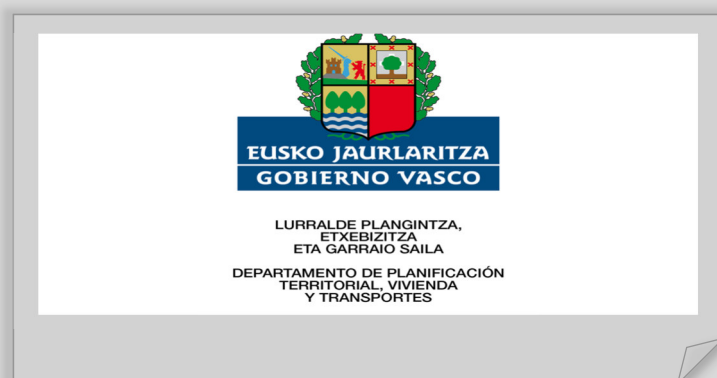


PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Departamento de
Planificación Territorial, Vivienda
y Transportes

2022-2024





INDICE

Presentación	2
Introducción	3
1. Programa de Gobierno	8
2. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres	14
3. Planificación estratégica del Departamento.	22
3.1. Datos relevantes de diagnóstico	22
3.1.1. Buen gobierno	22
3.1.2. Ejes de intervención	28
3.2. Objetivos estratégicos	38
4. Sistema de gestión del plan	42
4.1. Planificación anual para la igualdad	42
4.2. Estructuras para la igualdad	43
4.3. Sistema de seguimiento	44
4.4. Sistema de comunicación	45
4.5. Sistema de presupuestación	47



PRESENTACIÓN



El Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes ha elaborado un Plan de Igualdad en el que recoge sus compromisos y prioridades en materia de igualdad de mujeres y hombres para los años 2022-2024. 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 Planificación Territorial, Vivienda y Transportes 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.

Pedro Javier Jauregui Fernández
Viceconsejero de Vivienda



INTRODUCCIÓN

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes es el documento marco donde se recogen las directrices que, en política de igualdad, se van a impulsar desde este Departamento durante la XII 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 y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, que establece en su artículo 15 lo siguiente:

- ⇒ 1. – *El Gobierno Vasco aprobará 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 los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que representen los intereses de las mujeres referidas en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3*
- ⇒ 2. – *En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, **cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación.** Cada departamento, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia, determinará el modo de coordinarse con sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados, por lo que respecta a la elaboración de dichos planes.*

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 Planificación Territorial, Vivienda y Transportes viene precedido por 4 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 primeras planificaciones citadas porque era parte de la estructura de otros Departamentos y que el ámbito de transportes se incorpora a esta última planificación, 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
⇒ Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.	2018-2021

Este Plan pretende plasmar los compromisos estratégicos para la XII 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 Planificación Territorial, Vivienda y Transportes 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 (Visesa, Alokabide, Euskotren y Euskal Trenbide Sarea-ETS) cuentan con una planificación propia, pero mantienen una coordinación con el Departamento a través del Grupo Técnico Departamental para la igualdad.

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

- ⇒ Compromisos del Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco que competen al Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes.
- ⇒ Programas y objetivos del VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en los que el Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes tiene competencia.
- ⇒ Planificación estratégica del Departamento:
 - Datos relevantes de diagnóstico.
 - Objetivos estratégicos del Departamento de Planificación Territorial; Vivienda y Transportes para la XII 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 procedido en un primer momento, a revisar y actualizar el diagnóstico a fin de profundizar en el conocimiento de las principales brechas de género.

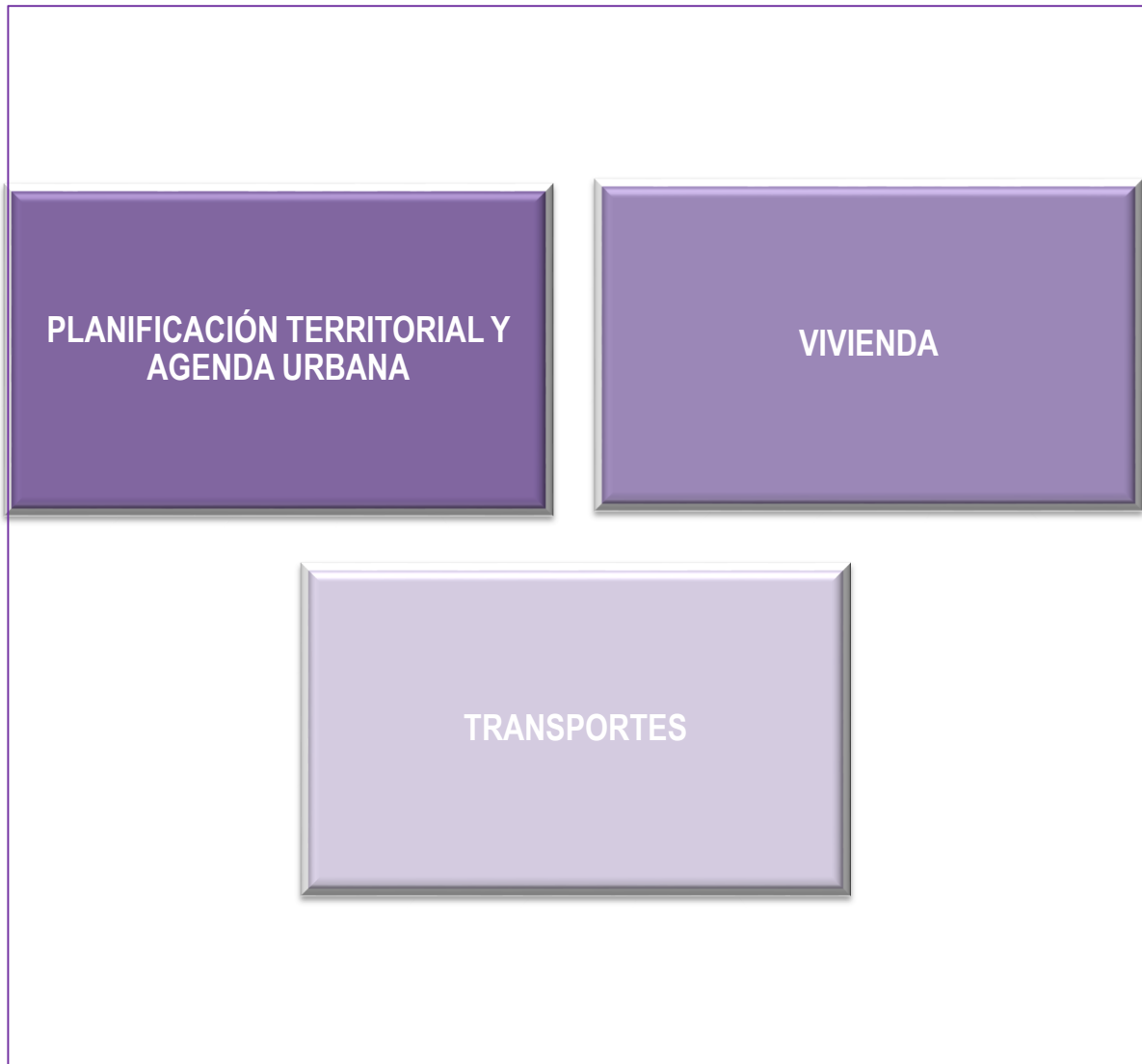
Se parte, asimismo, de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad a la hora de diseñar las estrategias de actuación. A partir de ahí, se ha elaborado una propuesta de actualización de los compromisos de este Departamento en materia de igualdad con participación tanto técnica como política. A este respecto, se han realizado reuniones de contraste a nivel técnico con todas las Direcciones del Departamento para revisar los compromisos adquiridos y renovar o adquirir nuevos compromisos acordes a la situación actual del Departamento.

