

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

**EMAKUNDE- INSTITUTO
VASCO DE LA MUJER**

2022-2024



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. INTRODUCCIÓN	4
3. PROGRAMA DE GOBIERNO	10
4. VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	16
5. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE EMAKUNDE.....	22
5.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO	22
5.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	40
6. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN	43
6.1. SISTEMA DE PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO, COMUNICACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN	43
6.2. ESTRUCTURAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN	47

1. PRESENTACIÓN

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2024 concreta la estrategia de Emakunde para hacer efectivos los compromisos en materia de igualdad de mujeres y hombres que están establecidos tanto en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura, como en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Una estrategia que se elabora en una legislatura que se inicia con diferentes cambios, como el escenario inédito que ha emergido como consecuencia de la crisis por Covid-19.

El VII Plan, que se elaboró como plan orientador y director para la XI Legislatura, continua vigente hasta que se elabore un nuevo plan que se alinee con la segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que en el momento de definir este plan se encuentra en fase de tramitación parlamentaria. No obstante, el conjunto de la planificación que se recoge en estas páginas toma como referencia los retos a los que se enfrenta el organismo de igualdad a partir de la aprobación y entrada en vigor de esta norma, ya que, entre otros cambios, refuerza y adapta el abordaje institucional de la violencia machista contra las mujeres a las nuevas necesidades derivadas del nuevo contexto social y normativo.

El Plan de Igualdad se estructura a partir de veinticinco objetivos, con actuaciones que se recogen en dos planes correspondientes al periodo 2022-2023 y 2024. De entre todos ellos, cuatro son objetivos prioritarios para Emakunde, ya que tienen que ver con el liderazgo de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, la promoción del compromiso y protagonismo de la sociedad civil con el avance hacia la igualdad, la reducción de las brechas de género en los ámbitos económico y social y el refuerzo de la coordinación interinstitucional ante la violencia machista. Finalmente, quiero señalar que este documento, además de ser una herramienta para planificar, priorizar, dar seguimiento y rendir cuentas sobre las políticas que se impulsan desde Emakunde, expresa el compromiso político que se requiere para que éstas sean efectivas, se consoliden y tengan mayor potencial transformador, en definitiva, para que sean un instrumento útil para el avance hacia la igualdad de mujeres y hombres.

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 XII 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.”

Como se menciona en la presentación, este plan, para la XII Legislatura, se elabora en el marco del 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 y que sigue siendo el plan director y orientador de la actuación de los poderes públicos vascos hasta que se elabore un nuevo plan, a partir de la entrada en vigor de la segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

“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 al que hace referencia el artículo 15.2. de ley, 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 2022-2024.

ANTECEDENTES Y CONTEXTO EN EL QUE SE ELABORA LA PLANIFICACIÓN

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, estructuran y pautan la intervención. Sobre este Plan, se quieren hacer visibles diferentes elementos que van a contribuir a incrementar la calidad de la planificación que se describe en estas páginas:

- ▲ Puesto que ya existe una experiencia previa de planificación en el marco del VII Plan, este Plan recoge el **legado y aprendizaje** que ha supuesto para Emakunde la puesta en marcha y el seguimiento del **Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde para el periodo 2018-2021**. Esta planificación en el año 2020 tuvo que flexibilizarse y adaptarse a la situación generada por la crisis global –social, económica y sanitaria- que se ha producido en Euskadi como consecuencia de la Covid-19. De hecho, la pandemia generada por la **Covid-19** ha variado las agendas y prioridades políticas y sociales en 2020 y ha obligado a una reorientación de las políticas públicas de igualdad para dar respuesta a la nueva situación.
- ▲ 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**. Por este motivo, la planificación de Emakunde en materia de igualdad en la XII Legislatura se sigue realizando a partir de una estructura de contenidos común a todos los Departamentos y sus organismos públicos, hecho que no solo permite dar **más visibilidad y calidad al trabajo**, sino también que su seguimiento y evaluación se realicen de forma sistémica y homogénea. En el caso de Emakunde, este trabajo de seguimiento y evaluación se ve

reforzado por la existencia de otro tipo de información específica: la que procede de la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE en 2020, que comprende el seguimiento del desarrollo e implementación del Plan para la Igualdad por parte del conjunto de poderes públicos vascos, y el seguimiento de la actividad de los departamentos del Gobierno Vasco y Organismos Autónomos y entes públicos vinculados en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, correspondiente al año 2020.

Como se ha visto, el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde se vincula y conecta directamente con el Programa de Gobierno para la XII Legislatura, con el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres y con los retos prioritarios que tiene que asumir el instituto a partir de la aprobación de la modificación de la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres**. Con la nueva legislatura se ha retomado este proyecto normativo, que responde a un compromiso de legislatura del Gobierno Vasco y que busca mejorar, reforzar y consolidar las políticas de igualdad y de prevención y respuesta institucional ante la violencia machista contra las mujeres en Euskadi. Este proyecto llega tras 15 años de la aprobación del texto normativo vigente.

- ▲ Por último, se quiere hacer referencia al papel de Emakunde como promotor de la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial, un compromiso que también está recogido en el Programa de Gobierno de la XII Legislatura y que sin duda impacta en la estrategia del organismo para el periodo 2022-2024.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

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

- ⇒ Una primera parte, 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 XII 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 2022-2024. 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 dar marco y contextualizar los objetivos estratégicos que recoge el propio Plan, que se trasladan tras el diagnóstico.
- ⇒ Finalmente, un cuarto apartado donde se aborda el sistema de gestión de este Plan y que incluye tanto las estructuras que participan en el mismo, como el sistema de planificación, seguimiento, comunicación y presupuestación previstos.

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, se inició en septiembre de 2021.

DESCRIPCIÓN	RESULTADO	2021				2022		
		Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
FASE 1: PREPARATORIA		Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 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. ⇒ Identificación del punto del que parte Emakunde para la elaboración del Plan, a partir del análisis de fuentes secundarias (informes, estudios, memorias, etc.) y de los resultados de Plan de Igualdad de Emakunde desplegado en el periodo anterior. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Generación de las condiciones para elaborar el Plan. ⇒ Realización del diagnóstico de situación. 							
FASE 2: IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ A partir de la información diagnóstica, el equipo de dirección de Emakunde identifica y consensua los objetivos estratégicos para el periodo 2022-2024. ⇒ Las diferentes áreas de trabajo informan y contrastan con sus equipos los objetivos estratégicos en torno a los que se articulará la planificación 2022-2024, para concretarlos de forma definitiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Identificación y concreción de los objetivos estratégicos para el periodo 2022-2024. 							
FASE 3: ELABORACIÓN DEL PLAN		Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 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. ⇒ 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). 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Elaboración del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde a partir del contraste político y técnico. 							
FASE 4: COMUNICACIÓN		Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Se presenta el Plan al conjunto del personal de Emakunde. ⇒ Se presenta el Plan a espacios de coordinación e interlocución de Emakunde (la presentación al Plenario de la Comisión Consultiva de Emakunde, al Consejo de Dirección de Emakunde, a la Comisión Interinstitucional y a la Comisión Interdepartamental se realizarán teniendo en cuenta los tiempos de reunión ordinaria de estos espacios). ⇒ Se difunde el Plan entre la ciudadanía a través de la web de Emakunde. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Socialización del Plan 							

ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONAL DE EMAKUNDE

Emakunde es un organismo autónomo dotado de personalidad jurídica propia, adscrito al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, que fue 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.

ÓRGANOS RECTORES, DE GESTIÓN Y DE COORDINACIÓN	
ÓRGANOS RECTORES	<ul style="list-style-type: none">○ Consejo de Dirección○ Directora de Emakunde
ÓRGANOS DE GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none">○ La Secretaría General○ La Asesora de Prensa y Comunicación○ Las Áreas Funcionales:<ul style="list-style-type: none">⇒ 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
ÓRGANOS DE COORDINACIÓN	<ul style="list-style-type: none">○ Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres○ Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres○ 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”○ Comisión Consultiva de Emakunde○ Comisión Asesora para un Uso No Sexista de la Publicidad y la Comunicación-Begira

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, incluida la asesoría de prensa y comunicación.

El equipo de Emakunde se compone por un total de 38 personas, 31 mujeres y 7 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.

