

**DEPARTAMENTO MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA TERRITORIAL**

**DOCUMENTO PROGRAMA PARA LA IGUALDAD  
DE MUJERES Y HOMBRES  
X LEGISLATURA**

**-MAYO 2014-**

# Índice:

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA TERRITORIAL.....</b>	<b>9</b>
A. Situación de igualdad en relación a las medidas de Gobernanza.....	11
B. Situación de igualdad en el ámbito de competencia del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial.....	27
<b>3. PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES X LEGISLATURA.....</b>	<b>67</b>
3.1. Gobernanza.....	68
3.2. Matriz: Ejes, programas y objetivos estratégicos.....	83
3.2.1. Eje I: Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres.....	84
3.2.2. Eje II: Organización social corresponsable.....	95
3.2.3. Eje III: Erradicación de la violencia contra las mujeres.....	101
<b>4. MODELO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA PARA LA IGUALDAD.....</b>	<b>107</b>
4.1. Planificación anual.....	108
4.2. Estructuras para la implantación.....	109
4.3. Sistema de evaluación.....	113
4.4. Sistema de comunicación del programa.....	114

## 1.- INTRODUCCIÓN

El documento que se presenta a continuación recoge la planificación estratégica plurianual que el **Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial** prevé desarrollar en política de igualdad durante la X Legislatura.

En base al art. 15 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Es por ello que el VI Plan fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 30 de diciembre de 2013 en cumplimiento del artículo 15.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Por otra parte, en virtud del artículo 15.2 de la mencionada Ley, cada Departamento de Gobierno Vasco ha de elaborar su propio plan de actuación, y en respuesta a dicho mandato este documento recoge el Documento Programa para la Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial- X Legislatura.

### **Estructura del Programa**

En cumplimiento de lo establecido en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE este Documento Programa se estructura con los siguientes contenidos:

- Un Diagnóstico o análisis de la situación con relación a las desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que respecta a su ámbito territorial y competencial de actuación.
- Los objetivos estratégicos y operativos del VI Plan para la igualdad que van a ser abordados por el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial.
- Las actuaciones estratégicas de legislatura diseñadas para la consecución de los objetivos.
- El Sistema de Gestión del plan que incluye:
  - la planificación anual,
  - las estructuras de implantación,
  - sistema de evaluación y
  - sistema de comunicación.

Tal y como se especificará en el apartado de Sistema de Gestión de este plan, algunos de los contenidos considerados como necesarios para la elaboración, ejecución y evaluación de los planes tales como indicadores, cronograma y presupuesto, se incluirán en las planificaciones anuales que el Departamento elaborará en desarrollo de lo establecido en la planificación de legislatura.

La intervención en materia de igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial, se basa en una **estrategia dual**:

- **Políticas transversales de igualdad;** esto es, desarrollo de la incorporación de la perspectiva de género en la actividad administrativa del departamento.- Gobernanza-
- **Políticas específicas de igualdad,** a través de acciones positivas o de medidas específicas para el avance en el cumplimiento del objetivo de igualdad de mujeres y hombres en el marco de las competencias sectoriales del departamento.

Por tanto, podemos distinguir cuatro áreas:

**Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres;** y,

**Tres Ejes de Intervención:**

- ✓ **Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres,**
- ✓ **Organización social corresponsable** y
- ✓ **Erradicación de la violencia contra las mujeres.**

### **Proceso de elaboración del Documento Programa de Legislatura**

A principios del año 2013 se puso en marcha el proceso de elaboración del VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres. Uno de los grupos de trabajo organizados para dicha elaboración fue el grupo conformado con las técnicas de igualdad del Grupo Técnico Interdepartamental; el cual contó con representación de la Unidad de Igualdad de este Departamento. En julio de 2013, asimismo, desde la Viceconsejería de Administración y Planificación Territorial se remitió a Emakunde un documento con las aportaciones del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial en relación a los objetivos y su implicación en los mismos en el borrador del VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres.

Tras la aprobación definitiva del VI Plan, el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial inició un proceso de trabajo para la elaboración de su propio documento de legislatura y anual.

Para la realización de este Programa, se ha tenido en cuenta el análisis de situación recogido en el Diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de actuación del Departamento.

El programa de actuación que se presenta se ha elaborado en un **proceso participado** con estas y estos agentes:

- **El Grupo Técnico Interdepartamental (GTI)** para la Igualdad, liderado por Emakunde, y en el que se han consensuado directrices y procesos acordes al VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE para la X Legislatura.
- **La Red de Técnicas de Igualdad de Gobierno Vasco:** Desde este grupo se analizó la idoneidad de las herramientas y metodologías diseñadas hasta el momento, se propusieron mejoras y se establecieron criterios comunes para los Departamentos en relación a las planificaciones de legislatura y anuales a fin de posibilitar un trabajo coordinado en los mismos.

- **El Grupo Técnico Departamental (GTD):** Las personas representantes del GTD han participado en el diseño de la planificación así como en la elaboración y contraste técnico de las estrategias y acciones que su Dirección prevé realizar en esta Legislatura. Para ello, se han realizado dos reuniones generales del GTD; una de presentación y aprobación de la metodología de trabajo para la elaboración de los Planes; y otra, de reflexión y trabajo para perfilar las actuaciones de legislatura en base a una propuesta previa de la Unidad de Igualdad. Tras este proceso general, se ha realizado un proceso de reuniones bilaterales entre la Unidad de Igualdad y cada Dirección del Departamento así como con todos los Entes y Sociedades adscritos al mismo (representante del GTD) para revisar nuevamente las actuaciones de legislatura y concretarlas.
- Se ha contado, asimismo, con la **colaboración de personal técnico del Departamento** que se ha identificado como clave en la elaboración del documento. Así, se han mantenido reuniones con el órgano estadístico y personal técnico directamente relacionado con los objetivos (personal de educación medioambiental) y se han enviado propuestas concretas a servicios concretos de Dirección de Servicios para su contraste.
- **El personal político del Departamento** ha participado contrastando las actuaciones de sus Direcciones respectivas una vez elaborada la propuesta técnica para la misma. En estos casos, en ciertas Direcciones han realizado el contraste desde el comienzo con la Unidad de Igualdad y/o el personal técnico de la propia Dirección. En todo caso, todas los Directores y Directoras han recibido la propuesta final de objetivos, estrategias y actuaciones para su valoración. La Unidad de Igualdad ha mantenido además una reunión con asesoría de prensa para la elaboración de los documentos. Mencionar por último, la presencia de personal político (Viceconsejera de Administración y Planificación Territorial y Director de Servicios) en el GTD, lo que ha supuesto una implicación política desde un comienzo y en todas las fases del proceso.

Es necesario señalar que para la elaboración de propuestas técnicas se han tomado como referencia además otros estudios, informes y experiencias en la materia para contextualizar las intervenciones del Departamento en política sectorial de competencia de este Departamento y los antecedentes de las propias direcciones (anteriores experiencias y documentos-programa, manuales, informes, etc.).

Se ha comenzado, por tanto, identificando aquellos objetivos en los que el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial figura como organismo implicado en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Citar en este sentido, que se ha optado por no incluir alguno de los objetivos en el que la implicación aludía a “todas las instituciones” tras considerar que, efectivamente, podrían estar implicados en los objetivos descritos, pero, al definir las líneas de trabajo posibles atendiendo a las competencias del Departamento algunas actuaciones podían ubicarse en más de un objetivo, y en estos casos, se ha optado por ubicarlo en uno de ellos y evitar repetir actuaciones en varios objetivos.

Señalar que, en relación a las actuaciones, se han planteado actuaciones estratégicas de legislatura que tendrán su concreción en las planificaciones anuales. Por su carácter plurianual y más estratégico, y tal y como se ha acordado de un modo coordinado en el GTI y con el resto de Departamentos, se ha considerado más adecuado mantener este documento con líneas generales e incorporar tanto actuaciones concretas, como indicadores, cronograma y presupuesto en las planificaciones anuales.

## RESUMEN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN

**Reunión General del GTD para la presentación del trabajo a realizar por el Departamento en desarrollo de lo establecido en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.**  
**Establecimiento de metodología de trabajo.**

Sesión de trabajo técnico de la Red de Unidades de Igualdad del Gobierno Vasco para el establecimiento de la orientación y estructura de la planificación.

**Reunión del Grupo Técnico Interdepartamental**

Trabajo preliminar de la UAI para elaborar borrador de diagnóstico y primera propuesta de actuaciones.

Remisión a todas las Direcciones por parte de la Viceconsejería de Administración y Planificación Territorial del requerimiento de Emakunde del Plan o Programa de legislatura y del 2014 de igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial.

**Reunión General del GTD: Sesión de trabajo sobre documento preliminar de diagnóstico y actuaciones de legislatura.**

Reuniones bilaterales (UAI y Dirección o servicio concreto) para concretar actuaciones en cada área.

Contraste técnico de la propuesta de actuaciones de legislatura

Contraste técnico y político del Documento-Programa de igualdad de Legislatura.

**Presentación del Documento-Programa del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Gobierno Vasco.**

## **El Documento Programa de Legislatura del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial en el Programa de Gobierno y en el Programa del Departamento.**

La planificación del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial ha desarrollado las líneas de intervención del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. En este sentido, es necesario reseñar que el plan mencionado forma parte del Programa de Planes Estratégicos aprobados por el Gobierno Vasco para esta X Legislatura, y que supone en sí mismo la materialización y el cumplimiento del primero de los varios compromisos adquiridos en materia de igualdad de mujeres y hombres por el Gobierno Vasco en su programa.

Asimismo, el desarrollo y la implementación del VI Plan contribuirá a lo largo de los próximos años a la materialización y el cumplimiento del resto de los compromisos que en materia de igualdad de mujeres y hombres se contemplan en el programa de Gobierno. Así, en el Programa de Gobierno se indican iniciativas para promover la igualdad de mujeres y hombres que tienen correspondencia con los objetivos del VI Plan para la Igualdad, y que este Departamento abordará en todos los casos que tenga capacidad de intervención en virtud de sus competencias.

Mencionar por último, que esta planificación se ha realizado teniendo en cuenta, por una parte, el Programa de Gobierno e integrándolo en el mismo ( análisis de los planes estratégicos de Gobierno de competencia de este Departamento); y por otra, la planificación en igualdad se ha integrado en la planificación departamental para la X legislatura.



## **2.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA TERRITORIAL.**

En este apartado se presenta el diagnóstico de partida para la integración de políticas de igualdad en el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial para la X Legislatura. Para ello, se ha analizado la situación diferencial y las principales desigualdades de mujeres y hombres; tanto en lo que respecta al grado de integración de las medidas para la igualdad de Gobernanza, como en el ámbito competencial de intervención social del Departamento.

El objetivo último de este análisis es facilitar el desarrollo de políticas públicas en materia de igualdad en el Departamento, partiendo de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, y del *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*, aprobado en Consejo de Gobierno el 30 de diciembre de 2013.

La elaboración del diagnóstico ha sido una fase fundamental para el diseño del Plan y para contar con información básica que permita evaluar los avances obtenidos. Los objetivos principales han sido:

- ⇒ Obtener la información para una toma de decisiones consciente y adecuada a las necesidades particulares del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial en que se van a gestionar las políticas de igualdad;
- ⇒ Disponer de este tipo de información en el inicio del proceso, nos permitirá conocer el avance hacia la igualdad tras la implementación de las políticas con los correspondientes recursos.

En definitiva el diagnóstico en esencia recoge el análisis de la situación y condiciones diferenciales y las principales desigualdades de mujeres y hombres por lo que respecta al ámbito territorial y competencial y/o análisis del grado de integración de las medidas para la igualdad de Gobernanza del Departamento, así como el nivel de cumplimiento de la Ley 4/2005.

Identificar las diferencias de género o las causas de esta sirve para comprender mejor la realidad estudiada, lo que supone una mayor adecuación de las propuestas de solución.

Este diagnóstico se enmarca dentro de un proceso en el que desde la Unidad de Igualdad se han identificado las distintas fuentes de información, se ha contado con la colaboración del personal del Departamento para toda aquella información complementaria que se ha necesitado y finalmente se ha contrastado tanto a nivel técnico (GTD) como a nivel político y que culmina a mediados de 2014 con la aprobación de un documento definitivo, el Documento Programa Departamental para la Igualdad-X Legislatura-

Este análisis previo nos da información para la planificación de actuaciones del Documento-Programa Departamental para la X Legislatura:

- ❖ El primer apartado analiza la situación del Departamento con respecto a la implantación de medidas para promover la igualdad en distintos ámbitos de intervención en la actividad administrativa. Además, incluye algunas recomendaciones fruto de dicho análisis.
- ❖ El segundo apartado realiza un análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres en el ámbito competencial del Departamento. En este sentido, se han identificado 4 áreas estratégicas y se ha procedido a su análisis, incluyendo en cada una de ellas una serie de recomendaciones para esta legislatura.

A.

## SITUACIÓN DE IGUALDAD EN RELACIÓN A LAS MEDIDAS DE GOBERNANZA

En este apartado se analiza el cumplimiento por parte del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial de cada una de las medidas de Gobernanza a favor de la igualdad. Estas medidas están contempladas en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE-X legislatura y son las siguientes:

G.1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.
G.2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
G.3. Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.
G.4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
G.5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
G.6. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
G.7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
G.8. Integrar el principio de igualdad en la normativa.
G.9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
G.10. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
G.11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
G.12. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.
G.13. Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.

## **G.1. INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD**

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

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

- 1. El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas.*
- 2. En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación.*
- 3. Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.*

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

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

En este sentido, el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial realiza su planificación de legislatura y anual. Para ello cuenta con el impulso de la Unidad de Igualdad y la participación de personal técnico de todas las Direcciones (GTD) además de personas identificadas por la UAI y de personal político (las personas nombradas en la Comisión Interdepartamental forman parte del GTD y en general se realiza un contraste con todas las Direcciones).

En relación a las empresas participadas mayoritariamente con capital público que están adscritas al Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial la situación es la siguiente:

- IHOBE: Cuenta con Plan de Igualdad propio “Plan de Igualdad 2012-2015”. A día de hoy dicha planificación aborda la actividad interna de Ihobe.
- ET: Cuenta con Plan de Igualdad propio y con planificaciones anuales “II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de EuskoTrenbideak- Ferrocarriles Vascos, S.A 2012-2015”.
- EKP: Hasta ahora no ha contado con un Plan de Igualdad propio pero sí con actuaciones en materia de igualdad que se han incorporado a la planificación general del Departamento.

Además, es de mencionar en relación a los Entes Públicos de Derecho Privado adscritos a este Departamento que:

- ETS cuenta en esta legislatura con un “Plan de actuaciones para la Igualdad de Oportunidades 2014” y está prevista la licitación para la elaboración de un Plan de Igualdad propio.
- URA: Hasta ahora no ha contado con un Plan de Igualdad propio pero sí con actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres que se incorporan a la planificación general del Departamento.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Mejora en la planificación para la igualdad del Departamento.
  - ✓ Avanzar en la elaboración de Planes de Igualdad en las Sociedades y en las planificaciones de los Entes abordando tanto la actuación interna como externa y haciendo especial hincapié en plantear una planificación que responda al VI Plan y que tenga un carácter coordinado entre el Departamento y las Sociedades y Entes.

## G.2. CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD

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

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

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

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

- Eustat-Instituto Vasco de Estadística.
- IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública.
- HABE-Instituto para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos.
- Academia de Policía del País Vasco.
- Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- EITB-Radio Televisión Vasca.
- Osakidetza-Servicio vasco de salud.
- ETS-Red Ferroviaria Vasca

En este sentido; el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial cuenta con una Técnica de Igualdad dedicada en exclusividad y con formación concreta igual o superior a 150 horas.

En relación a los entes públicos citados en el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, que competen a este Departamento, ETS-Red Ferroviaria Vasca aunque ha nombrado a 2 personas responsables en materia de igualdad no cuenta en la actualidad con una Unidad de Igualdad.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Fortalecer la Unidad de Igualdad del Departamento.
  - ✓ Crear Unidad de Igualdad en ETS.
  - ✓ Analizar la situación concreta de URA, y aunque no aparece expresamente en el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre (su creación fue posterior a esta fecha) establecer alguna fórmula para la consolidación de las políticas de igualdad en dicho Ente.

### G.3. CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD

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

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

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

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

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

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

En este sentido, el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial participa en:

- La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- El Grupo Técnico Interdepartamental.
- La Red de Unidades de Igualdad de Gobierno Vasco.
- Además, tiene configurado su propio Grupo Técnico Departamental en el que participan todas las Direcciones y las Sociedades Públicas y Entes Públicos de Derecho privado adscritas al departamento. El GTD además cuenta con representación política (la Viceconsejera de Administración y Planificación Territorial y el Director de Servicios). La Unidad de Igualdad se encarga del impulso y coordinación de este grupo de trabajo y funciona a través de reuniones generales y reuniones bilaterales para tratar temas más específicos.

Es de mencionar asimismo que tanto IHOBE como ET y ETS cuentan con grupos en su seno de coordinación en materia de igualdad.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Seguir participando activamente en las estructuras de coordinación y consolidar el GTD dotándole de los instrumentos necesarios.
- ✓ Consolidar aquellos grupos de igualdad creados en las sociedades y entes y crearlos en aquellas que todavía no estén configurados.

#### G.4. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

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

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

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

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

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

Según datos de la evaluación realizada por este Departamento relativa al año 2013 se ha incorporado la variable sexo sistemáticamente en las operaciones estadísticas del ámbito de transporte. En Medio Ambiente, las características de la estadística oficial que se ha desarrollado durante ese año no lo permitía ya que únicamente se han desarrollado estadísticas en las que no se hacía ninguna referencia a personas.

En cuanto a estadísticas y estudios no oficiales, no se ha llevado ninguno a cabo durante el 2013 pero sí que se ha identificado la necesidad de analizarlos en profundidad desde la perspectiva de género.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Definir qué estadísticas oficiales se van a diseñar durante esta legislatura estableciendo prioridades en función de su pertinencia al género y proponer un proceso de trabajo para incorporar la perspectiva de género en las mismas.
- ✓ Revisar aquellas estadísticas no oficiales, su pertinencia al género, personas responsables de las mismas, calendario (sobre todo de su diseño) y proponer mejoras.
- ✓ Analizar qué datos necesita el Departamento en relación al análisis de desigualdades entre mujeres y hombres en su ámbito de actuación para analizar la posibilidad de recabar dicha información de otras fuentes.

## G.5. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS

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

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

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

En este sentido, desde la Dirección de Servicios del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial se remitió una circular en 2013 a todo el personal exceptuando del máximo de dos cursos anuales la formación en materia de igualdad. Según los datos de la evaluación correspondientes al año 2013, se formaron en igualdad 15 personas del Departamento (9 mujeres y 6 hombres) en la formación específica de igualdad ofrecida por el IVAP.

El Departamento no cuenta con un plan de formación departamental propio, y por tanto, tampoco de una plan de formación de igualdad del Departamento.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Seguir con la difusión de las ofertas formativas.
- ✓ Mantener las medidas de acción positiva para promover que el personal se forme en igualdad.
- ✓ Identificar que necesidades formativas de igualdad tiene el personal del Departamento en función de su puesto de trabajo y proponer medidas para promover dicha formación.

#### **G.6. INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO**

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

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

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

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

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

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

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

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

En este sentido, el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial no tiene prácticamente competencia para abordar esta medida, aunque sí que ha identificado en los datos aportados en 2013 aquellos procesos de Comisiones de Servicios; en aquellos en los que se ha realizado un examen no se ha incluido ningún tema específico de igualdad.

Por otra parte, todavía se desconoce si los Entes y Sociedades contarán en esta legislatura con algún proceso de este tipo pero sí que se contempla la necesidad de revisar dichos procesos en caso de producirse.

En base a estos datos se considera que los retos en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Revisar qué procesos se van a poner en marcha en esta legislatura, y en caso de producirse, incorporar criterios de igualdad en los mismos.

#### **G.7. HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y OTROS ELEMENTOS COMUNICATIVOS.**

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

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

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

En este sentido, y según los datos recopilados en la evaluación del año 2013 por este Departamento, se está trabajando y avanzando en que todos los documentos/soportes con proyección pública hagan un uso no sexista del lenguaje. Durante este año se han realizado asesoramientos por parte de la Unidad de Igualdad, coordinación con la misma en la elaboración de documentos, difusión de herramientas...y se está introduciendo de modo sistemático en los contratos una cláusula a este respecto en la carátula.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Seguir planteando actuaciones que dejen patente el compromiso del Departamento con el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- ✓ Establecer procesos de trabajo para asegurar que los contenidos que tienen una proyección pública hagan un uso no sexista del lenguaje.
- ✓ Incluir este requerimiento en todos los contratos que produzcan algún tipo de documento o soporte.