Esta propuesta ha sido contrastada y validada en el seno del Departamento y comprende los compromisos en materia de igualdad de mujeres y hombres para los años 2022-2024.



ESTRUCTURA COMPETENCIAL

A continuación, se presenta de modo esquemático los ámbitos competenciales del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes 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 XII Legislatura del Gobierno Vasco establece 3 principios, 4 ejes, 10 objetivos de País, 25 áreas de actuación, 150 compromisos y 699 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra situar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor Índice en Igualdad de Género. El Índice de igualdad de Género se sitúa en 2017 en la CAE en 71,1 puntos sobre 100, una cifra por encima de la media europea, confirmando la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8 puntos), 2012 (69,1 puntos) y 2015 (69,3 puntos).

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

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES PARA LA XII LEGISLATURA

32

Movilidad Sostenible.

Iniciativa 1. Aprobar una Ley de Movilidad Sostenible que consolide y desarrolle las funciones de las diferentes Autoridades de Movilidad Territoriales, en coordinación con la Autoridad del Transporte de Euskadi, con el objetivo de lograr un sistema integrado de transporte que contribuya a la lucha contra el cambio climático y a combatir sus perniciosos efectos sociales y medioambientales.

Iniciativa 2. Aprobar un Plan de Movilidad Sostenible 2021-2025, integrado en el plan Director de Transporte Sostenible de Euskadi 2030. Este plan reforzará la apuesta por un nuevo modelo de movilidad sostenible y un transporte bajo en emisiones de gases de efecto invernadero, impulsando el vehículo eléctrico mediante la puesta en marcha de electrolineras, así como de incentivos fiscales.

Iniciativa 3. Potenciar el transporte público colectivo integrado y su intermodalidad con una integración tarifaria y billete único, fomentando el desarrollo de Planes de Movilidad Urbana Sostenible a escala local y bonificando el uso intensivo del transporte público.

Iniciativa 4. Incentivar la renovación de flotas y bonificar la recarga eléctrica, además de promocionar la movilidad urbana en vehículos ligeros eléctricos, incluida la bicicleta.

Iniciativa 5. Promover las infraestructuras de recarga eléctrica y triplicar la red de recarga de alta potencia hasta alcanzar los 100 puntos de recarga rápida en Euskadi, integrados tanto en el "corredor ibérico de infraestructuras de recarga rápida" como en la red europea.

Iniciativa 6. Impulsar la electrificación del transporte público acelerando la renovación de las flotas, en colaboración con las Diputaciones Forales y las entidades municipales.

Iniciativa 7. Extender los proyectos de autobús eléctrico inteligente de alta capacidad a áreas urbanas y metropolitanas de alta densidad poblacional.

Iniciativa 8. Desarrollar actuaciones de sensibilización social y proponer un Pacto social en favor de movilidad sostenible.



33

Euskadi “eslabón clave” del corredor atlántico europeo.

Iniciativa 1. Impulsar en Euskadi el desarrollo del corredor atlántico de mercancías “European transport networks, TEN-t”. Con este objetivo, se dinamizará la construcción de la variante sur ferroviaria de Bilbao y la conexión ferroviaria con el Puerto de Bilbao.

Iniciativa 2 Promover el desarrollo de la autopista ferroviaria Lille-Vitoria-Gasteiz, culminando la plataforma multimodal de Júndiz.

Iniciativa 3. Desarrollar la plataforma logística de Lezo y su conexión con la red ferroviaria, que permitirá mejorar la operatividad del Puerto de Pasaia.

Iniciativa 4. Fortalecer las infraestructuras logísticas con vocación de servicio industrial con un Plan para su innovación y modernización, que incluya la mejora de las conexiones ferro-portuarias.

Iniciativa 5. Desarrollar la plataforma VIAP del Aeropuerto de Foronda y fomentar la digitalización en la gestión de las infraestructuras logísticas.

Iniciativa 6. Prestar apoyo al Proyecto vía Irún, para el desarrollo urbanístico y zona desafectada.

34

Priorizar las inversiones en el ferrocarril.

Iniciativa 1. Culminar la “Y vasca” con la construcción de las estaciones de Irún, Donostia, Ezkio, Bilbao y Vitoria-Gasteiz.

Iniciativa 2. Culminar la obra de la variante ferroviaria soterrada de San Sebastián.

Iniciativa 3. Construir el Intercambiador de Riberas de Loiola.

Iniciativa 4. Completar las mejoras de las infraestructuras ferroviarias del Topo en Pasaia e Irún.

Iniciativa 5. Completar las mejoras de las infraestructuras ferroviarias de la línea entre Eibar y Donostia.

Iniciativa 6. Realizar las obras de mejora del trazado ferroviario en Aginaga para mejorar los servicios entre Eibar y Donostialdea.

Iniciativa 7. Avanzar en las acciones de coexistencia e integración de la trama ferroviaria en los núcleos urbanos, desarrollando convenios al efecto con los Ayuntamientos.

Iniciativa 8. Desarrollar en Vitoria-Gasteiz las ampliaciones del Tranvía a Salburua y Zabalzana.

Iniciativa 9. Desarrollar en Bilbao la ampliación del tranvía a Bolueta, con accesos a La Peña.

Iniciativa 10. Proceder a iniciar el desarrollo de las líneas 4 y 5 del ferrocarril metropolitano una vez se dispongan las conclusiones de los estudios informativos que está realizando Euskal Trenbide Sarea(ETS) en relación al Estudio Informativo de la Línea 4 y Zona Sur del Ferrocarril Metropolitano de Bilbao, así como del Estudio Informativo de la Línea 5 y su integración en la línea ferroviaria

Iniciativa 11. Avanzar en la conexión ferroviaria al Aeropuerto de Bilbao-Loiu.



35

Completar las transferencias a Euskadi de infraestructuras de transporte.

Iniciativa 1. Abordar, junto con el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, el oportuno acuerdo para la transferencia de las materias y servicios referidos a ferrocarriles y aeropuertos, de conformidad con el cumplimiento íntegro del Estatuto de Gernika y su desarrollo y dentro de los términos recogidos por el Informe sobre Actualización de las Transferencias Pendientes a la Comunidad Autónoma del País Vasco 2017, avalado por el Consejo de Gobierno en septiembre de 2017 y remitido a la Ponencia de autogobierno del Parlamento vasco, y de conformidad con el cronograma orientativo de posibles negociaciones en relación a traspasos solicitados por el Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco, remitido formalmente por el Gobierno español el 20 de febrero de 2020.

36

Desplegar e implementar la Agenda Urbana de Euskadi Bultzatu 2050.

Iniciativa 1. Desplegar e implementar la Agenda Urbana de Euskadi Bultzatu 2050, desarrollando un sistema de gobernanza multinivel en torno a la puesta en marcha del Foro Bultzatu 2050.

Iniciativa 2. Integrar la perspectiva del enfoque de género en el ámbito del desarrollo urbano.

Iniciativa 3. Analizar y potenciar la complementariedad e integralidad de las políticas públicas con carácter o dimensión urbana.

Iniciativa 4. Establecer un sistema de evaluación y seguimiento que emitirá informes periódicos de la situación en Euskadi y evaluará el avance de cumplimiento de los objetivos previstos.

Iniciativa 5. Impulsar procesos de I+D+i en el ámbito de las ciudades sostenibles.