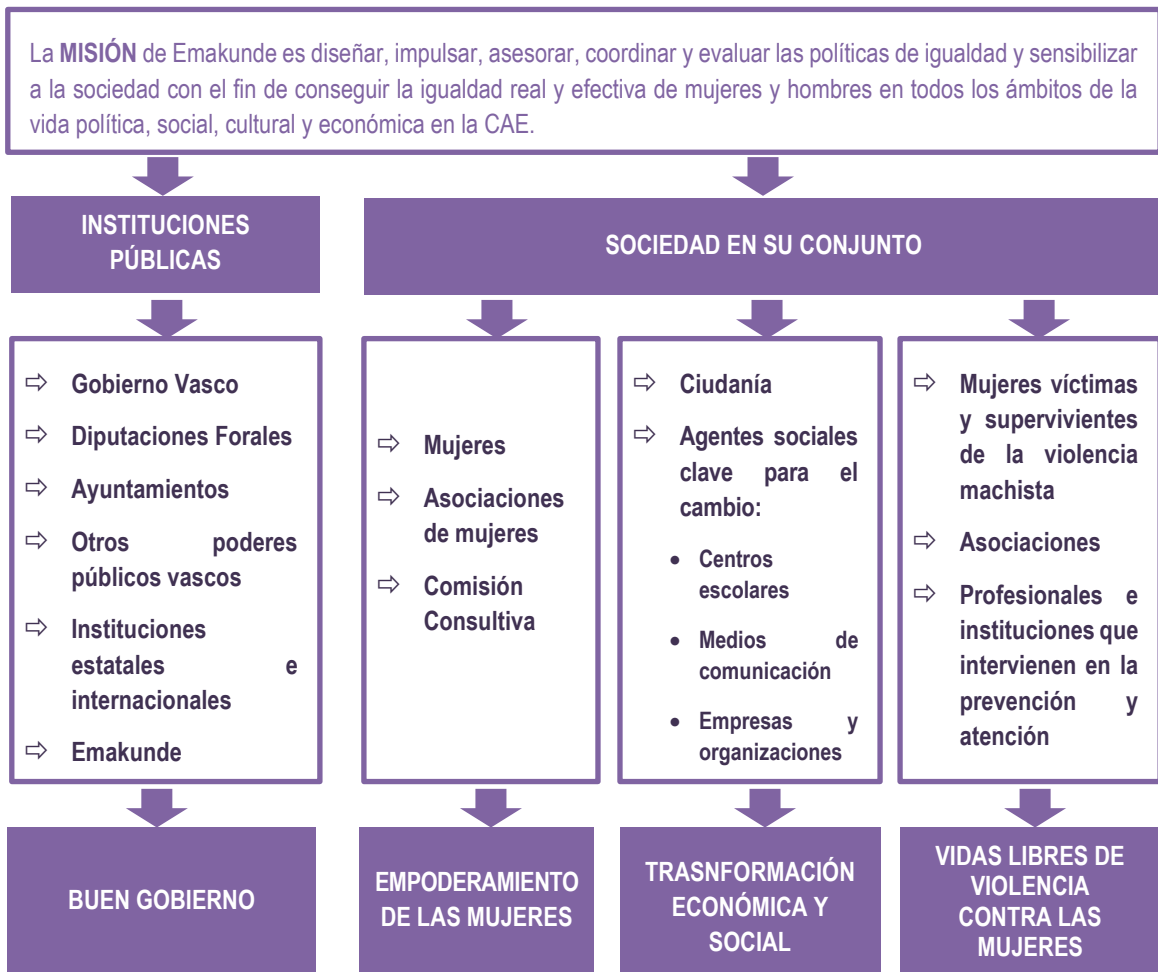
EMAKUNDE: EQUIPO DE TRABAJO		
<ul style="list-style-type: none"> ○ DIRECTORA ○ 1 SECRETARÍA GENERAL 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 ASESORA PRENSA ○ 7 RESPONSABLES DE ÁREA ○ 12 TÉCNICAS/O DE IGUALDAD ○ 3 ASESORAS/O JURÍDICAS ○ 1 TÉCNICO DE ARCHIVO ○ 1 TÉCNICA DE ESTUDIOS ○ 1 TÉCNICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 SECRETARIAS ALTO CARGO ○ 1 ADMINISTRATIVA ○ 1 ADMINISTRATIVO INFORMÁTICO ○ 5 AUXILIARES GENERALES ○ 1 ORDENANZA CONDUCTORA

Emakunde, además, tiene cinco órganos adscritos. 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 e interlocución 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, 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. Por otro, con la sociedad en general, impulsando el cambio de valores hacia la igualdad a través del empoderamiento de las mujeres, la sensibilización de la ciudadanía y de los agentes clave a favor de la igualdad y la prevención y atención a la violencia machista contra hacia las mujeres.



Emakunde lleva a cabo su misión desde un firme compromiso con la sociedad y la sostenibilidad a través de la innovación, la mejora continua, la transparencia y la rendición de cuentas, así como con la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera. Por ello, el plan y el desarrollo de las medidas contempladas en el mismo se ha de realizar teniendo en cuenta dichos factores, de acuerdo con lo dispuesto en los principios generales de los artículos 3.14 y 3.15 de la Ley 4/2005 y en consonancia con lo establecido en los planes de gestión pública avanzada y de normalización de uso del euskera del propio Instituto.

3. PROGRAMA DE GOBIERNO

El Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco establece 3 principios, 4 ejes, 10 objetivos de País, 25 áreas de actuación, 150 compromisos y 699 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra situar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor Índice en Igualdad de Género. El Índice de igualdad de Género se sitúa en 2019 en la CAE en 73,1 puntos sobre 100, una cifra por encima de la media europea, confirmando la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8 puntos), 2012 (69,1 puntos), 2015 (69,3 puntos) y 2017 (71,1).

A continuación, se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno para la XII Legislatura 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 XII LEGISLATURA

93

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

- ▶ **Iniciativa 1:** Aprobar la nueva Ley de Igualdad que contemple específicamente la prevención y lucha contra la violencia machista y un nuevo impulso de la igualdad.
- ▶ **Iniciativa 2:** Plantear un pacto social ciudadano por la igualdad y contra la violencia machista.
- ▶ **Iniciativa 3:** Actualizar el acuerdo interinstitucional para mejorar la atención de las mujeres víctimas de la violencia machista y garantizar una atención prioritaria, integral, gratuita y de calidad a las víctimas y a sus hijos e hijas.
- ▶ **Iniciativa 4:** Fomentar para detectar mujeres víctimas de violencia machista introduciendo nuevas herramientas para la intervención posterior con dichas mujeres.
- ▶ **Iniciativa 5:** Poner en marcha la ventanilla única que permita la gestión integrada de expedientes para la atención y protección de víctimas de violencia de la violencia machista que permitan la adopción de programas de acción personalizados.
- ▶ **Iniciativa 6:** Reforzar el programa de ayudas económicas para las víctimas y sus hijos e hijas y programas de inserción sociolaboral que facilite iniciar una nueva vida libre de violencia.

94

Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial

- ▶ **Iniciativa 1:** Garantizar los planes de igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras y fomentar la negociación de planes de igualdad en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, de conformidad con los acuerdos alcanzados en la Mesa de Dialogo Social.
- ▶ **Iniciativa 2:** Reforzar las unidades de igualdad en la inspección de trabajo de Euskadi.
- ▶ **Iniciativa 3:** Impulsar un pacto social y político para la racionalización de horarios en colaboración con agentes sociales.
- ▶ **Iniciativa 4:** Propiciar la puesta en marcha de una nueva cultura de empresa que posibilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ▶ **Iniciativa 5:** Potenciar las vocaciones STEM -ciencia, tecnología, ingeniería, y matemáticas-, entre las mujeres jóvenes en el ámbito educativo para incrementar la calidad del empleo.
- ▶ **Iniciativa 6:** Facilitar la inserción de las mujeres en profesiones de mayor demanda futura.
- ▶ **Iniciativa 7:** Poner los cuidados en el centro de las políticas de igualdad para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable y hacer efectiva la transición “de la conciliación a la corresponsabilidad”.

- ▶ **Iniciativa 1:** Reforzar los programas en igualdad y coeducación desde edades tempranas, y, en particular, la implementación del II Plan para la Coeducación y el “programa Nahiko” con nuevos materiales dirigidos a niños y niñas menores de cuatro años.
- ▶ **Iniciativa 2:** Fomentar las iniciativas del movimiento asociativo de mujeres y del mundo feminista en los proyectos de empoderamiento y cambio de valores.
- ▶ **Iniciativa 3:** Avanzar en la interseccionalidad para dar mejor respuesta a todas las mujeres en sus diversas necesidades.
- ▶ **Iniciativa 4:** Reforzar el programa Gizonduz para conseguir la implicación efectiva de los hombres en favor de la igualdad.
- ▶ **Iniciativa 5:** Fomentar la inserción laboral de las mujeres, con el fin de garantizar su autonomía económica, en especial en trabajos tradicionalmente masculinizados.

Asimismo, a continuación, se detallan otro tipo de compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura que, si bien no son competencia directa 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

4

Mejorar la calidad del empleo

- ▶ **Iniciativa 3:** Reforzar las iniciativas dirigidas a reducir la brecha salarial de género, incorporando en los convenios colectivos la implantación de planes de igualdad.
- ▶ **Iniciativa 4:** Fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, a través de medidas específicas dirigidas a facilitar este objetivo, tales como la incentivación del teletrabajo o la flexibilización de los horarios laborales, de forma adecuada a las necesidades y posibilidades de cada empresa y atendiendo a las diferentes realidades de familias existentes.

7

Fomento de la inserción laboral mejora del acceso al empleo de las personas desempleadas con mayores dificultades

- ▶ **Iniciativa 2:** Evitar la cronicidad en el desempleo de las personas mayores de 45 años con acciones de formación integral y de acompañamiento personal para la inserción laboral incluyendo la perspectiva de género. Se prestará una atención especial a las personas con discapacidad.

8

Profundización en el diálogo social e impulso de un modelo inclusivo participativo en la empresa vasca

- ▶ **Iniciativa 2:** Adoptar medidas en favor de: La estabilidad laboral y la competitividad empresarial, la reducción de la brecha salarial, la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, el teletrabajo, la flexibilidad horaria, la reducción de la temporalidad laboral, la disminución de la parcialidad no deseada, la potenciación de la formación permanente de trabajadores y trabajadoras y la seguridad y salud laboral tanto en el lugar de trabajo como “in itinere”.

9

Lucha contra el fraude laboral y refuerzo de la Inspección de Trabajo

- ▶ **Iniciativa 3:** Desarrollar una campaña de inspección específica para eliminar la discriminación laboral entre hombres y mujeres en las empresas vascas.

12

Aprobar el V Plan Vasco de Inclusión 2022-2025

- ▶ **Iniciativa 1:** Aprobar el V Plan Vasco de inclusión 2022-2025 para dar respuesta a los nuevos retos. Este Plan contemplará medidas anticíclicas que permitan abordar el impacto de periodos de crisis económica, atendiendo especialmente a la adopción del enfoque de género en el ámbito de la inclusión.

19

Especialización Inteligente y nuevo Plan estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación con el horizonte en 2030

- ▶ **Iniciativa 4:** Reforzar la orientación de la I+D+i a la resolución de los grandes retos sociales alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: el empleo de calidad, la salud, el cambio climático, la digitalización y el reto transversal de la igualdad de género.

25

Desarrollar y captar talento tecnológico

- ▶ **Iniciativa 3:** Desarrollar las vocaciones en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (Science Technology Engineering and Mathematics), abarcando todas las etapas del ciclo educativo y con especial atención a la incorporación de la mujer en las ramas industriales.
- ▶ **Iniciativa 4:** Apoyar la participación y el liderazgo de la mujer en los proyectos de investigación e innovación relacionados con el ámbito industrial y con la estrategia RIS3 Euskadi.

29

Gestión de los puertos y preservación del espacio rural y litoral vasco

- ▶ **Iniciativa 7:** Promover la creación de empleo y la igualdad de oportunidades en el ámbito rural, con especial atención al desarrollo de programas específicos para mujeres, jóvenes y colectivos con dificultades de acceso al empleo.

