargo, 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 en los procesos de contratación pública cláusulas de carácter social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública.
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 Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda 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 \(PDF, 1 MB\)](#) 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 sexismoy 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 cuales 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 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.

**EJES DE
INTERVENCIÓN****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

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 Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda tiene competencia según el VII Plan¹.

Programas y Medidas para el Buen Gobierno ²		
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.	BG3.3 Incrementar el número de empresas participadas mayoritariamente con capital público que cuentan con plan 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 los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.	BG4.1 Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en 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.	BG5.1 Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación. BG5.2 Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico. BG5.3 Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género
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.	BG7.1 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad. 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. BG7.3 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.
	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

² Se destacan en este color las **prioridades de legislatura** establecidas por Emakunde y las técnicas de igualdad para el buen gobierno



	<p>BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa.</p> <p>BG. 10 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.</p> <p>BG. 11 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.</p> <p>BG.12 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.</p>	<p>materia de igualdad.</p> <p>BG8.4 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.</p> <p>BG9.1 Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género.</p> <p>BG9.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género.</p> <p>BG9.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.</p> <p>BG10.1 Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad.</p> <p>BG10.2 Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.</p> <p>BG11.1 Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación.</p> <p>BG11.2 Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad.</p> <p>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.</p> <p>BG12.2 Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad.</p> <p>BG12.3 Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.</p> <p>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.</p> <p>BG13.4 Incrementar los espacios de cooperación internacional.</p> <p>BG14.1 Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>BG14.2 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>BG14.3 Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>BG15.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad.</p> <p>BG15.2 Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos.</p> <p>BG15.3 Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas.</p>



EJE 1: Programas y Objetivos para el Empoderamiento de las Mujeres ³		
PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.	<p>1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.</p> <p>1.4 Mejorar los recursos, de forma que las diversas situaciones, experiencias y necesidades de todas las mujeres incidan en su transformación, particularmente en aquellos recursos en los que se dan mayores desigualdades.</p>	<p>1.1.1 Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad.</p> <p>1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>1.4.2 Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades, especialmente en el medio rural.</p>
PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.	<p>2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos</p> <p>2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios</p> <p>2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección</p>	<p>2.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2.2.3 Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas.</p> <p>2.2.4 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación.</p> <p>2.3.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos.</p> <p>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.</p>

³ Se destacan aquellos objetivos que son competencia de **todas las instituciones**, y aquellos objetivos que son **competencia específica** del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.

EJE II: Programas y Objetivos para Transformar las Economías y la Organización Social para Garantizar Derechos⁴

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.
	3.2. Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación.	3.2.3. Proveer al sistema educativo de estructuras, personas y programas para impulsar de manera coordinada el modelo de escuela coeducativa.
	3.4. 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 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 PARA LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos.	4.1.4 Desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, creando empleo de calidad en este sector. 4.1.7 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.
	4.2. Disminuir la feminización de la pobreza.	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.
PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	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. 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. 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. 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
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que	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. 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.

⁴ Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.

	redistribuya su provisión	<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>5.3.7 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 Aplicar criterios de planificación 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 Mujeres⁵		
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 formación sobre la violencia contra las mujeres.	<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> <p>6.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.</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>
	6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	6.3.4 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.
PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO.	7.1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres..	<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>

⁵ Se destacan aquellos objetivos que son competencia de **todas las instituciones**, y aquellos objetivos que son **competencia específica** del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.



	<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>7.2.8 Garantizar el acceso a vivienda a las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten, utilizando expresamente el principio de adaptabilidad.</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>PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.</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 Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda se han analizado las siguientes cuestiones para cada programa (correlativas a las 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 Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda, analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes
<p>El presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad ha ido incrementándose ligeramente a lo largo de la anterior Legislatura y comienzo de la XI Legislatura, pasando de tener un presupuesto prácticamente centrado en el recurso del puesto de Unidad de Igualdad a contemplar otras partidas específicas de igualdad. Así, el presupuesto ejecutado en materia de igualdad ha pasado de ser de 48.790€ en 2015 a 71.212€ ejecutados en 2017. Otro de los avances en esta materia ha consistido en la incorporación a partir de los presupuestos de 2017 de una partida específica de 6000€ vinculadas a ejecutar actuaciones de la Unidad de Igualdad y la creación de una Orden de ayudas específicas de igualdad⁶ de 200.000€ (en 2017 40.000€ y 160.000 comprometidos para el 2018).⁷</p>
<p>En cualquier caso, este presupuesto está todavía por debajo del 1% del total del presupuesto, por lo tanto, de cara a la presente legislatura el reto consistirá en aumentar el presupuesto destinado a la igualdad de mujeres y hombres y visibilizarlo.</p>

⁶ Orden por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca la concesión de subvenciones para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo.