Iniciativa 6. Actualizar el ordenamiento jurídico regulador de este ámbito de actuación, para su adaptación a los nuevos paradigmas de sostenibilidad.



37

Alcanzar un Pacto Social por la Vivienda a 15 años y aprobar el nuevo Plan Director de Vivienda de la legislatura.

Iniciativa 1. Aprobar un nuevo Plan Director de vivienda 2021-2023.

Iniciativa 2. Destinar al alquiler el 100% de la promoción de vivienda pública.

Iniciativa 3. Proceder al desarrollo reglamentario del Derecho Subjetivo a la vivienda garantizando una transición y una gestión ordenada de la actual prestación complementaria de vivienda accesoria de la RGI a la prestación económica de vivienda prevista en la Ley de Vivienda. Todo ello, a través de los acuerdos y dotaciones que resulten adecuados para ello.

Iniciativa 4. Desarrollar el marco normativo en lo referido al decreto de habitabilidad, en el que se fijen los criterios básicos relativos a espacios de teletrabajo, perspectiva de salud (ventilación), balcones, conciliación familiar (niños y mayores), así como la revisión normativa y conceptual de la vivienda temporal (Ada).

Iniciativa 5. Impulsar la promoción de nueva vivienda pública y alojamientos dotacionales.

Iniciativa 6. Desarrollar el marco normativo de la vivienda deshabitada. Promover la captación de viviendas vacías en el mercado para destinarlas al alquiler social, reforzando el programa Bizigune y el programa ASAP de alquiler seguro a precio razonable.

Iniciativa 7. Desarrollar planes y programas para la conversión de locales y lonjas vacías en viviendas, en estrecha colaboración con los ayuntamientos.

Iniciativa 8. Reforzar el sistema de ayudas al pago de la vivienda y ampliar el parque de alquiler social. Desarrollar acciones de fomento del alquiler protegido, incentivando su promoción y la movilización de viviendas privadas para tal fin.

Iniciativa 9. Articular, en colaboración con las Diputaciones Forales y Ayuntamientos, medidas fiscales para reducir el parque vacante e incentivar su puesta en oferta de alquiler.

Iniciativa 10. Mejorar los procedimientos de adjudicación y los requisitos de acceso a las viviendas para favorecer a los colectivos de diverso perfil social, especialmente jóvenes, personas mayores, familias monoparentales con hijos e hijas y víctimas de violencia de género, evitando, en todo caso, la generación de guetos.

Iniciativa 11. Impulsar la gestión avanzada e integral de parque público de vivienda con criterios de eficiencia energética y digitalización incluyendo la estrategia para combatir la pobreza energética, todo ello mediante la creación de un gestor energético propio para el parque público de vivienda.

Iniciativa 12. Apoyar a personas vulnerables en procedimientos de desahucio.

Iniciativa 13. Mejorar la eficiencia en la gestión del parque de viviendas protegidas, extendiendo el programa de intervención comunitaria de Alokabide y potenciando la colaboración con el tercer sector social.

Iniciativa 14. Poner en marcha alternativas innovadoras para el acceso a la vivienda mediante el desarrollo del “*cohousing*”, cooperativas en cesión de uso y figuras intermedias entre compra y alquiler y fomentar la colaboración con la iniciativa privada y los ayuntamientos para promover fórmulas de convivencia intergeneracional en los mismos edificios y barrios.



38

Acciones específicas de acceso a la vivienda para las personas jóvenes.

Iniciativa 1. Desarrollar un programa especial de vivienda juvenil, para facilitar la emancipación de la vivienda familiar y el desarrollo pleno de proyectos de vida independientes.

Iniciativa 2. Establecer una reserva preferente de vivienda protegida en régimen de alquiler para el colectivo juvenil.

Iniciativa 3. Potenciar el programa Gaztelagun, flexibilizando los requisitos de acceso al mismo.

Iniciativa 4. Poner en marcha alternativas innovadoras para el acceso a la vivienda de las personas jóvenes, como el “*cohousing*”, alquileres con opción a compra y los programas de pisos compartidos.

Iniciativa 5. Orientar los alojamientos dotacionales al colectivo joven y abordar proyectos piloto para facilitar viviendas juveniles como las cooperativas en cesión de uso, siguiendo experiencias de los países nórdicos.

39

Promover la rehabilitación, la regeneración urbana y la innovación en vivienda, mejorando la accesibilidad, la eficiencia energética y la construcción sostenible.

Iniciativa 1. Dentro de una estrategia de rehabilitación edificatoria integral, mejorar y ampliar los programas de ayudas a la rehabilitación con la aprobación de un nuevo Plan Renove de rehabilitación de viviendas y edificios, favoreciendo prioritariamente la accesibilidad -ascensores y eliminación de barreras arquitectónicas, la eficiencia energética y la habitabilidad exterior-.

Iniciativa 2. Renovar el impulso a la realización de Inspecciones Técnicas de Edificios (ITE).

Iniciativa 3. Impulsar los programas de rehabilitación de vivienda vacante, con un enfoque especial en la creación de empleo para jóvenes, mayores de 55 años y parados de larga duración.

Iniciativa 4. Actualizar el Inventario de Vulnerabilidad Urbana.

Iniciativa 5. Aprobar un Decreto que desarrolle el Capítulo VII de la Ley 3/2015, de Vivienda, para, entre otras cosas, facilitar la gestión integrada de la rehabilitación, simplificando la declaración de áreas degradadas y de intervención prioritaria.

Iniciativa 6. Potenciar la innovación en arquitectura y los proyectos de investigación en el área de la construcción sostenible, ecoinnovación, y eficiencia energética, de conformidad con la estrategia de especialización inteligente RIS3 Euskadi, particularmente en el marco de la implantación de la Agenda Urbana de Euskadi – Bultzatu 2050 y de los proyectos de regeneración urbana integral.

Iniciativa 7. Poner en marcha planes de colaboración en formación a través de la Formación Profesional dual enfocados a la rehabilitación de vivienda vacía y a la creación de empleo joven.

Iniciativa 8. Elaborar la Estrategia de Regeneración Urbana a Largo Plazo de Euskadi, con especial atención a los aspectos relacionados con la eficiencia energética, condiciones para garantizar la salud, el confort o eliminar el riesgo de pobreza energética.

Iniciativa 9. Apostar decididamente por la construcción de nueva vivienda bajo los parámetros de la Directiva Europea 2010/31-Ec, de construcción de edificios de consumo de energía casi nulo (“NZEB-Nearly Zero Energy building”)

Iniciativa 10. Impulsar y participar en la creación de una entidad gestora (como desarrollo del proyecto europeo HIROSS4all), que tendrá como misión colaborar en la implementación y desarrollo de la política de Rehabilitación y Regeneración Urbana, extendiendo su acción a todo el territorio de Euskadi. Impulsar actuaciones de regeneración urbana integral tratando aspectos ambientales, sociales, económicos, urbanos y de gobernanza en el marco de un programa de intervención a largo plazo en barrios vulnerables.



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 XII Legislatura que, si bien no son competencia directa del Departamento Planificación Territorial, Vivienda y Transportes, sin embargo, con nuestro plan vamos a contribuir a su cumplimiento:

COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD CONTENIDAS EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO LA XII LEGISLATURA

93 Erradicar la violencia machista y construir una sociedad igualitaria libre de violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones

- ▶ **Iniciativa 3:** Actualizar el acuerdo interinstitucional para mejorar la atención de las mujeres víctimas de la violencia machista y a garantizar una atención prioritaria, integral, gratuita y de calidad a las víctimas y a sus hijos e hijas.
- ▶ **Iniciativa 4:** Fomentar para detectar mujeres víctimas de violencia machista introduciendo nuevas herramientas para la intervención posterior con dichas mujeres.