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

36 Desplegar e implementar la Agenda Urbana de Euskadi Bultzatu 2050

- ▶ **Iniciativa 2:** Integrar la perspectiva del enfoque de género en el ámbito del desarrollo urbano.

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

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

41 Euskadi- Basque Country destino turístico seguro, sostenible y responsable

- ▶ **Iniciativa 3:** Incentivar la igualdad de género en el sector a través del desarrollo de un “Programa de igualdad en las empresas turísticas”.

55 Conseguir una escuela inclusiva, equitativa e innovadora que avance hacia la excelencia

- ▶ **Iniciativa 3:** Promover la igualdad de oportunidades para el aprendizaje en todas las enseñanzas y remover cualquier tipo de desequilibrio o desigualdad en el acceso a la educación.
- ▶ **Iniciativa 7:** Reforzar la educación en valores para una convivencia positiva que favorezca la coeducación y la prevención y erradicación del acoso escolar.
- ▶ **Iniciativa 11:** Fomentar las vocaciones científico-tecnológicas STEAM en todas las etapas educativas, especialmente entre las niñas y mujeres para reducir la brecha tecnológica y salarial.

60 Fomentar el talento, la incorporación de la mujer y el impulso para la creación de nuevas empresas en el entorno de la formación profesional

- ▶ **Iniciativa 4:** Desarrollar un programa específico de incorporación de las mujeres a la formación profesional industrial como instrumento de mejora en la calidad del empleo femenino y de reducción de la brecha salarial.

66 Impulsar la equidad, la igualdad y el euskera en el ecosistema vasco

- ▶ **Iniciativa 2:** Potenciar las estrategias para garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres en la formación universitaria y en la investigación científica, colaborando en el desarrollo de la estrategia STEAM Euskadi desde el ámbito universitario.

69 Aumentar el desarrollo y captación de personal científico-investigador de prestigio

- ▶ **Iniciativa 2:** Impulsar las vocaciones científicas y la participación y el liderazgo de la mujer en proyectos e iniciativas de investigación vinculados a la ciencia en los ejes de la estrategia de especialización inteligente de Euskadi.

73

Desarrollar un ecosistema propio de investigación sanitaria e impulsar el tejido empresarial ligado al ámbito sanitario

- ▶ **Iniciativa 4:** Poner en marcha un programa de ayudas específico para incentivar la producción científica y la participación de las mujeres en la investigación sanitaria.

75

Una salud sin desigualdades, más cercana y al servicio de personas

- ▶ **Iniciativa 3.** Poner en marcha un Observatorio de la Salud que permita incorporar a la práctica clínica toda la información relativa a la salud de la población, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Este observatorio, que aprovechará las estructuras organizativas y de recursos humanos existentes, tendrá un área específica encargada del seguimiento, análisis y estudio de las realidades y datos existentes en Euskadi en relación con el suicidio, como una de las causas más significativas de mortalidad, orientado en la estrategia de prevención del mismo.

81

Dar un impulso estratégico al envejecimiento activo y promover la autonomía personal, la participación social y la vida plena y saludable de las personas mayores

- ▶ **Iniciativa 2.** Integrar en “Euskadi Lagunkoia Sustraietatik”, la estrategia de envejecimiento activo y saludable, así como el desarrollo del talento de las personas mayores, incorporando la perspectiva de género, promoviendo tanto la vida plena (satisfacción de sus necesidades) como su participación activa en la respuesta a las necesidades sociales propias o de terceros

85

Desarrollar una estrategia integral de apoyo a las familias con hijos e hijas y fomentar la natalidad

- ▶ **Iniciativa 4.** Promover permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles de un mínimo de 16 semanas en el sector privado, en colaboración con el Departamento de Trabajo y Empleo.
- ▶ **Iniciativa 5.** Potenciar la conciliación corresponsable, con medidas que incentiven la conciliación de la vida laboral y la parentalidad positiva, con la finalidad de avanzar en el reparto equitativo y paritario de las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres, en colaboración con el Departamento de Trabajo y Empleo.

99

Impulsar una justicia más próxima, restaurativa y centrada en las personas

- ▶ **Iniciativa 12.** Atender especialmente a las víctimas de la violencia machista, desarrollando el Plan de actuación de Violencia sobre la mujer.
- ▶ **Iniciativa 13.** Reforzar la actuación de las unidades de valoración forense integral y equipos psicosociales para la detección temprana del riesgo y la valoración efectiva de la situación de los y las menores en los casos de violencia machista.
- ▶ **Iniciativa 14.** Adecuar todos los servicios de la justicia a la definición de violencia contra la mujer que recoge el Convenio de Estambul.
- ▶ **Iniciativa 15.** Puesta en marcha de una sección específica en los juzgados para atender a las víctimas de violencia machista con una dotación suficiente de personal y material para lograr una protección integral a estas víctimas en todas sus formas de expresión.
- ▶ **Iniciativa 16.** Desarrollar el Plan de Actuación de Violencia Sobre la Mujer con el objeto de reforzar la coordinación interinstitucional, la formación del personal de los juzgados de violencia sobre la mujer, y la adecuación de las instalaciones y refuerzo de los servicios de información, atención y acompañamiento integral a las víctimas (Programa Zurekin).

105	Fomentar la coherencia de políticas para el desarrollo en el ámbito general de las políticas del Gobierno
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Iniciativa 1. Desarrollar un enfoque transversal basado en los derechos humanos, la equidad de género y la coherencia de políticas para el desarrollo en las políticas del Gobierno Vasco. Este compromiso se materializará mediante la elaboración y aprobación de una nueva Ley Vasca de Cooperación para el Desarrollo. Así mismo se elaborará y aprobará el V Plan Director de Cooperación para el Desarrollo, con estos enfoques: potenciando África; el impulso decidido hacia una real coherencia de políticas al desarrollo; el fomento de acciones concretas para incorporar a los Departamentos del Gobierno Vasco a iniciativas de cooperación relacionadas con sus ámbitos de actuación y la coordinación intra e inter institucional, profundizando especialmente la alianza con Euskal Fondoa.
109	Establecer una seguridad preventiva
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Iniciativa 3. Reforzar los programas de detección y prevención precoz de situaciones de riesgo de violencia hacia las mujeres.
112	Impulsar la creación y la producción cultural en Euskadi, apoyando creadores/as, artistas y profesionales vascos/as de la cultura, incidiendo en la mejora de sus condiciones laborales y en su profesionalización
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Iniciativa 1. Mantener y actualizar el apoyo público a la creación y la producción de la cultura, impulsando especialmente la cultura en euskara y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la creación y la cultura. ▶ Iniciativa 7. Favorecer el empoderamiento de las mujeres en la creación y producción cultural, y visibilizar la importancia de su aportación a la construcción del imaginario colectivo, en colaboración con Emakunde y el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.
114	Proteger el patrimonio cultural de Euskadi e impulsar su puesta en valor
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Iniciativa 2. Articular la protección y puesta en valor del patrimonio inmaterial, desarrollando la Ley de Patrimonio Cultural con especial atención a la visibilización y puesta en valor del legado de las mujeres.
122	Explotar el potencial de la actividad física y deporte como elemento de igualdad, integración social y fomento del euskera
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Iniciativa 1. Intensificar los programas de apoyo y visibilización de las mujeres en el deporte a todos niveles y en sus órganos de decisión y representación, y poner en marcha un Centro avanzado de referencia a nivel europeo en políticas de deporte femenino.
149	Promover una administración renovada y digital, con recursos humanos consolidados y formados
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Iniciativa 2. Actualizar y revisar los sistemas de acceso a la función pública para hacerlos más transparentes y ágiles, cumpliendo de forma garantista los principios de igualdad, mérito y capacidad.
150	Gestionar los recursos públicos de forma responsables
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Iniciativa 8. Impulsar una contratación pública al servicio de la responsabilidad social y del empleo de calidad mediante la incorporación de cláusulas sociales al servicio del empleo de calidad y de la integración social y laboral, cláusulas ambientales y cláusulas a favor de la igualdad retributiva y contra la brecha salarial.

Esta información es relevante para entender con qué compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno para la XII 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 y es un documento que se alinea con los compromisos del Programa de Gobierno para la XII 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 cuáles 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.

FINALIDAD	⇒ Cambio de valores
PRINCIPIOS INSPIRADORES	⇒ Paradigma feminista ⇒ Enfoque de género ⇒ Interseccionalidad ⇒ Empoderamiento de las mujeres ⇒ Desarrollo humano sostenible
GARANTÍAS	⇒ Compromiso político ⇒ Recursos presupuestarios, humanos y técnicos ⇒ Transparencia y rendición de cuentas ⇒ Participación e interlocución de las mujeres y de la ciudadanía ⇒ Corresponsabilidad y colaboración de las instituciones

Para ello, establece, por un lado, 5 programas de **Buen Gobierno** que recogen y amplían los mandatos que la Ley 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.

BUEN GOBIERNO	Integrar la igualdad en la organización y en funcionamiento de los poderes públicos vascos y explicitar el compromiso político.	
EJES DE INTERVENCIÓN	Empoderamiento de las mujeres	Apoyar el empoderamiento de las mujeres a nivel personal, colectivo, social y político.
	Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos	Conectar las políticas económicas y sociales para contribuir a crear economías más fuertes y sociedades más sostenibles y más igualitarias.
	Vidas libres de violencia contra las mujeres	Prevenir la violencia y atender y reparar el daño a las víctimas supervivientes.

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 2022-2024.