## G.8. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA

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

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

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

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

1. Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativas.
2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, los departamentos, organismo autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculados a ellas, han de ajustarse a lo establecido en los artículos 19 a 22 de esta Ley, sin perjuicio de la adecuación a las necesidades organizativas y funcionales que las instituciones forales y locales realicen en el ejercicio de sus competencias y de las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.

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

1. *Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo (...).*
2. *El Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género referida en el párrafo anterior (...).*

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

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

Según el informe de Emakunde “Seguimiento de la Actividad de los Departamentos de Gobierno Vasco-y Organismos Autónomos/Entes públicos vinculados-en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. Año 2012” En 2012 en torno al 22% de las normas aprobadas por los Departamentos de Gobierno Vasco han incluido la realización de informe de evaluación de impacto de género de dichas leyes, decretos...Del total de los informes de impacto informados en la evaluación por los Departamentos, en el 37,3% de los casos se ha considerado que la norma era neutra respecto a la igualdad de mujeres y hombres y el 23.7% de los informes de impacto realizados han generado la incorporación de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad.

En lo que respecta a este Departamento; en 2012 se realizaron 25 informes de impacto de género de los cuales 5 incorporaron medidas de igualdad (de incorporación de perspectiva de género, impulso de la participación equilibrada de mujeres y hombres y de acción positiva).

Según los datos aportados por este Departamento para la evaluación 2013 de las 7 normas aprobadas dicho año por el Departamento 5 incorporaron un informe de impacto de género; los 5 por la actuación regulada se consideraron neutros respecto a la igualdad de mujeres y hombres.

Por último, y en relación al trabajo que se realiza en esta medida es importante reseñar que existe una dinámica bastante generalizada de petición a la Unidad de Igualdad de asesoramiento a la hora de realizar los informes de impacto de género. Además, se ha trabajado en colaboración con Emakunde en la elaboración de dos guías:

- La evaluación de impacto en función del género en Transporte y Movilidad.
- La evaluación de impacto en función del género en Medio Ambiente.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Seguir con la dinámica departamental de petición de asesoramiento a la Unidad de Igualdad y de formación del personal técnico que realice informes de impacto de género.
  - ✓ Seguir elaborando materiales que faciliten la realización de los informes de impacto de género.

## G.9. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

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

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

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

Según el informe de Emakunde “Seguimiento de la Actividad de los Departamentos de Gobierno Vasco y Organismos Autónomos/Entes públicos vinculados-en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. Año 2012” la primera conclusión del análisis realizado en esta medida es la dificultad de los Departamentos en identificar los presupuestos asignados a la igualdad. El presupuesto identificado como asignado a la igualdad se sitúa en el 0,15% del total de los Departamentos; en algunos casos sólo se ha podido identificar el presupuesto ejecutado.

Concretamente en este Departamento; en 2013 se ha realizado una revisión de las memorias presupuestarias desde la perspectiva de género y se han incorporado cambios además de realizar la valoración previa de la incidencia de los presupuestos en la igualdad.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Avanzar en la visibilización del gasto realizado en materia de igualdad y en la disponibilidad de recursos económicos necesarios.

## G.10. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES

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

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

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

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

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

En este sentido es importante señalar que durante en el año 2013 y en este ejercicio se ha incorporado a la Unidad de Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial en dos planes sectoriales:

\*PMA

\* Estrategia de Cambio Climático 2020

Se ha solicitado asimismo su colaboración para hacer aportaciones en otro Plan sectorial : PTP Donostialdea.

Además se ha creado una herramienta general que se está difundiendo (tanto al personal del Departamento que está elaborando Planes como a empresas que se encargarán de su elaboración) con la intención de facilitar la incorporación de la perspectiva de género en dichos planes y se están incorporando cláusulas de igualdad sistemáticamente en las contrataciones de estos planes.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Identificar aquellos Planes más estratégicos y pertinentes al género e incorporar la perspectiva de género en todas sus fases de planificación y ejecución.
- ✓ Incorporar a la Unidad de Igualdad, o en su caso, a personal experto en igualdad, en los procesos de trabajo para la elaboración de Planes sectoriales y transversales.
- ✓ Difundir herramientas para facilitar el cumplimiento de esta medida.
- ✓ Incluir requerimientos de igualdad en las contrataciones de planes.

## G.11. INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS.

La inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios encuentran cobertura legal en el artículo 20.2 de la Ley 4/2005, que hace referencia tanto a las condiciones de desarrollo de la actividad (contenido del proyecto contratado, subvencionado o conveniado), como a la aplicación de criterios de igualdad en la organización (capacidad técnica, aplicación de medidas de igualdad entre el personal de la organización...).

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

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

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

Según el informe de Emakunde “Seguimiento de la Actividad de los Departamentos de Gobierno Vasco-y Organismos Autonómicos/Entes públicos vinculados-en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. Año 2012; la inclusión de los criterios de igualdad en las contrataciones que realizan los departamentos del Gobierno Vasco se encuentra bastante desarrollada. Según datos aportados por este Departamento para la evaluación 2013 de los 43 contratos realizados en ese año todos incorporaron alguna cláusula de igualdad (43 en las condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada, en 16 se incluyó el mandato de uso no sexista del lenguaje y en un caso una cláusula (en las cláusulas adicionales a la prestación objeto del contrato) relativa al cumplimiento del artículo 16 de la Ley 4/2005.

En cuanto a las subvenciones en 2013, de las 32 subvenciones otorgadas, 19 incluyeron criterios de igualdad de mujeres y hombres; y en los 4 convenios realizados en ese año no se incluyeron criterios de igualdad.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Avanzar en la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- ✓ Establecer mecanismos para el seguimiento del nivel de cumplimiento de las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

## G.12. PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN JURADOS Y TRIBUNALES.

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

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

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

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

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

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

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

En este sentido, de los 3 tribunales identificados en ese año todos contaron con representación equilibrada por sexo.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Analizar los procesos por los que designan y nombran jurados y tribunales y proponer mejoras.

## G.13. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En este sentido, y según los datos recopilados en la evaluación correspondiente a 2013 se han identificado dos órganos de participación que incluyen una cláusula de representación equilibrada en su regulación. Se ha identificado también que la regulación de varios órganos del Departamento fue anterior a la aprobación de la Ley 4/2005; en estos casos, en las comunicaciones que desde el Departamento se remitieron a las distintas Administraciones y Departamentos (COMA; CAMA y Naturzaintza) se recogió expresamente la necesaria composición equilibrada de los órganos colegiados.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Analizar los órganos de consulta y participación del Departamento y establecer procesos generales que promuevan la igualdad en su composición, y en caso de ser pertinente, en sus objetivos.

## B.

### SITUACIÓN DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE COMPETENCIA DEL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA TERRITORIAL.

En este capítulo se presenta la situación de igualdad del sector de competencia del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial. Se ha estructurado en cuatro grandes apartados:

- Medio Ambiente
- Planificación Territorial
- Transportes.
- Puertos.

En cada uno ellos, para conocer la situación diferenciada por género, se han analizado los roles de género, las necesidades de género (tanto prácticas como estratégicas) y los recursos a los que tienen acceso y control las mujeres.

B.1

## MEDIO AMBIENTE

Hombres y mujeres interactúan de manera diferente con el medio ambiente, ya que cuentan con diferentes hábitos de consumo respecto a los recursos (sobre todo en lo relativo al consumo de agua, energía, al consumo alimentario y al tratamiento de residuos) así como diferentes pautas de movilidad y del uso del transporte; y no tienen la misma relación con dicho medio, ya que ésta está pautada por los roles de género imperantes en esta sociedad. Esto además genera un conocimiento y una percepción y actitud desigual entre unas y otros.

Por otra parte, existen desigualdades en la participación por parte de las mujeres en ámbitos de decisión del área de medio ambiente y la generación de información a este respecto en muchas ocasiones obvia factores de género y situaciones y necesidades concretas que inciden especialmente en las mujeres.

Se presenta a continuación un análisis de varios aspectos que nos acercan a realizar una reflexión sobre las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el ámbito del medio ambiente, sobre todo unido al ámbito de competencia de este Departamento.

### HÁBITOS DE CONSUMO

Los hábitos que tenemos en nuestros hogares y que llevamos a cabo en nuestro día a día tienen una repercusión directa en el impacto que producimos sobre el medio ambiente (consumo de recursos, generación de residuos, emisiones contaminantes, etc.). La manera en que consumimos y la cantidad de recursos y/o residuos que generamos están en muchas ocasiones condicionadas, por la cantidad de tiempo que pasamos en nuestras viviendas y lugares de trabajo, el tipo de tareas que desarrollamos y por nuestra actitud frente a unos hábitos más sostenibles.

Según datos del EUSTAT sobre los hábitos y dispositivos de ahorro en el **consumo del agua**, las mujeres parecen tener unos hábitos en lo que al ahorro de la misma se refiere ligeramente más frecuentes que los hombres (97,2% frente al 96,8%). La mayor dedicación de muchas mujeres a las tareas del hogar, a las que una notable proporción se dedican en exclusiva, sin duda puede influir en la manera en cómo éstas hacen un uso más sostenible de estos recursos, al considerar el consumo responsable parte de su cometido, derivado de su mayor implicación en las tareas domésticas. Las mujeres reciclan más agua que los hombres (el 14,7% frente al 12,5%), tienden a llenar el fregadero antes de lavar (39,4% frente al 36,4%) y utilizan menos el grifo para descongelar alimentos que los hombres (87,5% frente al 86,4%). Por contra, son los hombres los que en mayor proporción utilizan dispositivos economizadores y de ahorro en grifos y cisternas.

En lo relativo al **consumo de energía** los hombres también muestran una mayor tendencia a la instalación de elementos que permitan una mayor eficiencia en el consumo de la misma. Así mismo, entre los hombres es más

frecuente la instalación de elementos de aislamiento térmico en ventanas (superan a las mujeres en un 5,7% en el doble acristalamiento de sus viviendas, en un 0,8% en contar con ventanas con persianas, y en un 5% en tener rotura de puente térmico), así como en la instalación de bombillas de bajo consumo eléctrico (70,2% de hombres frente al 66,1% de mujeres).

De modo que podría decirse que los mecanismos o procedimientos activados a la hora de conseguir una mayor sostenibilidad y un mayor ahorro en cuanto al consumo de recursos y energía en los hogares varía entre hombres y mujeres. Según las cifras, las mujeres parecen tener más integrado en sus tareas cotidianas determinados hábitos o acciones para conseguir un consumo más respetuoso de determinados recursos (el agua por ejemplo), mientras que los hombres parecen basar su estrategia de sostenibilidad en la utilización de materiales u otros dispositivos orientados a proporcionar mayor eficiencia a los dispositivos de administración de recursos, sin prestar tanta atención a los cambios en sus hábitos o costumbres diarias.

Otro elemento destacado en diversos estudios<sup>1</sup>, respecto al que también se observan algunas diferencias en lo relativo a las pautas de consumo entre hombres y mujeres es el **alimentario**, que tiene también un notable impacto ambiental. Así, se ha comprobado que como tendencia general las mujeres comen más frutas, legumbres, verduras y cereales, mientras los hombres comen más carne y otros productos ricos en proteínas, y consumen más bebidas procesadas y embotelladas. El consumo de carne es un indicador importante del impacto ambiental, pues el 18% de las emisiones de CO<sub>2</sub> proceden de la ganadería, según la FAO.

En lo relativo al **tratamiento de residuos** en la CAE, los hombres tienen una tendencia sensiblemente superior que las mujeres al reciclaje de productos orgánicos (32,6% frente al 31,8%), papel y cartón (92,9% frente al 91,2%), vidrio (92,3% frente al 90,4%) y de plástico y metales (90,7% frente al 89,2%). Las mujeres únicamente superan a los hombres cuando se trata del reciclaje de textil y calzado (74,5% frente al 72,0% de los hombres) y medicamentos (74,2% frente al 73,0%).

Otro factor destacado y de gran impacto medioambiental, especialmente relacionado con las emisiones de partículas contaminantes y sus altos niveles de consumo energético, entre otros aspectos, está relacionado con la **movilidad y el uso del transporte**, especialmente el del ámbito privado. Entre los hombres es más frecuente la posesión de algún vehículo para uso personal, siendo la diferencia con respecto a las mujeres de un 23% a su favor. Este dato no solo viene a confirmar el mayor número de desplazamientos que los hombres hacen en vehículo privado (el 44,8% se mueven habitualmente en vehículo privado frente al 27,8% de las mujeres<sup>2</sup>) sino la mayor tendencia de estos a monopolizar el uso del vehículo familiar en exclusiva para su uso propio.

Por otro lado, el mayor interés por los asuntos relacionados con el vehículo privado que tienen los hombres avala también su mayor predisposición a modificar hábitos para la adquisición de vehículos de bajo consumo de combustible (el 71% de los hombres está a favor frente al 60% de mujeres); y por otro lado explica su menor disposición a realizar restricciones al transporte privado (el 43% de hombres estarían dispuestos frente al 48,6% de las mujeres).

<sup>1</sup> Comparing energy use by gender, age and income in some European countries

<sup>2</sup> Estudio de la movilidad en la Comunidad Autónoma Vasca. Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes. Gobierno Vasco (2011). Encuesta de Movilidad 2011

## ACTITUD Y PERCEPCIÓN FRENTES AL MEDIO AMBIENTE.

La preocupación que la sociedad vasca tiene por los problemas relacionados con el medio ambiente es aún reducida entre un importante volumen de población. Así, un 16% de la población muestra poco o ningún interés por los problemas derivados del medio ambiente, siendo entre las mujeres este desinterés ligeramente inferior que entre los hombres (14% de mujeres y 17% de hombres). En cuanto a la percepción de los esfuerzos realizados en defensa de la protección del medio ambiente, las mujeres consideran que están llevando a cabo más iniciativas sostenibles que los hombres (así lo piensan el 75% de las mujeres frente al 70% de hombres). Entre los principales problemas ambientales que a escala local más preocupación causan en las mujeres se sitúan los relacionados con el ruido o la contaminación acústica (30%), los residuos y basuras (22%) y la contaminación del aire (18%).

La **actitud** que hombres y mujeres muestran de cara a adoptar medidas más favorables para el medio ambiente es diferente: las mujeres son más partidarias de establecer restricciones y obligaciones a favor de un consumo y una gestión más responsable de ciertos recursos con notable impacto en el desarrollo sostenible. Así, las mujeres se consideran más favorables de establecer obligaciones en la separación de los residuos domésticos (49,1% frente al 45,3% de los hombres), restricciones en el consumo abusivo del agua (71,7% frente al 70,8), establecer impuestos a los combustibles (65,2% frente al 62,3%) y fijar reducciones del ruido derivado del tráfico (86,6% frente al 85,8%).

En cuanto a la **participación** de hombres y mujeres en programas de voluntariado o asociaciones u organizaciones en defensa del medio ambiente los índices de colaboración<sup>3</sup> son similares (participan el 4,9% de mujeres frente al 4,1% de hombres). Por contra, la presencia de mujeres participando en tareas de voluntariado es inferior al de los hombres (3% frente el 3,7%). En el caso de manifestaciones en defensa del medio ambiente, los hombres parecen tener una mayor presencia en las mismas, con una participación superior a las de las mujeres (6,2% frente a 4,7%). Son aquellas personas dedicadas en exclusiva a las tareas del hogar, más frecuentemente mujeres, las que menos colaboran (0,8%) y practican el voluntariado (0,9%) en asuntos relacionados con el medio ambiente.

## PRESENCIA DE MUJERES EN EL SECTOR PRODUCTIVO DE MEDIO AMBIENTE.

Uno de los sectores con más peso actualmente y con mayor proyección en la llamada economía verde vinculada al sector medioambiental es el **sector de la energía**, en concreto el de las energías renovables. Actualmente las energías renovables suponen el 25,4% del empleo verde total en la CAE<sup>4</sup> y cuenta con mayores previsiones de crecimiento que el resto de sectores relacionados con el medio ambiente. Sin embargo, el peso que las mujeres tienen en el sector de la energía es minoritario (suponen en 18,6% del total de personas ocupadas en el sector).

Las cifras de empleos generados en el tratamiento y depuración de aguas residuales también muestra a este sector como uno de los de mayor peso dentro de la economía verde de la CAE (12,6% de los empleos verdes)<sup>5</sup>. El número de mujeres que ocupan tareas relacionadas con el **suministro y abastecimiento de agua** se sitúa en niveles similares a los del sector de las energías renovables, en el 17,2%.

Sin embargo, en otros ámbitos menos relacionados con la producción directa, y más vinculados a la I+D+i con posibles aplicaciones ambientales, como es el caso de la **biotecnología**, en el conjunto de personas que ocupan

<sup>3</sup> Eustat, Encuesta de Opiniones y actitudes medioambientales.

<sup>4</sup> Mercados y Empleos Verdes 2020. El papel de la industria vasca hacia una economía sostenible. [Mercados y Empleos Verdes 2020](#)

<sup>5</sup> Mercados y Empleos Verdes 2020. El papel de la industria vasca hacia una economía sostenible. [Mercados y Empleos Verdes 2020](#)

puestos de investigación, técnicos y auxiliares el porcentaje de mujeres supera notablemente al de los hombres, siendo en este caso un 62,3% de mujeres frente al 37,7% de hombres.

Otros sectores también relacionados con el medio ambiente son los relativos a los trabajos cualificados en **actividades forestales y del medio natural**. A falta de cifras que nos informen del grado de ocupación de las mujeres en dichos sectores, resulta ilustrativo observar que según datos de contratación referidos al año 2011 la proporción de mujeres contratadas del total osciló entre el 2,1% en Bizkaia, el 7,5% en Gipuzkoa y el 18,5% en Araba<sup>6</sup>.

Por último, uno de los sectores más influyentes por su relevancia en términos energéticos y sus efectos medio ambientales como es el **transporte y la movilidad** precisamente destaca por su masculinización y escasa presencia de mujeres en él. Según un estudio de la industria del transporte en la CAE en el 2011<sup>7</sup> el peso de las mujeres en la industria del transporte (sin incluir la actividad de la movilidad y la logística) era del 16,9%, una cifra similar a la de los sectores mencionados anteriormente como el de la energía y el suministro y abastecimiento de agua.

## DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS RELACIONADOS CON EL MEDIO AMBIENTE.

### Salud

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

Desde el punto de vista biológico, las consecuencias que muchas partículas nocivas presentes en el medio ambiente tienen para la salud resultan más perjudiciales para las mujeres debido a su propia fisiología. Por ejemplo, la carencia de hierro en la sangre que pueden sufrir algunas mujeres en la edad reproductiva puede hacer a éstas más vulnerables a minerales y productos químicos ambientales. Además, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia o las mujeres mayores de 65 años, debido a la mayor debilidad que sufre su sistema nervioso, son extremadamente más sensibles a los efectos de estas sustancias por su mayor vulnerabilidad a las mismas. Es además a partir de esa edad, los 65 años, cuando el 45,6% de las mujeres de la CAE consideran su estado de salud como malo o regular, frente al 42,1% de los hombres que así lo señalan; no obstante, la diferencia en dicha percepción es mayor entre la franja de edad inmediatamente anterior, entre 45 y 64 años, en la que dicho porcentaje es del 26,6% en las mujeres frente al 20,5% en los hombres.

Tal y como señalan las personas expertas en la materia, la incidencia que el sexo de las personas tiene en el impacto del medio ambiente sobre la salud de las personas se debe, entre otras razones, a la cantidad de materia

<sup>6</sup> Observatorio de las Ocupaciones: Informe del mercado de trabajo de Bizkaia 2011; de Gipuzkoa; de Araba. Servicio Público de Empleo Estatal. [Datos Ocupación Bizkaia \(2011\)](#); [Datos Ocupación Gipuzkoa \(2011\)](#); [Datos Ocupación Araba \(2011\)](#)

<sup>7</sup> Panorámica del Transporte en Euskadi 2011. Observatorio del Transporte en Euskadi “OTEUS”. [Encuesta OTEUS](#)

grasa que las mujeres tiene en su cuerpo, lo que las hace ser más susceptibles al ataque que determinados productos puedan hacer a su sistema nervioso y a que su cerebro se vea más expuesto que el de los hombres frente a la misma cantidad de exposición química<sup>8</sup>.

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

El grado de contacto con determinados productos químicos agresivos como aerosoles, lejías, desengrasantes, parabenes o la exposición a radiaciones ionizantes o no ionizantes pueden suponer para las mujeres, según su **tipo de profesión o las condiciones de trabajo**, padecer mayores riesgos para su salud. La feminización de algunos sectores productivos (sanidad, estética y peluquería, agricultura o trabajos de limpieza, entre otros) sin duda contribuye a potenciar las consecuencias negativas que sus ocupaciones pueden producir en la salud de las mujeres. Según los datos de un estudio sobre la relación entre la exposición laboral a radiaciones electromagnéticas y el cáncer de mama<sup>9</sup> el riesgo de padecer éste se incrementa en determinados ámbitos profesionales como el sanitario y farmacéutico (asociado a la mayor exposición a radiaciones ionizantes, compuestos químicos y óxido etíleno), enseñanza (mayor sedentarismo y estrés) o peluquería y estética (exposición a productos químicos). Precisamente estos sectores cuentan con una representación de mujeres elevada en la CAE, donde en el conjunto educación-sanidad las mujeres representan el 70,4% de las personas ocupadas, mientras que en la industria relacionada con los productos farmacéuticos son casi un 54% del total de personas ocupadas en el sector.