94 Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial

- ▶ **Iniciativa 6:** Facilitar la inserción de las mujeres en profesiones de mayor demanda futura.
- ▶ **Iniciativa 7:** Poner los cuidados en el centro de las políticas de igualdad para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable y hacer efectiva la transición hacer efectiva la transición “de la conciliación a la corresponsabilidad”

95 Propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres y niñas

- ▶ **Iniciativa 2:** Fomentar las iniciativas del movimiento asociativo de mujeres y del mundo feminista en los proyectos de empoderamiento y cambio de valores.
- ▶ **Iniciativa 3:** Avanzar en la interseccionalidad para dar mejor respuesta a todas las mujeres en sus diversas necesidades.
- ▶ **Iniciativa 4:** Reforzar el programa Gizonduz para conseguir la implicación efectiva de los hombres en favor de la igualdad.
- ▶ **Iniciativa 5:** Fomentar la inserción laboral de las mujeres, con el fin de garantizar su autonomía económica, en especial en trabajos tradicionalmente masculinizados.

Por lo tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes 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 y, es por ello, que se alinea con los compromisos del Programa de Gobierno para la XII 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 y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. La Ley establece igualmente que, en desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices **cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación.**

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

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

Los **principios** establecidos en el VII plan indican 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.

EJES DE INTERVENCIÓN

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

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

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS

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

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 Mujeres y Hombres 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 Planificación Territorial, Vivienda y Transportes tiene competencia según el VII Plan¹.

Programas y Medidas para el Buen Gobierno ²		
PROGRAMA I: COMPROMIS O 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

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



		<p>vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.</p> <p>BG8.3 Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad.</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>
	BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa.	<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>
	BG. 10 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.	<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>
	BG. 11 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.	<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>
	BG.12 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	<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>
PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.	BG.13 Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.	<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>
PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.	BG. 14 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.	<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>
	BG. 15 Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.	<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 Mujeres³

PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.	1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.	1.1.1 Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad. 1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados. 1.1.3 Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida.
	1.4 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.	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.
PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.	2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos	2.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad. 2.1.2 Extender el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones. 2.1.3 Aumentar el número de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales que promueven la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el mundo, especialmente los derechos de mujeres refugiadas y migradas.
	2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios	2.2.3 Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas. 2.2.4 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación.
	2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	2.3.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos. 2.3.3 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.

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

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.	<p>3.1.1 Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social.</p> <p>3.1.2 Aumentar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social importante.</p> <p>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.</p> <p>3.1.4 Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social.</p> <p>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.</p>
	3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3.3.3 Incrementar el número instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género.</p> <p>3.3.4 Incrementar el número de organizaciones y empresas que participan en espacios de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad.</p>
PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos.	<p>4.1.4 Desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, creando empleo de calidad en este sector.</p> <p>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.</p>
	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.	<p>5.1.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil.</p> <p>5.1.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados.</p> <p>5.1.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados.</p> <p>5.1.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida</p>
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su	<p>5.3.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados.</p> <p>5.3.2 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos.</p> <p>5.3.3 Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación</p>

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



	provisión	<p>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 Mujeres ⁵		
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.	<p>6.3.4 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.</p>
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</p>

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



		servicios y recursos son menos accesibles.
	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>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>
	7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño	<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>
PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.	8.1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones que abordan la violencia contra las mujeres en la CAE.	<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 Planificación Territorial, Vivienda y Transportes se han analizado las siguientes cuestiones para cada programa (correlativas a la medidas para el buen gobierno contempladas en el VII Plan y a sus indicadores):

PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO

Se ha realizado un diagnóstico somero del actual grado de compromiso político del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes

El presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad ha ido incrementándose ligeramente a lo largo de las anteriores Legislaturas pasando de tener un presupuesto prácticamente centrado en el recurso del puesto de Unidad de Igualdad a contemplar otras partidas específicas de igualdad e ir incrementando su partida. Así, el presupuesto ejecutado en materia de igualdad ha pasado de ser de 48.790€ en 2015 a 71.212€ ejecutados en 2017 y a 257.695 en 2020. A partir de los presupuestos de 2017 se incorporó una partida específica de 6000€ vinculadas a ejecutar actuaciones de la Unidad de Igualdad que actualmente cuenta con 15000€. Por otra parte, la Orden de ayudas creada en 2017 para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo de 200.000€ sigue vigente en la actualidad y tanto en planificación territorial, regeneración urbana como en vivienda se han realizado diversos trabajos de análisis de integración de la perspectiva de género en dichos ámbitos sectoriales con su correspondiente ejecución presupuestaria. **En cualquier caso, el reto consiste en aumentar el presupuesto destinado a la igualdad de mujeres y hombres y visibilizar dicho presupuesto.**



Con relación a la **planificación del Departamento** para la igualdad cabe destacar que hasta la fecha se han aprobado 4 planes de legislatura y 15 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 mencionadas⁶. 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, reseñar 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 de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes cuenta con una Técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres según lo establecido en el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre.

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.

⁶ Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda 2018-2021/ 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:

FORMACIÓN GENÉRICA	2016	2017	2018	2019
IVAP				
Mujeres	3	21	45	24
Hombres	0	9	26	5
Total	3	30	71	29
SECTORIAL PROMOVIDA POR EL DEPARTAMENTO	2016	2017	2018	2019
Mujeres		34	83	23
Hombres		9	21	4
Total		43	104	27

En relación a la formación realizada en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte del personal del departamento en 2020, fueron 24 personas las que realizaron actividades formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres (19 mujeres y 5 hombres).

Por otra parte, es de reseñar el trabajo realizado en el Departamento durante los últimos años para mejorar y estructurar la formación que se realiza en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte de su personal. En concreto, en 2020 se realizó el "Diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes" y en base al mismo en 2021 se trabajó en realizar un "Plan de Formación en materia de igualdad para los años 2022-2024".

En este sentido, el reto para esta Legislatura consiste en poner en marcha el Plan y las recomendaciones que se han elaborado para aumentar la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y ofrecer formación acorde a las competencias sectoriales y realidades del personal del Departamento, 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 no cuenta en la actualidad con operaciones estadísticas relativas a personas, sino que todas ellas están referidas a variables 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 circunscribe a los procesos de provisión de comisiones de servicios y puestos de libre designación.
- ▶ Con relación a la incorporación de la igualdad en **la comunicación** cabe destacar que se continúa con el trabajo para que todos los documentos y soportes generados por el Departamento hagan un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes.

El reto consistirá por tanto en seguir trabajando para asegurar que todo tipo de comunicación realice un uso no sexista del lenguaje y las imágenes.

- ▶ 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** cabe destacar que en los últimos años el Departamento, a requerimiento del Departamento de Economía y Hacienda, realiza el análisis sobre valoración previa del impacto en función del género de todos sus programas presupuestarios. Realiza así mismo, el "Informe de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos del departamento de planificación territorial, vivienda y transportes" donde se incluye un diagnóstico socio-económico de la población a la que se dirigen las principales actuaciones del Departamento, la estrategia general del Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres y las actuaciones propuestas.

▶ **El reto es generar procesos de trabajo y que esto 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 según datos recabados para la evaluación de políticas de igualdad de 2021,,de las contrataciones realizadas en dicho año por el Departamento, el 92% de las contrataciones incluyen criterios de igualdad (en la mayoría de casos en la definición de las condiciones especiales de ejecución y en un 7% de los contratos en los criterios de adjudicación). En relación a las subvenciones la inclusión de cláusulas de igualdad es inferior, en 2021 se incorporó en el 17% de los contratos.

