

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

EMAKUNDE-INSTITUTO  
VASCO DE LA MUJER

2018-2021



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

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

# INDICE

<b>1. Presentación</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Programa de Gobierno</b> .....	<b>10</b>
<b>4. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres</b> .....	<b>13</b>
<b>5. Planificación estratégica de Emakunde</b> .....	<b>22</b>
<b>5.1. Datos relevantes de diagnóstico</b> .....	<b>22</b>
5.1.1. Emakunde: Planificación interna y percepción social.....	23
5.1.2. Buen Gobierno en las Administraciones Públicas.....	24
5.1.3. Empoderamiento de las Mujeres .....	27
5.1.4. Transformación Económica y Social.....	30
5.1.5. Vidas libres de violencia contra las mujeres .....	33
<b>5.2. Objetivos estratégicos</b> .....	<b>37</b>
<b>6. Sistema de gestión del Plan</b> .....	<b>40</b>
<b>6.1. Sistema de planificación, seguimiento, comunicación y presupuestación</b> .....	<b>40</b>
<b>6.2. Estructuras para la implementación del Plan</b> .....	<b>44</b>

# 1. PRESENTACIÓN



El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021 concreta la estrategia de Emakunde para hacer efectivos los compromisos en materia de igualdad de mujeres y hombres que están establecidos en el Programa de Gobierno para la XI Legislatura y en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

El Plan de Igualdad de Emakunde constituye uno más de entre los más de 100 planes para la igualdad vigentes en los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y ayuntamientos de la CAE, que materializan el despliegue y el desarrollo del VII Plan para la Igualdad.

Son veintisiete los objetivos estratégicos que integran este Plan de Legislatura y que se desplegarán en actuaciones a través de los dos planes bienales correspondientes a 2018-2019 y 2020-2021. De entre todos ellos, cuatro son objetivos prioritarios para Emakunde porque tienen que ver con el liderazgo de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, la mayor interlocución sociopolítica de las mujeres, la eliminación de la discriminación salarial y la consolidación de la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres.

El valor de este documento radica en que, además de ser una herramienta para planificar, priorizar y hacer accesibles las políticas que se impulsan desde Emakunde, al mismo tiempo, expresa el compromiso político que se requiere para que éstas sean efectivas y tengan carácter transformador, la finalidad y el gran reto de la intervención pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Izaskun Landaida Larizgoitia'. The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

Izaskun Landaida Larizgoitia  
Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

## 2. INTRODUCCIÓN

El **Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Emakunde** constituye el documento marco de planificación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres del instituto para la XI Legislatura.

A través de este documento Emakunde da respuesta al artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de igualdad de mujeres y hombres, que establece lo siguiente:

*“Artículo 15.1. 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.”*

Este Plan, para la XI Legislatura, es el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, que fue aprobado en el Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018.

*“Artículo 15.2. En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices (...), cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación.”*

Este plan o programa de actuación, en el caso de Emakunde, es el documento que se presenta en estas páginas, ya que le compete a este organismo definir desde su ámbito competencial la estrategia de intervención para hacer efectivas las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el periodo 2018-2021.

### ANTECEDENTES

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde no es un documento de planificación aislado, ya que tiene sentido en el marco de una trayectoria ya consolidada en el organismo de articular el trabajo en torno a planes que, siguiendo las directrices del Gobierno Vasco en materia de igualdad para cada legislatura, estructuren y pauten la intervención. No obstante, aunque este Plan viene precedido del que se realizó para la X Legislatura e incorpora aprendizajes de esta y otras planificaciones anteriores, incorpora dos elementos que tienen que ver con una nueva forma de concebir las políticas públicas de igualdad para que tengan más impacto:

- ▶ El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde forma parte de un proceso de planificación que implica a todo el Gobierno Vasco. Así, la planificación de Emakunde en materia de igualdad para la XI Legislatura se realiza a partir de una estructura de contenidos común a todos los Departamentos y sus organismos públicos, hecho que permite dar más visibilidad y valor al trabajo realizado, además de homogeneizarlo y que tenga un carácter sistémico, como parte de un proceso de planificación y transformación común a toda la institución y al que se le puede dar seguimiento.
- ▶ El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde se vincula directamente con el Programa de Gobierno para la XI Legislatura y con el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. Esta mayor conexión, con relación a otros periodos de programación, incrementa su capacidad de incidencia y su coherencia. De hecho, los objetivos prioritarios de este Plan responden a compromisos del Programa de Gobierno para la XI Legislatura, mientras que el resto de objetivos están relacionados con los programas y objetivos del VII Plan. Esta diferenciación de objetivos no pretende establecer categorías, sino prioridades, de forma que la orientación de la planificación tenga el impacto previsto.

## ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

---

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde responde a la siguiente estructura de contenidos:

- ⇒ Una primera parte, de carácter introductorio, donde se presenta el documento y su proceso de elaboración.
- ⇒ Un segundo bloque, donde se detalla la correspondencia de este Plan con el Programa de Gobierno para la XI Legislatura y con el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE.
- ⇒ Una tercera parte, donde se concreta la planificación estratégica de Emakunde para el periodo 2018-2021. Para presentar esta información se hace, primeramente, un breve diagnóstico cuantitativo que sirve para identificar el punto del que parte el organismo para desplegar su planificación. Estos datos permiten explicar los objetivos estratégicos que recoge el propio Plan, que se identifican tras el diagnóstico.
- ⇒ Finalmente, un cuarto apartado donde se aborda el sistema de gestión de este Plan y que incluye las estructuras que participan en el mismo, así como el sistema de planificación, seguimiento, comunicación y presupuestación previstos para que su puesta en marcha sea efectiva.

## PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE EMAKUNDE

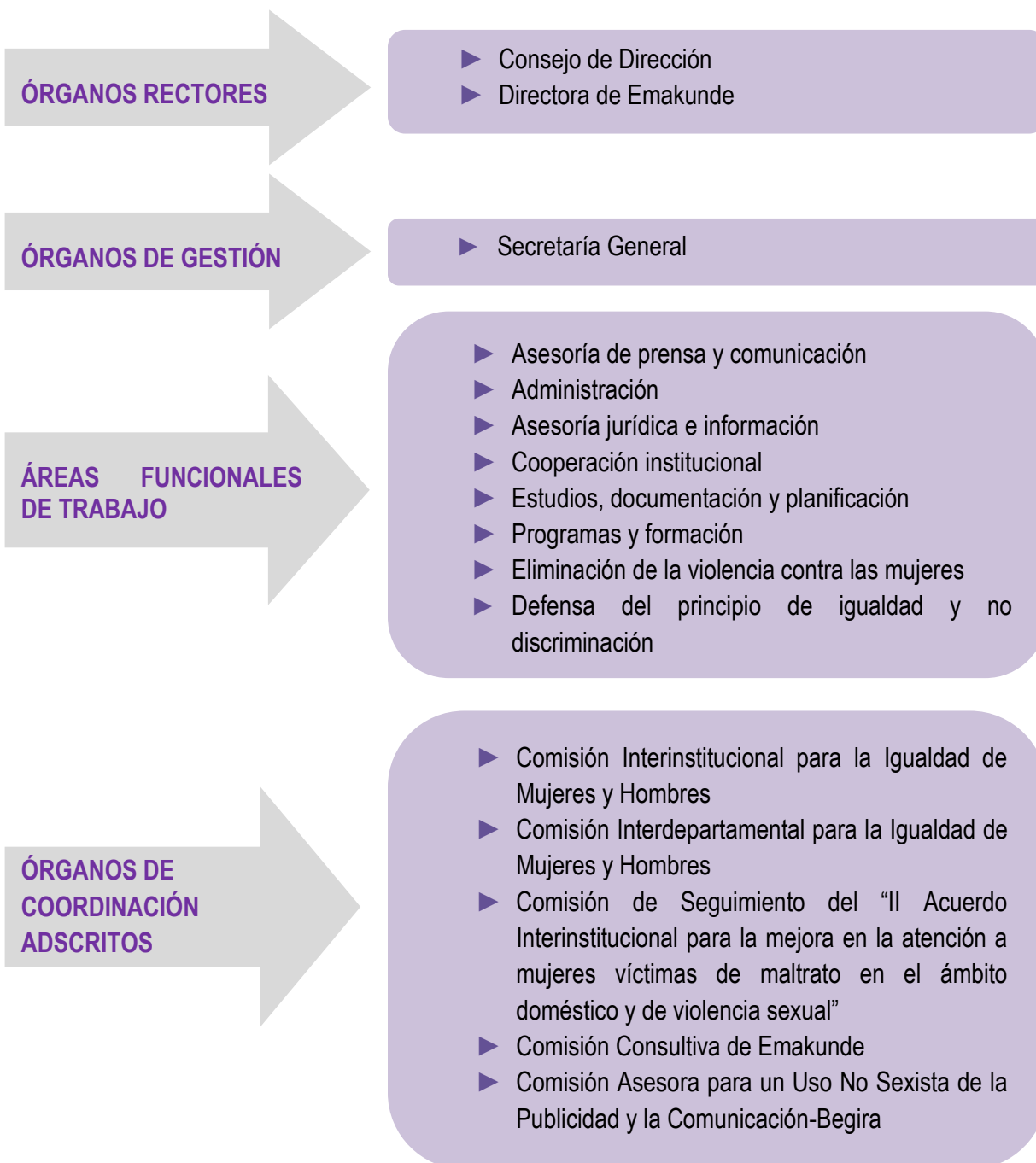
---

Para la elaboración de esta planificación se ha seguido un proceso de trabajo pautado, sumativo y en fases donde se ha participado de forma conjunta pero, sobre todo, agrupada por las áreas de trabajo funcional de Emakunde. Este proceso, que se presenta temporalmente en la siguiente tabla agrupado en trimestres, se inició en mayo de 2018.

FASE	DESCRIPCIÓN	RESULTADO	2018 (TRIMESTRAL)			
			T1	T2	T3	T4
<b>FASE 1: PREPARATORIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Constitución y primera reunión del grupo motor en Emakunde para el impulso y dinamización del proceso de trabajo para la elaboración del Plan. Se establece un calendario y un programa de trabajo.</li> <li>▶ Comunicación a todo el equipo de Emakunde del inicio del proceso de elaboración del Plan y de sus características.</li> <li>▶ Identificación del punto del que parte Emakunde para la elaboración del Plan, a partir del análisis de fuentes secundarias (informes, estudios, memorias, etc.).</li> </ul>	<p>Generación de las condiciones para elaborar el Plan.</p> <p>Realización del diagnóstico de situación.</p>				
<b>FASE 2: IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A partir de la información diagnóstica, el equipo de dirección de Emakunde identifica y consensua los objetivos estratégicos de legislatura para el periodo 2018-2021.</li> <li>▶ Las diferentes áreas de trabajo informan y contrastan con sus equipos los objetivos estratégicos en torno a los que se articulará la planificación 2018-2021, para concretarlos de forma definitiva.</li> </ul>	<p>Identificación y concreción de los objetivos estratégicos para el periodo 2018-2021.</p>				
<b>FASE 3: ELABORACIÓN DEL PLAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A partir de la información recopilada en las fases anteriores, el grupo motor elabora un primer borrador del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde, siguiendo el modelo unificado para todos los Departamentos del Gobierno Vasco.</li> <li>▶ El primer borrador se contrasta y mejora a partir de las aportaciones de la Dirección del organismo (contraste político) y de todas las áreas de trabajo (contraste técnico).</li> </ul>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde a partir del contraste político y técnico.</p>				
<b>FASE 4: COMUNICACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se presenta el Plan a todo el personal de Emakunde.</li> <li>▶ Se presenta el Plan en el Consejo de Dirección de Emakunde y en el Plenario de la Comisión Consultiva de Emakunde.</li> <li>▶ Se presentan los objetivos prioritarios de legislatura del Plan a la Comisión Interinstitucional e Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</li> <li>▶ Se difunde el Plan entre la ciudadanía a través de la web de Emakunde.</li> </ul>	<p>Socialización del Plan</p>				

## ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONAL DE EMAKUNDE

Emakunde, es un organismo autónomo adscrito a Lehendakaritza y creado en 1988 para promover “la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco”. Su estructura orgánica y funcional está regulada por el Decreto 214/2006, de 31 de octubre, que fue posteriormente modificado por el Decreto 6/2014, de 4 de febrero.