⁷ Fuente: "Seguimiento de la Actividad de los Departamentos del Gobierno Vasco y Organismos Autónomos, Entes Públicos vinculados en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres" 2015, 2016 (Emakunde). Los datos relativos al año 2017 han sido aportados por el propio Departamento.



► Con relación a la planificación **del Departamento** para la igualdad cabe destacar que hasta la fecha se han aprobado 3 planes de legislatura y 11 planes anuales, así como dos propuestas de acción en el Plan de Acción positiva en los años 2005, 2006. En todo caso, es importante resaltar que los ámbitos competenciales de este Departamento han sufrido variaciones en todas las Legislaturas mencionadas⁸. A lo largo de los años se han ido introduciendo mejoras en la planificación en relación a concreción y asunción de compromisos, claridad del documento y propuestas, metodología y coordinación. Por otro lado, cabe destacar que actualmente todas las Sociedades Públicas y Entes adscritos al Departamento cuentan con Plan de Igualdad Propio.

El reto en esta Legislatura consistirá en realizar planificaciones más concretas, claras, dotadas de compromisos específicos y recursos y con una mayor participación técnico-política.

► Finalmente, con relación a la creación y fortalecimiento de las **unidades administrativas para la igualdad** cabe destacar que el Departamento cumple con lo establecido en el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos de Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.

En todo caso, sí que se detectan ámbitos de mejora en relación a la situación y posición del personal técnico de igualdad y en su visibilización.

⁸ Documento Programa para la Igualdad de Mujeres y Hombres X Legislatura. Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial/Documento-Programa para la igualdad de Mujeres y Hombres IX Legislatura. Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca/Documento Programático 2007-2009 de Política de Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.



PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.

Aspectos relevantes

- Se ha realizado un diagnóstico somero de los niveles formativos del personal del Departamento en materia de igualdad analizando las siguientes cuestiones:

	2016	2017
FORMACIÓN GENÉRICA IVAP		
Mujeres	3	21
Hombres	0	9
Total	3	30
SECTORIAL PROMOVIDA POR EL DEPARTAMENTO		
Mujeres		34
Hombres		9
Total		43

El perfil de las personas asistentes ha sido mayoritariamente el de mujeres en puestos técnicos. Cabe destacar la formación sectorial en materia de igualdad que se promueve por primera vez en 2017. En este sentido, el reto para esta Legislatura consiste en continuar promoviendo formación específica adecuada a las competencias sectoriales del personal del Departamento, continuar con actuaciones que favorezcan la formación del personal e incidir en aumentar el número de personas que cuentan con formación en igualdad tanto a nivel técnico como político.

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 analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes

- ▶ Con relación a la integración de la perspectiva de género en **las estadísticas y estudios** cabe señalar que en las estadísticas oficiales del Departamento se introduce y se desagrega sistemáticamente la variable sexo y el cruce con otras situaciones de desigualdad o la identificación de brechas de género es más puntual; tampoco se cuenta con indicadores de género. En todo caso, es necesario matizar que el área de Planificación Territorial y Medio Ambiente no cuenta en la actualidad con operaciones estadísticas relativas a personas, sino que todas ellas están referidas a variables medioambientales (aire, agua, gases efecto invernadero...) y del territorio (superficie, calificación del suelo...).

El reto para esta Legislatura consistirá en seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios identificando mejoras, necesidad de estudios específicos e indicadores de género

- ▶ 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 selectivos de acceso al empleo público en el Gobierno Vasco corresponde a Función Pública- Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. La responsabilidad del Departamento. únicamente se circscribe a los procesos de promoción interna, la provisión de comisiones de servicios y puestos de libre designación.
- ▶ Con relación a la incorporación de la igualdad en **la comunicación** cabe destacar que el porcentaje de notas de prensa con datos desagregados por sexo es de un 5% por lo que el reto es aumentar dicho porcentaje.

El reto consistirá por tanto en aumentar el porcentaje de notas de prensa con datos desagregados por sexo.

- ▶ Con relación a la **integración del principio de igualdad en la normativa** este Departamento se atiene a lo establecido en la Resolución 40/2012, de 21 de agosto “*por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres*”.

En todo caso, sí que se han detectado ámbitos de mejora en el conocimiento del procedimiento y su contenido, por lo que en esta Legislatura el reto consistirá en mejorar e integrar de un modo adecuado en los procedimientos el análisis de impacto en función del género.