Por tanto, el reto para esta legislatura estaría en **aumentar el número de contratos, subvenciones y convenios que incorporan cláusulas de igualdad aplicando las modificaciones de la Ley 4/2005 y en establecer procedimientos para el seguimiento de las mismas.**



PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

Se ha realizado un diagnóstico somero de 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 Planificación Territorial, Vivienda y Transportes cuenta con un Grupo Técnico departamental para la Igualdad (GTD) con representación de todas las Direcciones, así como de las Sociedades Públicas y Entes adscritos al Departamento (VISESA, ALOKABIDE, Euskotren y Euskal Trenbide Sarea-ETS). 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 de los procesos de participación e incidencia de mujeres y hombres en los órganos directivos y los espacios participativos del Departamento Planificación Territorial, Vivienda y Transportes analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes

- ▶ 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.

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.



3.1.2. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, URBANISMO Y REGENERACIÓN URBANA

ASPECTOS RELEVANTES

A continuación, se detallan aspectos a tener en cuenta para integrar la perspectiva de género en el **URBANISMO Y LA ORDENACIÓN DEL TERRITORIO** extraídos del informe "Perspectiva de Género en las Directrices de Ordenación Territorial del País Vasco"⁷:

1.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 en sus vidas cotidianas.
- 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 (territoriales y urbanos), los lugares de empleo y comercio, y la vivienda.
- Otros conceptos operativos útiles son los de *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 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 el 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.

⁷ "Perspectiva de Género 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.



2.La 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 que en materia de seguridad la cuestión importante no son las estadísticas de denuncias policiales o de crímenes cometidos, sino la percepción subjetiva de que un espacio o lugar sea seguro o no lo sea. Se trata por tanto de un aspecto que se debe tener en cuenta no a través de las estadísticas de asaltos de tipo sexual u otros a mujeres en el espacio público, sino desde la perspectiva de la experiencia de las propias mujeres en la ciudad.

3.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 periodos de inactividad laboral a lo largo de la vida, resultado de la necesidad de abandonar el empleo remunerado para asumir 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.

4.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 justos y seguros, que mejoren la calidad de vida de toda la ciudadanía.
- Además, la inclusión del 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.
- El concepto de 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 ya recogidos por el sistema de planeamiento ordinario. 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.

Se aportan además aspectos a tener en cuenta para integrar la perspectiva de género en la **REGENERACIÓN URBANA**⁸

Se considera que la política de regeneración y los instrumentos que la formalizan tienen que aprovechar su capacidad transformadora para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres como una prioridad de actuación. Por su carácter holístico, la regeneración urbana supone un ámbito de política que abre una oportunidad para avanzar en esta prioridad.

Introducir esta visión en los programas y estrategias conlleva poner atención y entender las diferencias entre los distintos grupos sociales presentes en el área donde se actúa, y en sus distintas necesidades, problemáticas y expectativas respecto al barrio que habitan. Dentro de los mismos, las mujeres constituyen un grupo heterogéneo (no todas las mujeres tienen las

⁸ Información extraída del informe “[Regeneración urbana con perspectiva de género en el marco de la Agenda Urbana del País Vasco. Bultzatu 2050](#)”



mismas necesidades), que tradicionalmente no ha sido tenido en cuenta en los procesos e instrumentos de planificación y tampoco en los de regeneración urbana. Los numerosos estudios sobre esta cuestión revelan cómo la falta de atención a la realidad de las mujeres ha derivado en procesos de desarrollo urbano que han reproducido la desigualdad de género, ya que esa falta de atención ha dado lugar a espacios públicos, dotaciones, edificios residenciales, etc. que se han mantenido ciegos a su realidad y las necesidades específicas que derivan de ella. Muchas de estas necesidades derivan de su papel en el trabajo del cuidado (cuidado de la casa, la familia, los familiares enfermos, etc.), ya que, aunque los hombres van poco a poco asumiendo más cuota de este tipo de tareas, siguen siendo las mujeres las que desarrollan en mayor medida el denominado trabajo del cuidado o reproductivo. Esto, al sumarse a su actividad profesional fuera del hogar, deriva en que muchas mujeres soporten una doble carga de trabajo. Mientras desde todos los ámbitos de política (incluido el urbanismo) se debe actuar en avanzar en un reparto equitativo entre hombres y mujeres de las tareas del cuidado, también es necesario que los municipios tengan en cuenta la realidad de las personas cuidadoras, en su mayoría mujeres, y se piensen y diseñen para facilitar su actividad diaria y mejorar su calidad de vida.

Otra de las cuestiones que los estudios de género señalan como clave para dar lugar a municipios igualitarios es la percepción de la seguridad en el espacio público por parte de las mujeres, que es netamente diferente a la de los hombres. Los procesos de mejora urbana deben acometerse teniendo también en cuenta esta cuestión para asegurar que las mujeres no se autolimitan en el uso del espacio público, y su presencia en el mismo esté asegurada. La presencia de las mujeres debe garantizarse también en el marco simbólico, creando condiciones que las permitan acceder e involucrarse en los procesos de participación, de asunción de liderazgo en sus comunidades, de acceso a la política, etc.

La realidad demuestra que cuando los procesos de transformación urbana asumen una perspectiva de género mejora la calidad de vida de las mujeres y hombres, de las personas que cuidan, y en general de toda la sociedad.

VIVIENDA

ASPECTOS RELEVANTES

A continuación se recogen una serie de aspectos a tener en cuenta para que el DISEÑO DE VIVIENDA integre la perspectiva de género.⁹

*Observar la realidad integrando la Perspectiva de Género requiere visibilizar y atender la **diversidad** de dicha realidad. Si este análisis se realiza además desde un enfoque interseccional -incorporando al género otros ejes de desigualdad- se convierte en un ejercicio complejo que debería integrarse también en los proyectos de vivienda.

Por un lado, diseñar para todas las personas implica reconocer la diversidad de la sociedad, de las unidades de convivencia y de las realidades vitales de quienes habitarán los espacios residenciales. Y por el otro, diseñar teniendo en cuenta los ciclos vitales de las personas implica reconocer que las necesidades tanto personales como colectivas son, además de diversas,

⁹ Esta información se ha recogido del proceso de reflexión y trabajo que se está dando en el seno del Departamento, y en concreto, en la Dirección de Vivienda, Suelo y Arquitectura.



dinámicas. Se trata de garantizar entornos proyectados “para todas las vidas” y “para toda la vida”.

* **La seguridad, protección y accesibilidad** de los entornos residenciales, determinan la **autonomía** de las personas, y, por lo tanto, su calidad de vida. La autonomía personal es un requisito básico que debe formularse junto con la interdependencia y los cuidados; así, una mayor autonomía provocará menos trabajo de cuidados.

La seguridad hace referencia tanto a la “real” como a la “percibida”, y es uno de los ejes que genera mayores desigualdades entre hombres y mujeres en los espacios públicos y compartidos.

Se concibe la autonomía personal a través de la concurrencia necesaria de la **seguridad**, la **protección** y la **accesibilidad**. Estos tres ejes están entrelazados entre sí y dependen tanto de los entornos como de las personas que interactúan con los mismos.

* La progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral no se ha visto acompañada de una incorporación equivalente de los hombres al trabajo reproductivo. Se trata de un trabajo económica y socialmente infravalorado, y realizado todavía sobre todo por mujeres. Incluye el trabajo doméstico y de cuidados, y se realiza mayoritariamente en la vivienda y en el entorno residencial, por lo que está muy condicionado por la configuración y el equipamiento de estos.