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 Emakunde

Objetivo asignado a todas las instituciones

Objetivo prioritario para la XII legislatura

PROGRAMAS Y MEDIDAS PARA EL BUEN GOBIERNO		
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO	<p>BG.1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.</p> <p>BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.</p> <p>BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.</p> <p>BG.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.</p>	<p>BG1.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad.</p> <p>BG2.1 Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad.</p> <p>BG2.2 Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad.</p> <p>BG3.1 Incrementar el número de entidades locales que cuentan con plan para la igualdad.</p> <p>BG3.2 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad.</p> <p>BG3.4 Mejorar los procesos de planificación para la igualdad.</p> <p>BG3.5 Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas.</p> <p>BG3.6 Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas.</p> <p>BG4.1 Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad.</p> <p>BG4.3 Incrementar el número de entidades locales que cuentan con un organismo de igualdad especializado con personal técnico propio y capacitado en igualdad.</p> <p>BG4.4 Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad.</p> <p>BG4.5 Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.</p>
	<p>BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.</p>	<p>BG5.1 Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación.</p> <p>BG5.2 Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico.</p> <p>BG5.3 Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género.</p>
	<p>BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.</p> <p>BG.7. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.</p>	<p>BG6.1 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal.</p> <p>BG6.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información.</p> <p>BG6.3 Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional.</p> <p>BG7.1 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad.</p> <p>BG7.2 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.</p> <p>BG7.3 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.</p>
	<p>BG.8. Incorporar la igualdad en la comunicación.</p>	<p>BG8.1 Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje.</p> <p>BG8.2 Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.</p> <p>BG8.3 Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad.</p> <p>BG8.4 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.</p>

	<p>BG.9. Integrar el principio de igualdad en la normativa.</p>	<p>BG9.1 Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género. BG9.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género. BG9.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.</p>
	<p>BG. 10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.</p>	<p>BG10.1 Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad. BG10.2 Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.</p>
	<p>BG. 11. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.</p>	<p>BG11.1 Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación. BG11.2 Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad.</p>
	<p>BG.12. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.</p>	<p>BG12.1 Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional y que realizan seguimiento de su grado de cumplimiento. BG12.2 Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad. BG12.3 Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.</p>
<p>PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN</p>	<p>BG.13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.</p>	<p>BG13.3 Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma. BG13.4 Incrementar los espacios de cooperación internacional.</p>
<p>PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA</p>	<p>BG. 14. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.</p>	<p>BG14.1 Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres. BG14.2 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres. BG14.3 Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p>
	<p>BG. 15. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.</p>	<p>BG15.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad. BG15.2 Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos. BG15.3 Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas.</p>
<p>EJE 1: PROGRAMAS Y OBJETIVOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</p>		
<p>PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES</p>	<p>1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.</p>	<p>1.1.1 Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad. 1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados. 1.1.3 Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida. 1.1.4 Extender el número de centros educativos que incorporan la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos.</p>
	<p>1.2 Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.</p>	<p>1.2.1 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. 1.2.2 Aumentar el número de mujeres que valoran positivamente la incidencia de su autonomía económica en la toma de decisiones propias. 1.2.3 Extender el número de mujeres que conocen sus derechos de ciudadanía y participan en su construcción.</p>
	<p>1.4. Mejorar los recursos, de forma que las diversas situaciones, experiencias y necesidades de todas las mujeres incidan en su transformación, particularmente en aquellos recursos en los que se dan mayores desigualdades.</p>	<p>1.4.1 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. 1.4.2 Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades, especialmente en el medio rural.</p>
<p>PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLITICO DE LAS MUJERES</p>	<p>2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos</p>	<p>2.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad. 2.1.2 Extender el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones. 2.1.3 Aumentar el número de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales que promueven la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el mundo, especialmente los derechos de mujeres refugiadas y migradas.</p>

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

EJE II: PROGRAMAS Y OBJETIVOS PARA TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS

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

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

EJE III: PROGRAMAS Y OBJETIVOS PARA VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

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

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

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 posteriormente, se identifican los objetivos estratégicos de Emakunde para la XII Legislatura, tanto los prioritarios, como los generales, vinculándolos además con el VII Plan y con el Programa de Gobierno para la XII Legislatura.

5.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

La relación de datos que se presentan a continuación tiene como objetivo ofrecer información útil que permita identificar el punto del que parte Emakunde para desplegar su intervención para el periodo 2022-2024, 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 este apartado, las **fuentes** utilizadas han sido de tipo secundario, a partir de los estudios, memorias o informes públicos que se detallan a continuación:

- ▲ Actividad Física y Deporte en Situación de Pandemia. 2021. Gabinete de Prospección Sociológica.
- ▲ Brecha Salarial y Brechas de género en el mercado Laboral. 2021. Gabinete de Prospección Sociológica.
- ▲ Cuenta satélite del trabajo doméstico 2018. EUSTAT.
- ▲ Encuesta de participación cultural en Euskal Herria. 2019. Observatorio Vasco de la Cultura
- ▲ Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2021. EUSTAT.
- ▲ Encuesta de Salud del País Vasco. 2018. Departamento de Salud.
- ▲ Evaluación del VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE 2019. 2020. Emakunde.
- ▲ Guía de Asociacionismo de Mujeres en la CAE. 2021. Emakunde.
- ▲ Informe Cifras 2020. Mujeres y Hombres en Euskadi. 2021. Emakunde.
- ▲ Informes 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. 2019 y 2020. Emakunde.
- ▲ La brecha de Género en las pensiones en la Comunidad Autónoma Vasca. 2020. Emakunde
- ▲ La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. 2021. Emakunde.
- ▲ La Igualdad en época de pandemia. El impacto de la COVID-19 desde la perspectiva de género. 2020. Emakunde.
- ▲ Memoria de Actividad de Emakunde 2020.Emakunde.
- ▲ Ocio y Vida social. 2019. Eustat.

En cuanto a la **organización de la información** que se presenta en este diagnóstico, inicialmente se aportan datos sintéticos sobre la actuación de Emakunde. Posteriormente, en diferentes apartados, se recoge otra información relativa a los ámbitos y ejes de intervención del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (información del análisis conjunto de esta información 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

▲ PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE EMAKUNDE 2018-2021:

- ⇒ La planificación interna de Emakunde sigue teniendo 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, como se presenta en la tabla, de procesos consolidados en el conjunto de la institución.
- ⇒ El grado de concreción de las planificaciones anuales ha sido muy alto y estable, con más de 150 de actuaciones de media en las anualidades 2018 y 2019. Se tiende progresivamente a planificaciones de mayor calidad, con un alto grado de alineación entre lo planificado y lo ejecutado. De hecho, el porcentaje de ejecución es muy alto, del 95% y 88% respectivamente en los años donde se presenta la información.

PLAN EMAKUNDE	ACCIONES PLANIFICADAS	ACCIONES EJECUTADAS	ACCIONES EN DESARROLLO	ACCIONES DECAÍDAS	ACCIONES NUEVAS
2014	211	182 (86%)	23 (11%)	6 (3%)	28 (+13%)
2015	225	191 (85%)	26 (12%)	8 (3%)	25 (+11%)
2016	210	193 (92%)	16 (8%)	1 (1%)	24 (+11%)
2017	211	193 (91%)	19 (9%)	0 (0%)	18 (+9%)
2018	154	147 (95%)	7 (+4%)	0 (0%)	0 (0%)
2019	152	134 (88%)	12 (+7%)	6 (4%)	0 (0%)

5.1.2. BUEN GOBIERNO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

INFORMACIÓN DIAGNÓSTICA

▲ MECANISMOS Y RECURSOS ESTRATÉGICOS PARA LA IGUALDAD¹:

- ⇒ **NORMATIVA ESPECÍFICA IGUALDAD:** En el año 2019, 2 de las tres diputaciones forales cuentan con norma específica en materia de igualdad y de los 78 ayuntamientos, mancomunidades, consorcios y cuadrillas que participan en la evaluación del VII Plan, 15 cuentan con normativa para la igualdad y 9 están desarrollándola.
- ⇒ **PRESUPUESTO:** De forma aproximada, el presupuesto ejecutado en igualdad por parte de las instituciones vascas informantes asciende a 120,3 millones de euros, lo que supone en torno al 0,7 % del total de presupuestos generales ejecutados en 2019. En el caso de los departamentos del Gobierno Vasco, la dedicación a la igualdad supera el 1% del presupuesto (salvo Emakunde, donde esta cifra es mayor ya que su presupuesto se dirige en su totalidad a promover la igualdad de mujeres y hombres).

¹ La información aportada en ese epígrafe hace referencia a las instituciones públicas vascas que participan en la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres y aportan información. Para obtener más información, consultar la Memoria de Seguimiento de la Evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (Emakunde, 2019).

- ⇒ **PLANIFICACIÓN:** El número de instituciones públicas vascas que cuentan con un Plan de Igualdad o programas específicos de igualdad en 2019 y que están vigentes asciende a 80 (un 63%). 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 ADMINISTRATIVAS PARA LA 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 38 ayuntamientos y en 7 mancomunidades y consorcios. De las 183 personas que trabajan en los órganos o unidades de igualdad en 2019, el 84% son mujeres y el 72% trabajan a jornada completa.
- ⇒ **CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD:** 6.755 personas que trabajan en las instituciones públicas se han formado en igualdad en 2019 en cursos promovidos por las administraciones públicas vascas (87%) o por otros organismos que no son instituciones (13%). 2 de cada 3 participantes en esta formación son mujeres.