- ▶ Con relación a la **integración de la perspectiva de género en los presupuestos** del Departamento cabe destacar que en el último ejercicio para los presupuestos de 2018 se ha llevado a cabo el análisis sobre valoración previa del impacto en función del género de todos los programas presupuestarios del Departamento. El proceso para realizar el análisis de los presupuestos de 2019 (P19-Gen) ha comenzado, pero todavía es necesario trabajar en la formación en esta materia y la articulación de procesos de trabajo en los que aumente la participación del personal técnico-político de las diferentes Direcciones. **El reto es generar procesos de trabajo y que ésto se refleje en modificaciones para integrar la perspectiva de género en las memorias presupuestarias y en una mayor visibilización del gasto realizado en igualdad.**



► Con relación a la incorporación de la perspectiva de género en **planes sectoriales y transversales** del Departamento cabe señalar que el reto de la Legislatura consistirá en aumentar el porcentaje de planes en los que participa la unidad de igualdad u otras personas expertas en igualdad.

► Con relación a la inclusión de cláusulas para la igualdad en **contratos, subvenciones y convenios** cabe destacar que el 100. % de las contrataciones realizadas por el Departamento en la anterior legislatura y comienzos de la XI legislatura incluyen cláusulas para la igualdad referidas, sobre todo, a las condiciones especiales de ejecución. En todo caso, sí que ha aumentado ligeramente el número de contratos en los que se están incluyendo cláusulas en el objeto, en la causa de resolución contractual y en incorporar la obligación de uso no sexista del lenguaje. De igual modo aproximadamente el 30% de las subvenciones realizadas por el Departamento incluyen cláusulas para la igualdad referidas y en los convenios la incorporación de cláusulas de igualdad es mínima.

Por tanto, el reto para esta legislatura estaría en aumentar el número de contratos, subvenciones y convenios que incorporan cláusulas de igualdad y en establecer procedimientos para el seguimiento de las mismas.

PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

Se ha realizado un diagnóstico somero los procesos de coordinación y colaboración del Departamento 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 de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda cuenta con un Grupo Técnico Interdepartamental para la Igualdad (GTD) con representación de todas las Direcciones, así como de las Sociedades Públicas y Entes adscritos al Departamento (URA; IHOBE, VISESA y ALOKABIDE). Este grupo de trabajo cuenta también con representación a nivel político y tiene una dinámica de trabajo y coordinación bastante consolidada.

En todo caso, el reto es seguir avanzando y reforzando el GTD dándole visibilidad, recursos y mejorando la coordinación y posición del grupo y sus integrantes.

PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.

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

Aspectos relevantes
<p>► Con relación a la incorporación de la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta señalar que entre las actuaciones del Plan de Legislatura anterior y en las planificaciones actuales la incorporación de la perspectiva de género es una actuación que se está trabajando, bien incorporando medidas para aumentar la participación de mujeres o bien incorporando a los procesos asociaciones de mujeres y/o feministas.</p> <p>En todo caso, es necesario seguir avanzando en este sentido y pensando nuevas fórmulas de participación con perspectiva de género en los distintos procesos participativos que se pondrán en marcha en el Departamento a lo largo de la Legislatura.</p>



3.1.2. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

MEDIO AMBIENTE	ASPECTOS RELEVANTES ⁹
	<p>» Hombres y mujeres interactúan de manera diferente con el medio ambiente, ya que cuentan con diferentes hábitos de consumo respecto a los recursos (sobre todo en lo relativo al consumo de agua, energía, al consumo alimentario y al tratamiento de residuos) así como diferentes pautas de movilidad y de uso del transporte; y no tienen la misma relación con dicho medio, ya que éste está pautado por los roles de género imperantes en esta sociedad. Esto genera además un conocimiento y una percepción y actitud desigual entre unas y otros.</p> <p>» Por otra parte, existen desigualdades en la participación por parte de las mujeres en ámbitos de decisión del área de medio ambiente y la generación de información a este respecto en muchas ocasiones obvia factores de género y situaciones y necesidades concretas que inciden especialmente en las mujeres.</p>
	<p>Fruto del diagnóstico realizado se han detectado desigualdades entre hombres y mujeres en relación a:</p>
	<p>1. Hábitos de consumo: los hábitos que tenemos en nuestros hogares y que llevamos a cabo en nuestro día a día tienen una repercusión directa en el impacto que producimos sobre el medio ambiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hábitos y dispositivos de ahorro en el consumo de agua. Las mujeres parecen tener unos hábitos de ahorro, y reciclaje de agua ligeramente más frecuentes que los hombres. Por el contrario, son los hombres los que en mayor proporción utilizan dispositivos economizantes y de ahorro en grifos y cisternas. • En lo relativo a consumo de energía los hombres también muestran una mayor tendencia a la instalación de elementos que permitan una mayor eficiencia en el consumo de la misma. • En relación a los hábitos alimentarios se ha comprobado que como tendencia general las mujeres comen más fruta, legumbres, verduras y cereales, mientras los hombres comen más carne y otros productos ricos en proteínas, y consumen más bebidas procesadas y embotelladas. • En lo relativo al tratamiento de residuos en la CAE, los hombres tienen una tendencia sensiblemente superior que las mujeres al reciclaje de productos orgánicos. Las mujeres únicamente superan a los hombres cuando se trata del reciclaje textil y calzado.
	<p>2. En relación al transporte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entre los hombres es más frecuente la posesión de algún vehículo para uso personal. Los hombres hacen un mayor número de desplazamientos en vehículo privado y existe una mayor tendencia de monopolizar el uso del vehículo familiar en exclusiva para su uso propio. Mayor predisposición a modificar hábitos para la adquisición de vehículos de bajo consumo de combustible y por otro lado explica su menor disposición a realizar restricciones al transporte