Se propone entender y atender la vivienda y su entorno como lugar de trabajo reproductivo, **reconociendo su valor**, garantizando su **funcionalidad** y facilitando la **corresponsabilidad**.

* El género es uno de los principales determinantes de las desigualdades sociales en la salud, es decir, de las diferencias en la salud entre hombres y mujeres que son injustas, sistemáticas y evitables. La salud está determinada por las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, y puesto que la vivienda es una parte fundamental de las condiciones de vida de las personas, mejorar los entornos residenciales tiene un efecto positivo sobre el bienestar de sus habitantes, especialmente de quienes disponen de menos oportunidades para acceder a otros recursos.

Se propone trabajar en criterios para **proteger del malestar**, y por el otro para **fomentar el bienestar en su triple dimensión**: físico, mental y social.

*El trabajo desde casa puede incrementar las oportunidades de empleo, puesto que para muchas personas la propia vivienda constituye el espacio productivo más asequible. Además, últimamente la terciarización de la economía y la generalización del acceso a internet han acelerado la implantación del teletrabajo. Todo ello ayudaría a optimizar la relación del trabajo con el resto de esferas (personal, familiar, social), pero no debe obviarse que las mujeres están más expuestas que los hombres a los riesgos que afectan a la conciliación y la corresponsabilidad. Se proponen criterios para **facilitar infraestructuras productivas adecuadas** en el propio entorno residencial, bien como espacios específicamente destinados a tal fin o bien mediante la versatilidad de las estancias.

ACCESO A VIVIENDA .

Según datos aportados por el Servicio de Etxebide, en el 4º trimestre de 2020; de un total de 76.640 solicitudes, 33.052 tienen titular mujer, 27.236 hombre y 16.352 ambos. También se han contabilizado 1.099 solicitudes con Violencia de Género reconocida.

Con datos del 4º trimestre de 2020 se han contabilizado 41 bajas en Etxebide por adjudicación de vivienda a mujeres con expedientes reconocidos de violencia de género. También podemos decir que, a finales del 2020, se han visado 4.990 contratos: en 1.587 el titular es hombre, en 1.892 es mujer y de los 1.511 restantes no se dispone del dato.



En cuanto a las y los solicitantes del Programa Gaztelagun: Hasta finales de 2020, de un total de 3.666 expedientes solicitantes de ayudas, 2.358 eran mujeres .

A esa misma fecha, las jóvenes vascas han sido las principales beneficiarias de estas ayudas. De un total de 1.998 personas beneficiarias, un 64,1% (1.281) han sido mujeres, frente a un 35,9% (717) hombres.

El Observatorio vasco de la Vivienda elabora anualmente un informe detallado en el que refleja el diagnóstico y evolución de la situación de las mujeres respecto a la vivienda en Euskadi:

La mayor carga de trabajo que asumen todavía las mujeres en el hogar y en el cuidado de las personas dependientes, tiene su reflejo en una considerable menor tasa de actividad, una considerable mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial y unas peores condiciones laborales, destacando la brecha salarial todavía existente.

Los primeros datos disponibles del impacto de la crisis del COVID-19 ponen de relieve una reducción moderada de la tasa de actividad de las mujeres, un 51,1% en 2020, así como un muy ligero aumento del desempleo un 10,7%. Esto contrasta con un notable aumento de la tasa de paro en los hombres, un 10,3%.

En este contexto, la Encuesta de Necesidades y Demanda de Vivienda destaca la especial debilidad económica de las mujeres que conforman la demanda de acceso a la primera vivienda. En 2017, solamente un tercio de las 31.777 mujeres que manifestaba esta necesidad de acceso a su primera vivienda indica disponer de ingresos suficientes para abordar este acceso.

De forma coherente, el número de mujeres inscritas en Etxebide ha crecido moderadamente en 2020. En esas fechas estaban inscritas en Etxebide un total de 76.640 personas de las que 33.052 eran mujeres.

Asimismo, esta perspectiva de la demanda de vivienda que ofrece Etxebide confirma que las mujeres presentan una situación económica más desfavorable para acceder a una vivienda, incluso en el caso de la vivienda protegida. La fragilidad económica de este colectivo de mujeres inscritas es muy notable y mayor comparativamente que la que muestran los hombres. Cerca de la mitad de estas mujeres o no tienen ingresos declarados, o estos no superan los 9.000 euros anuales y solo el 6,5% supera los 25.000 euros de ingresos anuales.

Durante el 2020 se han registrado 1892 visados de contratos de vivienda protegida en el que la mujer es titular de los mismos.

El reconocimiento del Derecho Subjetivo a la Vivienda ha continuado avanzando con especial intensidad este 2020, ha dado cobertura a 3.800 mujeres, el 61,9% del total de personas beneficiarias, de las cuales un total de 588 mujeres cobran la prestación económica de vivienda y 667 mujeres eran adjudicatarias de una vivienda de protección pública.

Por último, y en relación a las actuaciones con víctimas de violencia de género, según datos recabados en el Departamento (datos 2021) se han realizado 53 adjudicaciones directas en alquiler y 7 mujeres han accedido a las ayudas de alquiler libre.

TRANSPORTE Y MOVILIDAD¹⁰

ASPECTOS RELEVANTES

Integrar la perspectiva de género en el análisis de la movilidad implica analizar cómo los roles de género influyen en el uso y disfrute de nuestras ciudades y pueblos; y cómo el género y su intersección con otras características, como la edad, el origen, el nivel de ingresos, las capacidades, el tipo de unidad de convivencia, el hábitat o población dónde se vive, condiciona y determina las opciones de movilidad de las personas.

La correcta planificación de los sistemas de transporte y movilidad son vitales para garantizar a las mujeres el acceso en las mismas condiciones de igualdad que los hombres a las relaciones, bienes y servicios que están a su alcance en la sociedad.

Por otra parte, existe una escasa presencia de las mujeres en el sector del transporte, condicionada de partida por un significativo menor acceso a las ramas de educación superior vinculadas al sector, así como por una serie de construcciones sociales estereotipadas en torno a los supuestos atributos vinculadas a competencias supuestamente masculinas y a condiciones de trabajo poco facilitadoras de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Esta menor presencia en el sector se traduce a su vez en una significativa menor participación en los órganos de dirección de las empresas públicas o de las organizaciones empresariales representativas del sector.

Mujeres como usuarias del transporte:

Las diferentes pautas de movilidad de las mujeres y hombres vienen determinadas por las razones que motivan a cada sexo a desplazarse, lo que a su vez propicia las diversas formas elegidas para hacerlo. Mientras que los desplazamientos por motivos de ocio, gestiones personales o estudios se distribuyen en proporciones similares en ambos sexos; los desplazamientos debidos a cuestiones de trabajo son un motivo señalado en menor medida por las mujeres que los hombres (26,0% frente al 34,6%). Por otro lado, el hecho de que recaiga en las mujeres la mayor responsabilidad en el cuidado y atención de terceras personas y en tareas derivadas del hogar hace que los desplazamientos por motivos de acompañamiento (11,1% entre las mujeres y 6,4% entre los hombres) así como por compras domésticas sean superiores en las mujeres que en los hombres (11,6% y 5,5% respectivamente).