Otras posibles patologías se derivan del contacto con estos productos químicos, fruto del mayor tiempo que las mujeres dedican a los **trabajos domésticos** (3:33' las mujeres y 1:29' los hombres)<sup>10</sup>, así como de la feminización de algunos sectores como la sanidad, la estética y peluquería y los trabajos de limpieza; así se explicaría la mayor posibilidad que tienen las mujeres que trabajan en estos entornos de padecer más problemas respiratorios (asma bronquial, bronquitis, etc.), alergias en la piel (dermatitis) o pérdida de la sensibilidad a dichos productos que los hombres (sensibilidad química múltiple). De entre el total de altas de diagnósticos médicos por asma en la CAE, el 63,6% fueron de mujeres, mientras que las relacionadas con bronquitis o bronquitis agudas lo fueron en un 50,4%.

Distintas investigaciones señalan<sup>11</sup> diferencias en el conocimiento científico en relación a la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la salud laboral, se conoce menos sobre determinantes de salud en las mujeres que en los hombres. Por ejemplo, en el caso del medio ambiente laboral, la exposición a pesticidas fue considerada como

<sup>8</sup> Salud, Medio Ambiente y Género. Valls Llobet, Carme (2008)

<sup>9</sup> Pollán Santamaría, Marina (2001) Ocupación, exposición laboral a radiaciones electromagnéticas y cáncer de mama

<sup>10</sup> Unidades en horas y minutos

<sup>11</sup> “Género, salud y medio ambiente” coordinado por Concepción Tomás Aznar.

un riesgo que afectaba a los hombres; no obstante, estudios que analizaban la exposición entre mujeres granjeras observaron que las concentraciones de los hidrocarbonos hidroclorinados alcanzaban mayor concentración en el cuerpo de las mujeres porque estos compuestos son solubles en grasa y las mujeres tienen mayor adiposidad.

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

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

### Formación

En los estudios relacionados con el medio ambiente se observan muchas ramas dentro del sector con escasa o prácticamente nula presencia de mujeres, lo que contribuye a explicar también los niveles más bajos de ocupación que tienen las mujeres en esos sectores en términos de empleo.

En el ámbito de la **formación profesional** el número de mujeres matriculadas en estudios relacionados con el sector agrario y el de la industria alimentarias ronda entre el 15% y el 38%, si bien en otros sectores relacionados como el pesquero o la energía y el agua se podría considerar casi residual (no superan el 7% del total del alumnado matriculado).

Alumnado matriculado en el curso 2011/2012	% M.	% H.
F.P Grado Medio: Agrarias	22,0 %	78,0 %
F.P Grado Superior: Agrarias	15,0 %	85,0 %
F.P Grado Medio: Industrias Alimentarias	38,0 %	62,0 %
F.P Grado Superior: Industrias Alimentarias	30,0 %	70,0 %
F.P Grado Medio: Marítima Pesquera	6,0 %	94,0 %
F.P Grado Superior: Marítima Pesquera	7,0 %	93,0 %
F.P Grado Superior: Energía y Agua	4,0 %	96,0 %

Elaboración propia a partir de los datos de la estadística de la enseñanza. EUSTAT

Por otra parte, en el nuevo ciclo de Grado Superior de FP “Educación y Control Ambiental” según datos de matriculación 2012-2013 de Eustat la matriculación fue del 42,55% de mujeres y del 57,45 de hombres respectivamente.

En el entorno de los **estudios universitarios** el porcentaje de mujeres matriculadas está más equilibrado con respecto al de los hombres en muchas de los grados relacionados con el medio ambiente. Mientras que el número de mujeres matriculadas en grados más técnicos y quizás más relacionados con sectores profesionales más masculinizados como la minería, el mar o la energía es significativamente inferior al de los hombres; y sin embargo, en otros grados más relacionados con la gestión o la investigación ambiental se observan porcentajes de mujeres mayores que de hombres (en biología o ciencias ambientales son más del 50% del alumnado matriculado).

Alumnado matriculado en el curso 2011/2012	% M.	% H.
Grado en Biología	61,0 %	39,0 %
Grado en Ciencias Ambientales	51,0 %	49,0 %
Grado en Ingeniería Ambiental	44,0 %	56,0 %
Grado en Ingeniería de Tecnología de Minas y Energía	22,0 %	78,0 %
Grado en Ingeniería Marina	9,0 %	91,0 %

Elaboración propia a partir de los datos de la estadística de la enseñanza. EUSTAT

## Empleo

El potencial cada vez más creciente que los empleos relacionados con el medio ambiente suponen para la economía vasca ofrecen la posibilidad de contar con nuevos nichos de mercado de trabajo en sectores ambientales muy pujantes como las energías renovables, gestión y tratamiento de residuos, protección de espacios naturales, movilidad sostenible, etc. La previsión para esta economía verde en la CAE para el 2020 estima la creación de 12.000 nuevos empleos<sup>12</sup>, lo que podría suponer una buena oportunidad para la mayor incorporación de la mujeres a distintos sectores, que hoy cuentan con una escasa presencia de mujeres, consiguiendo así una mayor participación en la dinamización de este sector de la economía.

Según un reciente estudio sobre el *empleo verde*<sup>13</sup>, el 95% de las personas que trabajan en sectores relacionados con el medio ambiente como la gestión y tratamiento de residuos o en el tratamiento y depuración de aguas residuales en el Estado están ocupadas a tiempo completo. Del análisis de los puestos de trabajo en estos sectores se concluye que muchos de ellos pueden resultar difícilmente compatibles con la vida personal y familiar de muchas mujeres, atendiendo a sus **exigencias y condiciones laborales**. El número de mujeres ocupadas a tiempo parcial en la CAE es del 18,3% frente únicamente el 2,7% de los hombres. La mayor responsabilidad de las

<sup>12</sup> Mercados y Empleos Verdes 2020. El papel de la industria vasca hacia una economía sostenible. [Mercados y Empleos Verdes 2020](#)

<sup>13</sup> Fundación Biodiversidad (2012): [Empleo verde para una economía sostenible](#)

mujeres en las tareas del hogar y de cuidados familiares puede llegar a ser un obstáculo para las mismas a la hora de acceder a determinados puestos de trabajo en estos sectores en las mismas condiciones que los hombres.

El menor nivel de participación de las mujeres en estudios de formación profesional en materias relacionadas con el medio ambiente evidencia el limitado acceso de las mismas a ocupar puestos de trabajo donde la demanda de personas con este perfil de formación es un requisito imprescindible. Así, partiendo del estudio citado anteriormente, el análisis de la demanda de los estudios en formación profesional en distintos sectores muestra como, por ejemplo, el número de empleados y empleadas con este tipo de titulación representa en el sector de las energías renovables un 29%, en la gestión y tratamiento de residuos un 26,7%, en el tratamiento y gestión de aguas residuales un 22%, gestión de zonas forestales un 25,4% y en servicios ambientales a empresas un 16%.

#### **Información medioambiental:**

El análisis del nivel de información en relación con los asuntos y problemas ambientales muestra como tanto hombres como mujeres se consideran muy informados al respecto. Las principales diferencias se aprecian en cuanto al medio elegido para conseguir dicha información, donde la elección entre un medio u otro da pistas de cuáles son los canales informativos más utilizados por las mujeres.

Según el *Ecobarómetro Social 2011*<sup>14</sup>, aproximadamente un 60% de la población de la CAE dice estar bastante informada de los problemas actuales del medio ambiente. De entre todas las mujeres encuestadas, el 63% decían estar muy informadas frente al 58% del total de los hombres que respondieron a la misma pregunta. Por el contrario, el número de mujeres que se consideran muy desinformadas supera al de los hombres, siendo éstas el 27% frente al 22% de hombres del total de personas encuestadas.

En cuanto a la familiaridad con el término Biodiversidad es sustancialmente mayor el porcentaje de hombres que ha oído y conoce el significado de dicho término (35% de hombres y 24% de mujeres). Por el contrario, es mayor el porcentaje de mujeres que nunca han oído este término (30% de mujeres y 23% de hombres).

En relación a la Red Natura 2000, a pesar de llevar más de 18 años funcionando, el desconocimiento entre la sociedad vasca es muy elevado. El nivel de conocimiento de la sociedad vasca es algo más elevado en los hombres que en las mujeres (13% frente al 7%).

Respecto a la forma o los **medios** mediante los que hombres y mujeres reciben o acceden a la información ambiental se aprecian algunas diferencias. Mientras que los hombres parecen informarse fundamentalmente mediante la prensa (69% frente al 62% de las mujeres) e internet (en este caso en una proporción del 10% a favor de los hombres), las mujeres señalan utilizar en mayor medida para conocer la información de los diferentes

<sup>14</sup> Ecobarómetro social 2011. Valoración de la población vasca sobre el medio ambiente.

asuntos medio ambientales las revistas (18% de mujeres frente al 15% de los hombres), noticias de la televisión (80% de mujeres frente al 76% de los hombres) y las relaciones personales (18% frente al 15% de los hombres).

El grado de información que la sociedad vasca dice tener para poder llevar a cabo un consumo que ayude a reducir el impacto ambiental muestra como la cifra de personas que dicen no contar con la información adecuada sigue siendo considerable (el 29% tanto de los hombres como de las mujeres), frente a un 61% de mujeres (63% de hombres) que sí se considera bastante o muy satisfecha con la información necesaria para realizar prácticas más sostenibles de consumo. Sin embargo, de los diferentes hábitos de consumo entre hombres y mujeres cabe destacar el diferente grado de conocimiento que cada uno tiene según el tipo de producto del que se trate. Así, las mujeres parecen estar mejor informadas sobre los productos relacionadas con la limpieza y la higiene personal, mientras que los hombres por su parte lo están de los electrodomésticos y sobre determinados productos de origen forestal.

Según el Índice de Medio Ambiente y Género la información acerca de los roles y el acceso de las mujeres a los temas relacionados con el medio ambiente no es ampliamente recogida y divulgada. No existen datos desagregados por sexo, por país y de amplia cobertura en sectores tales como: silvicultura, agricultura, agua, energía, ecosistemas marinos, desastres, infraestructura, etc. Esta falta de información es un dato importante que demuestra que no conocemos la historia completa detrás de la dependencia humana en el mundo natural y que las mujeres son prácticamente invisibles.

### Transporte

Uno de los factores que más afectan al medio ambiente está relacionado con la planificación de los sistemas de transporte y la movilidad de las personas. La forma en la que tanto hombres como mujeres tienden a desplazarse varía según múltiples elementos, pero en el caso de las mujeres influyen especialmente aquellos relacionados con la distribución del tiempo y la correspondencia entre el trabajo productivo y reproductivo.

Las mujeres no sólo realizan un mayor número de desplazamientos que los hombres (el 51,9% del total de desplazamientos diarios en la CAE), fruto del mayor número de motivos que las obligan a desplazarse, sino que además cuentan con una mayor tasa de utilización del transporte público (el 15,6% utilizan el transporte colectivo por ferrocarril o carretera, frente al 9,2% de los hombres). Además, el número de desplazamientos a pie que las mujeres realizan por su mayor número de desplazamientos cortos y de escala de barrio, también es muy superior comparado con el de los hombres (51,7% frente al 37,3%).

Estos pautas de desplazamiento características de las mujeres sin duda está más próxima a los patrones de la movilidad sostenible que la realizada por los hombres, más dependientes del uso del vehículo privado (el 44,8% de los desplazamientos de los hombres son en automóvil, frente al 27,5% de los que hacen las mujeres). Esta mayor dependencia del uso del vehículo privado también se pone de manifiesto en la actitud de los mismos frente a posibles medidas medioambientales restrictivas respecto al uso del vehículo privado, que tienen mayor

acepción entre las mujeres que entre los hombres (el 48,3% de las mujeres las apoyan frente a un 43% de los hombres).

#### DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES.

A pesar de la progresiva incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad y altos cargos de dirección en empresas e instituciones públicas responsables del medio ambiente, su representación en el conjunto de los organismos, instituciones y empresas públicas aún no es lo suficientemente considerable como para fomentar un mayor peso de las mujeres en las decisiones que desde estos organismos públicos se hace en materia de medio ambiente.

Organismo o Institución Pública	Persona responsable del departamento
Gobierno Vasco: Medio Ambiente y Política Territorial: Viceconsejería de Medio Ambiente	Hombre
Diputación Foral de Gipuzkoa: Departamento de Medio Ambiente y Ordenación Territorial	Hombre
Diputación Foral de Bizkaia: Departamento de Medio Ambiente	Hombre
Diputación Foral de Araba: Departamento de Medio Ambiente y Urbanismo	Mujer
Ayuntamiento de Bilbao: Área de Obras y Servicios	Hombre
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián: Dirección de Medio Ambiente	Hombre
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz: Departamento de Medio Ambiente y Espacio Público	Mujer

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la web oficial de cada organismo

La representación en los puestos de dirección por parte de las mujeres en los principales órganos de poder de la CAE es inferior que la de los hombres. Otras instituciones o empresas públicas vinculadas al medio ambiente sin embargo cuentan con una mujer como máxima responsable de la misma, aunque la participación de las mujeres en su comités directivos sólo suelen suponer el 30% del total de las personas que los constituyen, por debajo del 40% recomendado como parámetro de una representación equilibrada:

Empresa Pública	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	Presidencia
Ihobe	3	5	37 %	63 %	Hombre
Agencia Vasca del Agua (URA)	2	4	33.33	66.67	Mujer
Aguas Municipales de Vitoria-	4	10	33 %	67 %	Mujer

Empresa Pública	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	Presidencia
Gasteiz (AMVISA)					
Centro de Estudios Ambientales (CEA)	3	7	30 %	70 %	Mujer
Ente Vasco de la Energía (EVE)	6	15	29 %	71 %	Mujer
Fundación Cristina Enea	3	7	30 %	70 %	Hombre
Consorcio de Residuos de Guipúzcoa	8	4	67%	33%	Mujer

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la web oficial de cada empresa pública

En las **mancomunidades** encargadas de la gestión de los residuos y las instalaciones requeridas para estas tareas (EDARs, garbigunes, plantas de transferencia, etc.) la participación de las mujeres en sus organigramas directivos no es muy significativa, no encontrando en algunas de ellas a ninguna mujer ocupando los cargos de Presidenta o Vicepresidenta:

- Mancomunidad Sanmarko: 13 hombres y 7 mujeres todas ellas como vocales.
- Mancomunidad Sasieta: Sólo participan 4 mujeres en la Junta Rectora, frente a 24 hombres. No cuenta con ninguna mujer en la Presidencia, Vicepresidencia ni el comité ejecutivo.
- Mancomunidad Comarcal Debabarrena: Ninguna mujer ocupa los cargos de Presidenta ni Vicepresidenta. Las mujeres suponen el 33% de su organigrama.
- Mancomunidad Urolakosta: Una mujer ocupa la presidencia.

Por otra parte, y según conclusiones publicadas en el Índice de Medio Ambiente y Género de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza ((UICN) el promedio mundial de participación de las mujeres en las negociaciones intergubernamentales sobre el cambio climático, la biodiversidad y la desertificación ha alcanzado su punto máximo en el 36%.

En lo que se refiere a **asociaciones u otros organismos** relacionados con el sector del medio ambiente, a pesar de no contar con datos sobre la representación de las mujeres en sus órganos directivos correspondientes, se ha constatado como la mayoría de ellas cuenta con la figura de hombres en el cargo de presidencia de las mismas, tal y como sucede en ACLIMA (Asociación clúster del Medio Ambiente de Euskadi) e IZANTE (Asociación de empresas vascas por la sostenibilidad) o Fundación BASOA.

Por último, es importante analizar el nivel de participación de mujeres y hombres en los procesos de participación que se ponen en marcha desde las administraciones públicas para desarrollar políticas ambientales. En este sentido, se han analizado 19 procesos participativos que se pusieron en marcha entre 2010 y 2011 en relación a las Zonas Especiales de Conservación (ZEC)<sup>15</sup> en los que participaron 490 personas de las cuales el porcentaje de mujeres era de un 28,77%.

<sup>15</sup> Página Web del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial de Gobierno Vasco.

En otros procesos que se están llevando a cabo en torno al Programa Marco Ambiental (PMA) sí que se está dando una representación equilibrada (en el Foro contraste PMA UPV participaron un 52% de mujeres y un 48% de hombres y en el Foro Ambiental III PMA participaron un 41% de mujeres y un 59% de hombres).

Por otra parte, es interesante recoger los datos del “Mapa de experiencias participativas en los municipios del a CAPV”<sup>16</sup> en los que, de entre las experiencias participativas estudiadas, los Foros y los Talleres de las Agendas Locales 21 son los tipos de experiencias en los que se da en mayor proporción la participación de las mujeres, situada entre el 50 y el 75%.

Parece que en función del tipo de tema medioambiental tratado el nivel de participación de mujeres y hombres podría variar. En todo caso, son pocos los datos desagregados por sexo disponibles en la actualidad para poder llegar a algún tipo de conclusión a este respecto.

#### OTROS DATOS DE INTERÉS.

Por último, cabe recordar algunas de las recomendaciones que el **Parlamento Europeo** ha realizado recientemente<sup>17</sup>, partiendo de la base de que, entre otras consideraciones, el cambio climático no es neutro desde el punto de vista del género y tiene efectos distintos para hombres y mujeres; de que las mujeres siguen asumiendo más responsabilidades en lo que respecta a las decisiones cotidianas de consumo, al cuidado de las y los hijos y a las tareas del hogar; y atendiendo a la idea de que debido a la existencia de roles de género, el impacto de las mujeres sobre el medio ambiente no es el mismo que el de los hombres. En este sentido, establece algunas recomendaciones a los Estados en la siguiente dirección:

- Insta a la Comisión y a los Estados Miembros a que incluyan, en todos los niveles de toma de decisiones, objetivos relativos a la igualdad de género y la justicia de género en las políticas, planes de acción y otras medidas en relación con el desarrollo sostenible, mediante la realización de análisis de género sistemáticos, estableciendo indicadores y parámetros de referencia que incluyan la perspectiva de género y desarrollando instrumentos prácticos.
- Subraya el hecho de que el cambio climático y sus repercusiones negativas también deben considerarse como un tema de desarrollo con implicaciones de género que afecta a todos los sectores (social, cultural, económico y político), desde el nivel local hasta el nivel mundial, y que son necesarios esfuerzos concertados de todas las partes implicadas para garantizar que las medidas de lucha contra el cambio climático y reducción del riesgo de catástrofes integren la perspectiva de género.
- Pide a la Comisión y a los Estados miembros que recopilen datos desglosados por país y por género a la hora de planificar, aplicar y evaluar las políticas, los programas y los proyectos relacionados con el cambio climático con el fin de evaluar y abordar los distintos efectos del cambio climático en cada género.

<sup>16</sup> Rafael Ajángiz (2008): Mapa de experiencias participativas en los municipios de la CAPV. Parte Hartuz (EHU/UPV)

<sup>17</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de abril de 2012, sobre las mujeres y el cambio climático (2011/2197(INI))

- Pide a la Comisión y a los Estados Miembros que integren en las estadísticas que incorporan la cuestión de género en todos los ámbitos de la política relacionados con el medio ambiente, con el objetivo de mejorar la evaluación de la situación general de mujeres y hombres en lo que respecta al cambio climático.
- Destaca la necesidad de elaborar políticas específicas para evitar la segregación de género y la discriminación en la economía verde. Destaca, en este sentido, la importancia del emprendimiento para abrir la economía verde tanto a mujeres como a hombres.
- Pide a la Comisión y a los Estados miembros que animen a las mujeres a elegir formaciones y carreras técnicas y científicas dentro del ámbito de la ingeniería ambiental y la tecnología energética, ya que la demanda de conocimientos especializados que tiene este sector puede garantizar a las mujeres puestos de trabajo seguros y prometedores, y que garanticen una mayor sensibilización en cuanto a las necesidades de las mujeres a la hora de definir las políticas climáticas.
- Pide a la Comisión y a los Estados miembros que desarrollen indicadores para evaluar el impacto de género de los proyectos y programas, y que fomenten una elaboración de los presupuestos que tenga en cuenta la perspectiva de género en las políticas relacionadas con el clima, independientemente de que tales políticas se apliquen a escala internacional, nacional, regional o local.
- Destaca el importante papel de las mujeres en la aplicación de medidas de mitigación en la vida diaria mediante, por ejemplo, prácticas de ahorro de agua y energía, medidas de reciclaje y uso de productos respetuosos con el medio ambiente y ecológicos, ya que siguen estando consideradas como las principales gestoras de esos recursos en el hogar. Pide a la Comisión que emprenda campañas de sensibilización de base, centrándose en las decisiones cotidianas de consumo relacionadas con el hogar y las actividades de cuidado de las y los hijos.