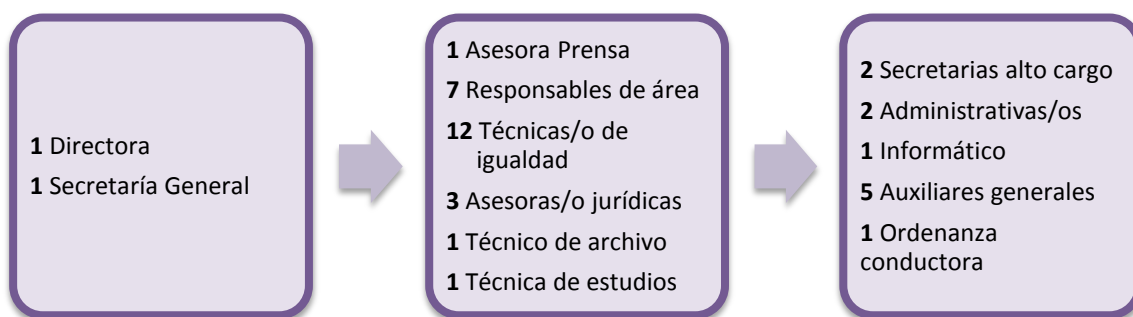


Los órganos de gobierno de Emakunde son la Directora de Emakunde y el Consejo de Dirección que está presidido por el Lehendakari. La Secretaria General de Emakunde, se encuentra al frente de la gestión desarrollada por las ocho áreas funcionales en que se distribuyen y organizan los diferentes programas de trabajo:

- ⇒ Asesoría de prensa y comunicación
- ⇒ Administración.
- ⇒ Asesoría jurídica e información.
- ⇒ Cooperación institucional.
- ⇒ Estudios, documentación y planificación.
- ⇒ Programas y formación.
- ⇒ Eliminación de la violencia contra las mujeres.
- ⇒ Defensa del principio de igualdad y no discriminación.

El equipo de Emakunde se compone por un total de 38 personas, 29 mujeres y 9 hombres entre los que existe un alto grado de conocimiento acreditado en materia de igualdad. En concreto, del conjunto del personal de Emakunde, 25 personas cuentan con una formación de más de 150 horas en materia de igualdad y 8 más cuentan con alguna formación básica.

El grupo conformado por el cuerpo técnico y, en particular, por el personal experto en materia de igualdad, es el más extenso.



Son cinco los órganos adscritos a Emakunde, tres de ellos tienen como objetivo liderar la coordinación de las políticas públicas para la igualdad y para la atención a las mujeres víctimas de violencia, el cuarto es un órgano para habilitar la participación de las asociaciones de mujeres y el quinto es un órgano de carácter asesor en materia de publicidad y comunicación.

## MISIÓN Y ÁMBITOS DE TRABAJO DE EMAKUNDE

La misión de Emakunde es diseñar, impulsar, asesorar, coordinar y evaluar las políticas de igualdad y sensibilizar a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, social, cultural y económica en la Comunidad Autónoma Vasca.

Para ello, Emakunde trabaja en dos grandes campos de actuación: por un lado, el trabajo con las administraciones públicas, consolidando las estructuras y los recursos a favor de la igualdad en las mismas e impulsando la puesta en práctica de las medidas para la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas, y, por otro, el trabajo con la sociedad en general, impulsando el empoderamiento de las mujeres, la sensibilización de la ciudadanía y de los agentes clave a favor de la igualdad y la prevención de la violencia contra las mujeres.



### 3. PROGRAMA DE GOBIERNO

El Programa de Gobierno para la XI Legislatura del Gobierno Vasco establece 4 pilares, 15 objetivos estratégicos, 10 ejes, 175 compromisos y 650 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra *situar a Euskadi entre los primeros países europeos en igualdad de género*. Según el Índice de Igualdad de la Unión Europea, en 2015 la CAE se sitúa en los 69,3 puntos en una escala de 1 a 100, por encima de la media europea, confirmando la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8 puntos) y 2012 (69,1).

A continuación se detallan, los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen a Emakunde y que se vinculan con los objetivos estratégicos de carácter prioritario para el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DE EMAKUNDE PARA LA XI LEGISLATURA	
145	Impulsar la igualdad de mujeres y hombres como pilar fundamental del desarrollo sostenible
	<p>Iniciativa 1: Promover un cambio de valores para conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.</p> <p>Iniciativa 2: Impulsar la promoción de la igualdad en el sistema educativo en colaboración con el Departamento de Educación.</p> <p>Iniciativa 3: Mejorar la Gobernanza para la igualdad reforzando los mecanismos de impulso y coordinación de las políticas de igualdad de género.</p> <p>Iniciativa 4: Elaborar e implementar el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021.</p>
146	Impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral
	<p>Iniciativa 1: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, organizaciones y agentes sociales mediante programas de igualdad hasta conseguir que Euskadi se sitúe entre los cuatro primeros países europeos en los índices de igualdad de género.</p> <p>Iniciativa 2: Impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial.</p> <p>Iniciativa 3: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
147	Erradicar la violencia contra las mujeres
	<p>Iniciativa 1: Actualizar el marco jurídico de intervención en materia de violencia contra las mujeres, que contempla la actual Ley de Igualdad evaluando la conveniencia, de elaborar un Proyecto de Ley para erradicar la Violencia contra las Mujeres.</p> <p>Iniciativa 2: Reforzar las actuaciones de sensibilización y prevención encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres, destinadas al conjunto de la sociedad, con especial incidencia en la población joven.</p> <p>Iniciativa 3: Incorporar medidas concretas para el resarcimiento económico y moral y el reconocimiento social de las víctimas.</p> <p>Iniciativa 4: Impulsar la eficiencia y la eficacia en materia de atención a las víctimas de violencia contra las mujeres a través de la coordinación interinstitucional.</p> <p>Iniciativa 5: Establecer planes de detección precoz para prevenir de manera anticipada la lacra social de la violencia contra las mujeres</p> <p>Iniciativa 6: Desarrollar programas específicos de inserción sociolaboral que permitan a las víctimas iniciar una vida libre de violencia.</p> <p>Iniciativa 7: Poner en marcha un Plan Integral para prevenir, proteger y reparar el daño a menores víctimas de violencia de género.</p>

Asimismo, se detallan otro tipo de compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XI Legislatura que si bien no son competencia directa de Emakunde, sin embargo, a través de este Plan se va a contribuir a su cumplimiento efectivo.

COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO QUE IMPACTAN EN EL PLAN DE IGUALDAD DE EMAKUNDE	
2	Aprobar el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020
Iniciativa 1: Aprobar el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020. Este Plan Estratégico de empleo contemplará medidas en favor del empleo juvenil, la plena incorporación de la mujer en la actividad económica y laboral, la inserción laboral a través de Planes Locales y comarcales de Empleo, la formación para el empleo, el emprendimiento, el apoyo a PYMES y a las personas autónomas, la consolidación del comercio local y programas “Renove” en la edificación especialmente intensivos en creación de empleo.	
10	Promover la salud y seguridad en el trabajo e igualdad
Iniciativa 3: Combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral	
55	Velar por la responsabilidad social en la contratación pública
Iniciativa 1: Incorporar en los procesos de contratación pública cláusulas de carácter social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública.	
58	Adecuar el empleo público vasco a los nuevos retos
Iniciativa 2: Desarrollar el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General del País Vasco y de sus Organismos Autónomos, de 6 de septiembre de 2016.	
67	Salvaguardar la equidad en la atención sanitaria incidiendo en la perspectiva de género y en los colectivos más frágiles
Iniciativa 5: Fomentar la perspectiva de género en todas las actuaciones de salud para evitar desigualdades.	
92	Lograr un mayor equilibrio, cohesión social, interculturalidad y convivencia en nuestros centros educativos
Iniciativa 2: Desarrollar el Plan Director para la Coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo 2017-2020.	
123	Apoyar el deporte en todos sus niveles y promocionar su práctica como elemento de salud, integración social e igualdad
Iniciativa 5: Promocionar de forma específica el deporte femenino	
124	Apoyo a la organización de eventos deportivos que resulten atractivos de la actividad turística y generen riqueza en el territorio
Iniciativa 1: Impulsar el deporte desde la defensa de sus valores tradicionales: igualdad, integración, tolerancia, solidaridad y no violencia.	

**COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO QUE IMPACTAN EN EL PLAN DE IGUALDAD DE EMAKUNDE**

139	Pacto por las familias y la infancia
<p>Iniciativa 4: Mejorar el sistema de ayudas económicas, incentivos fiscales y medidas efectivas en el campo de la corresponsabilidad y la conciliación, tanto en el mundo laboral, como en el ámbito de los cuidados y de la vivienda.</p> <p>Iniciativa 5: Aplicar políticas públicas efectivas en pro de la corresponsabilidad, a través de medidas de sensibilización y formación que permitan el reparto de las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres y estudiar otros sistemas de ayuda para la conciliación y el cuidado de menores.</p>	

Esta información es relevante para entender con qué compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno para la XI Legislatura tiene que alinearse el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde, por ser directamente de su competencia, así como con qué otros compromisos e iniciativas específicas de igualdad recogidas en el Programa de Gobierno tiene que colaborar, aunque no sean expresamente competencia suya.

## 4. VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

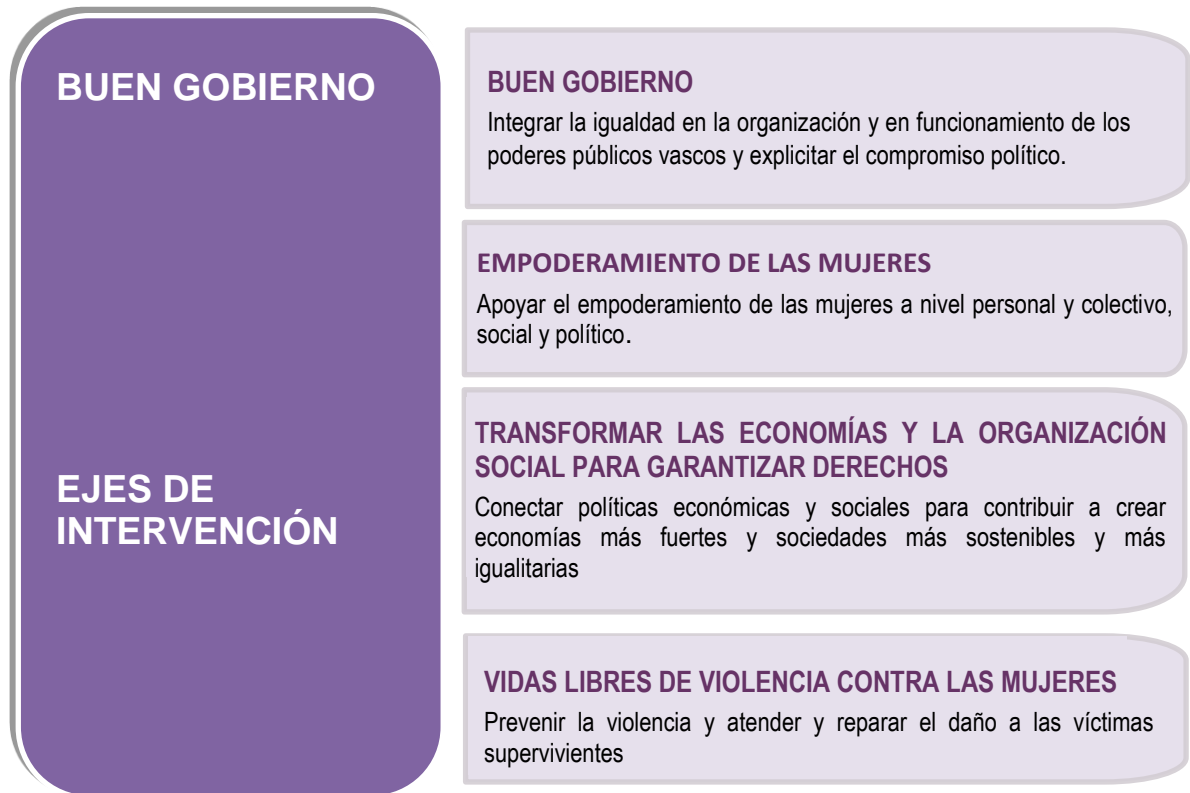
El [VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#) recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad para los años 2018-2021, por tanto, es un documento que se alinea con los compromisos del [Programa de Gobierno para la XI Legislatura](#). El VII Plan ha sido elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer de forma participada con el conjunto de instituciones públicas, agentes sociales y asociaciones de mujeres y feministas de la CAE, en cumplimiento del artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

El VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres tiene como **finalidad** orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya, como se menciona en la presentación, al cambio de valores. El cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

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



Para ello, establece, por un lado, 5 programas de **Buen Gobierno** que recogen y amplían los mandatos que la Ley 4/2005 señala y que son generales para toda la Administración Pública. Por otro lado, define 3 **Ejes de intervención** en materia de igualdad para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria, tal y como se presenta a continuación de forma gráfica.