Como consecuencia de esta necesidad de desplazarse por un mayor número de motivos que los hombres, la movilidad de las mujeres difiere respecto a los hombres en cuanto a los modos de transporte utilizados para sus desplazamientos. Las mujeres cuentan con una mayor tasa de utilización del transporte público (15,4% en las mujeres frente al 8,2% de los hombres). Algunos datos muestran como el uso de determinados medios de transporte, como es el caso del autobús urbano, es mayoritariamente

¹⁰ Datos extraídos de la Guía "La evaluación de impacto en función del género en transporte y movilidad" Emakunde, 2021.



femenino (69% de mujeres frente al 31% de hombres)¹¹.

Para muchas mujeres, el acceso al vehículo privado está restringido por motivos económicos o por una mera cuestión práctica. Tener que enlazar distintos puntos de la ciudad, muchos de ellos próximos entre sí, con la dificultad de aparcar, atascos, etc. Esta es una de las principales razones por las que las mujeres realizan un mayor número de desplazamientos a pie de corta distancia, a escala de barrio, mientras que el uso de coche es el medio elegido por una mayoría de los hombres para realizar sus desplazamientos.

En las ciudades que ofertan servicios de movilidad mediante vehículos VMP (Vehículos de Movilidad Personal) su uso está más extendido entre los hombres que entre las mujeres (61% frente al 39%). En todo caso, se percibe una brecha generacional en lo que a los usos de las nuevas formas de movilidad urbana cada vez más presentes en las ciudades.

No todas las mujeres tienen la misma forma de moverse y hacen el mismo uso del transporte público. Las mujeres cuentan con mayor variabilidad que los hombres en cuanto al nivel de renta, las responsabilidades, la edad o la situación laboral. Son precisamente las mujeres más jóvenes y las de mayor edad las que hacen un mayor uso de medios no motorizados, mientras que cuando hablamos del uso individual del automóvil (bien como conductora o como pasajera) así como de motocicletas, son la franja entre 20 y los 64 años donde más generalizado está este uso. Es también en estas franjas de edad donde las diferencias con respecto a los hombres son más significativas, llegando a ser la diferencia de 18 y 22 puntos porcentuales respectivamente. Estos datos confirman la diferencia existente en cuanto al uso que hombres y mujeres hacen del vehículo privado.

Las mujeres, en lo relativo a la seguridad vial, suelen adoptar más precauciones como conductoras de vehículos privados, así como tienden a tener una mayor percepción del riesgo al volante en comparación con los hombres. Por lo tanto, la mayor prudencia que las mujeres parecen tener cuando conducen junto con la mayor percepción del riesgo en la conducción respecto a los hombres afecta a su menor probabilidad de accidentabilidad, tal y como se confirma según los datos del anuario Estadístico de Accidentes de Tráfico de Euskadi para 2020, con el número de personas implicadas en accidentes de tráfico.

Mujeres en el sector productivo del transporte:

Existe una escasa presencia de las mujeres, especialmente en determinados ámbitos del sector. Según un estudio de la industria del transporte en la CAE de 2019¹¹, las personas ocupadas en el sector del transporte (sin incluir la actividad del sector movilidad y logística) lo conformaba un 80,9% de hombres y un 19,1% de mujeres.

Otras industrias también relacionadas con el sector como pueden ser la dedicada a la fabricación del material del transporte o bien la construcción, vinculada a la ejecución de las infraestructuras (carreteras, túneles, ferrocarril, etc.) también muestran cifras de baja presencia de mujeres.

¹¹ Panorámica del Transporte en Euskadi 2019. Observatorio del Transporte en Euskadi "OTEUS".



En relación al sector de la automoción, según datos proporcionados por los estudios realizados en el Estado, apuntan a un sector no tan masculinizado aparentemente.

Destacar el importante papel que según los movimientos asociativos señalan, algunas mujeres “en la sombra” vinculadas, por ejemplo, al sector del transporte por carretera tienen como gestoras autónomas que apoyan a sus parejas o familiares, los camioneros. Es común en este subsector encontrar a muchas mujeres, que no figuran sin embargo en las cifras de empleo, que se responsabilizan de toda la gestión del empleo autónomo de sus parejas.

DESIGUALDADES EN EL ACCESO A LOS RECURSOS.

El acceso a sistemas de transporte no solamente asequibles y accesibles sino especialmente seguros constituye una de las principales necesidades de las mujeres en cuanto a su movilidad en las ciudades, tal y como está recogido en el Objetivo nº11 de la Agenda 2030 sobre Ciudades y Comunidades Sostenibles.

La movilidad de las mujeres en la ciudad está en muchas ocasiones coartada por la mayor o menor percepción de seguridad que sienten muchas de ellas en sus recorridos cotidianos.

A través de datos proporcionados por EUSTAT se muestran las consecuencias que el acceso a los siguientes recursos tiene en el transporte y la movilidad de las mujeres:

***Económicos:** Menor poder adquisitivo de las mujeres, que puede limitarlas, por ejemplo, en el acceso al vehículo privado, acceso a transportes más caros (trenes de alta velocidad, aviones) pero también se da en el resto de transportes colectivos, ya que deben de hacer un mayor esfuerzo económico para el abono del precio correspondiente.

***Tiempo:** Según la encuesta sobre usos del tiempo (2018) del EUSTAT la distribución del tiempo entre hombres y mujeres muestra como estas últimas no solamente prestan más dedicación al cuidado de niños y niñas¹² y a las tareas relacionadas con el juego e instrucción de este mismo grupo, sino que además las mujeres emplean más tiempo en la mayoría de las tareas relacionadas con el hogar. En total dedican al trabajo doméstico 3:06 frente a los 1:55 de los hombres. Incluso cuando se compara la dedicación de mujeres y hombres con empleo a esas mismas actividades se sigue observando que sigue siendo muy superior en las mujeres.

- Doble carga de trabajo que asumen por lo general las mujeres. Para poder encajar todas las tareas que demanda la compatibilización del trabajo productivo y reproductivo en la vida cotidiana resulta fundamental disponer de un sistema de movilidad acorde a estas necesidades.
- La actual organización de horarios y rutas de transporte público están pensados para responder a unos patrones de movilidad masculinos basados en el mayor tiempo que los hombres dedican al trabajo o la formación y al ocio tanto

¹² A esta información habría que añadir también la distribución desigual del tiempo entre hombres y mujeres en la dedicación al cuidado de personas dependientes.



pasivo como al activo y a los deportes.

- Las mujeres demandan unos servicios que no basen su oferta en una planificación bajo horas punta o picos de mayores desplazamientos
- Necesidad de enlazar múltiples tareas en un solo día mediante el uso del transporte público o por desplazamientos a pie principalmente, implica para las mujeres mayor consumo de tiempo en sus desplazamientos, en detrimento de otras actividades como pueden ser las de tipo profesional, formación o tiempo libre.

*Formación: Los hombres tienden a optar en sus elecciones formativas en mucha mayor medida por la formación académica relacionada con el amplio rango de profesionales que engloba el sector del transporte para el desarrollo de su carrera profesional que las mujeres.

En el ámbito de formación profesional (FP) la presencia de mujeres es prácticamente inexistente en algunos grados relacionados con el transporte.

Respecto a los estudios universitarios, aunque los niveles de matriculación de las mujeres son superiores a los de la FP, tampoco se consiguen cifras equilibradas, especialmente en aquellos grados o carreras más técnicas (ingeniería informática, electrónica, telecomunicaciones, etc.).

*Empleo: El mayor número de hombres formados en disciplinas relacionadas con el transporte y la movilidad implica de base una mayor masculinización de la profesión y una escasa presencia de las mujeres en el sector.

El acceso a muchos empleos sigue siendo aún difícil para las mujeres por la imagen estereotipada en la sociedad que vincula sobre todo puestos relacionados con la conducción, personal de tráfico o la mecánica a habilidades o competencias exclusivamente masculinas.