En este sentido, destacar que según el “Índice de Medio Ambiente y Género” la aplicación de los acuerdos internacionales de carácter mundial sobre Género y Medio ambiente es deficiente en la mayoría de los países.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Incorporar la perspectiva de género en los planes que se desarrolle en el área de medio ambiente.
  - ✓ Fomentar la incorporación de mujeres en los procesos de participación ciudadana.
  - ✓ Impulsar una presencia equilibrada en los ámbitos de toma de decisión.

**B.2**

## PLANIFICACIÓN TERRITORIAL

En general; se aprecia falta de datos en relación a la planificación territorial y el trabajo que se realiza en este Departamento en este área, y por tanto, dificultad de trasladar investigaciones de urbanismo con perspectiva de género a una planificación que tiene un carácter más general. En todo caso, en este apartado se han recopilado varios estudios y publicaciones a fin de intentar avanzar en este diagnóstico.

### DESIGUALDADES EN EL ACCESO A LOS RECURSOS RELACIONADOS CON PLANIFICACIÓN TERRITORIAL.

Formación:

Según datos de Eustat, el número de mujeres que están matriculadas en Ingenierías y Arquitectura es significativamente menor que el de los hombres (menos de la mitad). Estas diferencias se mantienen a través de todos los ciclos y en los masteres y únicamente se reduce en los Doctorados (aunque siguen teniendo una menor presencia las mujeres):

Enseñanza Universitaria. Alumnado total matriculado en la C.A. de Euskadi por titularidad, rama (1), ciclos y sexo. 2011/12

	<b>Doctorados</b>	<b>Mujeres</b>	1.592	136
	<b>Hombres</b>		1.437	184
	<b>Total</b>		3.029	320
	<b>Másters Oficiales</b>	<b>Mujeres</b>	2.356	291
	<b>Hombres</b>		1.766	595
	<b>Total</b>		4.122	886
	<b>Grados (4)</b>	<b>Mujeres</b>	16.734	1.793
	<b>Hombres</b>		14.264	5.320
	<b>Total</b>		30.998	7.113
	<b>Primer Ciclo (3)</b>	<b>Mujeres</b>	4.578	1.145
	<b>Hombres</b>		4.657	3.183
	<b>Total</b>		9.235	4.328
	<b>Sólo Segundo Ciclo (2)</b>	<b>Mujeres</b>	1.108	423
	<b>Hombres</b>		1.251	964
	<b>Total</b>		2.359	1.387
	<b>Primera y Segundo Ciclo (2)</b>	<b>Mujeres</b>	9.279	1.395
	<b>Hombres</b>		7.450	2.534
	<b>Total</b>		16.729	3.929
	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	35.647	5.183
	<b>Hombres</b>		30.825	12.786
	<b>Total</b>		66.472	17.963
	<b>Total</b>			I ingeniería Y Arquitectura

Fuente: EUSTAT. Estadística de la Enseñanza.

Enseñanza Universitaria. Alumnado total que terminó sus estudios en la C.A. de Euskadi por titularidad, ciclos, rama(1) y sexo.

		Mujeres	218	13
	Hombres	204	28	
	Total	422	41	
<b>Másters Oficiales</b>				
	<b>Mujeres</b>	<b>1.394</b>	<b>159</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>884</b>	<b>258</b>	
	<b>Total</b>	<b>2.278</b>	<b>417</b>	
<b>Grados (4)</b>				
	<b>Mujeres</b>	<b>453</b>	<b>79</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>309</b>	<b>153</b>	
	<b>Total</b>	<b>762</b>	<b>232</b>	
<b>Primer Ciclo (3)</b>				
	<b>Mujeres</b>	<b>2.053</b>	<b>318</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>1.460</b>	<b>863</b>	
	<b>Total</b>	<b>3.513</b>	<b>1.181</b>	
<b>Segundo Ciclo (2)</b>				
	<b>Mujeres</b>	<b>442</b>	<b>131</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>415</b>	<b>300</b>	
	<b>Total</b>	<b>857</b>	<b>431</b>	
<b>Primer y Segundo Ciclo (2)</b>				
	<b>Mujeres</b>	<b>2.666</b>	<b>270</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>1.755</b>	<b>557</b>	
	<b>Total</b>	<b>4.421</b>	<b>827</b>	
<b>Total</b>				
	<b>Mujeres</b>	<b>7.226</b>	<b>970</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>5.027</b>	<b>2.159</b>	
	<b>Total</b>	<b>12.253</b>	<b>3.129</b>	
	<b>Total</b>			
	I Ingeniería y Arquitectura			

Fuente: EUSTAT. Estadística de la Enseñanza

### Acceso a la cultura

En cuanto a la conservación de paisajes por su carácter cultural es necesario tener en cuenta la carencia de referentes en el espacio público del trabajo y vida de las mujeres que perpetúa la división sexuada de la esfera pública y privada. Según el “Manual de análisis urbano. Género y vida cotidiana” del Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes en la actualidad, en la mayoría de nuestros pueblos y ciudades, menos del 10% de los nombres de las calles están dedicados a mujeres, y buena parte de ellas son santas o vírgenes. A esto hay que añadir la falta de presencia simbólica de las mujeres a través de elementos escultóricos o conservación de elementos en los que han sido protagonistas.

### Acceso al espacio

En este sentido, es interesante recoger el artículo de Silvana Pissano “Estrategias para la construcción del hábitat. El género y el territorio” en el que dice que:

*“El espacio geográfico no es anodino, no escapa a las relaciones de poder, por lo tanto en él también está presente la construcción histórica de subordinación hacia las mujeres. Una categoría de análisis que permite ver cómo ese espacio geográfico se organiza para reproducir la subordinación de las mujeres, es el enfoque territorial (...).”*

*Varias investigaciones han corroborado que los roles sociales construidos hacen que hombres y mujeres se vinculen de manera diferente con los espacios que habitan. Sus conocimientos, intereses, necesidades, su capacidad de acción, su posibilidad de acceso a los recursos y sus responsabilidades, les enfrentan de forma diferencial ante el espacio traducido en exigencias y en respuestas particulares para cada uno*

*El territorio está fuertemente asociado al proceso de empoderamiento, no solamente como forma de generación “abajo hacia arriba” que lo vincula al ámbito local, sino en los contenidos que definen al territorio como sistema de acciones”.*

Por otra parte, y según el “Análisis de fragilidad paisajística desde una perspectiva de género” (Carolina Ojeda Leal, Universidad de Concepción, Chile) los paisajes son los espacios percibidos por los seres humanos que los habitan, es decir, no existe paisaje si no existe observador o habitante del lugar. Estos espacios son percibidos de maneras diferentes de acuerdo a los distintos observadores/as y cómo son percibidos por éstos (plurisensorial). En muchas de las encuestas realizadas en este estudio, se aprecian muy sutiles diferencias entre ambos性, en las cuales las mujeres son capaces de exponer con más claridad por qué les parecen bonitos estos lugares, en cambio los hombres en muchas oportunidades sólo remiten a calificar sin justificar, aunque en el enunciado de la pregunta se les explica que justifiquen sus respuestas. En cuanto a las emociones descritas: aunque ambos性 detallan muy bien sus emociones son las mujeres quienes son más críticas y espontáneas a la hora de relatarlos, los hombres por su parte son más concretos y globalizadores a la hora de emitir sus juicios.

Por último citar el artículo de Marvin Melgar Ceballos “Ordenamiento Territorial y equidad de género” (Economía pública. 14-09-2012) en el que dice que “el enfoque de género no significa hablar sólo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en abstracto, implica tener en cuenta los diversos colectivos que componen la población, que usan y perciben la ciudad de forma diferente según su inserción social...”

#### **DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES.**

En relación a los datos de presencia de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisión se pueden aportar los siguientes datos:

- ❖ **COMISIÓN DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO DEL PAÍS VASCO:** Está compuesto por 11 mujeres y 14 hombres, suponiendo la presencia de mujeres 44% del total. La presidencia la tiene una mujer.
- ❖ **CONSEJO ASESOR DE POLÍTICA TERRITORIAL:** Está compuesto por 6 mujeres y 10 hombres, por lo que la presencia de mujeres supone un 37,5% del total. En la presidencia hay una mujer.

En uno de los casos se cumple con la representación equilibrada y en otro, aunque está cerca, no. En todo caso si que se aprecia una diferencia significativa en relación a los datos del 2008 que apuntaban representaciones de mujeres del 16,2% y 19,2% respectivamente.

#### **OTROS DATOS DE INTERÉS**

Varias publicaciones y estudios hacen referencia a los aspectos a analizar en el ordenamiento territorial con enfoque de género<sup>18</sup>. En este sentido se señalan 6 aspectos a la hora de identificar impactos diferenciales para las mujeres del territorio:

- Cambios en la Población Económicamente Activa (PEA)
- Persistencia de la División sexual del Trabajo.
- Cambios en la composición de los Hogares.
- Las violencias hacia las mujeres y la inseguridad.
- La Feminización de la pobreza.
- La Discriminación de género en los ámbitos de participación ciudadana.

Así, en el diagnóstico realizado en Bogotá para la revisión del Plan de Ordenamiento Territorial desde una perspectiva de género se marcan una serie de premisas básicas:

a) Reconocer las diferencias sociales y de género de la población que habita la ciudad.

<sup>18</sup> “Ordenamiento Territorial y equidad de género. Marvin Melgar Ceballos. Economía pública (2012)/ Revisión del Plan de Ordenamiento Territorial desde un enfoque de Género. Bogotá. Subsecretaría de Mujer, Género y Diversidad Sexual.

b) El Estado debe asumir la responsabilidad de garantizar a través del modelo de ciudad que propone distribuir equitativamente los costos y beneficios que la ciudad produce

c) Contar con un sistema de información y seguimiento desagregado por sexo, y que incluya análisis de género, que tenga en cuenta necesidades de poblaciones diversas, etnias, edades, y condición social que permita diseñar el desarrollo territorial en consecuencia con dicha diversidad

d) Elaborar indicadores que permitan evaluar las transformaciones en el bienestar y calidad de vida de hombres y mujeres, en particular los sectores más excluidos donde la vulnerabilidad de las mujeres

Todo esto implicaría plantear actuaciones en políticas concretas.

- ❖ Sistemas de información.
- ❖ Políticas de hábitat y seguridad humana.
- ❖ Políticas de movilidad.
- ❖ Políticas de dotación de equipamientos.
- ❖ Políticas sobre recuperación y manejo del espacio público.
- ❖ Políticas de información para la planeación y el ordenamiento.
- ❖ Política para el Área Rural.

Es importante también mencionar la ponencia del IV Congreso de Economía Feminista de Laura Perez Prieto y Monica Dominguez Serrano “Hacia un enfoque sistémico de la sostenibilidad en los contextos urbanos. Un acercamiento desde la ecología y el feminismo” en la que citan que un análisis profundo de la sostenibilidad aplicado al contexto urbano, también requiere por tanto, de una revisión feminista. En primer lugar, porque la dualidad antagónica masculino/femenino, producción/reproducción y espacio público/espacio privado, ha reducido el rol de las mujeres en la ciudad a la de “habitantes del espacio doméstico” y cuidadoras, con las consecuencias que esto ha tenido para la disolución de su ciudadanía.

La consecuencia más directa ha sido la privación del derecho a la ciudad para las mujeres: a sus equipamientos, a sus espacios públicos, a sus lugares de trabajo, a sus esferas de decisión, a su seguridad y tranquilidad, etc.

En esta ponencia se abordan distintos aspectos en los que hay que intervenir:

- Seguridad y espacio público Se han realizado diversas investigaciones (Rainiero, Liliana; 2009, Falú Ana; 2009; Fenster, Tovi; 2010) que no sólo muestran un uso diferencial del espacio público por hombres y mujeres, sino que además, constatan que estas últimas, modifican y varían sus recorridos cotidianos, los lugares por los que transitan y el horario de muchas de sus actividades, por razones de miedo y percepción de inseguridad.
- Movilidad y Transporte Público
- Equipamientos y Servicios.
- Ruptura de la dicotomía público/Privado: El feminismo cuestiona esta separación. La división espacial de la ciudad basada en la división sexual del trabajo debe ser deconstruida porque:
- Participación y gobernanza: los roles de género deben ser cuestionados para desmantelar estas relaciones asimétricas. Por último, las mujeres deben ser incluidas en los procesos de planificación participativos que

dan forma al debate sobre el derecho a la ciudad, ya que representan un grupo general de identidades cruzadas que viven la ciudad de formas distintas.

- Accesibilidad Universal.

Por último, un material de referencia importante a tener en cuenta es el “**Manual de análisis urbano. Género y vida cotidiana**” publicado por el Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes.

En dicho manual se realiza una introducción en relación a “cuestiones de género” en el que se señala que a lo largo de la historia en el urbanismo han sido casi exclusivamente hombres como arquitectos, urbanistas, políticos, promotores, constructores y obreros que son, quienes han diseñado, ideado y construido. Las mujeres, con contadas excepciones, no se han integrado en este ámbito profesional hasta finales del siglo XX.

En dicho manual, a raíz del análisis y trabajo de campo realizado se indican ciertos aspectos en los que habría que incidir para planificar desde una perspectiva de género:

- ❖ Equipamiento para la vida cotidiana: se indica que la proximidad y/o accesibilidad es la condición necesaria para conseguir una cierta calidad de vida para las personas con cargas familiares y/o domésticas que, en la mayoría de los casos, son mujeres.
- ❖ Transporte: afirma que el diseño de las infraestructuras de movilidad hecho desde pautas supuestamente universales, valora claramente los viajes laborales por encima de cualquier otro motivo de desplazamiento, respondiendo a una necesidad de movilidad disociada en gran parte de la complejidad de la vida cotidiana. La mayor complejidad de la vida y la doble jornada laboral de la mayoría de las mujeres se traduce en viajes consecutivos para cubrir diversos objetivos (compras, cuidado, acompañamiento, gestiones...), que contrasta con los viajes de un solo objetivo (hogar-trabajo) de las personas sin responsabilidades familiares, en su mayoría, varones. Frecuencia suficiente, fiabilidad horaria, economía, flexibilidad y seguridad son características fundamentales para adecuar el transporte público a una sociedad más igualitaria donde se comparten las tareas del cuidado.
- ❖ Inseguridad: Se afirma que la mejor solución a los problemas relacionados con la inseguridad es crear espacios para la negociación y el encuentro.
- ❖ Presencia simbólica de las mujeres: un espacio se convierte en lugar cuando se humaniza y lo primero para ello es darle un nombre. Los nombres suponen una cuota de reconocimiento, de justo reflejo de la aportación de las mujeres a la historia de sus pueblos. La carencia de referentes en el espacio público al trabajo y vida de las mujeres perpetúa la división sexuada de la esfera pública y privada. En la actualidad, en la mayoría de nuestros pueblos y ciudades, menos del 10% de los nombres de las calles están dedicados a mujeres, y buena parte de ellas son santas o vírgenes.

Por último citar la importancia que el manual confiere a los procesos participativos,

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Avanzar en el conocimiento en relación a las distintas necesidades de mujeres y hombres y desigualdades que se generan en el área de planificación territorial.
  - ✓ Incorporar la perspectiva de género en la planificación territorial y urbanística.
  - ✓ Fomentar la incorporación de mujeres en los procesos de participación.
  - ✓ Impulsar una presencia equilibrada en los ámbitos de decisión.

B.3

## TRANSPORTE

La presencia de las mujeres en el sector del transporte y la movilidad presenta notables diferencias según se estudie el papel de las mujeres bien como usuarias del sistema de transportes, donde destacan las notables diferencias en el uso que de él hacen hombres y mujeres, o bien como integrante del sector productivo que constituye el transporte, caracterizado por una notable masculinización.

### LAS MUJERES COMO USUARIAS DEL TRANSPORTE.

Los desplazamientos de las mujeres suponen en la CAE el 51,9% del total diario de desplazamientos que se realizan. Los datos relativos a la movilidad por habitante según sexo revelan que el número de desplazamientos diarios de las mujeres (3,08) es ligeramente superior al realizado por los hombres (3,01). La mayor movilidad de las mujeres está marcada por la compleja cadena de tareas que muchas de ellas han de llevar a cabo en su día a día como consecuencia del mayor peso que supone para las mujeres las tareas derivadas del trabajo reproductivo.

Esta distribución desigual del tiempo entre mujeres y hombres, sin duda, viene determinada por las **razones que motivan a cada sexo a desplazarse**, lo que a su vez propicia las diversas formas elegidas para hacerlo. Es ahí donde se aprecia la verdadera diferencia en lo que a las pautas de movilidad se refiere. Mientras que los desplazamientos por motivos de ocio, gestiones personales o estudios se distribuyen en proporciones similares en ambos性, los desplazamientos debidos a cuestiones de trabajo, son un motivo señalado en menor medida por las mujeres que por los hombres (30,5% frente al 44,7%). Por otro lado, la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado y atención de terceras personas y en tareas derivadas del hogar hace que los desplazamientos por motivos de acompañamiento (5,4% entre las mujeres y 2,9% entre los hombres) así como por compras domésticas sean superiores en las mujeres (10,1% entre las mujeres, frente al 2,8% entre los hombres).

Como consecuencia de esta necesidad de desplazarse por un mayor número de motivos que los hombres, la movilidad de las mujeres no solo es mayor que la de los hombres, sino que además lo es en cuanto a la **tasa de utilización del transporte público**. Para muchas mujeres, el acceso al vehículo privado está restringido por motivos económicos y por una mera cuestión práctica. Tener que enlazar distintos puntos de la ciudad, muchos de ellos próximos entre sí, sin duda, es complicado hacerlo en vehículo privado por la dificultad y el estrés que puede suponer aparcar, enfrentarse a 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, especialmente a escala de barrio, mientras que el uso del coche es el medio elegido por una mayoría de los hombres para realizar sus desplazamientos:

Distribución de los desplazamientos según los principales modos de transportes		% M.	% H.
Automóvil		27,5 %	44,8 %
Andando		51,7 %	37,3 %
Bicicleta		1,4 %	2,5 %
Transporte colectivo ferrocarril		7,6 %	5,3 %
Transporte colectivo carretera		8,0 %	3,9 %
Moto		0,3 %	1,6 %
Avión		0,0 %	0,1 %
Multimodal		1,3 %	1,1 %

Estudio de la movilidad en la Comunidad Autónoma Vasca, 2011

Pero no todas las mujeres tienen la misma **forma de moverse** y hacen el mismo uso del transporte público. Las mujeres cuentan también 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 (53,8% y 75,3% respectivamente) mientras que el uso del automóvil está más generalizado entre ellas entre los 20 y los 44 años, siendo prácticamente el mismo que los desplazamientos no motorizados (en torno al 40% en ambos casos). Las mujeres de esta franja de edad son las que más se mueven diariamente debido tanto a sus obligaciones laborales como a sus responsabilidades familiares. El vehículo privado en estos casos satisface mejor que el transporte público la múltiple y variada necesidad de desplazamiento que demandan.

Según la **tipología familiar**, es en aquellos hogares que cuentan con descendencia donde el uso del vehículo privado está más generalizado, utilizándolo en un 57,9% de las familias. La dificultad que muchas veces supone desplazarse con menores por la falta de accesibilidad a los distintos equipamientos (colegios, guarderías, centros de salud, etc.), el insuficiente espacio para carritos u otros bultos o las trabas físicas en las instalaciones y vehículos (ausencia de ascensores, rampas, autobuses a bajo nivel, etc.); hacen optar en mayor medida a las mujeres por la comodidad y accesibilidad que les proporciona el vehículo propio.

La mayoría de los desplazamientos que efectúan hombres y mujeres se realizan a **nivel intramunicipal**, a diferentes puntos dentro del mismo municipio (60,6% en el caso de los hombres y 72,0% en el de las mujeres). Si, por lo tanto, las mujeres se mueven más dentro de la ciudad, en distancias cortas, y con un predominio de los desplazamientos a pie (53,1%), será necesario cuando se aborden las pautas de movilidad en la planificación urbanística centrarse no sólo en el diseño y planificación de los distintos modos de transporte (autobús, tranvía o ferrocarril), sino atender otros modos de desplazamientos. Un buen diseño urbano que garantice la accesibilidad, el confort y la seguridad en sus calles y espacios públicos, constituye el otro elemento fundamental en el impulso de una movilidad pensada desde la perspectiva de género.