A partir de esta estructura, a continuación se presentan los **programas y objetivos** del VII Plan en los que Emakunde tiene competencia y que son claves para dibujar el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde para el periodo 2018-2021.

El cuadro se ha completado en función de los organismos señalados por el VII plan como implicados en el desarrollo de cada uno de los objetivos:

Objetivo asignado, exclusiva o conjuntamente, a Lehendakaritza: Emakunde

Objetivo asignado a todas las instituciones

Objetivo prioritario para la XI legislatura

Programas y Medidas para el Buen Gobierno		
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO	<p><b>BG.1.</b> Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.</p> <p><b>BG.2.</b> Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.</p> <p><b>BG.3.</b> Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.</p> <p><b>BG.4.</b> Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.</p>	<p><b>BG1.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad.</p> <p><b>BG2.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad.</p> <p><b>BG2.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad.</p> <p><b>BG3.1</b> Incrementar el número de entidades locales que cuentan con plan para la igualdad.</p> <p><b>BG3.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad.</p> <p><b>BG3.4</b> Mejorar los procesos de planificación para la igualdad.</p> <p><b>BG3.5</b> Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas.</p> <p><b>BG3.6</b> Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas.</p> <p><b>BG4.1</b> Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad.</p> <p><b>BG4.3</b> Incrementar el número de entidades locales que cuentan con un organismo de igualdad especializado con personal técnico propio y capacitado en igualdad.</p> <p><b>BG4.4</b> Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad.</p> <p><b>BG4.5</b> Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.</p>
	<p><b>BG.5</b> Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.</p>	<p><b>BG5.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación.</p> <p><b>BG5.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico.</p> <p><b>BG5.3</b> Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género</p>
	<p><b>BG.6</b> Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.</p> <p><b>BG.7</b> Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.</p>	<p><b>BG6.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal.</p> <p><b>BG6.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información.</p> <p><b>BG6.3</b> Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional.</p> <p><b>BG7.1</b> Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad.</p> <p><b>BG7.2</b> Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.</p> <p><b>BG7.3</b> Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.</p>

PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	<p><b>BG.8</b> Incorporar la igualdad en la comunicación.</p>	<p><b>BG8.1</b> Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje.</p> <p><b>BG8.2</b> Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.</p> <p><b>BG8.3</b> Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad.</p> <p><b>BG8.4</b> Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.</p>
	<p><b>BG.9</b> Integrar el principio de igualdad en la normativa.</p>	<p><b>BG9.1</b> Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género.</p> <p><b>BG9.2</b> Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género</p> <p><b>BG9.3</b> Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.</p>
	<p><b>BG. 10</b> Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.</p>	<p><b>BG10.1</b> Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad.</p> <p><b>BG10.2</b> Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.</p>
	<p><b>BG. 11</b> Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.</p>	<p><b>BG11.1</b> Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación.</p> <p><b>BG11.2</b> Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad.</p>
	<p><b>BG.12</b> Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.</p>	<p><b>BG12.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional y que realizan seguimiento de su grado de cumplimiento.</p> <p><b>BG12.2</b> Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad.</p> <p><b>BG12.3</b> Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad</p>
PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	<p><b>BG.13</b> Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.</p>	<p><b>BG13.3</b> Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma.</p> <p><b>BG13.4</b> Incrementar los espacios de cooperación internacional.</p>
PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	<p><b>BG. 14</b> Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.</p>	<p><b>BG14.1</b> Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p><b>BG14.2</b> Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p><b>BG14.3</b> Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p>
	<p><b>BG. 15</b> Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.</p>	<p><b>BG15.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad.</p> <p><b>BG15.2</b> Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos.</p> <p><b>BG15.3</b> Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas.</p>

## EJE 1: Programas y Objetivos para el Empoderamiento de las Mujeres

<b>PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES</b>	<p><b>1.1</b> Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.</p>	<p><b>1.1.1</b> Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad.</p> <p><b>1.1.2</b> Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados.</p> <p><b>1.1.3</b> Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida.</p> <p><b>1.1.4</b> Extender el número de centros educativos que incorporan la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos.</p>
	<p><b>1.2</b> Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.</p>	<p><b>1.2.1</b> Incrementar el de mujeres que toman conciencia de cómo afectan las desigualdades y discriminaciones de género a sus vidas, promoviendo cambios en su autoestima y autonomía a través de procesos de capacitación.</p> <p><b>1.2.2</b> Aumentar el número de mujeres que valoran positivamente la incidencia de su autonomía económica en la toma de decisiones propias.</p> <p><b>1.2.3</b> Extender el número de mujeres que conocen sus derechos de ciudadanía y participan en su construcción.</p>
	<p><b>1.4.</b> Mejorar los recursos, de forma que las diversas situaciones, experiencias y necesidades de todas las mujeres incidan en su transformación, particularmente en aquellos recursos en los que se dan mayores desigualdades.</p>	<p><b>1.4.1</b> Reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que acceden y hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello.</p> <p><b>1.4.2</b> Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades, especialmente en el medio rural.</p>
<b>PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES</b>	<p><b>2.1.</b> Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos</p>	<p><b>2.1.1</b> Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad.</p> <p><b>2.1.2</b> Extender el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones.</p> <p><b>2.1.3</b> Aumentar el número de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales que promueven la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el mundo, especialmente los derechos de mujeres refugiadas y migradas.</p>
	<p><b>2.2.</b> Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios</p>	<p><b>2.2.3</b> Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas.</p> <p><b>2.2.4</b> Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación.</p>
	<p><b>2.3.</b> Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección</p>	<p><b>2.3.1</b> Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos.</p> <p><b>2.3.2</b> Aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de organizaciones del sector público y privado.</p> <p><b>2.3.3</b> Extender la presencia de mujeres en puestos y espacios de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, incluidas las culturales, deportivas y de ocio, organizaciones políticas, sindicales y empresariales.</p> <p><b>2.3.4</b> Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.</p>

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

<p align="center"><b>PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA</b></p>	<p><b>3.1.</b> Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.</p>	<p><b>3.1.1</b> Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social.  <b>3.1.2</b> Aumentar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social importante.  <b>3.1.3</b> Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida.  <b>3.1.4</b> Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social.  <b>3.1.5</b> Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen de niñas, niños, jóvenes y personas adultas desde su diversidad y sin estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la vida social.</p>
	<p><b>3.3.</b> Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad</p>	<p><b>3.3.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad  <b>3.3.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas y empresas que integran el principio de igualdad de mujeres y hombre en sus convenios colectivos y/o pactos de empresa o acuerdos del ámbito de la función pública  <b>3.3.3</b> Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género  <b>3.3.4</b> Incrementar el número de organizaciones y empresas que participan en espacios de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad</p>
<p align="center"><b>PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES</b></p>	<p><b>4.1.</b> Crear más y mejores empleos.</p>	<p><b>4.1.1</b> Incrementar la tasa de actividad y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad.  <b>4.1.2</b> Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo.  <b>4.1.3</b> Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan.  <b>4.1.4</b> Aumentar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos científicos, tecnológicos, económicos y financieros e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología  <b>4.1.5</b> Desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, creando empleo de calidad en este sector  <b>4.1.6</b> Mejorar las condiciones de trabajo y la cobertura social de los trabajos feminizados que se desempeñan en especiales condiciones de precariedad, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario.  <b>4.1.7</b> Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y a la formación, sin que se produzca un aumento en la carga global de trabajo  <b>4.1.8</b> Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta.  <b>4.1.10</b> Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo a través de procesos comunicados y transparentes.</p>
	<p><b>4.2.</b> Disminuir la feminización de la pobreza.</p>	<p><b>4.2.1</b> Reducir el porcentaje de mujeres en situación o riesgo de pobreza y/o exclusión social.  <b>4.2.2</b> Reducir el número de mujeres que trabajan en la economía sumergida.  <b>4.2.3</b> Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, culturales, de empleo, justicia, seguridad y vivienda) ofertados por las instituciones a las necesidades de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social o con necesidades específicas.  <b>4.2.4</b> Promover espacios de reflexión sobre diferentes propuestas dirigidas a garantizar la seguridad de los ingresos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.</p>

<b>PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS</b>	<p><b>5.1.</b> Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.</p>	<p><b>5.1.1</b> Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil.</p> <p><b>5.1.2</b> Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados.</p> <p><b>5.1.3</b> Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados.</p> <p><b>5.1.4</b> Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida</p>
	<p><b>5.2.</b> Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados.</p>	<p><b>5.2.1</b> Incorporar al análisis macroeconómico los trabajos de cuidados no remunerados.</p> <p><b>5.2.2</b> Incorporar al análisis de política fiscal los trabajos de cuidados no remunerados.</p>
	<p><b>5.3.</b> Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión</p>	<p><b>5.3.1</b> Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados.</p> <p><b>5.3.2</b> Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos.</p> <p><b>5.3.3</b> Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable.</p> <p><b>5.3.4</b> Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.</p> <p><b>5.3.5</b> Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles</p> <p><b>5.3.6</b> Incrementar la corresponsabilidad con los cuidados de las empresas del sector privado.</p> <p><b>5.3.7</b> Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas.</p> <p><b>5.3.9</b> Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía.</p>

EJE III: Programas y Objetivos para Vidas Libres de Violencia Contra las Mujeres

<b>PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN</b>	6.1. Reducir la violencia estructural y cultural.	<p><b>6.1.1</b> Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores.</p> <p><b>6.1.2</b> Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres, evitando la revictimización por exposición mediática.</p> <p><b>6.1.3</b> Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento que la origina y se presente a las mujeres como agentes activos en su lucha.</p> <p><b>6.1.4</b> Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participen en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.</p> <p><b>6.1.5</b> Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia.</p>
	6.2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.	<p><b>6.2.1</b> Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.</p> <p><b>6.2.2</b> Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.</p> <p><b>6.2.3</b> Investigar las formas de violencia contra las mujeres vinculadas con la “omisión de cuidados”, especialmente en el caso de mujeres mayores y mujeres con diversidad funcional, tanto en el ámbito familiar, como en el institucional.</p> <p><b>6.2.4</b> Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia.</p> <p><b>6.2.5</b> Garantizar que la formación de las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres sea permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad.</p> <p><b>6.2.6</b> Incrementar el número de profesionales con capacitación suficiente para incorporar a su intervención el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres y el concepto de reparación del daño.</p>
	6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	<p><b>6.3.1</b> Incrementar el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres que se realiza con la juventud.</p> <p><b>6.3.2</b> Impulsar la prevención de la mutilación genital femenina y otras manifestaciones de la violencia relacionadas con prácticas culturales, como los matrimonios forzosos, los abortos y las esterilizaciones forzadas y los delitos cometidos supuestamente en nombre del “honor”.</p> <p><b>6.3.3</b> Aumentar la prevención de la violencia sexual dirigida a mujeres con diversidad funcional.</p> <p><b>6.3.4</b> Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.</p>

PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	7.1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres..	<p><b>7.1.2</b> Aumentar la detección precoz de la violencia en todos los ámbitos de intervención, incidiendo en la violencia psicológica.</p> <p><b>7.1.3</b> Aumentar el número de mujeres supervivientes que reciben información adecuada, de forma que puedan tomar decisiones ajustadas a sus expectativas antes, durante y después del proceso de atención integral.</p> <p><b>7.1.4</b> Aumentar el número de mujeres víctimas de todo tipo de violencia que acceden de forma temprana a los servicios y recursos, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles.</p>
	7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.	<p><b>7.2.1</b> Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para el abordaje de la violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.</p> <p><b>7.2.2</b> Incrementar el número de mujeres y niñas víctimas de trata de seres humanos a los que se da respuesta desde los recursos y servicios específicos que existen en la CAE.</p> <p><b>7.2.3</b> Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p><b>7.2.4</b> Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo, desde un enfoque interseccional.</p> <p><b>7.2.5</b> Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atender las necesidades específicas de las hijas e hijos supervivientes de la violencia contra las mujeres, desde un enfoque interseccional.</p> <p><b>7.2.6</b> Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres.</p> <p><b>7.2.7</b> Incrementar la protección de las víctimas de violencia, incluyendo la autoprotección y el trabajo con la comunidad, en todas las fases del proceso de atención integral.</p> <p><b>7.2.8</b> Garantizar el acceso a vivienda a las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten, utilizando expresamente el principio de adaptabilidad.</p> <p><b>7.2.9</b> Incrementar los recursos de empleo que se ponen a disposición de las mujeres supervivientes que así lo necesiten, de forma que aumente su inserción laboral.</p> <p><b>7.2.10</b> Mejorar la respuesta del sistema de atención ante los casos de violencia sexual.</p>
	7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño	<p><b>7.3.1</b> Incrementar los recursos públicos de forma que se contribuya a la completa y total recuperación de las supervivientes y de sus hijas e hijos, afirmando y reconociendo su diversidad y la de los impactos de la violencia en cada una de ellas.</p> <p><b>7.3.2</b> Incrementar el número de acciones públicas en las que se exprese el rechazo a la violencia contra las mujeres, el respeto a las supervivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido, evitando la revictimización.</p> <p><b>7.3.3</b> Explorar fórmulas para garantizar la no repetición del daño, poniendo la atención en quien lo causa, de forma que se asegure a todas las mujeres una vida libre de violencia.</p> <p><b>7.3.4</b> Reconocer el derecho a la indemnización económica proporcionada, en la que se consideren todos los impactos de la violencia sobre las supervivientes.</p>
PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	8.1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones que abordan la violencia contra las mujeres en la CAE.	<p><b>8.1.1</b> Alinear la normativa existente en la CAE en materia de violencia contra las mujeres con los avances y nuevos retos que suponen el abordaje integral de esta realidad.</p> <p><b>8.1.2</b> Adecuación de los Acuerdos de coordinación interinstitucional vigentes a los cambios normativos, técnicos y sociales en materia de violencia contra las mujeres.</p> <p><b>8.1.3</b> Aumentar el número de habitantes que cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención para casos de violencia contra las mujeres, y que están adaptados a las distintas situaciones que presentan.</p>

## 5. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE EMAKUNDE

En este apartado se describe la planificación estratégica de Emakunde. Para ello se aportan, en un primer apartado, datos relevantes de diagnóstico y en un segundo apartado, se identifican los objetivos estratégicos de Emakunde para la XI Legislatura, tanto los prioritarios, como los generales, vinculándolos además a las programaciones que les son de referencia.

### 5.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

La relación de datos que se presentan a continuación tienen como objetivo ofrecer información útil que permita identificar el punto del que parte Emakunde para desplegar su intervención para el periodo 2018-2021, tomando en consideración tanto la situación de mujeres y hombres en la sociedad vasca como el desarrollo de las políticas públicas de igualdad y de los programas de trabajo de Emakunde.

Debido al carácter cuantitativo de la información que se presenta en esta apartado, las **fuentes** utilizadas han sido de tipo secundario, a partir de los estudios, memorias o informes públicos que se detallan a continuación:

- ▶ Informe Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi 2017 y 2016. Emakunde.
- ▶ Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAPV. Datos estadísticos 2017. Emakunde.
- ▶ Informe anual: Datos en relación con el alcance de la atención durante el 2016, a las mujeres víctimas de violencia en la CAPV. Emakunde.
- ▶ La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. 2018. Emakunde.
- ▶ Los procesos de empoderamiento de las mujeres adulta en el País Vasco. Emakunde. 2013.
- ▶ Evaluaciones de la ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE 2015.
- ▶ Plan de Igualdad de Emakunde para la X Legislatura.
- ▶ Memoria de Actuación de Emakunde 2017.
- ▶ Guía de Asociacionismo de Mujeres en la CAE. Emakunde. 2016.
- ▶ Estudio sobre la satisfacción de los grupos de interés respecto a Emakunde 2017.
- ▶ Valores en torno a la igualdad de mujeres y hombres. 2018. Gabinete de Prospección Sociológica.
- ▶ 10 años de la Ley para la Igualdad de mujeres y hombres. 2016 Gabinete de Prospección Sociológica.
- ▶ Imagen de Emakunde, 2016. Gabinete de Prospección Sociológica.
- ▶ Ikuskerak 10. Familia 2017. Gabinete de Prospección Sociológica.
- ▶ Ikuskerak 9. Cultura Democrática 2016. Gabinete de Prospección Sociológica.

- ▶ Violencia contra las Mujeres en Euskadi: Percepción y opiniones de la población. 2015. Gabinete de Prospección Sociológica.
- ▶ Cuenta satélite del trabajo doméstico 2013. EUSTAT.
- ▶ Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2016. EUSTAT.
- ▶ Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2016. Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

En cuanto a la **organización de la información** que se presenta en este diagnóstico, inicialmente se aportan datos relevantes sobre la actuación de Emakunde y la percepción social del trabajo que se realiza desde el organismo. Posteriormente, en diferentes apartados, se recoge otra información relativa a los diferentes ámbitos y ejes de intervención del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, cuyo análisis legitima los objetivos estratégicos que se recogen en este Plan. Toda la información se presenta de forma gráfica y esquemática, para hacer accesible su lectura.

### 5.1.1.EMAKUNDE: PLANIFICACIÓN INTERNA Y PERCEPCIÓN SOCIAL

#### ▶ PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE EMAKUNDE 2014-2017:

- ⇒ La planificación interna de Emakunde tiene un alto grado de sistematización, sobre todo en lo que respecta a la realización de las planificaciones anuales y a su correspondiente evaluación. Se trata de procesos muy operativizados y que implican a toda la organización.
- ⇒ El grado de concreción de las planificaciones anuales ha sido muy alto y estable, con más de 200 actuaciones por año, donde un 60% de las acciones han estado dirigidas a fomentar la integración de la perspectiva de género en el trabajo de las administraciones públicas y un 40% a promover un cambio favorable a la igualdad en la sociedad.
- ⇒ El grado de ejecución es muy alto, con más de un 85% de acciones ejecutadas al año. El porcentaje de acciones decaídas es muy pequeño y está muy por debajo del porcentaje de acciones nuevas o no planificadas.

PLAN EMAKUNDE	ACCIONES PLANIFICADAS	ACCIONES AAPP	ACCIONES SOCIEDAD	ACCIONES EJECUTADAS	ACCIONES EN DESARROLLO	ACCIONES DECAÍDAS	ACCIONES NUEVAS
2014	211	129 (61%)	82 (39%)	182 (86%)	23 (11%)	6 (3%)	28 (+13%)
2015	225	135 (60%)	90 (40%)	191 (85%)	26 (12%)	8 (3%)	25 (+11%)
2016	210	122 (58%)	88 (42%)	193 (92%)	16 (8%)	1 (1%)	24 (+11%)
2017	211	125 (59%)	86 (41%)	193 (91%)	19 (9%)	0 (0%)	18 (+9%)

#### ▶ CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN SOCIAL:

- ⇒ Un 57% de las personas encuestadas en la CAE conocen que Emakunde es el Instituto Vasco de la Mujer o identifican su trabajo en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.
- ⇒ Sobre la valoración del trabajo que actualmente realiza Emakunde, en una escala de 0 a 10, se le otorga un 7,5.
- ⇒ El 85% de la población encuestada considera que Emakunde es una institución necesaria para trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres y un 56% considera que debería contar con un mayor apoyo institucional y social.

### ► SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS:

- ⇒ Todos los grupos de interés de Emakunde (personal técnico de igualdad del Gobierno Vasco, Diputaciones y Entidades locales, empresas colaboradoras, asociaciones de mujeres y personal de Emakunde) muestran en general un nivel de satisfacción alto con relación al trabajo realizado por Emakunde. El nivel de satisfacción media general se sitúa en el 6,71.
- ⇒ Se valora muy positivamente a Emakunde como referente en materia de igualdad y por su asesoramiento y trabajo especializado en esta materia, junto con el trato dispensado por las personas de la organización.
- ⇒ En cuanto a los aspectos a mejorar se señalan cuestiones de tipo burocrático relacionadas con la tramitación de subvenciones y aplicaciones informáticas para la recogida de datos de evaluación. Se demanda asimismo una mayor cercanía y comunicación de Emakunde, sobre todo, a nivel local y social.

## 5.1.2. BUEN GOBIERNO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

---

### ► RECURSOS ESTRATÉGICOS PARA LA IGUALDAD:

- ⇒ **ORDENANZAS:** En el año 2016 hay 16 municipios en la CAE que cuentan con Ordenanza local de igualdad<sup>1</sup>.
- ⇒ **PRESUPUESTO:** El presupuesto ejecutado en igualdad asciende a 30,9 millones de euros, lo que supone en torno al 0,2 % del total de presupuestos generales ejecutados en 2016 por las instituciones informantes.
- ⇒ **PLANIFICACIÓN:** Los planes para la igualdad se encuentran desplegados en los departamentos del Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales y en un elevado número de municipios, sobre todo en los de mayor tamaño (un 83% de la población reside en un municipio con plan de igualdad).
- ⇒ **UNIDADES DE IGUALDAD:** Los órganos o unidades de igualdad son estructuras presentes en todos los departamentos del Gobierno Vasco, así como en las 3 diputaciones forales, en 39 administraciones locales y en 4 mancomunidades. De las 185 personas identificadas trabajando para impulsar la igualdad en 2016, el 83% son mujeres y el 57% trabajan a jornada completa.

### ► CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD:

- ⇒ **FORMACIÓN:** 6.311 personas (50,2% mujeres y 49,8% hombres) de las administraciones públicas se han formado en igualdad en el año 2016, lo que supone un 9,7% del total de personas que han recibido cualquier tipo de formación.

---

<sup>1</sup> Según información facilitada por EUDEL.

## ► ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO:

- ⇒ **ESTADÍSTICAS:** La introducción del enfoque de género en las estadísticas no es sistemática y no todos los datos se desagregan por sexo, tal y como se establece normativamente.
- ⇒ **PROCESOS SELECTIVOS:** De los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público realizados en el 2016, un 35% incluyen cláusulas de desempate en caso de infrarrepresentación de las mujeres, un 27% valoran méritos o formación en género y un 3% incluyen contenidos de igualdad en el temario.
- ⇒ **USO DEL LENGUAJE:** Un 67% de los documentos analizados de boletines oficiales publicados en el año 2015, hacen un uso no sexista del lenguaje.
- ⇒ **IMPACTO DE GÉNERO:** En el año 2016 se emitieron aproximadamente 300 informes de impacto de género, aunque sólo 44 de ellos generaron la incorporación de medidas de igualdad en la normativa. La regulación de los informes de impacto de género continúa extendiéndose desde el nivel autonómico y foral, al nivel local.
- ⇒ **PRESUPUESTOS Y GÉNERO:** La valoración de la incidencia del género en los presupuestos tiene aún un alcance limitado, circunscrito a los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y 9 entidades locales.
- ⇒ **PLANES SECTORIALES:** Un 62% de planes sectoriales y/o transversales aprobados por las instituciones en el año 2016 contó con objetivos y medidas de igualdad.
- ⇒ **CLAUSULAS DE IGUALDAD:** Un 72% de las contrataciones, un 59% de las subvenciones y un 28% de los convenios realizados por el conjunto de instituciones en el 2016 incluyeron cláusulas para la igualdad. La inclusión de cláusulas para la igualdad se viene regulando cada vez más por parte de las distintas instituciones, aunque se identifica la necesidad de darles seguimiento y analizar su impacto.

## ► COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN:

- ⇒ **INTERINSTITUCIONAL:** La coordinación Interinstitucional entre Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y Ayuntamientos se realiza a través de la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres.
- ⇒ **INTERDEPARTAMENTAL:** El Gobierno Vasco, las 3 diputaciones forales, así como 27 entidades locales cuentan con su respectiva estructura de coordinación interdepartamental.
- ⇒ **INTRADEPARTAMENTAL:** Todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad, así como las 3 diputaciones forales y 24 entidades locales.

## ► PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA:

- ⇒ **PRESENCIA EQUILIBRADA:** La presencia de las mujeres en los órganos administrativos es del 64% en tribunales de selección de empleo público, 58% en jurados para la concesión de premios y del 54% en órganos directivos colegiados en el año 2016.
- ⇒ **ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN:** Un 32% del total de órganos de participación cuenta con representantes de entidades de la sociedad civil que trabajan en materia de igualdad y existen 40 consejos u órganos de participación específicos de igualdad, en el año 2016.

## LÍNEAS Y PROGRAMAS DE TRABAJO

---

### ► INFORMES A PLANES DE IGUALDAD:

Los planes para la igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco, las Administraciones Forales y Locales han de ser informados por Emakunde en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas de intervención y directrices del Plan General.

Nº DE PLANES INFORMADOS	DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO VASCO	DIPUTACIONES FORALES	AYUNTAMIENTOS, MANCOMUNIDADES O CUADRILLAS,
2014	9		20
2015			12
2016		2	17
2017		1	5
TOTAL	9	3	54

### ► SUBVENCIONES A MUNICIPIOS, CUADRILLAS Y MANCOMUNIDADES:

Emakunde subvenciona la asistencia técnica para la realización de diagnósticos y/o elaboración de planes para la igualdad de mujeres y hombres por parte de municipios, cuadrillas y mancomunidades mediante una convocatoria específica que en 2017 ascendió a 360.000 euros y permitió la elaboración de 33 proyectos.

### ► PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD:

Emakunde colabora activamente con el IVAP en el seguimiento y desarrollo del Plan de Formación en Igualdad para la Administración General y sus Organismos Autónomos. Se han identificado conjuntamente nuevas necesidades formativas y nuevos cursos.

### ► INFORMES A EVALUACIONES DE IMPACTO DE GÉNERO:

Con relación al trabajo de verificación de la correcta realización de los informes de impacto de género por parte de los departamentos, así como de realización de propuestas de mejora a los mismos, en 2017 se han recibido y analizado por Emakunde 69 expedientes.

### ► PRESUPUESTOS Y GÉNERO:

Emakunde ha colaborado con el Departamento de Hacienda y Finanzas para la implantación del formulario sobre análisis de género de los programas presupuestarios a través del diseño e impartición de formación en colaboración con el IVAP y de la creación de un Grupo Técnico de Trabajo.

### ► COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL:

Órgano adscrito a Emakunde en el que están representados a partes iguales Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y Ayuntamientos. Cuenta con un Grupo Técnico Interinstitucional de apoyo y en los últimos años se han impulsado y coordinado cuatro Grupos Técnicos de Trabajo sobre cláusulas para la igualdad, evaluaciones de impacto en función del género, banco de buenas prácticas en igualdad y establecimiento de estándares de calidad en las políticas de igualdad.

► **COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL:**

Órgano adscrito a Emakunde en el que están representados cada uno de los departamentos del Gobierno Vasco. La Comisión cuenta con un Grupo Técnico Interinstitucional y en 2017 se pusieron en marcha 3 grupos técnicos de trabajo (GTT) para la mejora de la planificación y evaluación, para la identificación de prioridades de para la XI Legislatura y para incorporar el enfoque de género en los presupuestos del Gobierno Vasco, incluida la consolidación y mejora la asignación presupuestaria de las unidades administrativas de igualdad.

► **BERDINSAREA:**

Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia, creada en febrero de 2005 mediante convenio entre Emakunde y EUDEL. La red en el año 2018 está conformada por 62 municipios.

► **BERDINBIDEAN:**

Programa creado en el año 2010 y dirigido a los ayuntamientos de menor tamaño para el impulso de las políticas de igualdad locales. Este programa es impulsado y puesto en marcha en cada territorio por la correspondiente Diputación Foral, contando además con la colaboración de Emakunde y EUDEL.

► **COOPERACIÓN INTERNACIONAL:**

La colaboración con otras instituciones con objetivos afines a Emakunde de ámbito europeo e internacional ha aumentado en los últimos años de forma exponencial. En 2017 se realizaron 15 actuaciones en el ámbito internacional frente a las 7 del año anterior, con un aumento de las actuaciones con organismos multilaterales, en especial con agencias de las Naciones Unidas: ONU Mujeres, UNFPA y PNUD.

► **ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA:**

Emakunde participa en más de 15 órganos de coordinación técnica y participación social adscritos al Gobierno Vasco, además de facilitar la interlocución sociopolítica de las asociaciones de mujeres de la CAE a través de la Comisión Consultiva de Emakunde y participar y asesorar a las Comisiones de Mujeres Rurales y de Mujeres Gitanas de Euskadi.

### 5.1.3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

---

► **VIDAS SALUDABLES:**

- ⇒ La esperanza de vida de las mujeres de la CAE es de 86 años.
- ⇒ El 72% de las mujeres manifiesta tener alguna enfermedad o problema de salud crónico.
- ⇒ Hay 25.500 mujeres mayores de 65 años que se enfrentan a muchas dificultades o directamente no pueden realizar alguna de las actividades básicas de la vida diaria y 26.900 más que las realizan con alguna dificultad.
- ⇒ Un 40% de las mujeres practican deporte semanalmente.
- ⇒ El tiempo medio dedicado por las mujeres al ocio activo (práctica deportiva, paseos, excursiones, uso ordenadores e internet, etc.) es de 1:11 diarias y al ocio pasivo (lectura, TV, radio, espectáculos, juegos, aficiones artísticas, etc.) es de 2:52 diarias.

### ▶ AUTONOMÍA PERSONAL:

- ⇒ Un 88% de las mujeres considera que a la hora de tomar decisiones les afecta el pensar más en “los otros” (personas del entorno) que en ellas mismas.
- ⇒ Casi un 90% de las mujeres considera que tener un empleo y ser independiente económicamente facilita la autonomía individual.
- ⇒ Casi 8 de cada 10 mujeres percibe una situación generalizada de discriminación para las mujeres, sobre todo en lo que respecta al ámbito laboral.
- ⇒ La falta de tiempo es el factor principal que limita la autonomía en la gestión del tiempo propio de las mujeres adultas de la CAE.

### ▶ CIUDADANÍA ACTIVA:

- ⇒ Un 35% de mujeres han firmado una petición reivindicativa, un 25% han participado en una manifestación autorizada y un 20% de mujeres han participado en una huelga en el último año.
- ⇒ Una de las principales razones señaladas para no participar en asuntos públicos y la que mayor grado de desigualdad por sexo presenta, es la falta de tiempo por motivos laborales, de estudios o responsabilidades familiares, señalada por un 61% de las mujeres.
- ⇒ La Guía de Asociacionismo de Mujeres en la CAE, identifica un total de 207 asociaciones de mujeres: 30 en Araba, 117 en Bizkaia y 60 en Gipuzkoa.
- ⇒ Las mujeres muestran una mayor participación en las organizaciones de asistencia social, de cooperación al desarrollo o en las organizaciones religiosas, donde conforman el 73,3% del voluntariado.

### ▶ PARTICIPACIÓN EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y OTRAS ENTIDADES ECONÓMICAS Y SOCIALES:

- ⇒ En el ámbito institucional, y desde la aprobación de la Ley para la Igualdad de mujeres y hombres en el año 2005, existe una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Parlamento y en el Gobierno Vasco. En las Juntas Generales, en el año 2015 las mujeres lograron un 47% de los escaños. En el ámbito municipal, las mujeres ocupan el 41% de las concejalías pero sólo el 25% del total de las alcaldías.
- ⇒ En las instancias económicas y sociales, sin embargo, el avance es muy inferior y, salvo en el ámbito sindical donde las mujeres suponen un 40%, en el resto de órganos de dirección y administración de las organizaciones empresariales (10%), grandes empresas (34%) y entidades financieras (22%) las mujeres están lejos de alcanzar una representación equilibrada.

### ▶ PERCEPCIÓN SOCIAL EN TORNO A LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES:

- ⇒ Se reivindica una mayor presencia femenina en la política. El 71% de la población está a favor de que haya más mujeres en puestos de decisión política en Euskadi.
- ⇒ Un 66% de la población considera que a las mujeres que se dedican a la política se les trata peor en los medios de comunicación que a los hombres.
- ⇒ Un 63% de la población considera que a las mujeres que se dedican a la política se les asignan responsabilidades en áreas o ámbitos menos valorados o de menor prestigio que a los hombres.
- ⇒ En cuanto al ejercicio de responsabilidades políticas un 28% opina que los hombres son más ambiciosos que las mujeres y un 25% opina que las mujeres están menos interesadas que los hombres en posiciones de responsabilidad política.

## LÍNEAS Y PROGRAMAS DE TRABAJO

---

### ► COMISIÓN CONSULTIVA DE EMAKUNDE:

Es el órgano de participación de las asociaciones de mujeres de Euskadi. En la última legislatura, el funcionamiento de la Consultiva ha sido reforzado, a través de sesiones de formación y apoyo a la interlocución sociopolítica en el marco de las subcomisiones consultivas territoriales. Sólo en 2017, se han llevado a cabo más de treinta reuniones en los tres territorios, muchas de ellas para participar en la elaboración del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE y para aprobar el Plan de Comunicación de la Comisión Consultiva de Emakunde, una herramienta de trabajo para reforzar la incidencia de este espacio.

### ► JORNADAS SOBRE EMPODERAMIENTO:

Emakunde organiza anualmente una jornada para el encuentro entre las asociaciones de mujeres de la CAE y cuyo objetivo es el de reflexionar en torno a la participación sociopolítica de las mujeres.

		Nº asociaciones participantes	Nº mujeres participantes	Grado de satisfacción
2014	La ciudadanía de las mujeres: derechos, participación y políticas públicas	87	329	Muy alto
2015	La ciudadanía de las mujeres: derechos humanos de las mujeres y mecanismos internacionales	56	300	8
2016	El empoderamiento de las mujeres: claves para la igualdad	62	508	8,2
2017	Empoderamiento personal, vía para la interlocución sociopolítica y la igualdad real	61	244	9

### ► SUBVENCIONES A ASOCIACIONES Y FEDERACIONES DE MUJERES:

Emakunde ha seguido apoyando económicamente la actividad asociativa de mujeres a través de la convocatoria anual de subvenciones. En el año 2017 se han subvencionado un total de 187 proyectos presentados por 122 asociaciones, con una cantidad total concedida que asciende a 376.000 euros. Se han realizado cursos de formación y capacitación del tejido asociativo de mujeres en tramitación electrónica y tecnologías digitales.

### ► “VIRGINIA WOOLF BASQUESKOLA”:

En el marco de Berdinsarea se ha continuado con el programa “Virginia Woolf Basqueskola”, la primera escuela de formación para mujeres electas municipales de Euskadi, así como con los talleres para la acogida de las nuevas electas.