⁹ Fuente: "La evaluación de impacto en función del género en el Medio Ambiente" Emakunde.



privado.

- Las mujeres realizan un número mayor de desplazamientos que los hombres fruto del mayor número de motivos que les obligan a desplazarse y además cuentan con una mayor tasa de utilización del transporte público. Además, el número de desplazamientos a pie que las mujeres realizan por su mayor número de desplazamientos cortos y de escala de barrio también es muy superior al de los hombres.

3. Percepción y actitud: En cuanto a la **percepción** de los esfuerzos realizados en defensa de la protección del medio ambiente, las mujeres consideran que están llevando a cabo más iniciativas sostenibles que los hombres. Entre los principales problemas ambientales que a escala local más preocupación causan en las mujeres se sitúan los relacionados con el ruido o la contaminación acústica, los residuos y basuras y la contaminación del aire. La **actitud** que hombres y mujeres muestran de cara a adoptar medidas más favorables para el medio ambiente es diferente: las mujeres son más partidarias de establecer restricciones y obligaciones a favor de un consumo y una gestión más responsable de ciertos recursos con notable impacto en el desarrollo sostenible.

4. Presencia en el sector productivo de medio ambiente:

- El peso que las mujeres tienen en el sector de la energía es minoritario (suponen en 18,6% del total de personas ocupadas en el sector).
- El número de mujeres que ocupan tareas relacionadas con el **suministro y abastecimiento de agua** se sitúa en niveles similares a los del sector de las energías renovables, en el 17,2%.
- En el caso de la **biotecnología**, en el conjunto de personas que ocupan puestos de investigación, técnicos y auxiliares el porcentaje de mujeres supera notablemente al de los hombres, siendo en este caso un 62,3% de mujeres frente al 37,7% de hombres.
- **actividades forestales y del medio natural.** A falta de cifras que nos informen del grado de ocupación de las mujeres en dichos sectores, resulta ilustrativo observar que según datos de contratación referidos al año 2011 la proporción de mujeres contratadas del total osciló entre el 2,1% en Bizkaia, el 7,5% en Gipuzkoa y el 18,5% en Araba¹⁰.
- **transporte y la movilidad** precisamente destaca por su masculinización y escasa presencia de mujeres en él.

5. Salud:

Los efectos perjudiciales que el medio ambiente puede producir en la salud de las personas no afectan por igual según el sexo de las mismas. Así, según el nivel de exposición a determinados productos o sustancias presentes y transmitidas a través del ambiente o según el grado de contacto con ellas por el tipo de puesto de trabajo desempeñado, las afecciones que hombres y mujeres pueden padecer afectan de manera desigual, atendiendo a diferencias puramente físicas, biológicas, genéticas u hormonales entre ambos.

La prevención del riesgo a la **exposición a ciertas sustancias químicas y/o tóxicas** rara vez tiene en cuenta las distintas consecuencias que para la salud tiene según se trate de hombres o mujeres. Muchas de las sustancias nocivas transmitidas a

¹⁰ Observatorio de las Ocupaciones: Informe del mercado de trabajo de Bizkaia 2011; de Gipuzkoa; de Araba. Servicio Público de Empleo Estatal. [Datos Ocupación Bizkaia \(2011\)](#); [Datos Ocupación Gipuzkoa \(2011\)](#); [Datos Ocupación Araba \(2011\)](#)



través del aire, como los gases y partículas contaminantes provenientes de los vehículos, industrias o edificios, insecticidas o pesticidas que se usan tanto en el entorno agrícola como para desinfectar edificios en las ciudades y otros compuestos con los que podemos estar en contacto en nuestro día a día como plásticos, productos de cosmética o los PCBs existentes en la cadena alimentaria (pescado o marisco) podrían suponer un mayor riesgo para la salud de las mujeres. El motivo de este mayor riesgo se sitúa en la capacidad de alteración del sistema hormonal del cuerpo que algunas de estas partículas o sustancias poseen y que afectan en mayor grado a las mujeres, entre otras razones por los cambios hormonales que sufren debido al ciclo menstrual.