▲ ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO:

- ⇒ **ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS:** 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. Cabe resaltar que en 2019 se han identificado entre las instituciones informantes 42 nuevos estudios realizados vinculados a la igualdad de mujeres y hombres.
- ⇒ **PROCESOS SELECTIVOS:** De los 1.089 procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público realizados en el 2019, un 41% incluyen cláusulas de desempate en caso de infrarrepresentación de las mujeres, un 48% valoran méritos o formación en género y un 17% incluyen contenidos de igualdad en el temario.
- ⇒ **IMPACTO DE GÉNERO:** La existencia de normativa y la elaboración de directrices en el ámbito de la Administración General y de las Administraciones Forales hace que en estos ámbitos esté normalizada la elaboración de evaluaciones previas del impacto de género de la normativa que lo requiere. En el ámbito municipal, este proceso está siendo más lento, aunque en 2019 se ha registrado un importante avance en el número de normas con evaluación previa. En conjunto, se han identificado 451 informes de impacto elaborados en 2019 por las administraciones públicas vascas, de un total de 4.207 normas identificadas (leyes, decretos, etc.).
- ⇒ **PRESUPUESTOS Y GÉNERO:** La valoración de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos tiene aún un alcance limitado, circunscrito mayoritariamente a Emakunde, los departamentos del Gobierno Vasco y las diputaciones forales que, de forma sistemática, realizan valoraciones previas del impacto de género de sus presupuestos generales.
- ⇒ **PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES:** De los 38 planes identificados en 2019, uno de cada cuatro se ha diseñado partiendo de un diagnóstico que incluía la perspectiva de género, siendo algo más frecuente la incorporación de acciones para impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el desarrollo de la programación (42%).
- ⇒ **CLAUSULAS DE IGUALDAD:** Un 74% de las contrataciones, un 20% de las subvenciones y un 22% de los convenios realizados por el conjunto de instituciones públicas vascas informantes en 2019 incluyeron cláusulas para la igualdad. En el caso de los contratos de diputaciones forales, mancomunidades y consorcios, empresas de capital público y departamentos del Gobierno Vasco

esta cifra se incrementa (95%, 88%, 83% y 79%, respectivamente). La inclusión de cláusulas para la igualdad se viene regulando cada vez más por parte de las distintas instituciones y aumenta el número de entidades que aprueban directrices para integrar criterios de igualdad en contratos y subvenciones, 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. La coordinación entre las instituciones con presencia en la CAE y competencia en la atención a la violencia machista contra las mujeres se realiza a través de la 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.
- ⇒ **INTERDEPARTAMENTAL:** El Gobierno Vasco, 2 diputaciones forales, así como 27 entidades locales cuentan con su respectiva estructura de coordinación interdepartamental para coordinar las políticas de igualdad en las diferentes áreas de su organización.
- ⇒ **INTRADEPARTAMENTAL:** Todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad, así como 1 diputación foral y 11 entidades locales.

▲ PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA:

- ⇒ **PRESENCIA EQUILIBRADA:** Los órganos administrativos con una composición equilibrada en 2019 ascienden al 74% en tribunales de acceso, provisión y promoción de empleo público, 90% en jurados para la concesión de premios y adquisición de fondos culturales y 52% en órganos directivos colegiados en el año 2019. Las diputaciones forales son las instituciones que presentan un mayor equilibrio de mujeres y hombres en estos órganos.
- ⇒ **ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA:** De los 212 órganos y consejos de participación ciudadana informados, el 20% son específicos de igualdad, un 20% tienen representación equilibrada y un 53% incorpora objetivos de igualdad, entidades de igualdad entre sus integrantes o cuenta con el asesoramiento de una empresa externa especializada en igualdad.

LÍNEAS Y PROGRAMAS DE TRABAJO DE EMAKUNDE PARA EL BUEN GOBIERNO

▲ 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 VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En el año 2020 se ha informado un plan para la igualdad de una diputación foral y 11 planes para la igualdad de entidades locales. El 75% de estos planes eran el III, IV o V plan de igualdad del organismo impulsor.

▲ **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 el año 2020 ha sido de 720.000 euros. Se han subvencionado 36 proyectos, correspondientes a 33 municipios y 2 mancomunidades, cuadrillas y/o agrupaciones.

▲ **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. Como resultado de este trabajo de colaboración, han identificado conjuntamente nuevas necesidades formativas y nuevos cursos en el año 2020.

▲ **INFORMES A EVALUACIONES DE IMPACTO DE GÉNERO:**

Con relación al trabajo iniciado en 2007 desde Emakunde para verificar la correcta realización de los informes de impacto de género por parte de los departamentos, en 2020 se han recibido y analizado desde Emakunde 54 expedientes. Desde el año 2007, hasta el año 2020, un total de 1.454 Leyes, Decretos, Órdenes y Resoluciones han sido analizadas desde Emakunde.

▲ **PRESUPUESTOS Y GÉNERO:**

Emakunde ha seguido colaborando con el Departamento de Hacienda y Finanzas para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales de la CAE.

▲ **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. En el marco de la Comisión Interinstitucional, Emakunde ha impulsado y coordinado en 2020 cuatro Grupos Técnicos de Trabajo sobre cláusulas para la igualdad en contratos y ayudas públicas, igualdad en los fondos estructurales y de inversión, banco de buenas prácticas en igualdad y establecimiento de estándares mínimos de calidad en las políticas de igualdad y para la mejora de la coordinación interinstitucional.

▲ **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 Interdepartamental, cuyo trabajo se ha visto impactado por la situación de pandemia, que ha motivado que en el marco de esta Comisión se elabore el documento "Haciendo frente al Covid-19 y construyendo el futuro desde la igualdad. Recomendaciones de Emakunde y medidas adoptadas por el Gobierno Vasco".

▲ **BERDINSAREA:**

La Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia, creada en febrero de 2005, surge con el impulso de Emakunde y se pone en marcha a través de un convenio entre Emakunde y EUDEL. La red está conformada por 69 municipios y ha seguido participando y trabajando en 2020 con diferentes proyectos y grupos.

▲ APOYO A MUNICIPIOS CON MENOR POBLACIÓN PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD:

Desde el 2011, Emakunde y EUDEL suscriben diferentes convenios de colaboración para posibilitar que los ayuntamientos de menor población pongan en marcha políticas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo a una estrategia coherente con Berdinsarea.

▲ COOPERACIÓN INTERNACIONAL:

La colaboración con otras instituciones estatales, europeas e internacionales cuyos objetivos se alinean con los de Emakunde ha aumentado y se ha consolidado progresivamente. En 2020 se ha intensificado la colaboración con otras instituciones del estado en temas relativos a la violencia machista contra las mujeres (Consejo General del Poder Judicial, Conferencia Sectorial de Igualdad, comparecencia en Senado para dar cuenta del cumplimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, etc.).

En cuanto al ámbito europeo, cabe destacar que Euskadi, a través de Emakunde y en colaboración con la Delegación de Euskadi para la Unión europea, lidera el grupo de trabajo sobre igualdad de mujeres y hombres creado en el marco del consejo de Regiones Pesqueras y Marítimas de Europa.

Por último, en materia de cooperación internacional, desde 2019 se mantiene una colaboración estable con la ONU y otras instituciones, con las se han desarrollado en 2020 diferentes actividades vinculadas al 25 aniversario de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Beijing, la transferencia del trabajo realizado por la CAE para hacer frente a la violencia machista contra las mujeres en el contexto de la crisis de la Covid-19, los elementos y servicios esenciales para prevenir y dar respuesta a la violencia contra las mujeres, etc.

▲ 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. También participa y asesora a las Comisiones de Mujeres Rurales y de Mujeres Gitanas de Euskadi.

5.1.3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

INFORMACIÓN DIAGNÓSTICA

▲ VIDAS SALUDABLES:

- ⇒ La esperanza de vida de las mujeres de la CAE es de más de 86 años en 2018, mientras que en el caso de los hombres es inferior, 81 años.
- ⇒ Al margen de las hospitalizaciones debidas a complicaciones del embarazo, parto y puerperio (14,2% de las hospitalizaciones de las mujeres son debidas a ello), las enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas, así como las del ojo y sus anexos, son la razón de un número más elevado de hospitalizaciones de mujeres, respecto a los hombres, en 2018.
- ⇒ El 84% de las mujeres valora su estado de salud como bueno o muy bueno según la Encuesta de Salud del País Vasco de 2018.

- ⇒ En 2019 se han registrado 3.158 enfermedades profesionales, por lo que 1.087 mujeres han visto reconocida su enfermedad profesional (32 enfermedades profesionales más reconocidas que en 2018).
- ⇒ La prevalencia de las mujeres que realizan actividad física saludable ha aumentado, pasando de un 66% en 2013, a un 75% de mujeres en 2018. En el caso de los hombres ha aumentado de un 73%, a un 80% en el mismo periodo.
- ⇒ El tiempo medio dedicado por las mujeres al ocio activo (práctica deportiva, paseos, excursiones, uso ordenadores e internet, etc.) en 2018 es de 2:13 diarias y al ocio pasivo (lectura, TV, radio, espectáculos, juegos, aficiones artísticas, etc.) es de 2:54 diarias.
- ⇒ En 2018 se han realizado 3.717 interrupciones voluntarias de embarazo, cifra que supone 177 IVEs más que las realizadas en 2017.

▲ IMPACTO DE LA COVID-19 EN LA SALUD DE LAS MUJERES

- ⇒ Durante la pandemia las mujeres han dedicado 7,8 horas de media semanales a práctica deportiva, mientras que los hombres han dedicado 8,7 horas de media.
- ⇒ Las cifras recogidas en situación de pandemia indican que las mujeres superan a los hombres en número de casos diagnosticados por Covid-19 (test positivos) en la CAE (61% de las personas contagiadas eran mujeres, frente al 39% de hombres).
- ⇒ El porcentaje de mujeres que ha manifestado durante el primer confinamiento un empeoramiento en aspectos relacionados con la salud mental es significativamente mayor que el de los hombres. Así, un 45,4% de mujeres frente a un 33,8% de hombres señalan que durante el confinamiento su nivel de incertidumbre ha aumentado mucho, un 30,2% de mujeres frente a un 26,7 % de hombres indica que su preocupación por padecer o contraer una enfermedad grave ha aumentado mucho y un 40,5 % de mujeres frente a un 29,5% de hombres afirma que su miedo a perder a seres queridos también ha aumentado mucho.
- ⇒ La estabilidad emocional es otra de las cuestiones que se ha visto afectada durante el primer confinamiento. Las mujeres señalan que en este periodo han aumentado mucho sus problemas de sueño (25,8% de mujeres frente a 14,2% de hombres), sus dificultades de concentración (16,1% de mujeres frente a 7,8% de hombres), sus cambios de humor (13,5% de mujeres frente a 7,3% de hombres) y sus sentimientos de ansiedad y angustia (11,3% de mujeres frente a 4,6% de hombres).

▲ CIUDADANÍA ACTIVA Y SU VISIBILIDAD:

- ⇒ En la CAE existen en 2020 un total de 200 asociaciones de mujeres: 28 en Araba, 112 en Bizkaia y 60 en Gipuzkoa, según la Guía de Asociaciones de Mujeres en la CAE.
- ⇒ Las mujeres participan en mayor media en actividades creativas (diferencia de 6,2 puntos porcentuales con relación a los hombres) o en manualidades y artesanías (diferencia de 14,6 puntos porcentuales con relación a los hombres).
- ⇒ Existen diferentes manifestaciones culturales que muestran una presencia desigual de mujeres y hombres según los datos extraídos de la Encuesta de participación cultural realizada en Euskal Herria en 2019. Las mujeres participan más, con relación a los hombres, en actividades culturales como el teatro (49,9%), la danza (35,5%) o leen con mayor frecuencia (81,1%).
- ⇒ Únicamente una de cada cuatro licencias federadas de deporte corresponde a mujeres en la CAE, una cifra que ha aumentado para ambos sexos en 2019 (26,5% mujeres y 73,5% hombres).