## 5.1.4. TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

---

### ► PERCEPCIÓN Y VALOR SOCIAL DE LA IGUALDAD:

- ⇒ Una gran mayoría de la ciudadanía opina que la promoción de la igualdad es importante tanto personalmente (99%), como para garantizar una sociedad justa y democrática (98%), y para las empresas y la economía (97%).
- ⇒ La ciudadanía afirma que la igualdad influye en la toma de sus decisiones personales en la elección del centro escolar de sus hijos e hijas (90%), del puesto de trabajo (82%), de los medios de comunicación (67%) y en las decisiones de consumo (54%).
- ⇒ Tanto hombres como mujeres comparten opinión en torno a los roles deseables en la familia: tanto los hombres como las mujeres deberían contribuir a los ingresos del hogar (84%) y al cuidado del hogar y la familia (99%), aunque se percibe que las tareas domésticas y de cuidado recaen mayoritariamente sobre las mujeres.
- ⇒ Socialmente se valora positivamente que una mujer denuncie comportamientos machistas (92%), que decida priorizar su carrera profesional en su proyecto de vida (86%), que decida no tener hijas o hijos (72%) y que se identifique a sí misma como feminista (74%).
- ⇒ Socialmente se valora positivamente que un hombre comparta equitativamente con su pareja las tareas domésticas (99%), se acoja al permiso de paternidad (96%), muestre su rechazo a bromas sexistas (78%) y se identifique a sí mismo como feminista (68%).

### ► EMPLEO:

- ⇒ La tasa de actividad de las mujeres se sitúa en el 52% a más de 10 puntos porcentuales de distancia respecto a la tasa de actividad de los hombres que alcanza un 62% en el 2016.
- ⇒ La tasa de ocupación de las mujeres se ha incrementado en los últimos 26 años, pasando del 27% al 45% en 2016, mientras que la tasa de ocupación de los hombres se ha reducido del 60% al 53%.
- ⇒ Casi el 89% del empleo de las mujeres de la CAE se concentra en el sector servicios, con una presencia mínima en la construcción o la industria, que están muy masculinizados.
- ⇒ Las mujeres conforman el 75% del total de la población ocupada a jornada parcial y el 40% de las personas ocupadas a jornada completa.
- ⇒ Las mujeres constituyen la mayor parte del segmento de personas asalariadas que carecen de contrato, son 10.281 las mujeres en esta situación en la CAE en 2015, lo que suponen el 85% del total.

### ► BRECHA SALARIAL Y DE PENSIONES:

- ⇒ La ganancia media anual en la CAE en 2015 fue de 31.089 euros para los hombres y de 23.537 euros para las mujeres. Por tanto, existe una brecha salarial del 24,3% (7.552€), brecha que ha aumentado 2,2 puntos desde 2009. La brecha salarial se registra en mayor medida en el sector servicios, en las ocupaciones de menor cualificación y en contrataciones indefinidas.
- ⇒ Las mujeres perciben, de media, 878,1 € de pensión, 693,10 € menos que los hombres. Esto significa que la brecha de género en las pensiones es de un 44,11%. Además, pese a que hay más mujeres que hombres con más de 65 años en la CAE, hay 94.425 hombres más que reciben una pensión de jubilación.

- ⇒ Algo más de 7 de cada 10 personas considera que a las mujeres se les paga menos que a los hombres por el mismo tipo de trabajo, Sin embargo, solo un 14% perciben la desigualdad en su propia empresa. La brecha salarial es inaceptable para un 98% de la población.

#### ► RENTA Y POBREZA:

- ⇒ La renta personal media de las mujeres de la CAE en 2015 se situó en 15.175 €, a 9.977€ de diferencia de la renta media personal de los hombres que ascendió a 25.152 €.
- ⇒ El 44,3% de las mujeres de la CAE cuenta con rentas inferiores a los 9.001 € y de éstas un 14,6% de las mujeres no tiene ningún tipo de renta.
- ⇒ En 2016, 35.951 mujeres de la CAE eran receptoras de la RGI, conformando las mujeres el 56,3% del total de quienes perciben esta prestación.
- ⇒ En 2016, los hogares encabezados por mujeres llegan a concentrar un 49,7% de todos los casos de pobreza real de la CAE, más de 15 puntos por encima del 33,9% de 2008.

#### ► TRABAJOS DE CUIDADOS:

- ⇒ El valor de la producción doméstica de la CAE ascendió a 21.342 millones de euros en 2013, lo que representaría un 32,4% del Producto Interior Bruto (PIB) y es realizado en un 67% por las mujeres.
- ⇒ Las mujeres que trabajan en el mercado laboral han dedicado 9,4 horas diarias de media al cuidado de menores, personas dependientes y a las tareas del hogar, casi 4 horas más que los hombres ocupados que han dedicado 5,6.
- ⇒ El 92% de las excedencias por cuidado de hijas e hijos y el 79% de las excedencias por cuidado de familiares, las han solicitado las mujeres, en el año 2016.
- ⇒ Un 70% de la población considera que tener hijas o hijos obstaculiza la carrera profesional de las mujeres, mientras que un 13% considera que obstaculiza la de los hombres.

## LÍNEAS Y PROGRAMAS DE TRABAJO

---

#### ► CAMPAÑAS SOCIALES:

Cada año Emakunde realiza al menos dos campañas que buscan la sensibilización de la sociedad a favor de un cambio de valores que promueva la igualdad de mujeres y hombres: el 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres, y el 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres.

#### ► PREMIO EMAKUNDE:

Premio para destacar y reconocer públicamente la actuación de aquellas personas u organizaciones que se hayan distinguido por su labor en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.

	Asociaciones y mujeres premiadas
2014	Fórum Feminista María de Maeztu
2015	Red de Mujeres del Medio Rural de Araba y la asociación de mujeres rurales Hitzez
2016	Marta Macho, doctora en matemáticas y responsable del blog "Mujeres con ciencia"
2017	Virginia Imaz

► **REVISTA EMAKUNDE:**

Revista digital que cuenta con más de 1.200 personas suscriptoras, cuyo fin es visibilizar a mujeres expertas en distintos ámbitos de nuestra sociedad, a las asociaciones de mujeres y el trabajo de Emakunde a favor de la igualdad, así como dar a conocer buenas prácticas en igualdad.

► **FORO PARA LA IGUALDAD:**

Espacio de encuentro que se viene desarrollando desde 2004 y que sirve de marco para que entidades públicas y privadas ubiquen algunas de sus iniciativas a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

	2014	2015	2016	2017
Nº de entidades participantes	108	124	116	124
Nº de actividades desarrolladas	140	174	189	182
Nº de personas participantes	5.107	5.184	26.100	10.569

► **PROGRAMA NAHIKO:**

El Programa Nahiko es un programa coeducativo para la igualdad, el respeto y la no violencia dirigido a educación primaria. En el curso 2016/2017 participaron un total de 36 centros y en el curso 2017/2018, 4.129 alumnos y alumnas han participado en el programa. Asimismo, se han llevado a cabo 3 jornadas de formación general y 13 seminarios en los que han participado un total de 157 profesoras y 41 profesores.

► **COMISIÓN BEGIRA:**

La comisión Begira impulsa desde 2013, a través del análisis y asesoramiento, que los contenidos mediáticos no maltraten, degraden o presenten como inferiores a las mujeres y que proyecten una imagen de mujeres y hombres acorde con la realidad social. 51 medios de comunicación y agencias de publicidad están adscritas al Código deontológico y de autorregulación para la publicidad y la comunicación no sexistas.

En 2017, se recibieron y tramitaron 93 quejas ciudadanas sobre publicidad y comunicación sexistas.

► **INICIATIVA GIZONDUZ:**

Programa dirigido a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres. En 2017 se puso en marcha la novena edición del programa formativo en el que han participado 500 hombres y 383 mujeres en los distintos cursos organizados. Además, son muchas las personas que siguen el programa a través de las redes sociales: más de 5.000 en Facebook y 1.700 en Twitter.

► **ENTIDADES COLABORADORAS PARA LA IGUALDAD:**

En 2017 hay en la CAE 89 empresas y entidades reconocidas como Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres al haber asumido el compromiso de avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en su organización. De entre ellas, 55 entidades participan en la Red de Entidades Colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres, Bai Sarea.

► **SUBVENCIONES A EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS:**

Mediante la convocatoria a empresas y entidades privadas se subvenciona la contratación de una consultora homologada para la realización de diagnósticos y planes para la igualdad. La convocatoria contó con 80.000 euros en 2017, con los que se subvencionó a 12 entidades.

### ► DEFENSORÍA:

Servicio de Emakunde para prestar asesoramiento y facilitar vías de queja o denuncia a la ciudadanía ante cualquier presunta situación de discriminación por razón de sexo en el ámbito privado. El servicio presta atención a más de 300 personas al año, mayoritariamente mujeres.

	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Nº de mujeres atendidas	295	342	289	333	<b>1.259</b>
Nº de hombres atendidos	16	23	47	32	<b>118</b>
Nº de quejas tramitadas	26	57	38	85	<b>206</b>
Nº de denuncias tramitadas	32	8	18	24	<b>82</b>
Nº de recomendaciones realizadas	20	47	20	41	<b>128</b>

### ► ESTUDIOS, INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN:

Emakunde dispone de una colección propia de estudios en materia de igualdad y género compuesta por más de 100 informes y guías, que continúa ampliándose cada año. Asimismo, y para apoyar la formación y la investigación en materia de igualdad, se convocan anualmente 1 certamen de publicaciones y 3 becas de investigación por un importe global de 69.999 euros.

El Centro de Documentación de Emakunde dispone de un fondo que alcanza casi las 25.000 referencias documentales y atiende más de 200 solicitudes de información al año.

## 5.1.5. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

---

### ► VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

- ⇒ Desde el año 2002 y hasta finales de 2017, un total de 42 mujeres han sido asesinadas por violencia contra las mujeres en la CAE.
- ⇒ A lo largo de 2017 en la CAE un total 4.020 mujeres enfrentaron violencia en una o más ocasiones, según datos registrados por la Ertzaintza: 2.905 mujeres fueron agredidas por su pareja o expareja, otras 804 mujeres fueron víctima de violencia por parte de algún otro hombre de su familia y 311 mujeres más sufrieron violencia sexual fuera del ámbito familiar.
- ⇒ En 2017 se registraron un 6,52% más de victimizaciones o de casos de violencia con respecto al año anterior. Entre las formas de violencia contra las mujeres, la violencia sexual fuera del ámbito familiar es la que experimenta el mayor crecimiento.
- ⇒ La violencia afecta a mujeres de todas las edades, incluidas las más jóvenes. Un 37% de las mujeres que la han sufrido durante el 2017 tenía 30 años o menos y casi el 10% de las víctimas eran niñas menores de edad.
- ⇒ Las mujeres nacidas en el Estado son mayoría entre las víctimas y supervivientes de este tipo de violencia, suponiendo un 65% frente al 35% de las mujeres víctimas de origen extranjero.

### ► AGRESORES:

- ⇒ A partir de la información recogida por la Ertzantza, se puede afirmar que la mitad de los agresores, cinco de cada diez, tiene una edad comprendida entre los 31 y 50 años, si bien es importante destacar que tres de cada diez no supera los 30 años.
- ⇒ Los agresores más jóvenes tienen una especial presencia en los casos de violencia intrafamiliar y violencia sexual fuera del ámbito familiar.
- ⇒ Los delitos más frecuentes contra las mujeres en 2017 fueron los tipificados como “tortura o delitos contra la integridad”, relativos a malos tratos habituales en el ámbito familiar (el 46%), seguidas de las “lesiones” (20%), categoría que incluye malos tratos en el ámbito familiar y lesiones.
- ⇒ Muchos agresores no respetan las medidas dictadas por los juzgados para proteger a las mujeres, y en 2017 se registraron un total de 761 victimizaciones por delitos de quebrantamiento de medidas de seguridad, de órdenes de alejamiento, etc.

### ► PERCEPCIÓN SOCIAL DE LA VIOLENCIA:

- ⇒ En opinión de un 77% de la ciudadanía, mientras persista la situación de desigualdad entre hombres y mujeres, continuará habiendo violencia contra las mujeres.
- ⇒ Un 90% de la población cree que es inaceptable y siempre debe ser castigada por ley la violencia ejercida por un hombre hacia su pareja o expareja. Euskadi se sitúa por encima de la media de la Unión Europea en la no aceptación de la violencia contra las mujeres.
- ⇒ El acuerdo con algunos estereotipos extendidos sobre la violencia contra las mujeres es amplio, por ejemplo:
  - Que el abuso del alcohol y las drogas están detrás de la mayoría de los actos de violencia machista contra las mujeres (62%)
  - Que la mayoría de las agresiones se dan en momentos de altos niveles de estrés o pérdidas de control momentáneas (61%)
  - Que hay mucha falsa denuncia en los casos de violencia contra las mujeres (39%)
  - Que una persona violenta en el hogar también lo será en el trabajo o con las amistades (38%)
  - Que la mayoría de las mujeres víctimas de la violencia son inmigrantes (27%).