El grado de contacto con determinados productos químicos agresivos como aerosoles, lejías, desengrasantes, parabenos o la exposición a radiaciones ionizantes o no ionizantes pueden suponer para las mujeres, según su **tipo de profesión o las condiciones de trabajo**, padecer mayores riesgos para su salud. La feminización de algunos sectores productivos (sanidad, estética y peluquería, agricultura o trabajos de limpieza, entre otros) sin duda contribuye a potenciar las consecuencias negativas que sus ocupaciones pueden producir en la salud de las mujeres. Según los datos de un estudio sobre la relación entre la exposición laboral a radiaciones electromagnéticas y el cáncer de mama¹¹ el riesgo de padecer éste se incrementa en determinados ámbitos profesionales como el sanitario y farmacéutico (asociado a la mayor exposición a radiaciones ionizantes, compuestos químicos y óxido etílico), enseñanza (mayor sedentarismo y estrés) o peluquería y estética (exposición a productos químicos). Precisamente estos sectores cuentan con una representación de mujeres elevada en la CAE, donde en el conjunto educación-sanidad las mujeres representan el 70,4% de las personas ocupadas, mientras que en la industria relacionada con los productos farmacéuticos son casi un 54% del total de personas ocupadas en el sector.

Otras posibles patologías se derivan del contacto con estos productos químicos, fruto del mayor tiempo que las mujeres dedican a los **trabajos domésticos** (3:33' las mujeres y 1:29' los hombres)¹², así como de la feminización de algunos sectores como la sanidad, la estética y peluquería y los trabajos de limpieza; así se explicaría la mayor posibilidad que tienen las mujeres que trabajan en estos entornos de padecer más problemas respiratorios (asma bronquial, bronquitis, etc.), alergias en la piel (dermatitis) o pérdida de la sensibilidad a dichos productos que los hombres (sensibilidad química múltiple). De entre el total de altas de diagnósticos médicos por asma en la CAE, el 63,6% fueron de mujeres, mientras que las relacionadas con bronquitis o bronquitis agudas lo fueron en un 50,4%.

Distintas investigaciones señalan¹³ diferencias en el conocimiento científico en relación a la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la salud laboral, se conoce menos sobre determinantes de salud en las mujeres que en los hombres. Por ejemplo, en el caso del medio ambiente laboral, la exposición a pesticidas fue considerada como un riesgo que afectaba a los hombres; no obstante, estudios que analizaban la exposición entre mujeres granjeras observaron que las concentraciones de los hidrocarbonos hidroclorinados alcanzaban mayor concentración en el cuerpo de las mujeres porque estos compuestos son solubles en grasa y las mujeres tienen mayor adiposidad.

¹¹ Pollán Santamaría, Marina (2001) [Ocupación, exposición laboral a radiaciones electromagnéticas y cáncer de mama](#)

¹² Unidades en horas y minutos

¹³ “Género, salud y medio ambiente” coordinado por Concepción Tomás Aznar.



En el campo de la seguridad en la salud ocupacional y ambiental; en el documento de la OPS, se cita que las mujeres no suelen estar incluidas en los estudios toxicológicos y que cuando se les considera, o no se tiene en cuenta su especificidad biológica o solamente se atiende a su potencial reproductor. Otro estudio señalaba que los reglamentos contra el plomo solo ofrecían protección a las mujeres en edad fértil, lo que suponía que se pasaban por alto los riesgos para la salud del resto de mujeres, y los riesgos para la salud, reproductiva o de otro tipo, de los hombres. También destacan que hay que centrarse en las diferencias biológicas no reproductivas entre mujeres y hombres, ya que las mujeres tienen una proporción mayor de tejido adiposo, que aumenta el riesgo de los productos químicos solubles en grasa, así como la piel más delgada y un metabolismo más lento, que originan diferencias en la absorción, metabolismo y excreción de productos químicos.

El efecto de la contaminación del aire en los problemas respiratorios también es diferente en hombres y mujeres. En un reciente artículo se señala que existe una mayor afectación en las mujeres que en los hombres, aunque no hay consistencia en esta asociación, y plantean la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el estudio de la epidemiología medioambiental; así, habrá que desagregar los datos biológicos y sociales por sexo para poder estudiar las diferencias entre mujeres y hombres

PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, URBANISMO Y REGENERACIÓN URBANA

ASPECTOS RELEVANTES

A continuación, se detallan los aspectos a tener en cuenta para integrar la perspectiva de género en el urbanismo y la ordenación del territorio¹⁴:

El impacto de los roles de género, del trabajo no remunerado, y de la división sexual del trabajo en el uso diferenciado de la ciudad por hombres y mujeres:

- Las personas tienen distintas necesidades y aspiraciones en relación al territorio y al espacio urbano derivadas de los roles de género que asumen en su vida cotidiana. Dos conceptos clave para ello son el de trabajo no remunerado y el de división sexual del trabajo.
- Uso diferenciado del tiempo entre hombres y mujeres derivado de los roles de género que asumen hombres y mujeres.
- La doble carga de trabajo remunerado y no remunerado, o de cuidado, determina las necesidades y expectativas de muchas personas, en su mayoría mujeres, en relación al espacio público, el transporte, los equipamientos, los lugares de empleo y comercio, y la vivienda.
- Otros conceptos clave son *vida cotidiana* y *cadena de tareas*. El concepto de vida cotidiana permite entender las regularidades, o cadenas de tareas, que se producen en el uso de la ciudad en ciclos temporales diarios, semanales, mensuales, e incluso a lo largo de la vida. Esto es relevante para quienes desempeñan una doble carga de trabajo

¹⁴ "Perspectiva de Genero en las Directrices de Ordenación Territorial del País Vasco. Propuestas de acción". Dtora Inés Sanchez de Madariaga. Promotor: Dpto de Medio Ambiente y Política Territorial de Gobierno Vasco.



porque las actividades de la vida cotidiana tienen periodicidades diarias, pero también semanales y mensuales, además las cadenas de tareas a menudo son diferentes en distintos días de la semana. Además, los ciclos de vida de las personas varían mucho más que hace pocas décadas y varían de distinta manera entre hombres y mujeres como resultado de los roles de género.

- Las necesidades específicas en la ciudad derivadas de estas cadenas de tareas en la vida cotidiana de las personas que compaginan un empleo con el cuidado, se manifiestan en los distintos campos sectoriales del urbanismo-la movilidad, las infraestructuras y equipamientos, los lugares empleo y comercio, la vivienda, los espacios públicos- y deben ser tenidas en cuenta por la planificación territorial y urbanismo. Organismos internacionales como Naciones Unidas y la Comisión Europea han señalado el urbanismo y la ordenación del territorio como campos de política pública claves para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Percepción diferencial de seguridad en el espacio público y el transporte entre hombres y mujeres y su impacto negativo en el acceso de las mujeres a los bienes y servicios urbanos.

- Son muchos los estudios que muestran cómo las mujeres limitan su movilidad y el uso que hacen del espacio urbano por percepción de inseguridad ante el riesgo de ataques sexuales y otras formas de violencia contra las mujeres.
- Los estudios también indican la importancia de la percepción subjetiva de que un espacio o lugar sea seguro o no lo sea y la importancia de incorporar la experiencia de las propias mujeres en la ciudad.

La pobreza relativa de las mujeres y la intersección de este factor con otros rasgos de discriminación potencial: cargas familiares en relación al estado civil (en particular hogares monomarentales y unipersonales), raza, edad, capacidad funcional, víctimas de violencia de género.

- Las mujeres tienen una menor capacidad económica que los hombres, lo cual reduce sus posibilidades de acceder a los bienes y servicios de la ciudad.
- La menor capacidad económica de las mujeres se deriva entre otros factores de la brecha salarial de género; de la segregación horizontal en los mercados laborales que concentra a las mujeres en los sectores de menor prestigio y menor compensación económica; de la segregación vertical que las concentra en puestos de bajo nivel y salario en todos los sectores; de su concentración en empleos precarios y a tiempo parcial; de sus mayores tasas de paro; de los mayores períodos de inactividad laboral a lo largo de la vida, resultado de la asunción de tareas de cuidado de mayores, menores o dependientes.
- Particularmente vulnerables, además de las mujeres cabeza de familia, son las víctimas de violencia de género, las mujeres mayores, las mujeres de color, y las mujeres con capacidad funcional reducida. Estas mujeres tienen necesidades específicas de acceso a la vivienda, al transporte, al espacio público, a los lugares de empleo, y a los equipamientos.



La escasa representación de las mujeres en las profesiones vinculadas a la construcción de la ciudad y en las estructuras de gobierno territorial; y la falta de conocimiento experto en género.

- El urbanismo, la arquitectura y la ingeniería son profesiones con escasa representación femenina. El abandono y la concentración de las mujeres en posiciones precarias y con poca capacidad de decisión continúan siendo la realidad de una mayoría de arquitectas-y urbanistas:
- La escasa presencia de mujeres con capacidad profesional de incidir en la toma de decisiones impacta en las prácticas profesionales, en lo que se construye y cómo se construye. Este es un factor que contribuye a la construcción “masculina” de la profesión, de su cultura, de sus prioridades, de los problemas a los que se pretende dar respuesta, y de las respuestas que se dan.
- Se necesita tanto una masa crítica, un número suficiente de mujeres, como un conocimiento experto en materia de género, para que se puedan dar situaciones de cambio en las agendas y en las culturas profesionales.