## SECTOR PRODUCTIVO DEL TRANSPORTE.

El primer dato que llama la atención es la escasa presencia de las mujeres, especialmente en determinados ámbitos del sector. Según un estudio de la industria del transporte en la CAE de 2011<sup>19</sup>, las personas ocupadas en el sector del transporte (sin incluir la actividad del sector movilidad y logística) lo conformaba un 83,1% hombres y un restante 16,9% 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. Para el primero de los casos éstas constituyan el 15,17% del personal ocupado, mientras que en el caso de la construcción la presencia de las mujeres corresponde aproximadamente al 10% del total. En las actividades anexas al transporte su representación es del 27,95%. En definitiva, se trata de un sector muy masculinizado.

Uno de los sectores con mayor peso en el sistema productivo de la CAE es el de la **automoción**. Según señala ACICAE (Clúster de la automoción), el sector está compuesto por 300 empresas en todo el Estado, que facturan más de 10 mil millones de euros y da empleo a más de 75.000 personas, de las que 35.000 se encuentran en la CAE. A eso hay que sumarle el peso específico de Daimler Vitoria, con cerca de 100 mil vehículos anuales y 3.000 personas empleadas. Si bien no se dispone de datos sobre la proporción de hombres y mujeres en el sector en la CAE, los datos proporcionados por los estudios realizados en el Estado, apuntan a un sector no tan masculinizado aparentemente, con una presencia de un 44% de mujeres ocupadas en la fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques en 2010<sup>20</sup>.

A modo de ejemplo, otro de los sectores de actividad vinculados al transporte, con una presencia significativa y cada vez sin embargo más simbólica en términos de empleo en la CAE, es el sector de las actividades portuarias. Según los datos proporcionados por la **Autoridad Portuaria** de Bilbao, del total de personas en 2011 (281 personas), tan sólo el 13,9% son mujeres.

No obstante, merece la pena 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.

<sup>19</sup> Panorámica del Transporte en Euskadi 2011. Observatorio del Transporte de Euskadi “OTEUS”. Encuesta OTEUS  
<sup>20</sup> Estudio prospectivo: El sector de la Automoción en España, SEPE, 2011. Sector Automoción "SEPES" 2011.

## DESIGUALDADES EN EL ACCESO A LOS RECURSOS.

La desigualdad en el acceso a determinados recursos del transporte de las mujeres respecto a los hombres es una dimensión frecuentemente olvidada en la planificación urbana y de la movilidad que, sin embargo, puede suponer notables limitaciones y restricciones a sus desplazamientos. A su vez, el acceso a otros recursos básicos como los económicos, el tiempo, el trabajo productivo y reproductivo, la formación, etc., no solamente afectan al uso que del transporte hacen las mujeres, sino también a su presencia y participación en el sector formativo y productivo del transporte en general.

La **comodidad y seguridad** en el transporte no siempre está garantizada para las mujeres. De hecho, estos constituyen dos de los motivos esenciales en la elección del modo de transporte en las mujeres (elegidos en un 73% y 62% como primer y segundo factor respectivamente)<sup>21</sup>. Otros motivos prioritariamente considerados por las mujeres en la elección del transporte son la **puntualidad y la accesibilidad** al modo de transporte en cuestión (valorados en un 49% y 46% respectivamente)<sup>3</sup>.

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

### – Recursos económicos

Las mujeres cuentan con una tasa de ocupación 10,2 puntos por debajo de la de los hombres (cuando hay dos o más hijos o hijas a su cargo dicha diferencia de ocupación aumenta, siendo de 81,5% en hombres y de 64,3% en mujeres). Cuando hablamos del nivel de renta igualmente la diferencia en detrimento de las mujeres aumenta hasta 34,3 puntos.

Estos datos lógicamente se traducen, entre otros factores, en un menor poder adquisitivo de las mujeres, que puede limitarlas por ejemplo en el acceso al vehículo privado, lo que en algunos casos podría reducir sus posibilidades de acceder a empleos que no estén próximos a sus domicilios por la imposibilidad de compatibilizarlos con su vida familiar. Asimismo, el menor poder adquisitivo limita también el acceso en condiciones de igualdad con los hombres al transporte colectivo, sea público o privado. Esta limitación se produce, sobre todo, en los transportes más caros (trenes de alta velocidad o aviones) pero también se da en el resto de transportes colectivos aunque sean más económicos, ya que deben de hacer un mayor esfuerzo económico para el abono de precio correspondiente.

### Tiempo

La distribución del tiempo entre hombres y mujeres muestra como estas últimas prestan más dedicación al cuidado de personas dependientes (2:18 frente 1:41)<sup>22</sup> y a las tareas del hogar (3:33 las mujeres y 1:29 los hombres). Incluso cuando se compara la dedicación de mujeres y hombres con empleo a esas mismas actividades

<sup>21</sup> Datos recogidos del estudio “La igualdad de género en el sistema de transportes de Gipuzkoa”.

<sup>22</sup> Unidades en horas y minutos.

se observa como sigue siendo muy superior en las mujeres (2:17 frente a 1:37 en las tareas de cuidado y 2:42 frente a 1:15 en el trabajo doméstico).

Estos datos ponen de manifiesto la 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 (7:51 frente al 6:47 de las mujeres) y al ocio (2:28 en hombre y 1:57 en mujeres).

Las mujeres demandan unos servicios que no basen su oferta en una planificación bajo horas punta o picos de mayores desplazamientos (entre las 8h. y las 10h. de la mañana y primera hora de la tarde entre las 16h. y las 18h.). Éstas, sobre todo las mujeres que trabajan en el hogar, tienden a realizar su actividad diaria a partir de las 10 de la mañana, siendo a partir de esa hora los desplazamientos de las mujeres entre los 35 y 64 años un 8% superiores. Por otro lado, ha de tenerse en cuenta también que para esa misma banda de edad los desplazamientos a última hora de la tarde (a partir de las 20:00h.) son un 7% menores que los realizados por hombres.

Esta 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 la **formación profesional** la presencia de mujeres es prácticamente inexistente en algunos grados relacionados con el transporte. Estudios relacionados con la mecánica o puesta a punto de los equipos de transporte apenas despiertan el interés de las mujeres. Igualmente sucede con los grados relacionados con la obra civil para la ejecución de las infraestructuras del transporte. Estos datos contrastan con la mayor proporción de matriculaciones de mujeres en otros grados más relacionados con la gestión, que también están transversalmente vinculados a este sector.

Alumnado matriculado en el curso 2011/2012	% H.	% M.
F.P Grado Medio: Transporte y mantenimiento de vehículos	98,0 %	2,0 %
F.P Grado Superior: Transporte y mantenimiento de vehículos	97,3 %	3,0 %
F.P Grado Medio: Instalaciones y Mantenimiento	98,0 %	2,0 %
F.P Grado Superior: Instalaciones y Mantenimiento	94,0 %	6,0 %
F.P Grado Medio: Marítimo Pesquera	94,0 %	6,0 %

F.P Grado Superior: Marítima Pesquera	93,0 %	7,0 %
F.P Grado Medio: Edificación y Obra Civil	99,0 %	1,0 %
F.P Grado Superior: Edificación y Obra Civil	72,0 %	28,0 %
F.P Grado Medio: Administración y Gestión	27,0 %	73,0 %
F.P Grado Superior: Administración y Gestión	29,0 %	71,0 %
F.P Grado Medio: Comercio y Marketing	40,0 %	70,0 %
F.P Grado Superior: Comercio y Marketing	48,0 %	52,0 %

Elaboración propia a partir de los datos de la estadística de la enseñanza. EUSTAT

Respecto a los **estudios universitarios** aunque los niveles de matriculación de las mujeres son superiores a los de la formación profesional, tampoco se consiguen cifras equilibradas, especialmente en aquellos grados o carreras más técnicas (ingeniería informática, electrónica, telecomunicaciones, etc.). Tanto carreras que podrían estar más vinculadas al sector del transporte bien desde el punto de vista de su gestión y planificación como aquellas cuyos objetivos van enfocados a la construcción de las infraestructuras o el material rodante también muestran un mayor número de matriculaciones de hombres. Por su parte, otros grados más relacionados con la administración de empresas o el trato con las y los clientes cuentan con mayor número de mujeres.

Alumnado matriculado en el curso 2011/2012	% H.	% M.
Grado en Ingeniería Civil	69,0 %	31,0 %
Grado en Ordenación del Territorio	60,0 %	40,0 %
Grado en Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo	84,0 %	16,0 %
Grado en Ingeniería Mecánica	87,0 %	13,0 %
Grado en Ingeniería Marina	91,0 %	9,0 %
Grado en Ingeniería Industrial	75,0 %	25,0 %
Grado en Administración y Dirección de Empresas	46,0 %	54,0 %
Grado en Marketing y Gestión Empresarial	55,0 %	45,0 %

Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de la Enseñanza. EUSTAT

Otro dato ilustrativo es el de las mujeres que solicitaron presentarse a los **exámenes de capacitación profesional** para diferentes ámbitos de actividad<sup>23</sup>: en el caso del transporte de mercancías éste ha seguido una línea de continuidad en los cuatro últimos años, siendo una media del 22% del total de solicitudes presentadas; en el caso de los exámenes de transporte de personas viajeras el porcentaje de mujeres fue del 24%; en el de las y los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, la media de mujeres que solicitaron la capacitación en los últimos tres años fue del 38%. Las solicitudes por parte de mujeres en el resto de

<sup>23</sup> Datos proporcionados por la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial.

sectores de actividad rondaron estas cifras y en muchos casos fueron inexistentes. La proporción de mujeres que obtienen la capacitación sobre el total está en consonancia con la proporción de solicitudes, siendo incluso inferior a ésta.

### Espacio

La mayor **sensación de inseguridad** que padecen las mujeres tiene también su incidencia en su movilidad. Una parte de esta inseguridad tiene su origen en la construcción social de los géneros, en función de la cual a sexos diferentes se les asigna trabajos, capacidades o modelos de libertad específicos. Si en el uso o en el acceso de las mujeres a determinadas infraestructuras del transporte: pasos a nivel, estaciones y andenes, dársenas o paradas de autobús, etc.) no se les garantiza la sensación de seguridad, las mujeres limitarán su movilidad a determinados lugares y momentos por la sensación de miedo al que puede que tengan que hacer frente. Atender y mejorar cuestiones como las zonas de espero y recorridos en estaciones, iluminación, limpieza o la presencia de personal son sin duda determinantes para garantizar la libertad y la posibilidad de desarrollo personal y de acceso a los servicios de las mujeres en sus ciudades.

### 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.

Partiendo de esta premisas, a pesar de su cada vez mayor protagonismo en cargos públicos de dirección de las empresas, el papel de las mujeres en el sector del transporte sigue siendo muy inferior al de los hombres. 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. Según un estudio realizado en empresas de transportes de Gipuzkoa<sup>24</sup> el número de mujeres que ocupaban el puesto de conductoras era tan solo del 5%, de interventoras el 10%, de personal de tráfico el 17% y no había presencia de éstas en puestos relacionados con la reparación o puesta a punto del material rodante.

Muchos puestos de trabajo relacionados con el transporte aparentemente resultan incompatibles con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Largas jornadas de trabajo o turnos en horarios poco convencionales también determinan de alguna manera la escasa integración de las mujeres en el sector. En este sentido, el número de mujeres ocupadas en el sector privado en la CAE que tiene **jornada parcial** es del 18,3% frente al 2,7% de los hombres. El peso de las mayores responsabilidades familiares que muchas mujeres asumen las limita no únicamente en cuanto a la menor retribución económica que supone una jornada reducida, sino a la hora de elegir un puesto u otro en función de las medidas de conciliación que le pueda facilitar la empresa contratante.

Un transporte y una movilidad planeada únicamente en función del vehículo privado y con rutas y horarios pensados para satisfacer las necesidades típicas de una jornada laboral a jornada completa, dificulta el acceso de las mujeres a empleos que no estén próximos a sus domicilios, limitándoles sus opciones laborales al tener que

<sup>24</sup> Datos según el estudio “La igualdad de género en el sistema de transportes de Gipuzkoa”.

basar su empleo en función de la localización del mismo en lugar de atender al beneficio para su carrera profesional.

#### 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.

La presencia de las mujeres en los principales cargos de dirección con **responsabilidades políticas en materia de transporte y movilidad** en algunas de las más significativas instituciones públicas está igualada respecto a los cargos ocupados por hombres.

Organismo o Institución Pública	Persona responsable del departamento
Gobierno Vasco: Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial: Viceconsejería de Transportes	Hombre
Diputación Foral de Gipuzkoa: Departamento de movilidad e Infraestructuras viarias	Mujer
Diputación Foral de Bizkaia: Departamento de Obras Públicas y Transportes	Mujer
Diputación Foral de Araba: Departamento de Obras Públicas y Transportes	Mujer
Ayuntamiento de Bilbao: Área de Circulación y Transporte	Hombre
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián: Dirección de Movilidad	Hombre
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz: Departamento de Seguridad Ciudadana	Mujer

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la web oficial de cada organismo o institución pública

A pesar de que la participación entre hombres y mujeres en la dirección de los principales órganos de poder de la CAE está equilibrada, los esfuerzos en conseguir una participación más igualitaria en las empresas públicas relacionadas con el transporte, no han sido suficientes para conseguir el equilibrio entre ambos sexos. En muchos de los casos estudiados, las mujeres apenas suponen el 30% del total de las personas que constituyen el Consejo de Dirección, por debajo del 40% establecido por ley como parámetro de una representación equilibrada:

Empresa Pública	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	Presidencia
Euskotren <sup>25</sup>	4	13	24 %	76 %	Hombre
Consorcio de Transportes de Bizkaia (CTB) <sup>26</sup>	8	22	27 %	73 %	Hombre
DBus <sup>27</sup>	3	15	17 %	83 %	Hombre
Metro de Bilbao	5	12	30 %	70 %	Hombre
Euskal Trenbide Sarea (ETS) <sup>28</sup>	12	13	48 %	52 %	Hombre
Aparkabisa	3	10	23 %	77 %	Mujer
Uniport <sup>29</sup>	0	5	0%	100%	Hombre
Arabat (Vías de Álava S.A.)	1	4	20%	75%	Mujer

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la web oficial de las empresas públicas y de las aportaciones de la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial del Gobierno Vasco.

Los **sindicatos del transporte** consultados y de los que se dispone de información tampoco cuentan en la actualidad con una representación equilibrada en sus comités ejecutivos:

- ELA-STV (HAINBAT, Federación profesional de transporte, entre otras): de las seis personas del comité de dirección únicamente cuenta con una mujer (la secretaria de organización).
- UGT Euskadi (Federación Nacional de Transporte, Comunicaciones y Mar ): comité formado por 11 hombres y 2 mujeres.
- HIRU (Sindicato de transportistas autónomos de Euskadi): de las 17 personas que componen su comité solo hay una mujer.

Asimismo, en lo que se refiere a **asociaciones u otros organismos** de representación del sector del transporte en la CAE también se observa la escasa o casi nula participación que las mujeres tienen en los comités u órganos de dirección de las mismas:

- GUITRANS (Asociación empresarial guipuzcoana de transportistas por carretera): 15 hombres y 3 mujeres.
- ASETRAVI (Asociación empresarial de transporte de Bizkaia): 8 hombres y 3 mujeres.

<sup>25</sup> Datos provenientes de la suma de las y los miembros del Consejo de Administración y el Equipo Directivo de Euskotren [www.euskotren.es](http://www.euskotren.es)

<sup>26</sup> Datos provenientes de la suma de las y los miembros que forman el Consejo General, la Comisión Ejecutiva, las Ponencias y el Director Gerente, según consta en la página web oficial [www.cotrabi.com](http://www.cotrabi.com)

<sup>27</sup> Según consta en la página web oficial Dbus [www.dbus.es](http://www.dbus.es)

<sup>28</sup> Datos provenientes de la suma de las y los miembros del Consejo de Administración y el Comité de Dirección. [www.ets-rfv.euskadi.net](http://www.ets-rfv.euskadi.net)

<sup>29</sup> Los datos se refieren al presidente, vicepresidente, secretario y tesorero. Los vocales vienen representados por empresas, no siendo accesible la información a las personas que ocupan tales cargos.

- ATEIA-GUIPUZKOA-OLT (Asociación empresarial de transitorios de Gipuzkoa): De las 9 personas de su junta directiva, no hay presencia de mujeres.
- IVL (Instituto Vasco de Logística y Movilidad Sostenible): Entre las 11 personas de su junta directiva no hay presencia de mujeres.
- Clúster de movilidad y logística (MLC\_ITS Euskadi): Presidido por un hombre, cuenta en su estructura interna con dos hombres (Director gerente y de Innovación) y dos mujeres (una como Directora de Marketing y Comunicación y otra como investigadora).
- Clúster aeroespacial: la junta directiva está formado por 17 hombres y 2 mujeres.

Cabe destacar que los puestos de responsabilidad ocupados por las mujeres en sindicatos, asociaciones u otros organismos suelen ser cargos relacionados con la comunicación, tesorería o como secretarías de junta. Los puestos de presidencia, vicepresidencia o secretaría general son ocupados exclusivamente por hombres, ya que son estos los que normalmente ocupan esos mismos cargos en las empresas relacionadas con el transporte o la logística a las cuales acogen este tipo de organizaciones.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Profundizar en el conocimiento sobre las distintas situaciones y necesidades de mujeres y hombres en relación al uso del transporte e implantar medidas para atender a todas las necesidades, disminuir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y promover la igualdad en dicho ámbito.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en los planes del área de transportes.
- ✓ Avanzar en el conocimiento de la situación de las mujeres en el ámbito del transporte.
- ✓ Establecer medidas para aumentar el número de mujeres en los ámbitos del transporte que están subrepresentadas y para que sus organizaciones incorporen objetivos de igualdad.
- ✓ Impulsar una presencia equilibrada en los ámbitos de decisión.

**B.4**

## PUERTOS

ACCESO A LOS RECURSOS RELACIONADOS CON PUERTOS.

### Formación

Según datos de EUSTAT se observa que la presencia de hombres en los estudios relacionados con el sector marítimo es muy superior al de mujeres. En muchos casos la matriculación de mujeres no supera el 10% del total.

Alumnado de formación profesional en la C.A. de Euskadi por grado, familia, territorio histórico y sexo. 2011/12	C.A. de Euskadi		
	Total	Hombres	Mujeres
Formación profesional de grado medio	99 (100%)	93 (94%)	6 (6%)
Formación profesional de grado superior			
Marítima pesquera	99 (100%)	185 (93%)	14 (7%)

Fuente: EUSTAT. Estadística de la enseñanza.

<b>Enseñanza Universitaria. Alumnado matriculado de primer y segundo ciclo y de grado en la C.A. de Euskadi por territorio histórico y sexo.2011/12</b>		<b>C.A. de Euskadi</b>		
Licenciaturas		Total	Hombres	Mujeres
2º ciclo				
Máquinas Navales		48 (100%)	44 (91,66%)	4 (8,34%)
Náutica y Transporte Marítimo		47 (100%)	34 (72,34%)	13 (27,66%)
Arquitectura e Ingenierías				
Diplomaturas				
Máquinas Navales		75 (100%)	69 (92%)	6 (8%)
Navegación Marítima		59 (100%)	48 (81,35%)	11 (18,65%)
Grado (1)				
Ingeniería Marina		73 (100%)	67 (91,78%)	6 (8,22%)
Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo		67 (100%)	53 (79,10%)	14 (20,9%)

*Fuente: EUSTAT. Estadística de la Enseñanza*

Enseñanza Universitaria. Alumnado matriculado por curso de posgrados por titulación de acceso 2009/10	C.A. de Euskadi		
Licenciaturas	Total	Hombres	Mujeres
1er. y 2º ciclo			
Ciencias del Mar	3 (100%)	0 (0%)	3 (100%)
Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos	1 (100%)	1 (100%)	0
2º ciclo			
Maquinas Navales	3 (100%)	2 (66,66%)	1 (33,33%)
Náutica y Transporte Marítimo	2 (100%)	2 (100%)	0 (0%)

Fuente: EUSTAT y Dpto. de Educación Gobierno Vasco. Estadística de la Enseñanza.

La Escuela de Administración Marítima dependiente de la Dirección de Puertos y Aeropuertos impartió, en el curso 2009/2010 el “Máster en gestión de empresas Marítimo Portuarias y de Derecho Marítimo”, en el que participaron 18 hombres y 10 mujeres (35,71%). Por lo que respecta al curso 2010/2011, en el primer semestre se han matriculado en el citado máster 9 hombres y 7 mujeres (43,75%).

#### **Situación laboral en el sector marítimo y pesquero**

Según datos del Instituto Social de la Marina (Informe anual 2012) y en relación a la distribución de las y los trabajadores en el sector marítimo pesquero, del total de 57.709 trabajadoras y trabajadores en activo a 31 de diciembre de 2012 un 84,62%, es decir, 48.833 son hombres y un 15,38%, es decir, 8.876 son mujeres, lo que supone un descenso respecto al año anterior de 1,52% en el caso de los hombres y del 3,47% respecto a las mujeres.