### ► SERVICIOS DE ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA:

La prestación de servicios y recursos de atención a mujeres víctimas de la violencia es responsabilidad de todas las instituciones públicas en función de sus respectivos ámbitos competenciales, que como se observa en el siguiente cuadro, realizado a partir del informe de seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional, implica a una gran diversidad de recursos, que requieren de una adecuada coordinación para garantizar una respuesta integral adecuada.

ENTIDAD	RECURSO	TOTAL MUJERES ATENDIDAS 2016
GOBIERNO VASCO	Renta de Garantía de Ingresos	574
	Baremación adicional en las promociones de Vivienda de Protección Oficial en régimen de alquiler	615
	Asignación directa de viviendas en régimen de alquiler en casos graves y excepcionales	18
	Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI)	1.339
	Prestación económica de pago único a mujeres víctimas de violencia de género	143
	Infracciones penales (Ertzaintza)	3.774
	Atención primaria (salud)	435
	Urgencias hospitalarias	418
	Servicio de atención a la víctima (SAV)	1.833
	Centro coordinador violencia contra la mujer (CCVCM)	2.673
DIPUTACIONES FORALES	Servicios de acogida inmediata para mujeres víctimas de maltrato doméstico	87
	Centros residenciales para mujeres víctimas de maltrato doméstico	125
	Servicio de asesoramiento jurídico de las situaciones de maltrato doméstico y agresiones sexuales a mujeres	427
	Servicio de atención psicológica de las situaciones de maltrato doméstico y agresiones sexuales a mujeres	2.839
	Otros programas especializados	232
AYUNTAMIENTOS	Servicio de información, valoración, diagnóstico especializado (SSB)	1.582
	Servicio de alojamiento- Piso de acogida	-
	Servicio de asesoramiento jurídico de las situaciones de maltrato doméstico y agresiones sexuales a mujeres	293
	Servicio de atención psicológica de las situaciones de maltrato doméstico y agresiones sexuales a mujeres	204

Fuente: Informe anual. Datos en relación con el alcance de la atención durante el 2016, a las mujeres víctimas de violencia en la CAPV. Emakunde.

## LÍNEAS Y PROGRAMAS DE TRABAJO

### ► PROGRAMA BELDUR BARIK:

Programa de prevención de la violencia contra las mujeres entre jóvenes, para la construcción de las actitudes y comportamientos individuales y colectivos que permitan superar la actual situación de violencia sexista.

En la última edición de Beldur Barik, correspondiente al ejercicio 2017, la participación en el programa incrementó y contó con un total de 129 municipios participantes, 390 trabajos presentados al concurso que implican a 2.664 jóvenes (60% chicas) y que fueron votados por 8.974 personas que registraron su voto. Además, 350 jóvenes participaron en la entrega de premios y 128 en los talleres de la Topaketa.

El programa despierta gran interés en la juventud, según lo indican las 394.327 visitas a la web del mismo, así como el seguimiento del programa en las redes sociales que moviliza a 3.831 personas a través de Facebook, 2.000 en Twitter, 627 en Instagram y 159 en Spotify.

#### ► **CURSOS DE FORMACIÓN ON-LINE A PROFESIONALES-JABETUZ:**

Programa formativo on-line dirigido a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres. Desde su puesta en marcha en 2015 y hasta 2017, se han impartido 6 ediciones del curso básico y dos ediciones del curso avanzado, con una participación total de 800 profesionales.

#### ► **SUBVENCIONES PARA IMPULSAR LA SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y APOYO EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:**

Emakunde apoya, a través de una línea subvencional específica, las actividades de aquellas entidades que pongan en marcha acciones de sensibilización y/o de prevención de comportamientos violentos contra las mujeres, así como estrategias que conduzcan a generar actitudes igualitarias como base para la prevención de esta violencia. Se trata de una convocatoria anual con una dotación económica que ascienda a 240.000 euros, con los que anualmente se subvencionan una media 38-40 proyectos.

#### ► **PROGRAMA MUNDIAL SOBRE SERVICIOS ESENCIALES PARA LAS MUJERES Y NIÑAS SOMETIDAS A VIOLENCIA:**

Iniciativa de colaboración entre ONU Mujeres, el UNFPA, la OMS, el PNUD y la ONUDD, que tiene por objetivo proporcionar un mayor acceso a un conjunto coordinado de servicios esenciales y multisectoriales de calidad para todas las mujeres y niñas que han experimentado violencia de género.

Emakunde ha liderado e impulsado un proceso colectivo de reflexión y aprendizaje orientado al cambio y la mejora continua de la respuesta a la violencia, en el que han participado distintos agentes de la CAE involucrados en la intervención con las mujeres y niñas que sufren violencia.

#### ► **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE MALTRATO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL:**

El Acuerdo, firmado en 2009, tiene como fin la coordinación entre las instituciones implicadas en la atención a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales, de modo que se les garantice una protección integral sanitaria, policial, judicial y social.

La Comisión cuenta con un Grupo Técnico de apoyo permanente, GTI, y con otros grupos de trabajo, de carácter temporal, como el GSI-Grupo de Sistema de Información y el GTRA-Grupo de recursos de acogida.

Entre los diversos temas trabajados en los últimos años por esta Comisión, destacan la protección de los derechos de los hijos e hijas de las víctimas de la violencia contra las mujeres, la intervención con mujeres víctimas de violencia con diversidad funcional, incluida la enfermedad mental, la discapacidad intelectual, la discapacidad sensorial y la discapacidad física y orgánica.

#### ► **MESA DE TRATA DE MUJERES Y NIÑAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL:**

En 2016 se puso en marcha la Mesa de trata de seres humanos de Mujeres y Niñas, de la que forman parte además de Emakunde, el Departamento de Seguridad, la Dirección de Política Familiar y Diversidad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, la Dirección de Justicia del Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco, la Fiscalía Superior del Tribunal Superior de Justicia, los Servicios de Menores de las tres Diputaciones Forales, representantes de la Delegación del Gobierno en el País Vasco, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y once ONGs.

## 5.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

---

Son **veintisiete los objetivos estratégicos** que integran el Plan y que concretan la actuación de Emakunde en los próximos años. En su conjunto dibujan la estrategia de intervención que se va a desplegar desde este organismo y se estructuran en dos niveles diferentes:

- ▶ Un primer nivel, donde se identifican los **cuatro objetivos que son prioritarios** para Emakunde, porque se vinculan con los compromisos recogidos en el Programa de Gobierno para la XI Legislatura cuyo impulso le compete a Emakunde y que se corresponden con cada una de las áreas de intervención del VII plan para la igualdad.

El liderazgo de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, entre cuyas actuaciones se encuentra la elaboración y el seguimiento del VII Plan, la mayor interlocución sociopolítica de las mujeres, como vía para su empoderamiento, la eliminación de las diferentes formas de discriminación contra las mujeres, especialmente en el ámbito salarial, y la consolidación de la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres, generando los mecanismos más adecuados para ello, son los cuatro objetivos, señalados en verde, a los que con carácter prioritario se hará frente desde Emakunde, a través de diferentes actuaciones.

Por su carácter central y preferente, estos objetivos concentrarán una parte importante del trabajo y de los recursos de Emakunde y su desarrollo será, además, objeto de seguimiento específico por parte de la Comisión Interdepartamental.

- ▶ Un segundo nivel, integrado por **veintitres objetivos generales**, que orientan la actuación de Emakunde para dar cumplimiento a las directrices establecidas en el VII Plan. Aunque estos objetivos tienen una vinculación más estrecha con el VII Plan, comparten con los objetivos prioritarios el hecho de que buscan generar las condiciones para cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación y discriminación de las mujeres a través de un modelo de gobernabilidad basado en el Buen Gobierno, del empoderamiento de las mujeres, de la transformación de las economías y de la organización social para garantizar derechos y de la eliminación de la violencia contra las mujeres.

INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD																									
OBJETIVOS ESTRATEGICOS	Cronograma				CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO				CORRESPONDENCIA CON EL VII PLAN																
	2018	2019	2020	2021	PILAR 1	PILAR 2	PILAR 3	PILAR 4	BUEN GOBIERNO					EJE 1		EJE 2			EJE 3						
									P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8				
OBJETIVOS PRIORITARIOS	1. Liderar, promover y analizar el impacto de las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres de la CAE	●	●	●	●	●	●			●															
	2. Impulsar la plena ciudadanía de las mujeres a través de su empoderamiento y de la participación e interlocución de la sociedad civil en las políticas públicas	●	●	●	●	●	●							●		●									
	3. Contribuir a eliminar las diferentes formas de discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el ámbito salarial.	●	●	●	●		●						●					●	●	●					
	4. Reforzar y consolidar la intervención institucional ante la violencia contra las mujeres	●	●	●	●		●			●				●								●	●	●	
OBJETIVOS GENERALES	5. Impulsar el incremento de los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad	●	●	●	●		●			●															
	6. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad en las instituciones de la CAE	●	●	●	●		●			●															
	7. Promover la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre la gestión realizada desde el Gobierno Vasco en materia de igualdad	●	●	●	●	●	●	●		●															
	8. Reforzar y apoyar a las estructuras para la igualdad	●	●	●	●		●			●															
	9. Apoyar procesos de capacitación en igualdad de todo el personal de la Administración	●	●	●	●		●				●														
	10. Seguir avanzando en la consolidación de la estrategia para la incorporación del enfoque de género en los procedimientos de trabajo de la Administración	●	●	●	●	●	●					●													
	11. Liderar espacios institucionales de coordinación para la igualdad	●	●	●	●		●						●												
	12. Apoyar e incrementar la cooperación estatal e internacional	●	●	●	●		●						●												
	13. Promover la incorporación del enfoque de género en espacios de participación e incidencia	●	●	●	●	●	●	●						●		●	●								
	14. Visibilizar las aportaciones de las mujeres y del feminismo y apoyar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida	●	●	●	●		●									●		●							
	15. Promover la igualdad "en" y "desde" los movimientos sociales y ciudadanos	●	●	●	●		●										●								
	16. Fomentar el reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social a través de la sensibilización	●	●	●	●		●			●						●	●	●							

## INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	Cronograma				CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO				CORRESPONDENCIA CON EL VII PLAN													
	2018	2019	2020	2021	PILAR 1	PILAR 2	PILAR 3	PILAR 4	BUEN GOBIERNO					EJE 1			EJE 2		EJE 3			
									P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	
17. Impulsar e incrementar el conocimiento experto en materia de igualdad de mujeres y hombres	●	●	●	●		●			●						●	●	●	●	●			
18. Apoyar la defensa de los derechos de la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo	●	●	●	●		●									●	●	●					
19. Promover la igualdad de mujeres y hombres desde los medios de comunicación social	●	●	●	●		●									●	●	●					
20. Contribuir a la igualdad de mujeres y hombres a través de la coeducación	●	●	●	●		●									●	●	●					
21. Seguir avanzando en la alineación de la cultura organizativa y empresarial con la igualdad	●	●	●	●		●												●	●			
22. Promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en el avance hacia la igualdad de mujeres y hombres y en su corresponsabilidad con la provisión de los cuidados	●	●	●	●		●												●	●			
23. Impulsar un mayor reconocimiento, visibilidad y valorización social de los cuidados			●	●		●									●	●	●	●	●			
24. Contribuir a reducir la violencia estructural y cultural a través de la sensibilización y prevención	●	●	●	●		●									●	●	●			●		
25. Promover la información, investigación y formación en violencia contra las mujeres	●	●	●	●		●									●	●	●			●	●	
26. Avanzar en la detección y atención de la violencia contra las mujeres, promoviendo la reparación del daño	●	●	●	●		●									●	●	●				●	
27. Liderar y apoyar la coordinación interinstitucional en materia de violencia contra las mujeres	●	●	●	●		●						●										●

## 6. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

La definición del modelo de gestión posibilita el cumplimiento efectivo del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde, ya que identifica y describe los elementos necesarios para que su implementación se realice de forma coordinada, participada y transparente. Estos elementos, imprescindibles para que la planificación prevista se pueda desplegar y comunicar de forma adecuada, son los siguientes:

- ▶ La orientación de la planificación a partir de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, del Programa de Gobierno para la XI Legislatura y del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- ▶ El sistema de planificación, seguimiento, comunicación y presupuestación de las actuaciones previstas en el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde.
- ▶ Las estructuras que van a posibilitar la coordinación, gestión, participación y comunicación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde.