Un modelo de ciudad para un “urbanismo del cuidado”

- La inclusión de la perspectiva de género en la planificación territorial y urbana conlleva que espacios públicos, equipamientos, vivienda, etc. se piensen de manera que sea posible realizar las tareas cotidianas del cuidado de la familia y el trabajo remunerado con menos esfuerzo y dificultad, que los espacios públicos y el transporte sean seguros, que las necesidades espaciales y urbanas de las mujeres en situación de vulnerabilidad, incluyendo sus limitaciones de acceso económico, sean tenidas en cuenta, contribuyendo a crear territorios y ciudades más justas y seguras, que mejoren la calidad de vida de toda la ciudadanía.
- Además, la inclusión de género en la planificación tiene también por objeto asegurar la capacidad de las mujeres para incidir en los procesos decisionales. Para ello es importante promover su acceso a puestos de responsabilidad y su participación en la planificación supramunicipal y local.
- Cuidado como eje central en torno al cual se articulan las propuestas. Propuestas que se fundamenten en las implicaciones del cuidado para la planificación, la construcción y la gestión del territorio.
- El modelo que respondería mejor a las necesidades de cuidado es el de una ciudad compacta, relativamente densa, de distancias cortas y proximidad, con buen sistema de transporte público, espacios públicos y de transporte seguros y de calidad, con mezcla de usos, y con un sistema de equipamientos en los barrios que añada los necesarios equipamientos para el cuidado de menores y mayores dependientes a los tradicionales equipamientos asistenciales, escolares, sanitarios, educativos, deportivos y culturales... Sería una ciudad que permita compatibilizar el empleo remunerado con las tareas de cuidado, porque facilitaría a las personas que asumen esta doble responsabilidad el acceso a los lugares de empleo y a los distintos equipamientos necesarios para el sostenimiento de la vida en tiempos mínimos, en las franjas horarias requeridas, en condiciones de comodidad y seguridad, y con costes económicos asumibles.



Ámbitos clave para introducir la perspectiva de género:

- Transporte y movilidad.
- Urbanismo de proximidad.
- Equipamientos y espacios públicos para la vida cotidiana.
- Seguridad.
- Vivienda.
- Medio Rural.
- Participación.
- Promover la sensibilización social en relación a la igualdad de género.
- Promover la creación de capacidad institucional y capacidad local para la introducción de la perspectiva de género en las políticas urbanas y territoriales.

VIVIENDA

ASPECTOS RELEVANTES

- De los datos extraídos del Servicio Vasco de Vivienda-Etxebide se desprende que¹⁵:

*De los 49169 expedientes apuntados en régimen de alquiler 20.592 son expedientes en los que la titular es una mujer, 11.407 son titulares hombre y mujer y 17.170 son hombres. Por lo tanto, entre los expedientes apuntados en arrendamiento la mayoría son mujeres.

*De los 59.923 expedientes apuntados en el Registro de Solicitantes de vivienda, es decir, de personas que necesitan una vivienda, 24.754 son mujeres, 21.505 son hombres y 13.664 son de titularidad compratida. **Por lo tanto, son las mujeres el colectivo mayoritario que necesita vivienda.**

*De los 5.497 expedientes que cumplen los requisitos del derecho subjetivo, 2.633 son expedientes en los que la titular es una mujer, 943 son hombres y 1.921 son un hombre y una mujer. **Por lo tanto, entre los expedientes que cumplen los requisitos del derecho subjetivo la mayoría son expedientes en los que la titular es una mujer.**

* Existen diferencias notables también en relación al número de hogares monoparentales, entre las cuales son mayoría mujeres (tanto en compra como en alquiler). En casos de separaciones y divorcios son también mayoría las mujeres que solicitan la opción de alquiler y son mayoría también las mujeres solicitantes mayores de 70 años (tanto en compra como en alquiler).

En relación a la acreditación de **mujeres como víctimas de violencia de género**, según datos facilitados por el Servicio de Etxebide a diciembre de 2017, el total de expedientes de mujeres que han acreditado su condición de víctimas de la violencia

¹⁵ Datos actualizados a 03/07/2017

de género y que están activos participando en los procedimientos de adjudicaciones de viviendas en régimen de alquiler de todos aquellos municipios que han solicitado asciende a 760 expedientes (156 en Araba, 442 en Bizkaia y 162 en Gipuzkoa).

Además, conviene resaltar que los expedientes de mujeres víctimas de violencia de género han sido excepcionados, con carácter general:

- Del cumplimiento del requisito de ingresos mínimos, en virtud de lo previsto en el artículo 19.1 in fine del Decreto 39/2008, de 4 de marzo, sobre régimen jurídico de viviendas de protección pública y medidas financieras en materia de vivienda y suelo y el artículo 7.3 de la antedicha Orden de 4 de octubre de 2006.
- Del cumplimiento del requisito de empadronamiento en cualquiera de los municipios en los que solicitara participar, en virtud de lo establecido en el citado artículo 7.3 de la Orden de medidas positivas en materia de vivienda para mujeres víctimas de violencia de género.