Las federaciones donde las mujeres superan el 70% del total de las licencias son Gimnasia (92,7%), Hípica (76,2%) y Voleibol (74,6%).

- ⇒ Con respecto a la participación en los medios de comunicación, se constata una menor presencia de mujeres como protagonistas de las noticias, así como que mujeres y hombres no protagonizan en la misma medida los titulares de los medios de comunicación. Los hombres protagonizan las noticias un 27,9% más que las mujeres. Por su parte, entre las personas que cubren las noticias, exceptuando el caso de los medios online, ellas son autoras o narradoras del 41,8% de las noticias y ellos del 57,7%.

▲ PARTICIPACIÓN EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y OTROS ÓRGANOS DE INCIDENCIA

- ⇒ En el ámbito institucional, 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, con ligeras variaciones en las diferentes legislaturas. Las elecciones al Parlamento Vasco de 2020 han dejado unos resultados que, en su conjunto, suponen la paridad de mujeres y hombres en la composición del Parlamento, situándose su presencia en el 50,7% (38 mujeres electas).
- ⇒ Las elecciones municipales de 2019 llevaron a 74 mujeres a encabezar las alcaldías de los ayuntamientos de la CAE. En este ámbito se observa que la participación equilibrada de mujeres y hombres todavía está lejos, ya que 70,4% de las alcaldías fueron ocupadas por hombres.
- ⇒ En cuanto a la participación de mujeres en otros órganos de incidencia de la CAE, los datos muestran que entre las cuatro organizaciones sindicales principales solo una de ellas se encuentra encabezada por una mujer (LAB). La presencia de mujeres está más equilibrada en los comités ejecutivos de estas organizaciones (22 mujeres y 29 hombres ocupan cargos en las cuatro entidades).
- ⇒ La participación de las mujeres en las organizaciones empresariales es claramente inferior. En este caso, ninguna mujer encabeza la presidencia de las 3 organizaciones territoriales que existen, ni tampoco en la autonómica. Por su parte, en los consejos directivos de las organizaciones empresariales solo se encuentran presentes 16 mujeres, frente a 73 hombres, una cifra alejada todavía del 40% mínimo a partir del que se considera que existe cierto equilibrio en la participación de mujeres y hombres.

▲ COMISIÓN CONSULTIVA DE EMAKUNDE:

La Comisión Consultiva es el órgano de participación de las asociaciones de mujeres de Euskadi en las políticas públicas. El apoyo a la Comisión Consultiva por parte de Emakunde se ha visto reforzado en los últimos años, a través del asesoramiento permanente, la capacitación en género, políticas de igualdad y empoderamiento y el impulso de su interlocución a través de los diferentes espacios en los que la Comisión Consultiva se organiza. A pesar de la situación excepcional de pandemia, la Comisión Consultiva ha continuado su trabajo y durante el año 2020 ha realizado más de cincuenta reuniones en los tres territorios, en el marco de sus programaciones anuales y de su plan de comunicación. La Comisión Consultiva trasladó a Emakunde en 2020, a través de un documento propositivo, las distintas realidades o casuísticas vinculadas al impacto del periodo de confinamiento y desescalada en las mujeres y su incidencia en el desarrollo de los proyectos presentados en la convocatoria de subvenciones a asociaciones de mujeres para ese año.

▲ SUBVENCIONES A ASOCIACIONES Y FEDERACIONES DE MUJERES:

Emakunde ha seguido apoyando económicamente la actividad asociativa de mujeres en el ámbito de la contribución a la igualdad real de mujeres y hombres desde el enfoque de género, a través de la convocatoria anual de subvenciones. Asimismo, Emakunde ha seguido ofreciendo apoyo técnico a las asociaciones en el proceso de elaboración de los proyectos y de tramitación de las subvenciones.

En el año 2020 se han subvencionado un total de 123 asociaciones y 184 proyectos, con una cantidad total concedida de 376.000 euros.

▲ “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, a través de formación político-técnica, así como con los talleres para la acogida de las nuevas electas.

5.1.4. TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

INFORMACIÓN DIAGNÓSTICA

▲ PERCEPCIÓN SOBRE LA IGUALDAD Y BRECHA SALARIAL

- ⇒ Según el informe Brecha Salarial y Brechas de Género en el mercado Laboral elaborado en el año 2021, las mujeres, en una escala del 0 al 10, perciben que hay menos igualdad que los hombres. Ellas puntúan en una media de 6,0 puntos, mientras que los hombres lo hacen en una media de 6,6. La percepción de la igualdad en el ámbito laboral es menor. Las mujeres entrevistadas sitúan la media en 5,7 puntos y los hombres en 6,4.
- ⇒ Un 69% de la población entrevistada conoce y sabe qué es la brecha salarial (63% mujeres, frente al 76% hombres), sin embargo, un 17% ha escuchado hablar del término, pero no sabe qué es (23% mujeres, frente al 17% de hombres).

- ⇒ Tanto mujeres como hombres comparten opinión sobre la necesidad de adoptar medidas legales a favor de la igualdad de género en el trabajo, ya que el 98% de la población encuestada (98% de mujeres y 97% de hombres) están totalmente a favor o más bien a favor de que se implanten este tipo de medidas.

▲ EMPLEO:

- ⇒ En 2019, la tasa de actividad de las mujeres en la CAE asciende al 52,2%, situándose a 9,4 puntos de diferencia de la tasa de actividad de los hombres (61,6%).
- ⇒ La tasa de ocupación de las mujeres se ha incrementado en los últimos 20 años, pasando del 27% en 1990, al 46,7% en 2019. La tasa de ocupación de los hombres en este mismo periodo se ha reducido del 60%, al 56,1%.
- ⇒ En cuanto al sector de actividad, el 57,6% de las mujeres, frente al 42,4% de los hombres, se concentran en el sector servicios. Las mujeres están infrarrepresentadas en el sector de la construcción (11% de mujeres, frente al 89% de hombres), de la industria (20,7% de mujeres, frente a 79,3% de hombres) y de la agricultura, ganadería y pesca (25,3% de mujeres, frente a 74,7% de hombres) en 2019.
- ⇒ Las mujeres conforman el 78,3% del total de la población ocupada a jornada a tiempo parcial en 2019, lo que parece revertir la tendencia registrada en años anteriores y confirma este tipo de jornada como una modalidad de empleo casi exclusivo de mujeres. La tasa de participación de las mujeres en el empleo a jornada a tiempo completo se ha mantenido en el 42,1%.
- ⇒ Durante la situación de pandemia y según la Organización Internacional del Trabajo, a nivel mundial un 40% de las mujeres empleadas trabajaban en los cuatro sectores económicos más afectados por la situación de crisis (hostelería, restauración, comercio e industria manufacturera), frente al 36,6% de los hombres. En la CAE se calcula que antes de la llegada de la pandemia en torno a un 26% de las mujeres ocupadas trabajaban en los sectores cuya actividad cesó durante las primeras semanas de confinamiento y cuya reactivación posterior fue más lenta. En el caso de los hombres este porcentaje se acerca al 24%.

▲ BRECHA SALARIAL Y DE PENSIONES:

- ⇒ La ganancia media anual en la CAE en 2018 fue de 31.970€ para los hombres y de 24.757€ para las mujeres, por tanto, en la CAE existe una brecha salarial del 22,6% (7.213€). Esta brecha ha disminuido con respecto a 2015, cuando se situaba en 24,3%.
- ⇒ La ganancia media anual por tramo de edad en la CAE en 2018 presenta mayores diferencias por sexo en la cohorte de entre 35 y 44 años, seguida del tramo de 45 a 54 años. En el caso de las mujeres de entre 35 a 44 años, la brecha salarial se sitúa en el 25,5% y en el de 45 a 54 años, en el 23,6%.
- ⇒ Mientras que las pensiones medias de jubilación, en las que predominan los hombres, se sitúan en torno a los 1.400€, las pensiones de viudedad, percibidas casi exclusivamente por mujeres, no alcanzan los 900 €. Esto se traduce en que la media de las pensiones percibidas por las mujeres se ha situado en 2019 en los 933,50€, mientras que los hombres han percibido, de media, 1.545,60€, es decir, 612,10€ más de media.

▲ RENTA Y POBREZA:

- ⇒ La renta personal media de las mujeres en la CAE en 2018 se situó en 16.416€, mientras que la de los hombres se situó en 26.930€ (10.514€ de diferencia entre la renta media personal de mujeres y hombres). En términos relativos, las diferencias de rentas percibidas por mujeres y hombres son más elevadas entre las personas sin estudios o estudios básicos. En estos casos, las mujeres perciben rentas que suponen en torno a la mitad, e incluso menos, de las rentas percibidas por los hombres.
- ⇒ En 2019 viven en la CAE 127.803 mujeres que se encuentran en situación de riesgo de pobreza, un 11,4% del total de mujeres residentes en la CAE.
- ⇒ La feminización de la pobreza es una realidad en la CAE. En 2018, la tasa de riesgo de pobreza es más elevada en las mujeres (8,5%), que en los hombres (7,4%).
- ⇒ En 2019 se ha registrado una reducción en el número de perceptoras y perceptores de la Renta de Garantía de Ingresos, así como en las Prestaciones Complementarias de Vivienda y, en una proporción muy limitada, en las Ayudas Monoparentales. En todas las ayudas económicas descritas se confirma la peor situación económica de las mujeres, que las hace mayoritarias en las ayudas, en particular en las ayudas a los hogares monoparentales, que se encuentran encabezados por mujeres en el 95% de los casos.