Ejercicio	Hombres	Mujeres	No consta	Total general	Variación Interanual	
					Hombres	Mujeres
2002	63.027	11.095	1	74.123	-1,34	0,50
2003	60.118	10.982	0	71.100	-4,62	-1,02
2004	59.035	11.033	0	70.068	-1,80	0,46
2005	58.058	10.992	0	69.050	-1,65	-0,37
2006	57.101	10.916	0	68.017	-1,65	-0,69
2007	55.784	10.848	0	66.632	-2,31	-0,62
2008	53.519	10.455	0	63.974	-4,06	-3,62
2009	52.320	9.945	2	62.267	-2,24	-4,88
2010	50.600	9.491	0	60.091	-3,29	-4,57
2011	49.586	9.195	1	58.782	-2,00	-3,12
2012	48.832	8.876	1	57.709	-1,52	-3,47

Fuente: Instituto Social de la Marina. Informe Anual 2012.

Los datos del EUSTAT del año 2011 señalan que las mujeres representan un 2,45% del total de personal ocupado en el sector pesquero.

Personal ocupado en el sector pesquero de la C.A.de Euskadi por sexo según tipo de pesca. 2011	Total Sector	Bajura	Altura	Atunero Congelador
<b>Total</b>	2.782 (100%)	1385 (100%)	438 (100%)	959 (100%)
<b>Hombres</b>	2.714 (97,55%)	1.354 (97,62%)	432 (98,63%)	928 (96,77%)
<b>Mujeres</b>	68 (2,45%)	31 (2,38%)	6 (1,37%)	31 (3,23%)

Fuente:Encuesta Económica del Sector Pesquero. Departamento de Desarrollo económico y Competitividad del Gobierno Vasco.

De los datos del año 2010 a disposición de la Dirección de Puertos y Aeropuertos se extrae que la plantilla de personal laboral de los puertos de Bizkaia y Gipuzkoa es masculina: solo hay una mujer trabajando en tareas de administración en el puerto de Ondarroa; el resto, 18 hombres, ocupan los puestos de peón, cabo celador o guardamuelles de los puertos de Armintza, Bermeo, Ea, Elantxobe, Lekeitio, Mundaka, Ondarroa, Plentzia, Deba, Donostia, Getaria, Hondarribia, Mutriku, Orio y Zumaia.

Las “rederas y neskatilas” son aquellas mujeres que trabajan en los puertos realizando labores de reparación y confección manual de redes utilizadas por la flota de cerco, así como de descarga de capturas y aprovisionamiento de víveres a la flota de cerco. En la Comunidad del País Vasco hay 64, con una edad media elevada:

- Bermeo: 3 mujeres
- Lekeitio: 4 mujeres
- Ondarroa: 6 mujeres
- Getaria: 24 mujeres
- Orio: 12 mujeres
- Hondarribia: 15 mujeres

En este sentido, es importante recalcar la creación de la Asociación de Rederas y Neskatilas de cerco de Euskadi que se creó en 2006 y que, entre otras reivindicaciones tiene como objetivos

- la mejora de sus condiciones laborales: mejora de los emplazamientos de trabajo de sus integrantes, mejorar e igualar las condiciones laborales entre los diferentes puertos, mejoras en materia de confort y salud laboral.

Entre las necesidades identificadas en las que este Departamento tiene competencia está la necesidad de locales dignos y saludables en los diferentes puertos (Orio, Getaria, Ondarroa y Bermeo).

#### Acceso a la zona de servicio de los puertos

A la vista de los diferentes usos o actividades a que se destinan los puertos vascos podemos extraer algunos datos sobre la tipología de personas y entidades que desarrollan su actividad en los mismos.

Datos obrantes en la Dirección de Puertos y Aeropuertos a marzo de 2011 relativos a la tipología de actividades desarrolladas en zona de servicio:

**►Títulos habilitantes, actividades y entidades que desarrollan sus actividades en todos los puertos:**

***Autorizaciones de uso de dominio público:***

**►En el Puerto de Donostia:**

- Tarjeta de aparcamiento para diferentes colectivos:
  - Personas usuarias puerto (14 hombres, 2 mujeres)
  - Concesionarios (6 hombres, 1 mujer, 2 entidades)
  - Residentes (49 hombres, 22 mujeres)
  - Arrantzales (13 hombres, 1 mujer)
- Autorización acceso vehículos al puerto para bodas (50%-50%)
- Puesto venta de "karrakelas" en Donostia (2 pescadoras)

**►En los puertos de Hondarribia, Deba, Mutriku, Ondarroa, Lekeitio, Elantxobe, Armintza, Mundaka y Plentzia:**

(Puertos cuyos amarres deportivos son gestionados directamente por la Dirección de Puertos y Aeropuertos y sus Servicios Territoriales):

- Autorización temporal de amarres de embarcaciones deportivas (95% hombres)

No se conoce, en estos momentos, la representación de mujeres y hombres ni en las empresas privadas ni en las entidades públicas, por lo que no se puede hacer un análisis exhaustivo de a quién se beneficia más o si hay alguna diferencia de género.

Sin embargo, sí se cuenta con algunos datos desagregados por sexo que dan pistas para conocer quién realiza las diferentes actividades autorizadas: así en Donostia, las autorizaciones para kioscos se han dado, exclusivamente, a mujeres; igual ocurre para los puestos de venta de "karrakelas"; por su parte, las tarjetas de aparcamiento en el parking del puerto para los diferentes colectivos de usuarios se han dado en un 76% a hombres (82) y en un 24% a mujeres (26). Se deduce, por tanto, que la demanda en este sentido es fuertemente masculina. Por último, resulta llamativo el dato relativo a las personas usuarias de amarres deportivos: el 95% de las autorizaciones para

amarres de embarcaciones deportivas de los puertos que gestiona directamente la Dirección de Puertos y Aeropuertos son hombres.

Por lo que respecta a las dársenas deportivas gestionadas por la sociedad pública EKP, es preciso constatar que dicha entidad realizó un análisis<sup>30</sup> de satisfacción de las personas usuarias. De dicho estudio se puede extraer la tipología de la clientela de los puertos deportivos y sus necesidades.

Como datos destacados señalamos los siguientes:

- El perfil de cliente-amarrista de dichos puertos es hombre de edad media-alta (el 97% son hombres, de ellos el 52% tiene 55 y más años).
- El 91% de los casos de las personas consultadas manifestaba ser la sustentadora de la familia.
- Las profesiones más destacadas se agrupan en estos sectores: las relacionadas con la industria naval, marítima y portuaria; de construcción; hostelería; industria; abogacía; banca-seguros; y comerciantes.
- 4 de cada 10 personas entrevistadas dice tener estudios superiores
- En cuanto al nivel socioeconómico se destaca:
  - 11,2% se considera de clase media-baja
  - 42,8% está en clase media-media
  - 37,6% es clase media-alta
  - 7,6% es clase alta
- Sobre todo el tipo de barco utilizado, se trata de embarcaciones de recreo o deportivas, de motor y de propiedad no compartida.

No conocemos la valoración que se hace de los servicios de los puertos desagregada por sexo, ni la respuesta que estos dan a las y los usuarios desde una perspectiva de género (por ejemplo: en los aseos hay posibilidad de infraestructuras para el cuidado, tanto a disposición de hombres como de mujeres; sí se menciona que en algunos puertos hay solo un baño para toda la clientela, en los casos de Getaria).

#### PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES.

En lo que se refiere a la participación de mujeres y hombres en órganos de toma de decisiones de entidades y asociaciones, podemos mencionar las Cofradías de pescadores y la “Asociación de Neskatilas y Rederas”.

<sup>30</sup> GAIA (2006) “Estudio base de satisfacción de los usuarios y usuarias de puertos deportivos vascos gestionados por EKP”.

En Euskadi existen 14 Cofradías y 2 Federaciones de Cofradías. En ninguna junta la presidencia está ocupada por una mujer; sin embargo, en labores de secretaría en las mismas hay 4 mujeres.

Por su parte, la “Asociación de Rederas y Neskatillas de cerco de Euskadi/Saregin eta kai neskatileen Euskadiko Elkartea”, se creó en 2006 principalmente a causa de la parada biológica de la anchoa. Esta Asociación tiene como objetivos:

- Mejora de las condiciones laborales: mejora de los emplazamientos de trabajo de sus integrantes; mejorar e igualar las condiciones laborales entre los diferentes puertos; mejoras en materia de confort y salud laboral.
- Impulsar el relevo generacional en las tareas asociadas a este trabajo.
- Impulsar la diversificación de la actividad.
- Dignificar al colectivo de rederas y neskatillas.

Las necesidades identificadas por las integrantes de la Asociación son:

- Ser parte del sector (participación en estructuras, ayudas por paradas biológicas,...).
- Reconocimiento de las enfermedades como profesionales.
- Aplicación de coeficientes reductores como al resto del sector.
- Obtención de la cualificación profesional: acreditación de redera.
- Incrementar ingresos a lo largo del año a través de la diversificación (por ejemplo, redes para otros sectores).
- Garantizar el relevo generacional para dar respuesta a la flota (garantía de futuro).
- Locales dignos y saludables en los diferentes puertos (Orio, Getaria, Ondarroa y Bermeo).
- 

#### OTROS DATOS DE INTERÉS.

En el I Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero Juan Carlos Martín afirmó: “*En el sector pesquero el trabajo de las mujeres se ha considerado como complemento de la economía familiar*”<sup>31</sup>. Esto es uno de los estereotipos e ideas preconcebidas que se mantienen y que condicionan la participación de las mujeres en el ámbito pesquero-marítimo.

En las jornadas organizadas en noviembre de 2009 en Bilbao sobre “Aspectos laborales y de seguridad social de las mujeres en el sector marítimo”, se expusieron los siguientes datos y percepciones<sup>32</sup>:

- Sólo entre el 1-2% del más de un millón de marinos a nivel internacional son mujeres.
- El transporte marítimo realiza aproximadamente el 90% del transporte de mercancías a nivel internacional.
- La flota mundial ha mantenido un crecimiento cercano al 1% anual en la última década, aumentando la demanda laboral, por lo que podría ser también un nicho de empleo para las mujeres, si estas tuvieran acceso sin barreras de género.
- Existen mitos erróneos sobre las mujeres en el sector marítimo, tales como:
  1. La idea equivocada de lo que se considera un trabajo apropiado para hombres y mujeres, basada únicamente en el género.

<sup>31</sup> Ponencia de Juan Carlos Martín Fragueiro, Secretario General del Mar. I Congreso Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, Donostia (2010).

<sup>32</sup> Fotinopoulou Basurko, Olga (2010): Aspectos laborales y de seguridad social de las mujeres en el sector marítimo. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.

- 2. La navegación es excesivamente difícil y las condiciones de empleo demasiado rigurosas, convirtiendo el transporte marítimo en una carrera inapropiada para una mujer.
- 3. Las mujeres pueden trabajar solo a bordo de ciertos tipos de buques y ocupando solo cierto tipo de empleos.
- 4. Se cree que esta carrera es totalmente incompatible con la vida en pareja y la maternidad.
- Sin embargo, también hay opiniones favorables en referencia a:
  1. La dedicación y perseverancia de las mujeres en el desarrollo de sus tareas profesionales a bordo.
  2. Los beneficios sociales que conlleva su presencia entre la tripulación.
- En este sector encontramos a mujeres en estos colectivos:
  - Como *estudiantes* de las titulaciones náuticas, en el estado español son el 22,5%.
    1. La mayor parte de las alumnas (64% en navegación y 73% en máquinas) considera tener opciones reales para ocupar en el futuro puesto de capitán o jefe de máquinas; el 61% de ambas titulaciones afirma que la promoción es más difícil para el sector femenino a bordo.
    2. El 70% de las alumnas cree que la conciliación familiar-trabajo en este sector es más complicada para la mujer que para el hombre. La maternidad es siempre o casi siempre incompatible con el trabajo a bordo la maternidad está reñida con la promoción profesional.
    3. La mayoría de las alumnas (72% de navegación y 91% de máquinas) considera que existe discriminación hacia las mujeres en el ámbito marítimo. El porcentaje de egresadas que sostienen tal afirmación disminuye al 59% en la especialidad de navegación y 67% en la de máquinas.
  - Como *docentes* de las áreas específicas náuticas resalta el potencial formativo que tienen frente al ejecutivo; ya que hay más licenciadas mujeres que hombres pero la horquilla entre los muchos catedráticos y las pocas catedráticas es muy ancha.
  - Como *trabajadoras* del sector, en estado español, las mujeres son el 8,5%. A bordo el 94% son hombres y el 6% mujeres (sobre todo en pesca –el 5%–). En tierra, las mujeres se reparten así: el 63,15% en pesca, el 17% en transporte marítimo, el 5% en ámbitos anexos a éste y el 15% en otras. Las dificultades que manifiestan encontrar en el ámbito profesional son:
    1. Compañías que se niegan a embarcar mujeres.
    2. Compañeros a bordo que se resisten a aceptar a las mujeres como miembros de la tripulación.
    3. Tripulantes y personal de tierra incapaces de aceptar órdenes de una mujer.
    4. Necesidad de demostrar constantemente la valía profesional.
    5. Dificultades de promoción.
    6. Comentarios machistas y jocosos sobre su presencia y función a bordo.
    7. Actitudes excesivamente paternalistas que tampoco favorecen el desarrollo personal.
    8. Chismorros entre la tripulación sobre la vida privada de las mujeres a bordo.
    9. Acoso sexual.

En base a estos datos se considera que los **retos** en esta medida para esta legislatura son los siguientes:

- ✓ Analizar la presencia de las mujeres y hombres en los puertos y el acceso el acceso de unas y otros a los recursos portuarios para proponer medidas que disminuyan las desigualdades existentes y/o promuevan la igualdad de mujeres y hombres en dicho ámbito.
- ✓ Analizar el uso de las infraestructuras de los puertos deportivos por parte de mujeres y hombres, su grado de satisfacción y necesidades para proponer medidas que disminuyan las desigualdades detectadas y/o promuevan la igualdad de mujeres y hombres en dicho ámbito.
- ✓ Avanzar en el conocimiento de los espacios inseguros en los puertos competencia del Departamento.



### **3.- PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES- X LEGISLATURA**

### 3.1. GOBERNANZA

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

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

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

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

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

Con el fin de incorporar el impulso de la igualdad en todos sus niveles e intervenciones el VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres establece un conjunto de trece medidas en el ámbito de la Gobernanza que, fundamentalmente, responden a los requerimientos definidos por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tanto en sus principios generales como en el Título II de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas.

G.1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.
G.2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
G.3. Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.
G.4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
G.5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
G.6. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
G.7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
G.8 Integrar el principio de igualdad en la normativa.
G.9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
G.10 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
G.11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
G.12. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.
G.13. Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.

A continuación se detallan las actuaciones que el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial tiene previstas en cada una de las medidas para esta legislatura

## G1. INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD.

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

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

### ACTUACIONES

- Realizar un análisis del Plan de Igualdad vigente en Ihobe y proponer mejoras para que se adecúe a los mandatos de la Ley 4/2005 (incluyendo en la planificación actuaciones hacia el exterior) y para que tenga concordancia con la estructura del VI Plan de Igualdad y la planificación de Igualdad del Departamento.
- Realizar un análisis del Plan de Igualdad de ET y proponer mejoras para que tenga concordancia tanto con el VI Plan de igualdad como con la planificación departamental.
- Establecer mecanismos para que EKP cuente con su propia planificación de Igualdad.
- Establecer mecanismos para que URA cuente con su propia planificación en igualdad.
- Diseñar, coordinar y evaluar los Programas de igualdad plurianuales y anuales.
- Adhesión de las empresas participadas mayoritariamente con capital público adscritas al Departamento a la Red de Entidades Públicas en materia de Igualdad de Gobierno Vasco.
- Participar proactivamente en el espacio colaborativo de la Red de Entidades Públicas en materia de Igualdad del Gobierno Vasco para la implantación de planes de igualdad.
- Diseñar y coordinar el Programa de Legislatura del Departamento, así como las planificaciones anuales.
- Crear un espacio de información de igualdad en el Departamento.

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

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

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

ACTUACIONES
➤ Informar sobre la normativa relativa a la creación de estructuras de impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los Entes Públicos adscritos al Departamento.
➤ Impulsar procesos para la creación de la Unidad de Igualdad en ETS tal y como prevé expresamente el Decreto 213/2007 de 27 de noviembre.
➤ Avanzar en estrategias de mejora de la gestión, dinamización y coordinación de las políticas de igualdad del Departamento.
➤ Continuar con la socialización, visibilización y significación de la Unidad Administrativa de Igualdad como estructura de impulso de las políticas de igualdad del Departamento.
➤ Ejercer la interlocución técnica con las entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad y participar en los órganos de coordinación técnica de las políticas de igualdad a nivel autonómico.

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

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

ACTUACIONES
➤ Mantener y consolidar el Grupo Técnico Departamental para la Igualdad del Departamento (GTD) como estructura interna de coordinación en materia de igualdad para la planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones en materia de igualdad.
➤ Establecer cauces para garantizar la participación de todas las Direcciones y Sociedades y Entes adscritos al Departamento en el grupo de coordinación intradepartamental (GTD).
➤ Analizar los instrumentos y estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad existentes y determinar ámbitos de mejora que posibiliten una mayor eficacia de los mismos.
➤ Impulsar y asesorar sobre planificación, seguimiento y evaluación a todas las direcciones y entidades adscritas al Departamento a través de estructuras de coordinación interna.
➤ Establecer cauces para mejorar la difusión y coordinación interna en EKP en relación a su planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
➤ Mantener y consolidar el grupo de coordinación de igualdad de ETS
➤ Establecer cauces para avanzar en la creación y consolidación de una estructura de coordinación en materia de igualdad de mujeres y hombres en URA.
➤ Mantener y consolidar las estructuras de coordinación para la gestión de la igualdad y del conocimiento en materia de igualdad en ET.
➤ Mantener y consolidar el grupo interno de trabajo creado para la coordinación de la planificación de igualdad en IHOBE.

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

- G4.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable de sexo en sus estudios y estadísticas.**
- G4.3 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que explotan y analizan la variable de sexo en sus estudios y estadísticas.**

ACTUACIONES	
➤ Realizar propuestas de mejora en las operaciones estadísticas oficiales, en los casos en los que sea pertinente, para que en el diseño de las operaciones estadísticas, se incluya sistemáticamente la variable sexo y se incluyan variables e indicadores que incidan en las diferencias y/o situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.	
➤ Revisar los cuestionarios de las operaciones estadísticas oficiales y proponer mejoras para que integren la perspectiva de género.	
➤ Analizar y realizar propuestas de mejora en relación a la explotación y análisis de la variable sexo en las estadísticas oficiales.	
➤ Analizar vías de explotación de datos de estadísticas ya existentes que posibiliten el estudio de las diferencias y/o situaciones de discriminación de mujeres y hombres en el ámbito de actuación del Departamento.	
➤ Revisar en las estadísticas y estudios no oficiales cómo se incorporan las variables de sexo y género y realizar propuestas de mejora.	

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

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

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

ACTUACIONES
➤ Analizar, las necesidades formativas que tiene el personal del Departamento para incorporar la perspectiva de género en sus funciones y conocimientos en materia de igualdad en el sector y actividad administrativa y adoptar medidas para que accedan a dicha formación.
➤ Promover la asistencia del personal técnico y político, a cursos en materia de igualdad a través de medidas que favorezcan la asistencia (por ejemplo, no contabilización del máximo de 2 cursos anuales establecidos en el Departamento)..
➤ Realizar la difusión del plan de formación transversal de igualdad incidiendo en las personas clave según la naturaleza del curso.
➤ Promover la capacitación en igualdad en acciones en las que se aborden materias sectoriales específicas del Departamento.
➤ Evaluar anualmente el número de personas participantes y las acciones formativas en materia de igualdad impulsadas desde el Departamento.
➤ Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que se pongan en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación en esta medida.
➤ Establecer cauces para diseñar e impartir formación en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal de EKP
➤ Continuar con la incorporación en el Plan General de formación de ETS; la formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres.
➤ Establecer cauces para ofrecer formación específica en materia de igualdad a la plantilla de URA y para que accedan a la formación ofrecida por el IVAP
➤ Impartir formación interna en materia de igualdad de mujeres y hombres a toda la plantilla de ET
➤ Incorporar formación en materia de igualdad de mujeres y hombres dentro del Plan de Formación de IHOBE.

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

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

**ACTUACIONES**

Revisar el contenido de los procesos selectivos desde la perspectiva de género, en el caso de que se pongan en marcha a lo largo de la legislatura, e incluir propuestas de mejora.