El total de solicitudes para la opción de adjudicación directa de viviendas en el año 2017 ha sido de 23.

Por último, mencionaremos algunos elementos de diagnóstico para la edificación de la vivienda no androcéntrica y no jerárquica:

El espacio no es neutro:

- La vivienda es el lugar de la primera socialización y, por tanto, es también el lugar donde se desarrollan las primeras relaciones entre géneros.
- El modo en que se divide, se articula y se jerarquiza describe los supuestos de las relaciones que se pretenden y que marcarán el desarrollo de las personas que habitan y sus relaciones.

Lugar de trabajo/lugar de descanso y recreo

- La distribución y el diseño de las viviendas, puede facilitar o dificultar la realización de las tareas domésticas y de cuidado en igualdad.
- Invisibilización del trabajo reproductivo dentro de la vivienda.

3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

PRIORITARIOS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA.	Responsable	Cronograma	CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO ¹⁶	CORRESPONDENCIA CON EL VII PLAN																		
					BUEN GOBIERNO				EJE 1		EJE 2		EJE 3										
					2018	2019	2020	2021	PILAR 1	PILAR 2	PILAR 3	PILAR 4	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6
	1. INCREMENTAR LOS PRESUPUESTOS PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD.	TODAS LAS DIRECCIONES.												☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	2. FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD.	DIRECCIÓN DE SERVICIOS												☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3. FORMAR A TODO EL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, INCLUIDO EL PERSONAL POLÍTICO.	TODAS LAS DIRECCIONES												☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3.1. Aumentar el número de profesionales políticos y técnicos que reciben formación específica en igualdad.													☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3.2. Priorizar la formación en igualdad, sin que se contabilice esas horas en la disposición que cada persona trabajadora tiene anualmente.													☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3.3. Ofrecer una formación específica en Igualdad relacionada con los ámbitos de actuación del Departamento, además de la general facilitada por el IVAP.													☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐



	4. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA.	TODAS LAS DIRECCIONES	145	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
	5. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS.	TODAS LAS DIRECCIONES	145.3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
	6. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES.	TODAS LAS DIRECCIONES	145	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
	7. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL: 7.1. Centros Ekoetxeak. 7.2. Ordenes de ayudas. 7.3. Ingurugelak.	DIRECCIÓN DE PATRIMONIO NATURAL Y CAMBIO CLIMÁTICO. IHOBE	46.7	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
	8. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DOT, EN OTROS INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL Y URBANÍSTICO Y EN LOS PROCESOS DE REGENERACIÓN URBANA. 8.1. Seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género en las DOT. 8.2. Articular mecanismos para que las revisiones y modificaciones de los PTPs y PTSs incorporen la perspectiva de género (en contenido y tramitación). 8.3. Continuar con la orden de ayudas a los ayuntamientos para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo. 8.4. Integrar la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana.	VICECONSEJERÍA DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL. DIR. DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, URBANISMO Y REGENERACIÓN URBANA	47.1/47.2/48	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											





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 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 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 orientaran las actuaciones que se recojan posteriormente en la planificación anual con un carácter más operativo y concreto.

4.1. PLANIFICACION ANUAL PARA LA IGUALDAD

En desarrollo del Plan de Legislatura el Departamento diseñará bianualmente un **plan que recogerá la planificación** para la implantación de las políticas de igualdad, y dicho plan será el que se evalúe. En dicho plan se detallarán:

- Objetivos estratégicos.
- Acciones concretas para desarrollar los objetivos.
- Responsable
- Cronograma
- Presupuesto.

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

Por otra parte, URA, IHOBE, VISESA y ALOKABIDE elaborarán sus propias planificaciones anuales en sintonía con los objetivos prioritarios del Departamento.



4.2. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

A continuación, se presenta 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 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

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 Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda 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 **3 tipos de seguimiento** de los compromisos adoptados por parte del Departamento:

- ▶ 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 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**:

<http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20021/es/x57aEAIWar/comunJSP/x57ConsultaInOP.do?accion=idioma&lang=es>

<http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20021/es/x56aBbpiWar/x56aJSP/x56aCambioldioma.do?idioma=es>

- ▶ 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 mediante la plantilla diseñada para tal fin.

- ▶ En tercer lugar, 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.
- ▶ Finalmente, el Departamento **colaborará en el “Seguimiento del sistema de indicadores estratégicos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE”**: 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. 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 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”.

4.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento 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; 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 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 concretara 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.



UNA
ADMINISTRACION
PÚBLICA
QUE PROMUEVE
LA IGUALDAD