▲ TRABAJOS DE CUIDADOS:

- ⇒ Según la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico, el valor de la producción doméstica de la CAE ascendió a 21.296 millones de euros en 2018, lo que equivale a un 27,7% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año. El trabajo doméstico realizado por las mujeres supondría el 18,6% del PIB, doblando el peso económico del realizado por los hombres, que se sitúa en el 9,1%.
- ⇒ Cuando el trabajo doméstico se produce dentro del propio hogar, el 67,2% lo aportan las mujeres. Además, cabe destacar que, en todas las actividades de cuidados y trabajo doméstico analizadas, las mujeres tienen un mayor peso que los hombres. Por funciones, es en el alojamiento y vivienda (38,0%) y en proporcionar cuidados y educación (34,7%) donde se evidencia la mayor aportación de los hombres en 2018, seguida de cerca por la función de proporcionar comida (30,9%). La función donde menos participan los hombres es en la de proporcionar ropa y otros (17,4%).
- ⇒ En el primer trimestre de 2019 se percibieron 3.278 prestaciones de paternidad, con un importe medio de 2.244,72 euros, cuantía que es un 21,2% más elevada que la media estatal de estas prestaciones. Además, en 2019 se ha incrementado el número tanto de mujeres (89,6%), como de hombres (10,4%), que han solicitado excedencia para el cuidado de hijas e hijos a cargo, alcanzando el máximo desde 2005.
- ⇒ Las mujeres ocupadas dedican en 2019 4,7 horas diarias al cuidado de hijas e hijos y 2,3 horas diarias al cuidado de otras personas dependientes, mientras que los hombres ocupados dedican 3,3 horas y 1,5 horas diarias, respectivamente.

▲ CAMPAÑAS SOCIALES Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN:

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. Además, en 2020 se ha elaborado una agenda escolar para el periodo 2020-2021 que incluye mensajes que inciden en situaciones cotidianas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.

Emakunde también tiene una presencia muy activa en actividades de sensibilización, tanto a través de los medios de comunicación, como en actividades vinculadas al ámbito institucional (Gobierno Vasco, Juntas Generales, Diputaciones Forales, Ayuntamientos, etc.), como en otros ámbitos (educativo, medios de comunicación, asociaciones empresariales y profesionales, asociaciones feministas y de mujeres, entidades y organizaciones implicadas con la igualdad, ámbito cultural y deportivo, etc.).

▲ 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
2017	Virginia Imaz
2018	Máster en Igualdad de Mujeres y hombres: Agentes de Igualdad de UPV/EHU Máster en Intervención
2019	Conny Carranza Castro
2020	Asociación Askabide/ Liberación

▲ REVISTA EMAKUNDE:

Revista digital que cuenta con más de 1.200 personas suscriptoras y 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.

▲ PROGRAMA NAHIKO:

El Programa Nahiko es un programa coeducativo para la igualdad, el respeto y la no violencia dirigida a educación primaria. En la edición 2019/2020-2020/2021 participaron un total de 49 centros escolares a los que se les ha prestado apoyo y captación. Estos centros alcanzan a 2.876 chicas y 3.077 chicos. Asimismo, se han llevado a cabo 1 jornada de formación general de forma presencial, 3 conferencias de forma online y 18 seminarios trimestrales, en los que participaron 137 profesoras y 33 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 2020 se tramitaron 14 expedientes de quejas y consultas de asesoramiento. En base a las quejas recibidas, Begira emitió 6 recomendaciones a diversas entidades basadas en los principios recogidos en el Código deontológico y los dos Decálogos.

▲ **INICIATIVA GIZONDUZ:**

Iniciativa creada en 2007 y dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres. En el año 2020 se han desarrollado diferentes actuaciones, como la administración del espacio web especializado en hombres por la igualdad y el impulso de la participación en redes sociales: Facebook contó con 5.378 personas seguidoras, de las que el 57% eran hombres, Twitter con 2.075 y en YouTube se produjeron 4.347 visualizaciones. También se puso en marcha la undécima edición del Programa de Sensibilización y Formación y se formó a 896 alumnas y 1.279 alumnos de 6 centros de estudio a través del Proyecto “Gazteak Berdintasunean 2.0”. Además, entre otras actividades, para incrementar la implicación de los hombres en los trabajos de cuidados en el contexto de confinamiento domiciliario se desplegó la campaña “En tiempos de coronavirus + cuidados. Hagamos nuestra parte”.

▲ **ENTIDADES COLABORADORAS PARA LA IGUALDAD:**

En 2020 hay en la CAE 114 empresas y entidades reconocidas como Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tras haber asumido el compromiso de avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en su organización. De entre ellas, 64 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 cuantía de la subvención adjudicada ascendió a 179.794,10 euros en 2020, con los que se subvencionó a 36 empresas en las que trabajan 981 mujeres y 987 hombres.

▲ **DEFENSA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO:**

Servicio de Emakunde para prestar asesoramiento, atender a consultas y facilitar vías de queja o denuncia ante cualquier presunta situación de discriminación por razón de sexo en el sector privado. A lo largo del 2020, se han realizado un total de 181 servicios inmediatos de atención ciudadana, 55 consultas con estudio previo y 31 procedimientos de quejas.

▲ **ESTUDIOS, INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN:**

Emakunde dispone de una colección propia de publicaciones en materia de igualdad y género compuesta por más de 100 informes y guías, a los que se han añadido en 2020 cuatro informes más sobre violencia machista, sexismo en campañas de publicidad, presencia de mujeres en medios de comunicación y brecha de género en pensiones. 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.

En 2020, además, se ha seguido profundizando a través de 4 estudios en las desigualdades entre mujeres y hombres (Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE, Datos y Análisis sobre la violencia contra las mujeres en la CAE, Diccionario terminológico “Feminismoa eta Berdintasuna” y “La igualdad en época de pandemia. El impacto de la Covid-19 desde la perspectiva de género”).

El Centro de Documentación de Emakunde dispone de un fondo que alcanza casi las 26.150 referencias documentales a finales de 2020 y atiende a más de 200 solicitudes de información al año.

5.1.5. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

INFORMACIÓN DIAGNÓSTICA

▲ VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES:

- ⇒ Desde el año 2002 y hasta finales de 2020, un total de 48 mujeres han sido asesinadas por violencia machista contra las mujeres en la CAE. En este dato sobre los feminicidios en la CAE no se incluyen los asesinatos a mujeres en situación de prostitución o trata, ni por mutilación genital femenina, ni los asesinatos de mujeres por motivos de lesbo/transfobia, ni racismo.
- ⇒ A lo largo de 2020 en la CAE 4.177 mujeres enfrentaron violencia en una o más ocasiones, por parte de su pareja o expareja, familiar o violencia sexual fuera del ámbito familiar.
- ⇒ Se da un descenso tanto en el número de mujeres víctimas, como en el de victimizaciones, con respecto a los datos de 2019. En cuanto a las victimizaciones, el descenso se sitúa en el 4,39%, pasando de un total de 5.518 en 2019, a un volumen de 5.276 en 2020. Estos datos están condicionados por la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19 y la adopción de medidas excepcionales. En este sentido, el confinamiento parece haber obstaculizado que muchos casos de violencia en el ámbito de la pareja/expareja salieran a la luz (han caído un 6,66%). Además, las limitaciones de movimiento impuestas a la población también podrían haber influido en el descenso de casos de violencia sexual fuera del ámbito familiar (un 18,16% menos). Por el contrario, parece que el encierro del confinamiento podría haber favorecido los casos de violencia intrafamiliar (se han incrementado el 10,62%).
- ⇒ En 2020, casi la mitad de las víctimas, el 47,74%, tienen entre 31 y 50 años y el 24,85% entre 18 y 30 años. Además, el 10,87% del total de mujeres víctimas son menores de edad y el 16,33% mujeres tienen más de 50 años.

Los datos vuelven a mostrar cierta relación entre la edad de las mujeres y el tipo de violencia que viven. Así, el 59,3% de las mujeres víctimas de sus parejas o exparejas tienen entre 31 y 50 años, y el 86,76% entre 18 y 50 años. Por su parte, resulta más habitual que las mujeres que sufren violencia intrafamiliar sean mujeres mayores de 50 años (37,06%) o menores de edad (27,56%). Las mujeres más jóvenes son las principales víctimas de la violencia sexual fuera del ámbito familiar: el 37,57% de las víctimas de este tipo de violencia son menores de edad y el 71,6% mujeres menores de 30 años.

- ⇒ Por territorios, el 55,3% de las mujeres víctimas (2.311) residen en Bizkaia, el 29,6% (1.238) en Gipuzkoa y el 15% (628) en Araba. Con respecto a 2019, se evidencia un descenso en el número de mujeres víctimas en los tres territorios históricos, si bien Araba es el que experimenta mayor caída (-10,80%), seguido de Gipuzkoa (-7,82%) y Bizkaia (-2,57%).

▲ AGRESORES:

- ⇒ En cuanto a la edad de los agresores, se constata en 2020 que un 54,9% tiene una edad comprendida entre los 31 y los 50 años. Los datos advierten una presencia importante de hombres jóvenes que han ejercido violencia, ya que 1 de cada 4 agresores (27,8%) tienen como máximo 30 años. En concreto, los menores de edad representan en torno al 3,5 % del total de agresores (3,82% en 2018 y 3,68% en 2019). Los agresores más jóvenes tienen una especial presencia en los casos de violencia contra las mujeres dentro del ámbito familia y violencia sexual fuera del ámbito familiar.
- ⇒ En 2020 se registraron un total de 920 victimizaciones por delitos de quebrantamiento de medidas de seguridad, de órdenes de alejamiento, etc.

▲ PERCEPCIÓN SOCIAL DE LA VIOLENCIA:

- ⇒ Los datos recogidos en el Eurobarómetro Especial 449 realizado en 2016 por la Comisión Europea sobre violencia contra las mujeres concluyen que la ciudadanía, tanto de la UE, como del Estado español, tiene clara conciencia de que existen problemas de violencia contra las mujeres en su país. Así, en la UE el 74% señala que la violencia contra las mujeres es común o muy común y este porcentaje asciende hasta el 85% a nivel estatal.
- ⇒ Los últimos datos recogidos en los Barómetros elaborados por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) muestran que la preocupación de la población española por la violencia contra las mujeres se ha desplomado durante 2020 con la irrupción de la pandemia. Se observa que durante los dos primeros meses del año el porcentaje de personas que consideran la violencia contra las mujeres era uno de los tres principales problemas del Estado se situaba en el 7,2% y el 6,3%.
- ⇒ Los resultados específicos de este Barómetro en la CAE apuntan también una importante caída de la preocupación por esta cuestión. Así, si en el 2019 el 17,4% de las personas entrevistadas mencionan la violencia contra las mujeres como uno de los principales problemas, en 2020 esta cuestión es mencionada por el 1,2% de la población. Sin duda, la pandemia de la Covid-19 ha desviado el foco de la preocupación social hacia las consecuencias sanitarias y económicas derivadas de la crisis, relegando a un segundo plano otro tipo de cuestiones como la violencia contra las mujeres.