Muchos puestos de trabajo relacionados con el transporte aparentemente resultan incompatibles con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

*Capacitación digital: es necesario asegurar que el acceso digital no sea un elemento de exclusión para algunos grupos de mujeres, especialmente las de mayor edad o aquellas que, aunque con acceso a la tecnología no tiene las competencias necesarias para hacer uso de ella.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES.

A pesar de la progresiva incorporación de las mujeres en los puestos de dirección en las empresas del sector y en las instituciones responsables del transporte público, su presencia en el conjunto del sector productivo del transporte sigue siendo notablemente inferior, así como es escasa su representación en ciertos cargos o puestos de dirección que tradicionalmente son ocupados por hombres

3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD																					
OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES.				Responsable	Cronograma			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO ¹³				CORRESPONDENCIA CON EL VII PLAN									
					2022	2023	2024	CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO ¹³				BUEN GOBIERNO		EJE 1		EJE 2			EJE 3		
								EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5
OBJETIVOS PRIORITARIOS	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. 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.				TODAS LAS DIRECCIONES																

¹³ Programa de Gobierno 2020-2024 XII Legislatura. Gobierno Vasco.

4. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA.	TODAS LAS DIRECCIONES				13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS.	TODAS LAS DIRECCIONES				13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES.	TODAS LAS DIRECCIONES				13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7. INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS.	TODAS LAS DIRECCIONES				13			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
8. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL Y URBANÍSTICO Y EN LOS PROCESOS DE REGENERACIÓN URBANA.	VICECONSEJERÍA DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y AGENDA URBANA.																							
8.1. Avanzar en la aplicación de lo dispuesto en las DOT en relación a la integración de la perspectiva de género.	DIR. DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y AGENDA URBANA.				36.2			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
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. Elaborar documentos guía a modo de herramientas facilitadoras de la integración de la perspectiva de género en el planeamiento territorial y urbanístico.																								
8.5. Integrar la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana.																								
9. IMPULSAR EL ACCESO A LA VIVIENDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:	VICECONSEJERÍA DE VIVIENDA.																							
9.1. Normativa.	DIR. DE PLANIFICACIÓN Y PROCESOS OPERATIVOS DE VIVIENDA				37/38			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9.2. Derecho subjetivo a la vivienda.																								
9.3. Acceso a la vivienda de personas jóvenes.																								

10. REFLEXIONAR Y PONER LOS MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES DE VIVIENDA POR PARTE DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.

- 10.1. Normativa que regule la garantía de vivienda para mujeres víctimas de violencia machista contra las mujeres.
- 10.2. Sensibilización y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda.
- 10.3. Participación activa en estructuras de coordinación existentes.
- 10.4. Coordinar la información y los sistemas ya existentes, además de procurar la difusión y utilización de la información.

VICECONSEJERÍA DE VIVIENDA.																				
DIR. DE PLANIFICACIÓN Y PROCESOS OPERATIVOS DE VIVIENDA			93																	

11. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE EDIFICACIÓN DE VIVIENDA .

- 11.1. Avanzar en la integración de la perspectiva de género a través del Decreto de Habitabilidad.
- 11.2. Articular medidas en los procedimientos de edificación gestionados por la Viceconsejería de Vivienda para integrar la perspectiva de género en los mismos.

VICECONSEJERÍA DE VIVIENDA.																				
DIR. DE VIVIENDA, SUELO Y ARQUITECTURA			39																	

12. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL DE LA VICECONSEJERÍA DE TRANSPORTES.

- 12.1. Integrar la perspectiva de género en los estudios en materia de transportes y movilidad
- 12.2. Analizar la situación de las mujeres en el sector del transporte

VICECONSEJERÍA DE INFRAESTRUCTURAS Y TRANSPORTES																				
DIR. DE PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE.			32																	



RESTO DE OBJETIVOS	13. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS.	DIRECCIÓN DE SERVICIOS						13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	14. INCORPORAR LA IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN.	TODAS LAS DIRECCIONES						13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	15. FORTALECER LA COORDINACIÓN Y LA COLABORACIÓN PARA LA IGUALDAD.	DIRECCIÓN DE SERVICIOS						13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	16. PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS PLURIPERSONALES Y EN LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS.	TODAS LAS DIRECCIONES						13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input 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 XII Legislatura. En este documento plurianual se prevén objetivos genéricos y estratégicos que orientarán las actuaciones que se recojan posteriormente en la planificación anual con un carácter más operativo y concreto.

4.1. PLANIFICACION ANUAL PARA LA IGUALDAD

En desarrollo del Plan de Legislatura, el Departamento diseñará anualmente 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 Visesa, Alokabide, Euskotren y Euskal Trenbide Sarea-ETS 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 de 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 COORDINACION 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 COORDINACION INTERDEPARTAMENTAL

COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Es el órgano de coordinación de las actuaciones del mismo en materia de igualdad y cuenta con el apoyo de un **Grupo Técnico Interdepartamental** compuesto por personal de las unidades

ESTRUCTURAS DE COORDINACION 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 Planificación Territorial, Vivienda y Transportes 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 XII 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 en una **Memoria sobre la actuación de los poderes públicos** en ejecución del Plan para la Igualdad que publica Emakunde. Estos informes incluyen la información facilitada con un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las actuaciones de toda la Administración Pública vasca: [Evaluación de políticas públicas](#)

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

<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/x56aCambioIdioma.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

OBJETIVO GENERICO	Informar de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes y facilitar la transparencia
------------------------------	--

1. APROBACIÓN DEL PLAN

INTERNAMENTE

Objetivo específico	Informar de los objetivos, las responsabilidades, el calendario de trabajo al conjunto del Departamento en el nivel político y técnico para legitimar el Plan.
----------------------------	--

Acciones

Responsable

Enviar una comunicación a toda la plantilla informando de la aprobación del Plan de Igualdad Departamental anexando copia del Plan

Dirección de Servicios

Difundir el plan a través del portal Jakina

Dirección de Servicios

Realizar una reunión de presentación del plan con las estructuras de igualdad políticas y/o técnicas del Departamento

Dirección de Servicios

EXTERNAMENTE

Objetivo específico	Dar a conocer a la población qué medidas se pretenden implantar en materia de igualdad en el ámbito competencial de forma que se garantice el derecho a la información, y se promueva el seguimiento y la implicación social
----------------------------	--

Acciones

Responsable

Difundir el plan a través de la web del Departamento

Dirección de Servicios

2. SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN

INTERNAMENTE

Objetivo específico	Dar a conocer el grado de cumplimiento de la planificación destacando los principales logros y poniendo en valor el trabajo llevado a cabo por las diferentes direcciones
----------------------------	---

Acciones

Responsable

Realizar una reunión anual al final del año de presentación de la memoria del grado de cumplimiento con las estructuras de igualdad políticas y/o técnicas del Departamento

Dirección de Servicios

Establecer canales de comunicación que garanticen el acceso y la participación a todas las personas que conforman el Departamento (buzón de sugerencias...)

Dirección de Servicios

EXTERNAMENTE

Objetivo específico	Dar a conocer el grado de cumplimiento de la planificación destacando los principales logros.
----------------------------	---

Acciones

Responsable

Hacer difusión periódica de las Buenas Prácticas realizadas en materia de igualdad por parte del Departamento.

Todas las Direcciones



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 y hombres y vidas libres de violencia machista contra las 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 presente ley.**

Asimismo, el apartado 3 del artículo anteriormente citado estipula que “La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi promoverá de forma activa y progresiva que al menos el 1% de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres”

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