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

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

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

### ACTUACIONES

- Identificar los documentos que tengan una proyección pública (documentos publicados en boletines oficiales y contenidos de la Web), vías empleadas para su difusión y las personas responsables de la generación de dichos documentos.
- Establecer procesos de trabajo para asegurar que en los documentos publicados en el boletín oficial se haga un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.
- Establecer procesos de trabajo para asegurar que en los contenidos de las páginas Web se haga un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.
- Establecer procesos de trabajo y coordinación con asesoría de prensa para que tanto las notas de prensa como demás elementos publicitarios se haga un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- Elaborar y/o difundir guías y materiales sobre uso no sexista del lenguaje y la comunicación entre el personal del Departamento.
- Asesorar al personal del departamento en materia de uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
- Incluir en el clausulado de contratación del departamento la obligatoriedad de uso no sexista del lenguaje en los soportes documentales generados por las empresas contratadas.

- |  |
|--|
| ➤ Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que se pongan en marcha por Emakunde para el avance de la aplicación de esta medida. |
| ➤ Revisar las plantillas utilizadas en EKP y adecuarlas para que realicen un uso no sexista del lenguaje.  |
| ➤ Revisar las plantillas utilizadas en URA y adecuarlas para que realicen un uso no sexista del lenguaje.  |
| ➤ Avanzar en la sensibilización del personal en relación al uso no sexista del lenguaje y las imágenes en IHOBE                                      |
| ➤ Avanzar en la sensibilización del personal en relación al uso no sexista del lenguaje y las imágenes en ET.  |

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

**G.8.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género.**

**G.8.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.**

**ACTUACIONES**

- Elaborar en colaboración con Emakunde y difundir en el Departamento materiales sectoriales para facilitar la realización de las evaluaciones previas de impacto de género.
- Prestar asesoramiento sobre inclusión de la perspectiva de género en la normativa y sobre realización de informes de impacto de género por parte de la Unidad de Igualdad del Departamento.
- Formar al personal técnico responsable de la elaboración de normativa en el análisis previo del impacto de género.
- Realizar un seguimiento de las normas en las que se ha realizado evaluación de impacto de género en el Departamento, así como de las medidas que promuevan la igualdad introducidas en dicha normativa o en su caso de las medidas correctoras incluidas.
- Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que puedan ponerse en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida.

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

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

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

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

### ACTUACIONES

- Establecer criterios de referencia para determinar en qué presupuestos sectoriales es más urgente introducir la perspectiva de género, para así priorizar la intervención.
- Establecer mecanismos para disponer de los recursos económicos necesarios y visibilizar el gasto que el Departamento y las sociedades y entes adscritos al mismo realizan en materia de igualdad.
- Realizar el informe de impacto de género del presupuesto anual del departamento para ser incorporado a la EIG de los anteproyectos de Ley de los presupuestos Generales de Gobierno Vasco.
- Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que puedan ponerse en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida.

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

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

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

ACTUACIONES
➤ PMA: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de diseño, evaluación y gestión.
➤ PLAN DIRECTOR DE MOVILIDAD SOSTENIBLE: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de diseño, evaluación y gestión.
➤ DOT: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de diseño, evaluación y gestión.
➤ Establecer procedimientos para incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de ordenación del territorio y las planificaciones urbanísticas.
➤ Analizar el resto de planes sectoriales que se lideran desde el Departamento, prestando especial atención a aquellos que se cofinancien con Fondos estructurales, identificando su pertinencia de género, carácter estratégico, procedimiento de elaboración, personas implicadas, fechas previstas y propuesta de medidas para que incorporen la perspectiva de género.
➤ Incorporar en los procesos de trabajo de planes sectoriales y transversales a la Unidad de Igualdad, o en todo caso, a personal con conocimientos en materia de igualdad.
➤ Diseñar y/o difundir herramientas de trabajo para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las planificaciones
➤ Incluir cláusulas de igualdad en el caso de contrataciones para la elaboración de planes sectoriales y transversales.
➤ Evaluar anualmente el nivel de incorporación de la perspectiva de género en las planificaciones elaboradas por el Departamento.
➤ Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que puedan ponerse en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida.

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

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

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

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

ACTUACIONES
➤ Analizar el nivel de inclusión de cláusulas de igualdad en las subvenciones del departamento, sistematizarlas, e identificar buenas prácticas.
➤ Adecuar cada una de las convocatorias de subvención a las directrices y criterios estándares en materia de igualdad
➤ Establecer un método de seguimiento y control sobre el nivel de cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en las subvenciones del Departamento.
➤ Revisar los contratos e introducir cláusulas para la igualdad según lo estipulado en la Resolución 6/2008
➤ Diseñar y aplicar un método y herramienta para el seguimiento de la inclusión y cumplimiento de los criterios de género en los contratos.
➤ Valorar anualmente, junto al órgano de contratación, el desarrollo de la Resolución 6/2008, en lo relacionado a los criterios sociales referentes al género e igualdad.
➤ Analizar el nivel de inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios que el departamento firma.
➤ Diseñar las directrices, orientaciones y criterios estándares para la incorporación sistemática de medidas para la igualdad en la redacción de los convenios y difundirlas entre el personal del Departamento.
➤ Participar en aquellos grupos de trabajo técnico y/o procesos que puedan ponerse en marcha por Emakunde para el avance en la mejora de la aplicación de esta medida.

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

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

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

### ACTUACIONES

- Analizar el proceso por el que se han designado y nombrado jurados u órganos afines, teniendo en cuenta la existencia o no de criterios de participación equilibrada de mujeres y hombres; señalando los obstáculos para la consecución del objetivo y establecer mecanismos de intervención.
- Analizar el proceso por el que se han designado y nombrado tribunales, teniendo en cuenta la existencia o no de criterios de participación equilibrada de mujeres y hombres; señalando los obstáculos para la consecución del objetivo y establecer mecanismos de intervención.

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

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

ACTUACIONES
➤ Analizar la composición de mujeres y hombres en los consejos y órganos de participación ciudadana
➤ Adoptar medidas para promover una presencia equilibrada en aquellos Consejos y órganos de participación ciudadana que no lo cumplan.
➤ Analizar las funciones y objetivos de los consejos y órganos de participación ciudadana y realizar propuestas, en los casos en los que sea pertinente, para integrar la igualdad en los mismos

### 3.2. MATRIZ: EJES, PROGRAMAS Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS

A continuación se presenta a modo de resumen, la matriz de Ejes, Programas y Objetivos Estratégicos del VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, donde se engarzarán las actuaciones a llevar a cabo, señalando en este cuadro los objetivos estratégicos en los que el Departamento está implicado.

EJE I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES				EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE		EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.	
PROGRAMA 1 CAMBIO DE VALORES	PROGRAMA 2 APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL	PROGRAMA 3 APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO	PROGRAMA 4 APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO	PROGRAMA 5 CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO	PROGRAMA 6 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	PROGRAMA 7 SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	PROGRAMA 8 DETECCIÓN Y ATENCIÓN
1-Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.	1-Contribuir a la reparación y desarrollo de la autoestima de las mujeres.	1-Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.	1-Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general.	1-Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.		1-Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos.	
		3-Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos sociales, particularmente en aquellos que presentan una mayor desigualdad en su uso y con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.		2-Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía/independencia económica.	3- Modificar la planificación urbanística y los servicios dirigidos a la ciudadanía para facilitar la conciliación corresponsable.	2-Mejorar la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres.	2-Garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de la violencia contra las mujeres.

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

En este eje se trabajan conjuntamente el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres como elementos clave de las políticas públicas de igualdad en Euskadi.

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

En este sentido, este Documento Programa quiere incidir en el cambio de aquellos valores que sostienen la jerarquía de sexos, es decir, la infravaloración y subordinación de las mujeres y de los femenino, en todos los ámbitos, frente a los valores de superioridad y prestigio masculinos. Se quiere incidir en el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres como valor.

El concepto de **empoderamiento** toma relevancia en el marco de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en 1995, en la Conferencia sobre las mujeres celebrada en Beijing. A partir de esta declaración se considera el empoderamiento de las mujeres como un elemento clave que deba impulsarse desde todas las instancias y ámbitos políticos y sociales. El empoderamiento de las mujeres en el VI Plan es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse a nivel personal, colectivo y de género y social.

Tomando como referencia los programas y objetivos establecidos en el VI Plan- Directrices para la X Legislatura, el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial plantea sus actuaciones en los siguientes Programas, Objetivos Estratégicos y Objetivos Operativos:

#### **PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES.**

**Objetivo Estratégico 1.1:** Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.

##### **Objetivos Operativos:**

- 1.1.2. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- 1.1.4. Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores (profesorado, familiares, cuidadoras y cuidadores, monitoras y monitores, etc.).
- 1.1.5. Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad
- 1.1.6. Incrementar el número de centros de educación formal y no formal que introducen la coeducación en sus programas de trabajo anuales

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

#### **PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL.**

**Objetivo Estratégico 2.1: Contribuir a la reparación y desarrollo de la autoestima de las mujeres.**

##### **Objetivos Operativos:**

- 2.1.2. Incrementar el reconocimiento social de las mujeres y sus aportaciones
- 2.1.3. Aumentar el reconocimiento de la contribución del movimiento feminista y de las asociaciones de mujeres a favor de la mejora social.

#### **PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO.**

**Objetivo Estratégico 3.1.: Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.**

##### **Objetivos Operativos:**

- 3.1.1. Incrementar la tasa de actividad y ocupación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad (indefinidos y a jornada completa). Se consideran prioritarios en este objetivo elevar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos científicos, tecnológicos, económicos y financieros, e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.
- 3.1.6. Mejorar la cobertura social y las condiciones de trabajo de las mujeres en situaciones más desfavorecidas, especialmente las que trabajan en el sector primario, las mujeres que realizan el trabajo doméstico y las mujeres que trabajan en la economía sumergida, entre otros grupos de riesgo que están surgiendo del deterioro de las condiciones de trabajo.

**Objetivo Estratégico 3.3: Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos sociales, particularmente en aquellos que presentan una mayor desigualdad en su uso y con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.**

##### **Objetivos Operativos:**

- 3.3.1. Reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello.
- 3.3.2. Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades.
- 3.3.4. Incrementar el número de mujeres que acceden a los recursos deportivos y su grado de satisfacción, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades.

**PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO.**

**Objetivo Estratégico 4.1.:Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general.**

- 4.1.2. Incrementar el número de mujeres que participan en movimientos asociativos, partidos políticos y asociaciones sindicales y empresariales.
- 4.1.4. Incrementar el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones.

A continuación se recoge en tablas la planificación en este Eje, enmarcando la descripción de actuaciones en los objetivos estratégicos y operativos correspondientes.

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

### PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES

<b>Objetivo Estratégico 1.1.</b>	Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo
<b>Objetivos Operativos</b>	<p>1.2. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p> <p>1.4. Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores (profesorado, familiares, cuidadoras y cuidadores, monitoras y monitores, etc.).</p> <p>1.5. Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad.</p> <p>1.6. Incrementar el número de centros de educación formal y no formal que introducen la coeducación en sus programas de trabajo anuales.</p> <p>1.7. Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y estereotipos sexistas.</p>



## PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES

### ACTUACIONES

Incorporar la perspectiva de género en la Agenda Local 21 escolar (educación formal):

- Promover la capacitación del profesorado de ingurugelak para que sus intervenciones se realicen desde la coeducación.
- Realizar un análisis del nivel de inclusión de la perspectiva de género en las planificaciones y materiales generados por ingurugelak y propuesta de medidas de mejora.
- Elaboración y difusión de herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en los materiales generados por ingurugelak.
- Valorar la elaboración de materiales específicos de igualdad y sostenibilidad en el marco de Agenda Local 21 escolar.

Incorporar la perspectiva de género en la planificación y gestión de los Centros medioambientales dependientes del Departamento (educación no formal):

- Adoptar medidas que garanticen que el personal que gestiona los centros medioambientales dependientes del Departamento tenga conocimientos de igualdad de mujeres y hombres.
- Revisar desde una perspectiva de género la programación y contenidos de los Centros Medioambientales y proponer medidas de mejora.
- Valorar incluir contenidos/exposiciones específicas en materia de igualdad y sostenibilidad.

➤ Revisar desde la perspectiva de género el contenido de la revista educativa IHITZA, y en su caso, incorporar medidas y cambios de mejora.

➤ Revisión y propuesta de cambios en el ECOBARÓMETRO ESCOLAR para que incorpore la perspectiva de género.

➤ Revisar e incluir indicadores de género en el PLAN DE EDUCACIÓN AMBIENTAL.

➤ Analizar otros proyectos formativos en los que participa el Departamento y proponer, en su caso, medidas de mejora para que incorporen la perspectiva de género.

- Difundir información y participar en iniciativas para impulsar el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres del personal del Departamento
- Promover la participación del personal del Departamento y de sus Sociedades y Entes adscritos (en especial de los hombres) en actuaciones y formación dirigida a cuestionar el modelo tradicional masculino y a desarrollar comportamientos coherentes con la igualdad .
- Adoptar medidas para que las campañas publicitarias desarrolladas desde el Departamento promuevan una imagen plural de ambos性 al margen de estereotipos sexistas.
- Participar en otras propuestas y foros que promuevan el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres (foro para la igualdad...)

## PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL

<b>Objetivo Estratégico 2.1</b>	Contribuir a la reparación y desarrollo de la autoestima de las mujeres.
<b>Objetivos Operativos</b>	2.1.2.Incrementar el reconocimiento social de las mujeres y sus aportaciones. 2.1.3.Aumentar el reconocimiento de la contribución del movimiento feminista y de las asociaciones de mujeres a favor de la mejora social.

## PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL

ACTUACIONES
➤ Analizar en la publicación “Historia del puerto” la posibilidad de incluir análisis que estudien el papel y la aportación de las mujeres en este ámbito
➤ Avanzar en el reconocimiento de las mujeres en el sector del ferrocarril a través de la recopilación de información y experiencias (reseña en la revista, en las entrevistas...).
➤ Recopilar información sobre las mujeres en euskotren.
➤ Facilitar cauces de participación en los procesos participativos promovidos por el Departamento para recoger las aportaciones tanto del movimiento feminista como de asociaciones de mujeres que trabajen en el ámbito de competencia del mismo.

## PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO

<b>Objetivo Estratégico 3.1.</b>	Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.
<b>Objetivos Operativos</b>	<p>3.1.1.Incrementar la tasa de actividad y ocupación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad (indefinidos y a jornada completa). Se consideran prioritarios en este objetivo elevar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos científicos, tecnológicos, económicos y financieros, e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.</p> <p>3.1.6.Mejorar la cobertura social y las condiciones de trabajo de las mujeres en situaciones más desfavorecidas, especialmente las que trabajan en el sector primario, las mujeres que realizan el trabajo doméstico y las mujeres que trabajan en la economía sumergida, entre otros grupos de riesgo que están surgiendo del deterioro de las condiciones de trabajo.</p>
<b>Objetivo Estratégico 3.3.</b>	Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos sociales, particularmente en aquellos que presentan una mayor desigualdad en su uso y con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.
<b>Objetivos Operativos</b>	<p>3.3.1.Reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello.</p> <p>3.3.2.Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades.</p> <p>3.3.4.Incrementar el número de mujeres que acceden a los recursos deportivos y su grado de satisfacción, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades.</p>

## PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO

### ACTUACIONES

- Realizar acciones de sensibilización e incentivación dirigidas al empresariado con el objeto de eliminar los estereotipos de género que dificultan la contratación de mujeres, especialmente en profesiones en las que están subrepresentadas
- Realizar actuaciones que fomenten la contratación de mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas .
- Revisar la formación reglada del uso de IKS y plantear actuaciones para incorporar la perspectiva de género en la misma (en la formación de personas formadoras...)
- Mejorar las condiciones de trabajo de las rederas, neskatillas y empacadoras en lo relativo a las infraestructuras competencia del Departamento.
- Analizar las necesidades específicas de las mujeres en relación al transporte público y proponer medidas para que se adecúe a sus necesidades.
- Realizar un diagnóstico en relación a las desigualdades de uso de mujeres y hombres en los puertos deportivos.
- Proponer medidas para incrementar el número de mujeres que acceden a los puertos deportivos y su grado de satisfacción.
- Analizar las instalaciones anexas de los puertos deportivos y si estas se adecuan a las necesidades tanto de hombres como de mujeres y proponer medidas de mejora.
- Promover la participación de mujeres en equipos deportivos.
- Incluir en todas las ofertas de empleo de euskotren el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y actuaciones que promuevan la contratación de mujeres en aquellos puestos que están infrarrepresentadas ( inclusión de cláusula de desempate
- Incorporar actuaciones para incorporar la perspectiva de género en el área de salud laboral de ET.
- Incorporar en la encuesta de satisfacción dirigida a la clientela de ET (y en la explotación e interpretación) algunos ítems que recojan información en relación al grado de satisfacción de las mujeres usuarias.

## PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO

<b>Objetivo Estratégico 4.1</b>	Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general.
<b>Objetivos Operativos</b>	4.1.2 Incrementar el número de mujeres que participan en movimientos asociativos, partidos políticos y asociaciones sindicales y empresariales.  4.1.4 Incrementar el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones
<b>Objetivo Estratégico 4.2</b>	Incrementar el acceso, presencia y participación de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia
<b>Objetivos Operativos</b>	4.2.1. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos del sector público, especialmente donde los ámbitos donde la brecha de género es más elevada  4.2.3 Incrementar la presencia de mujeres en puestos de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones políticas, sindicales y empresariales.

## PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO

### ACTUACIONES

- Facilitar recursos para impulsar que las organizaciones del ámbito del transporte incorporen actuaciones de promoción de la igualdad.
- Facilitar recursos para impulsar que las organizaciones del ámbito de medio ambiente incorporen actuaciones de promoción de la igualdad.

### 3.2.2. EJE II: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

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

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

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

Tomando como referencia los programas y objetivos establecidos en el VI Plan- Directrices para la X Legislatura, el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial plantea sus actuaciones en los siguientes Programas, Objetivos Estratégicos y Objetivos Operativos:

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

##### Objetivo Estratégico 5.1: Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

###### Objetivos Operativos:

- 5.1.2. Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación.
- 5.1.3. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por los hombres y las mujeres a las tareas domésticas y de cuidados

##### Objetivo Estratégico 5.2: Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía/independencia económica.

###### Objetivos Operativos:

- 5.2.1. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social.
- 5.2.2. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca una aumento de la carga total de trabajo.

**PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**

**Objetivo Estratégico 6.3 : Modificar la planificación urbanística y el diseño de vivienda, espacios públicos y transporte para facilitar la conciliación corresponsable.**

**Objetivos Operativos:**

- 6.3.1. Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.
- 6.3.2. Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte destinados a facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.

A continuación se recoge en tablas la planificación en este Eje, enmarcando la descripción de actuaciones en los objetivos estratégicos y operativos correspondientes.

## EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

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

Objetivo Estratégico 5.1.	Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
Objetivos Operativos	5.1.2 Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación. 5.1.3 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por los hombres y las mujeres a las tareas domésticas y de cuidados.
Objetivo Estratégico 5.2.	Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía / independencia económica.
Objetivos Operativos	5.2.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social. 5.2.2 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca un aumento de la carga global de trabajo

## PROGRAMA 5: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

### ACTUACIONES

- Facilitar a los hombres información y apoyo para fomentar que se acojan a permisos y medidas para la conciliación para la atención y cuidado a hijos e hijas y personas enfermas o en situación de dependencia.
- Realizar el seguimiento de los permisos y medidas de conciliación a los que se acoge el personal del Departamento y de sus empresas y entidades adscritas para valorar la posibilidad de introducir medidas de mejora.
- Sensibilizar sobre la organización social corresponsable en el Departamento y empresas públicas.
- Analizar la brecha de género en el tiempo dedicado por mujeres y hombres en los puertos deportivos.
- Fomentar las actividades en grupos mixtos fuera del horario laboral del personal de ETS desde teniendo en cuenta criterios de conciliación familiar y laboral.
- Mantener el grupo de trabajo con representantes de RRHH y otras personas que se estime, que valore diferentes medidas de conciliación a aplicar en la empresa, teniendo en cuenta el impacto de género de cada una de ellas y realizar propuestas al respecto.

## PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

<b>Objetivo Estratégico 6.3</b>	Modificar la planificación urbanística y el diseño de vivienda, espacios públicos y transporte para facilitar la conciliación corresponsable
<b>Objetivos Operativos</b>	<p>6.3.1 Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.</p> <p>6.3.2 Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte destinados a facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.</p>

## PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

### ACTUACIONES

- Analizar los trayectos realizados por mujeres y hombres en la vida cotidiana para mejorar la planificación del transporte y facilitar la conciliación corresponsable.
- Incorporar en la planificación territorial y urbanística criterios destinados a facilitar la conciliación corresponsable.
- Revisar el contenido de los estudios de los proyectos de ETS que no incluyan datos y análisis en función de la variable sexo, y proponer en aquellos casos que sea pertinente, propuestas de mejora

### 3.2.3. | EJE III: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

#### **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:**

Según Ley 4/2005 **violencia contra las mujeres** es “cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.