Puesto que el primero de los elementos, la orientación de la planificación en torno a normas, programas y planes estratégicos para el Gobierno Vasco ya se ha descrito a lo largo de este documento, a continuación se describen los otros dos elementos que dan contenido al sistema de gestión de este Plan.

### 6.1. SISTEMA DE PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO, COMUNICACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN

#### ▶ PLANIFICACIÓN

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde se va a desarrollar a través de dos planificaciones, una para el periodo 2018-2019, y otra para el periodo 2020-2021. Cada una de estas **planificaciones bienales** concretará, según un modelo unificado trabajado y consensuado para el conjunto de Departamentos y organismos del Gobierno Vasco, los objetivos estratégicos, tanto los prioritarios, como los de carácter general, a través de la siguiente información:

- Actuaciones que se prevé poner en marcha para cada objetivo estratégico
- Temporalización de cada una de las actuaciones (cuatrimestral)
- Grado de cumplimiento de cada actuación (actuación no iniciada, en desarrollo o ejecutada)
- Presupuesto asignado, estimado y ejecutado
- Correspondencia de cada actuación con el Programa de Gobierno para la XI Legislatura y con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La información relativa al grado de cumplimiento de las actuaciones y ejecución del presupuesto se cumplimentará a final de cada año y servirá para hacer el seguimiento anual.

Con el fin de informar sobre la planificación a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres, de forma ágil y sencilla, se plasmará en un breve informe información relativa al número de actuaciones planificadas, el presupuesto asignado, las áreas de trabajo implicadas y las actuaciones de seguimiento y comunicación previstas.

## ► SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde se completará mediante la realización de diversas actuaciones de seguimiento y evaluación complementarias que son relevantes para:

- Por un lado, revisar las actuaciones programadas, en función de su contribución efectiva a los objetivos estratégicos del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde, e identificar áreas de mejora.
- Por otro lado, reflexionar a partir de la información recogida sobre el impacto de las políticas de igualdad desplegadas desde Emakunde. Esta información será clave para apoyar la toma de decisiones políticas y técnicas relacionadas con el Plan.
- Finalmente, visibilizar el trabajo realizado por Emakunde en el marco de su Plan y garantizar la transparencia y comunicación de su intervención a los diferentes agentes y estructuras vinculadas al mismo.

⇒ **Seguimiento anual del grado de cumplimiento del plan:** El modelo unificado de planificación bienal trabajado y consensado para el conjunto de Departamentos y organismos del Gobierno Vasco, prevé la realización de un seguimiento anual mínimo, común y operativo sobre el grado de cumplimiento de las actuaciones y la ejecución del presupuesto que se cumplimentará al final de cada año.

Con el fin de informar sobre la ejecución anual del plan a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres, de forma ágil y sencilla, los resultados se plasmarán en un breve informe en el que de forma sintética se ofrecerá información relacionada con el número de actuaciones realizadas, el presupuesto ejecutado, la identificación de buenas prácticas, la valoración general y las propuestas de mejora para la siguiente planificación.

⇒ **Seguimiento intermedio y final de las prioridades de legislatura:** En un momento intermedio y final de la legislatura Emakunde, junto al resto de Departamentos y organismos del Gobierno Vasco, deberá informar a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres sobre el grado de cumplimiento de las actuaciones relativas a los objetivos prioritarios de legislatura, mediante la cumplimentación de un modelo unificado.

Los informes de seguimiento anual correspondientes a los años 2018 y 2019, así como el informe de seguimiento intermedio de las prioridades de legislatura, servirán como punto de partida para la elaboración de la planificación 2020-2021.

⇒ **Memoria de grado de cumplimiento del VII plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE:** Emakunde, como el resto de poderes públicos, ha de informar anualmente sobre las actuaciones realizadas en cumplimiento del VII plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Para ello, el personal de Emakunde aporta información a través de una aplicación informática que posibilita una recogida de información coordinada y homogénea por parte de todas instituciones que participan en la evaluación:

A partir de la información recopilada por este sistema de seguimiento, Emakunde elabora anualmente una **Memoria conjunta de seguimiento** de la actuación de los poderes públicos de la CAE, que da cuenta de los avances y retos de las políticas públicas de igualdad en la CAE.

Los resultados del sistema de seguimiento se pueden visualizar asimismo geolocalizados en el **Mapa de la igualdad**.

Las actuaciones innovadoras pueden registrarse en el **Banco de Buenas Prácticas**.

⇒ **Seguimiento del sistema de indicadores estratégicos del VII plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE:** La evaluación del VII Plan contempla la realización de una evaluación del impacto de las políticas de igualdad a medio-largo plazo, a través de un **sistema de indicadores de síntesis estratégico**, definido a partir principalmente del Índice de Igualdad de Género. El seguimiento y, sobre todo, el avance en cada uno de estos indicadores requiere el compromiso conjunto de todas las instituciones públicas implicadas y un trabajo coordinado con Emakunde para avanzar en igualdad en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Euskadi, de modo que se sitúe entre los primeros países europeos en igualdad de género.

## ► COMUNICACIÓN

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde en la fase de diseño, gestión, implantación y evaluación es lograr la implicación y participación de diferentes grupos de interés vinculados a su desarrollo a través de los mecanismos de coordinación internos y externos de los que dispone el organismo.

Para facilitar esta implicación y participación se prevé la realización de una serie de **acciones para la comunicación** del Plan, que posibilite la socialización de los compromisos del instituto para la XI Legislatura y que dé transparencia al trabajo realizado. De acuerdo con el modelo unificado trabajado y consensuado para el conjunto de Departamentos y organismos del Gobierno Vasco, se contemplan acciones para la comunicación interna –en Emakunde- y la externa –desde Emakunde- y tendrá dos momentos clave en su ejecución: la comunicación en la fase de aprobación del Plan y la comunicación en la fase de implementación del Plan.

COMUNICACIÓN DEL PLAN	
<b>Objetivo genérico:</b> Informar de los compromisos y facilitar la transparencia	
APROBACIÓN DEL PLAN	
INTERNAMENTE	
<b>Objetivo específico:</b> Informar al conjunto de la plantilla de Emakunde sobre los objetivos, las responsabilidades y el calendario de trabajo para compartir el compromiso con el Plan.	
Acciones	Responsable
► Informar sobre la finalización del proceso de elaboración del Plan a toda la plantilla de Emakunde y remitir una copia del documento definitivo.	► Dirección de Emakunde
► Hacer una presentación del Plan al conjunto de la plantilla de Emakunde.	► Dirección de Emakunde
EXTERNAMENTE	
<b>Objetivo específico:</b> Informar a la ciudadanía y a los órganos de gobierno, de coordinación política y técnica y de participación social sobre las actuaciones que Emakunde prevé desarrollar en materia de igualdad durante los años 2018 a 2021, garantizando el derecho a la información y a la transparencia.	
Acciones	Responsable
► Publicar el Plan en la web del Emakunde.	► Área de Comunicación
► Informar sobre los principales objetivos y actuaciones del Plan al: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Consejo de Dirección de Emakunde</li> <li>– Plenario de la Comisión Consultiva de Emakunde</li> </ul>	► Dirección de Emakunde
► Hacer una breve presentación de los objetivos prioritarios de legislatura del Plan a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres.	► Dirección de Emakunde

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN	
INTERNAMENTE	
<b>Objetivo específico:</b> Informar al conjunto de la plantilla de Emakunde sobre el grado de cumplimiento de las actuaciones planificadas, promoviendo el análisis de los principales logros y retos del Instituto y poniendo en valor el trabajo y las buenas prácticas realizadas por las diferentes áreas funcionales de trabajo.	
Acciones	Responsable
▶ Informar anualmente sobre el grado de cumplimiento del Plan a toda la plantilla de Emakunde.	▶ Dirección de Emakunde
▶ Hacer una breve presentación a mitad y final de legislatura sobre el grado de cumplimiento de los objetivos prioritarios de legislatura del Plan a toda la plantilla de Emakunde	▶ Dirección de Emakunde
EXTERNAMENTE	
<b>Objetivo específico:</b> Informar a la ciudadanía y a los órganos de gobierno, de coordinación política y técnica y de participación social sobre el grado de cumplimiento de las actuaciones planificadas por Emakunde, promoviendo el seguimiento y la implicación política, técnica y social.	
Acciones	Responsable
▶ Publicar anualmente información sobre el grado de cumplimiento del Plan en la web de Emakunde.	▶ Área de Comunicación
▶ Informar anualmente sobre el grado de cumplimiento del Plan al: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Consejo de Dirección de Emakunde</li> <li>– Plenario de la Comisión Consultiva de Emakunde</li> </ul>	▶ Dirección de Emakunde
▶ Hacer una breve presentación a mitad y final de legislatura sobre el grado de cumplimiento de los objetivos prioritarios de legislatura del Plan a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres.	▶ Dirección de Emakunde

### ▶ PRESUPUESTACIÓN

La Ley 4/2005, de 18 de marzo, para la igualdad de mujeres en su artículo 14 establece que “*las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la (...) ley*”.

El presupuesto para el desarrollo de este Plan constituirá el **presupuesto total del organismo** para los años 2018-2021. Este presupuesto, que se establecerá anualmente, para el año 2018 asciende a un total de 5.817.000,00 euros, cifra que se ha mantenido estable en los últimos años.

El nivel de ejecución del presupuesto de Emakunde en los últimos años es muy elevado, por encima del 94%, sobre todo en lo que respecta a la ejecución de los capítulos II y IV donde se concreta el gasto de las contrataciones de servicios y los programas subvencionales, a través de los cuales se despliega una parte muy importante de la actividad de impulso y evaluación de Emakunde.

	PRESUPUESTO APROBADO	% PRESUPUESTO EJECUTADO
2015	5.782.000	96,2%
2016	5.782.000	96,5%
2017	5.810.000	94,4%

La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres acordó el 21 de julio de 2016 que “*se deberá aumentar progresivamente el porcentaje de presupuesto destinado a las políticas de igualdad*”.

## 6.2. ESTRUCTURAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Para la implementación eficaz del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde se requiere de la participación de diferentes estructuras, con distintos niveles de responsabilidad. A continuación se identifican las estructuras que intervienen en el proceso de implementación del Plan, describiéndolas brevemente.

<b>ESTRUCTURAS DE IMPULSO</b>	<b>EMAKUNDE</b> , organismo encargado de impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
<b>ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTERINSTITUCIONAL</b>	<b>COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b> , órgano encargado de coordinar las políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrollen las administraciones autonómica, foral y local y que cuenta con un <b>Grupo Técnico Interinstitucional</b> de apoyo compuesto por personal técnico especializado en igualdad
	<b>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE MALTRATO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL</b> . Cuenta con un <b>Grupo Técnico Interinstitucional</b> como apoyo técnico a las personas que participan en la misma.
	<b>BERDINSAREA-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las mujeres</b> . Espacio de trabajo para impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar las políticas locales de igualdad.
<b>ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTERDEPARTAMENTAL</b>	<b>COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b> . Es el órgano de coordinación de las actuaciones en materia de igualdad del Gobierno Vasco y cuenta con el apoyo de un <b>Grupo Técnico Interdepartamental</b> compuesto por personal de las unidades
<b>ESTRUCTURAS PARA LA INTERLOCUCIÓN SOCIAL</b>	<b>COMISIÓN CONSULTIVA DE EMAKUNDE</b> . Órgano adscrito a Emakunde para la interlocución sociopolítica de las asociaciones de mujeres de la CAE en las políticas públicas de igualdad