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

Tomando como referencia los programas y objetivos establecidos en el VI Plan- Directrices para la X Legislatura, el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial plantea sus actuaciones en los siguientes Programas, Objetivos Estratégicos y Objetivos Operativos:

#### **PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.**

**Objetivo Estratégico 7.1: Impulsar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.**

**Objetivos Operativos:**

- 7.1.1. Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres.
- 7.1.3. Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.

**Objetivo Estratégico 7.2: Mejorar la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres.**

**Objetivo Operativo:**

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

## **PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN.**

**Objetivo Estratégico 8.2: Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia contra las mujeres.**

### **Objetivos Operativos:**

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

A continuación se recoge en tablas la planificación en este Eje, enmarcando la descripción de actuaciones en los objetivos estratégicos y operativos correspondientes.

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

### PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

<b>Objetivo Estratégico 7.1.</b>	<b>Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos</b>
<b>Objetivos Operativos</b>	<p>7.1.1 Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres.</p> <p>7.1.3 Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.</p>
<b>Objetivo Estratégico 7.2.</b>	<b>Mejorar la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres</b>
<b>Objetivos Operativos</b>	7.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.

## PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

### ACTUACIONES

- Revisar los contenidos mediáticos difundidos desde el Departamento y eliminar toda y imagen y contenido que presente 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.
- Difundir y promover en el Departamento y en sus empresas adscritas la participación en campañas y actividades sobre violencia contra las mujeres .
- Difundir, haciendo especial incidencia en los hombres, los cursos y jornadas de capacitación relacionados con el rechazo a la violencia contra las mujeres.
- Proponer formación sobre aquellos estereotipos y creencias socio-culturales que conducen a comportamientos violentos, con la intención de promover su erradicación.
- Mejorar y difundir el conocimiento sobre los espacios inseguros existentes en los puertos competencia del Departamento.
- Analizar la incidencia de los “mapas del miedo” en las DOT; e introducir en su planificación actuaciones para reducir los espacios públicos inseguros
- Analizar la incidencia de los “mapas del miedo” en las PTP; e introducir en su planificación actuaciones para reducir los espacios públicos inseguros.
- Incluir en IHOBE formación en materia de violencia de género, y en particular sobre acoso moral, sexual y sexista, a nivel general a toda la plantilla y específica a las personas que ejerzan como Asesoría Confidencial, Comisión de Investigación y K2K

## PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN

<b>Objetivo Estratégico 8.2.</b>	<b>Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia contra las mujeres.</b>
<b>Objetivos Operativos</b>	8.2.3 Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista.

## PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN

ACTUACIONES	
✓ Difundir la normativa y el protocolo en materia de acoso sexual y sexista.	
✓ Elaborar un protocolo de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista en EKP	
✓ Editar definitivamente en ETS el protocolo de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista y establecer metodología de seguimiento.	
✓ Elaborar un protocolo de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista en URA.	
✓ Establecer una metodología para el seguimiento del protocolo de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista de IHOBE	
✓ Regular en el Convenio Colectivo de ET el acoso sexual y por razón de sexo según se establece en la normativa vigente, refiriendo el tipo de falta y la sanción correspondiente.	
✓ Incorporar en el Convenio de ET aquellos derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la Ley Integral de Violencia de Género.	

- ✓ Integrar la perspectiva de género en el programa de Violencia O de ET: analizando los datos desde esta perspectiva, conociendo las causas de la mayor incidencia en las trabajadoras e implantando acciones correctoras.
- ✓ Análisis de las reclamaciones de las mujeres viajeras de ET y propuestas a la Dirección.
- ✓ Analizar, dentro de las actuaciones de seguridad programadas para el personal que realiza tareas antifraude, la especial incidencia en las mujeres y proponer las actuaciones correctoras necesarias.

## **4.- MODELO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA PARA LA IGUALDAD**

El modelo de gestión se constituye en un elemento fundamental, cuya finalidad es reforzar y dinamizar las estructuras organizativas para la igualdad y generar procesos permanentes de trabajo que faciliten la labor de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación necesaria para la consecución efectiva de los objetivos establecidos en el documento programa de legislatura del Departamento.

Mediante este modelo de gestión se posibilita que el Documento-programa se implante, se conozca y se realice su seguimiento y evaluación midiendo los avances y logros.

#### **4.1 PLANIFICACION ANUAL**

El Programa Departamental para la Igualdad de legislatura establece las líneas de intervención que van a orientar las actuaciones que en materia de igualdad llevarán a cabo las direcciones y entes adscritos al Departamento durante esta X Legislatura. Es el marco de referencia para el periodo de los años 2014-2016. En este documento se han adelantado una batería de actuaciones para operativizar los objetivos y estrategias propuestas.

Anualmente, se llevará a cabo un proceso de planificación, implantación y evaluación que ayudará a conseguir los objetivos. Para ello, se tendrá en cuenta estos criterios:

#### **PLANIFICACIÓN ANUAL**

- El Documento Programa Departamental para la Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial de legislatura es el marco de referencia para planificar anualmente; en él se establecen las directrices, objetivos estratégicos, objetivos operativos y actuaciones de intervención en materia de igualdad de este Departamento en la X legislatura.
- Los contenidos necesarios de la planificación anual son: objetivos estratégicos y operativos, acciones, cronograma, indicadores, Direcciones o entes responsables, presupuesto estimado, sistema de gestión. Anualmente se determinarán cada uno de los contenidos.
- Los criterios recomendados para la elaboración son:
  - Sistematizar en un documento anual lo establecido para ese ejercicio en este documento programa de legislatura.
  - Depurar y/ o concretar actuaciones en los que se va a intervenir en cada ejercicio en el marco de sus correspondientes objetivos estratégicos y operativos.



- Establecer indicadores de resultados.
- Añadir aquellas actuaciones que no se han recogido en la planificación plurianual pero que en un plazo temporal más corto el Departamento puede estar en disposición de planificar.
- Entidades responsables de la implantación, procesos de trabajo, cronograma e indicadores de resultado.

## 4.2. ESTRUCTURAS PARA LA IMPLANTACION

El Programa Departamental para la Igualdad se va a gestionar con las estructuras que de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y del VI Plan de Igualdad se emanen. Se busca la mayor eficacia del Programa y el desarrollo de políticas de igualdad en todas las direcciones, respondiendo al principio de mainstreaming. Como estrategias, se utilizarán la coordinación y la colaboración dentro del Departamento y con otros Departamentos. Se han identificado tres tipos de participación según agentes: cargos políticos, técnica de igualdad y representantes de las Direcciones.

- ⌚ **Cargos políticos:** Es imprescindible a lo largo del proceso del Programa (en el diseño, en la gestión y en la evaluación) el liderazgo y la participación política. Es por ello indispensable, que en la Comisión Interdepartamental (CI) se coordinen, se intercambien información, se establezcan las líneas estratégicas sectoriales y se haga seguimiento. Asimismo, se considera de suma importancia la participación política en el Departamento en el GTD ya que ello posibilita una participación a nivel político en todas las fases de programación, ejecución y evaluación de las políticas de igualdad.
- ⌚ **La técnica de igualdad:** Además de ser el motor técnico del Documento Programa para la igualdad, mediante la Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI), se aportará una visión global y transversal del Departamento para garantizar el cumplimiento del mainstreaming de género. Por ello, participará en tres tipos de estructuras: una, interna, el Grupo Técnico Departamental (GTD); otras dos, interdepartamentales: el Grupo Técnico Interdepartamental (GTI) y la Red de técnicas de igualdad del Gobierno Vasco .Sus funciones más destacadas son:

- A nivel Departamental:

- Proponer los planes o programas para la igualdad
- Impulsar la integración de la perspectiva de género en el área de actuación del Departamento.
- Asesorar en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del Departamento, en particular en la realización de la evaluación previa de impacto en función del género.

- Realizar un seguimiento del desarrollo de las políticas de igualdad en el departamento.

- A nivel interdepartamental:

- Ejercer la interlocución técnica con las entidades en materia de igualdad y participar en los órganos de coordinación técnica de las políticas de igualdad adscritos a Emakunde.
- Participar en la Red de Unidades de Gobierno Vasco en el impulso de actuaciones en materia de igualdad de manera coordinada en el Gobierno Vasco.

⌚ **Representación técnica de las direcciones y organismos dependientes:** Las direcciones del Departamento tienen una persona que les representa en el GTD y sus funciones principales son la coordinación con la técnica de igualdad del Departamento en todas las fases del proceso: planificación, implantación y evaluación de las actuaciones en materia de igualdad y la transmisión a sus Direcciones de las mismas. Las sociedades públicas y entes público de derecho privado adscrito al Departamento también cuentan con personas representante.

## 1.- COMISION INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD

**Objetivos: Implantar el Programa, hacer seguimiento y evaluar.**

Funciones	Participantes	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinarán, harán seguimiento y controlarán el grado de cumplimiento de los objetivos del Programa.</li> <li>• Propondrán medidas correctoras y harán evaluación de su implantación.</li> <li>• Tomarán en cuenta y analizarán las propuestas del GTI.</li> </ul>	Titular: Viceconsejera de Administración y Planificación Territorial.  Suplente: Director de Servicios—	Dos reuniones al año, convocadas por el Lehendakari

## 2.- GRUPO TÉCNICO INTERDEPARTAMENTAL (GTI)

**Objetivos:** Hacer seguimiento y coordinación del buen desarrollo de los programas departamentales para la igualdad.

Funciones	Participantes	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinarán las actuaciones de los programas departamentales para adecuarse al V Plan de Igualdad.</li> <li>• Propondrán medidas correctoras y harán evaluación de su implantación.</li> <li>• Organizarán grupos técnicos de trabajo para desarrollar medidas de Gobernanza en el ámbito del Gobierno Vasco.</li> <li>• Gestionarán los objetivos, concretarán responsabilidades y elaborarán herramientas y metodologías para el diseño, seguimiento y evaluación de los programas departamentales.</li> </ul>	Personal técnico de Emakunde- Área de Cooperación.  Las técnicas de igualdad de los Departamentos de Gobierno Vasco.  Podría convocarse para asuntos puntuales, personal experto en género	Como mínimo dos veces al año

## 3.- UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD (UAI)

**Objetivos:** Impulsar, colaborar en el desarrollo y coordinar el Programa Departamental para la Igualdad.

Funciones	Participantes	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoverá las acciones incluidas de las planificaciones anuales.</li> <li>• Planificará procedimientos para desarrollar objetivos operativos y actuaciones del Programa.</li> <li>• Garantizará que se coordinen las estructuras para el Programa y participará activamente en ellas.</li> <li>• Hará seguimiento del grado de ejecución de los objetivos.</li> <li>• Propondrá medidas correctoras y harán evaluación de su aplicación.</li> <li>• Comunicará el Programa Departamental para la Igualdad.</li> </ul>	Técnica para la Igualdad del Departamento	2014-2016 Trabajo continuo

<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborará herramientas y metodología para el diseño, seguimiento y evaluación de las programaciones departamentales.</li> </ul>		
--	--	--

#### **4. GRUPO TÉCNICO PARA LA IGUALDAD (GTD)**

**Objetivos:** Coordinar con la Unidad de Igualdad la comunicación, planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones en materia de Igualdad en el seno de sus Direcciones o entes.

Funciones	Participantes	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se coordinarán con la UAI para comunicar el seguimiento sobre el grado de ejecución de las acciones y la planificación de cada programa anual.</li> <li>Analizarán propuestas técnicas en materia de igualdad que se realicen por la UAI, dando su contraste y visión sectorial.</li> <li>Comunicarán en sus direcciones y/o entes adscritos las actuaciones derivadas de los requerimientos legales a los que el departamento deba responder y que se coordinarán por parte de la UAI.</li> </ul>	Personal técnico de las Direcciones y/o entes adscritos designadas por sus responsables  Técnica para la Igualdad del Departamento	2014-2016 Trabajo Continuo

#### **5.- RED DE TÉCNICAS DE IGUALDAD DEL GOBIERNO VASCO**

**Objetivos:** Diseñar herramientas y metodologías comunes para coordinar aspectos de implantación de políticas de igualdad en el seno del Gobierno Vasco.

Funciones	Participantes	Funcionamiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizarán trabajo técnico en red que suponga acción coordinada sobre determinadas herramientas metodológicas o procesos en las distintas fases de planificación, implantación y evaluación de políticas de igualdad en el Gobierno Vasco.</li> </ul>	Técnicas de Igualdad de los Departamentos de Gobierno Vasco.	2014-2016 Trabajo continuo

#### **4.3. SISTEMA DE EVALUACION**

Las políticas de igualdad del Departamento, como ya se han explicado, tienen el carácter transversal que le da la implantación del *mainstreaming de género*. Este enfoque conlleva que la evaluación también se deba hacer en todas las unidades administrativas y niveles que se hayan establecido en el documento programa.

En coherencia con el sistema de evaluación que se ha diseñado para el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, este Programa combinará diferentes estrategias para permitir reflexionar sobre las actuaciones, los logros y los impactos de la política de igualdad que está llevando el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial durante la legislatura. Además, la información obtenida se aportará a Emakunde con respecto a la evaluación del VI Plan y de la Ley 4/2005.

Para todo ello, en consonancia con lo planteado en el VI Plan para la Igualdad, se realizarán **cuatro tipos de evaluaciones**, que serán coordinadas por Emakunde:

##### **1. Evaluación de grado de cumplimiento.**

Según el artículo 4 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ha de elaborar una memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en la CAE en materia de igualdad de mujeres y hombres. Por ello y para ello, Emakunde cuenta con un sistema de seguimiento mecanizado y telemático que permite la recogida de información de las distintas administraciones implicadas. Al finalizar el año, se realizará un análisis conjunto de toda la información facilitada por las distintas administraciones de la CAE con el fin de realizar una memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres. Al finalizar el periodo de implementación del VI Plan para la Igualdad, Emakunde realizará una evaluación del grado de cumplimiento del VI Plan para la Igualdad.

En este sentido, El Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial aportará a través del servicio mecanizado y telemático habilitado para esta evaluación, o a través de otros requerimientos que pudieran recibir, toda la información referida a su actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

##### **2. Evaluación de coherencia:**

Se desarrollará mediante una metodología y abordará la dimensión conceptual y sustantiva de las políticas de igualdad de la CAE, yendo por lo tanto más allá de la mera ejecución de las actuaciones para entrar a valorar los contenidos políticos de las mismas y reflexionar sobre su calidad y potencial transformador.

El Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial colaborará en esta evaluación a través de los cauces y mecanismos que Emakunde ponga en marcha para ello.

### **3. Evaluación de proceso:**

Esta evaluación está centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo. Es un tipo de evaluación muy centrada en el aprendizaje y la mejora, que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.

El Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial aportará su evaluación en base a su experiencia específica identificando su satisfacción con los instrumentos de apoyo existentes y su percepción de la utilidad de los mismos, para que esto se incorpore luego a una evaluación más general.

### **4. Evaluación de impacto:**

Esta evaluación liderada por Emakunde analizará los efectos que tienen las políticas de igualdad, tanto los esperados como los no esperados. El Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial, aportará a través de los medios que se establezcan, los datos y reflexiones que se le soliciten al respecto.

## **4.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA**

La comunicación de las políticas de igualdad en sus diferentes fases- planificación, implantación, evaluación- es esencial para visibilizarlas, y dotarlas de un rango mayor, tanto simbólico como práctico. Por ello, se pretende articular el diseño de un plan de comunicación a fin de vehiculizar dicha visibilización.

Diseñar el Plan , implantarlo y evaluarlo, además de ser una responsabilidad político-técnica de las personas con responsabilidad departamental en esta materia necesita del compromiso de otras personas, de cargos políticos y del personal técnico del Departamento. El éxito de este Programa estará condicionado por el grado de implicación de las personas del Departamento. Pero, para ello es fundamental que tengan buena información de los momentos, que dispongan de canales de intercambio de información y que se conozcan las intenciones, retos y avances que vamos dando.

Cabe destacar algunos principios teóricos sobre el enfoque de comunicación:

- ⌚ Es un proceso continuo que se desarrolla durante todas las fases de trabajo de las políticas de igualdad
- ⌚ Es un proceso fundamental para la correcta implantación de los planes de igualdad y para la **dinamización e implicación** de las personas implicadas.
- ⌚ Conlleva el establecimiento de **canales formales y estables de comunicación** a fin de que se establezca una comunicación bidireccional y/o multidireccional.
- ⌚ Es también básico definir **los mensajes y los contenidos** sobre los que se quiere comunicar (procesos participativos, planes, información de iniciativas legislativas, buenas prácticas, etc.)

El plan de comunicación se va a desarrollar en función de los dos tipos de comunicación:

#### **La Comunicación Interna.**

La función de la comunicación interna es **dar a conocer los procesos de diseño, gestión y evaluación de las políticas de igualdad** y sus resultados, realizar un seguimiento continuo de la implantación de los planes en el departamento y dar a conocer al personal información relevante con respecto a contenidos que les ayuden a poner en marcha las acciones de las que son responsables.

En la comunicación interna es necesario que la Unidad de Igualdad tenga en cuenta a todas las estructuras o personas responsables que participan en la implantación de los planes.

En función del público objetivo, podemos distinguir tres tipos de contenido de la comunicación interna:

**A las estructuras y personas directamente implicadas** (GTD, Viceconsejería de la Comisión Interdepartamental, Dirección en la que se integra la Unidad Administrativa de Igualdad) del comienzo y el final de los procesos de evaluación, seguimiento y programación de los objetivos que se persiguen en esos procesos y de los resultados de los mismos. También conviene que se les trasladen las conclusiones de los procesos participativos. En cualquier caso, es conveniente que la existencia de comunicación sea bidireccional/ multidireccional, en la que especialmente las personas del GTD puedan informar dentro de sus Direcciones .

**A las direcciones y responsables políticos:** toda aquella información que pueda ayudar a los departamentos a la consecución de sus objetivos (p.j: comunicar la oferta formativa en materia de igualdad). Es conveniente que a tal efecto se establezcan canales estables de comunicación, vía mail, correspondencia interna, etc. en la que compartir documentos e información.



**Al conjunto del Departamento:** Dado que la implantación de la perspectiva de género requiere de la implicación de todo el personal es conveniente que en la medida de lo posible se realice una comunicación con respecto al plan para la igualdad, informando de los objetivos, logros y metas a futuro .Se pueden señalar dos momentos anuales para dicha comunicación general (planificación y evaluación anual).

### La Comunicación Externa.

El objetivo de la comunicación externa es doble:

- ➲ **dar a conocer a la población qué medidas se están implantando en materia de igualdad y qué resultados** se están obteniendo, de forma que se garantice el derecho a la información, y se promueva el seguimiento y la implicación social en las políticas de igualdad
- ➲ **realizar acciones comunicativas que fomenten en sí mismas la consecución de los objetivos** para la igualdad. Así, la información, sensibilización, implicación y participación de la ciudadanía serían los objetivos generales asociados a la comunicación externa.

.El tipo de comunicación que debe dirigirse a cada público objetivo puede ser:

**A la sociedad en general:** Se le puede comunicar datos relevantes de los diagnósticos, estudios específicos, aquellas acciones relevantes en los tres ejes de intervención social que se están implantando. Por otra parte pueden realizarse acciones comunicativas dirigidas a cambiar el comportamiento social en relación a la igualdad. Es clave, por ejemplo, para el fomento de la corresponsabilidad.

**A las asociaciones de mujeres, asociaciones para la igualdad, agentes sociales protagónicos sectoriales:** Pueden realizarse acciones de comunicación dirigidas a fomentar su implicación y colaboración en las políticas para la igualdad, así como a otras asociaciones de carácter general y/o sectorial.

**A otras instituciones :** Es conveniente intercambiar información con respecto a los planes diseñados, los resultados de las evaluaciones de cumplimiento y de resultados, buenas prácticas...etc.

Fase	Objetivo	Tipo de comunicación	Personas destinatarias	Canal	Responsable	Fecha
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO</b>	Dar conocer las fases del proceso.	Comunicación interna: en el Departamento	Personal político y técnico del Departamento y personal responsable de las políticas de igualdad en las entidades públicas adscritas al Departamento	Email- circular: Director Reuniones	➤ Dirección de Servicios y Viceconsejería de Administración y Planificación Territorial.	Diciembre 2013-febrero 2014
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL DIAGNÓSTICO Y PROGRAMA</b>	Dar a conocer el resultado del diagnóstico  Informar sobre la estructura y contenidos del Programa	Comunicación interna: en el Departamento	Participantes del GTD Personal político y técnico del Departamento	Reuniones de trabajo del GTD Reuniones con otros agentes E-mail	Dirección de Servicios	Marzo-mayo 2014