▲ SERVICIOS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA MACHISTA:

La violencia machista contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y corresponde a todas las instituciones públicas, en función de sus competencias, la prestación de servicios de atención a mujeres víctimas de la violencia machista. Como se observa en el cuadro siguiente, elaborado a partir de los datos de los informes anuales 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, la atención implica a una gran diversidad de recursos, que requieren de una adecuada coordinación para garantizar una respuesta integral eficaz.

ENTIDAD	DEPARTAMENTOS		SERVICIOS/ RECURSOS	2019	2020	VARIACION 2019-2020
GOBIERNO VASCO	DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD		1. Infracciones penales y servicios de seguridad y protección a mujeres víctimas (Ertzaintza)	4.419	4.177	-5,48
	DEPARTAMENTO DE IGUALDAD JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	VICECONSEJERÍA DE JUSTICIA	1. Servicio de atención a la víctima (SAV)	2.263	1.362	-39,81
			2. Centro coordinador violencia contra la mujer (CCVCM)	1.462	-	-
	DEPARTAMENTO DE IGUALDAD JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	VICECONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES	1. Servicio de información y atención telefónica a mujeres víctimas de violencia 24h (SATEVI)	1.614	1.076	-33,33
			2. Prestación económica de pago único a mujeres víctimas de violencia de género	194	236	21,65
	DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTE		1. Baremación adicional en las promociones de Vivienda y Protección Pública en régimen de alquiler	258	208	-19,38
			2. Asignación directa de viviendas en régimen de alquiler en casos graves y excepcionales	30	44	46,67
	DEPARTAMENTO DE SALUD		1. Atención primaria y Puntos de atención continuada (PAC)	483	356	-26,29
			2. Urgencias Hospitalarias	538	441	-18,03
	DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO		1. Renta de Garantía de Ingresos (RGI)	263	231	-12,17
			2. Programa de Intermediación Sociolaboral	559	529	-5,37
	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN		1. Exención de pago en enseñanzas universitarias para mujeres y sus hijos e hijas víctimas	137	151	10,22
			2. Acoso escolar: casos de acoso o abuso sexual y/o acoso sexista	-	8	-
				2019	2020	VARIACION 2019-2020
			NUEVAS MUJERES VÍCTIMAS ATENDIDAS			
DIPUTACIONES FORALES		1. Acogida inmediata para mujeres víctimas de violencia machista	214	205	-4,21	
		2. Centros residenciales de media y larga estancia para mujeres víctimas	62	50	-19,35	
		3. Servicios de asesoramiento jurídico de las situaciones de maltrato doméstico y agresiones sexuales	211	190	-9,95	
		4. Servicio de atención psicológica de la situación de maltrato doméstico y agresiones sexuales a mujeres	1.609	1.714	6,53	
		5. Otros programas especializados	241	220	-8,71	
				TOTAL	2.337	2.379

LÍNEAS Y PROGRAMAS DE TRABAJO DE EMAKUNDE PARA ACTUAR CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

▲ EVALUACIÓN DE LA RESPUESTA ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA CAE:

Desde Emakunde se ha seguido elaborando y publicando el informe anual de análisis de la recogida de datos sobre la atención a mujeres víctimas en la CAE. Además, en el contexto de pandemia, se ha aportado información actualizada sobre la incidencia de la Covid-19 en las mujeres y menores víctimas de violencia, difundiendo datos mensuales sobre el abordaje institucional a esta realidad en esta situación inédita. Esta información permanente ha permitido la reorganización y adaptación de los recursos y servicios de la CAE.

▲ PROGRAMA BELDUR BARIK:

Programa anual gestionado por Emakunde para la prevención de la violencia machista contra las mujeres entre jóvenes. El objetivo de este programa interinstitucional es generar procesos de reflexión y debate entre la juventud para construir actitudes y comportamientos individuales y colectivos que permitan superar las situaciones de desigualdad y de violencia.

La última edición de Beldur Barik, correspondiente al ejercicio 2020, estuvo marcada por la pandemia, hecho que provocó que se tuviera que reestructurar su metodología, las vías de comunicación y las dinámicas de trabajo. Participaron 51 municipios, cuadrillas y mancomunidades, se presentaron un total de 242 trabajos, de los cuales se aceptaron a concurso 204 y se realizó una Entrega de Premios online desde la sede de la Diputación Foral de Gipuzkoa, que siguieron de cerca 100 personas.

Además de todo ello, se realizó una campaña específica Beldur Barik Uda, de prevención de agresiones sexistas en contextos festivos y de ocio en verano y Emakunde ha comenzado a realizar la evaluación de impacto 2010-2019 del programa Beldur Barik en las personas jóvenes, de cara a identificar mejoras y nuevas líneas de trabajo desde la perspectiva del público joven.

▲ CURSOS DE FORMACIÓN ON-LINE A PROFESIONALES-JABETUZ:

Programa formativo on-line dirigido a profesionales de todos los ámbitos de intervención (social, jurídico y judicial, educativo, sanitario y de seguridad) que trabajan en materia de violencia machista contra las mujeres en la CAE. Desde su puesta en marcha en 2015 y hasta 2020, se han impartido 12 ediciones del curso básico (85 horas) y 5 ediciones del curso avanzado (35 horas). Durante el año 2020, donde se reflexionó y abordaron de forma transversal las consecuencias de la situación de pandemia en la violencia machista, participaron 155 mujeres y 30 hombres en el curso Jabetuz básico y 85 mujeres y 13 hombres en el curso Jabetuz avanzado.

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

Emakunde apoya, a través de una línea de subvenciones específica, las actividades de aquellas organizaciones, fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro 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. Los recursos económicos destinados a esta convocatoria han sido en 2020 de 240.000 euros, siendo 43 los proyectos subvencionados.

▲ PROGRAMA MUNDIAL SOBRE SERVICIOS ESENCIALES PARA LAS MUJERES Y NIÑAS SOMETIDAS A VIOLENCIA:

Se ha seguido financiando y participando en el Programa Conjunto Global de Naciones Unidas sobre Servicios Esenciales a Mujeres y Niñas víctimas de la Violencia, liderando por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y ONU-Mujeres. Este programa tiene por objetivo llegar a un consenso a nivel mundial sobre cuál debe ser el conjunto de elementos y servicios esenciales para prevenir y dar respuesta a la violencia contra las mujeres desde los ámbitos policial, judicial, de salud, de servicios sociales, así como los sistemas y mecanismos de coordinación y gobernanza.

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 todas 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 temáticos, de carácter temporal, como el GSI-Grupo de Sistema de Información, que es el grupo que está en funcionamiento en 2020.

Durante el año 2020, a partir de que se decreta el estado de alerta sanitaria, se intensifica el trabajo de esta Comisión, con el fin de reforzar la actuación coordinada y adecuada ante un escenario insólito. Desde Emakunde se ha mantenido el contacto permanente con todas las instituciones de la Comisión, se ha elaborado un mapa de recursos de las instituciones públicas vascas en marcha en el periodo de pandemia y se ha garantizado que se adaptaran a la nueva realidad y siguieran activos recursos y servicios (teléfono 24 horas de atención a la víctima, servicios de protección de mujeres, solicitudes en curso de prestaciones económicas de pago único a mujeres víctimas, servicios de acogida inmediata para mujeres víctimas en centros residenciales, asesoramiento jurídico y de atención psicológica, refuerzo de la información a mujeres con discapacidad y con dificultades de comunicación, etc.).

▲ 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.

Entre otros trabajos, como parte del plan de acción de la Mesa de trata en 2020, Emakunde organizó una jornada de formación online para profundizar en la práctica forense del delito de Trata de Seres Humanos e indicadores y factores de riesgo para mejorar la protección a las víctimas de trata.

5.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Son **veinticinco 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 XII 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.
- Mantener el **liderazgo de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE**, entre cuyas actuaciones se encuentra la impulso, coordinación y seguimiento en las instituciones públicas vascas del proceso de implementación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Erradicación de la violencia machista contra las mujeres o la elaboración del VIII Plan para la igualdad de mujeres y hombres, **un mayor compromiso y protagonismo de la sociedad civil con el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, donde se ubican buena parte de las acciones dirigidas al empoderamiento de las mujeres, **la reducción de las brechas de género en los ámbitos económico y social**, especialmente en el ámbito salarial –le compete a Emakunde el impulso y coordinación de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi-, y el **refuerzo de la coordinación interinstitucional ante la violencia machista** contra las mujeres, a partir de la actualización del II Acuerdo de Coordinación Interinstitucional, son los cuatro objetivos a los que con carácter prioritario se hará frente desde Emakunde, a través de diferentes actuaciones (22 actuaciones en el año 2022).
- 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 **veintiún 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 machista contra las mujeres (en el año 2022, se prevé que estos veintiún objetivos se desplieguen a través de 115 actuaciones).

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 XII 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 2022-2023, y otra para el periodo 2024. Cada una de estas **planificaciones** 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 XII Legislatura, con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres o con el VIII Plan, una vez se elabore y apruebe.

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 elaborará un breve informe con 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 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 2022 y 2023, así como el informe de seguimiento intermedio de las prioridades de legislatura, servirán como punto de partida para la elaboración de la planificación del año 2024.

- **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 XII 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	
Objetivo genérico: Informar de los compromisos y facilitar la transparencia	
HITO 1: APROBACIÓN DEL PLAN	
INTERNAMENTE	
Objetivo específico: 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	
Objetivo específico: 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 2022 a 2024, 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"> • Consejo de Dirección de Emakunde • Plenario de la Comisión Consultiva de Emakunde 	⇒ 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	
Objetivo específico: 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	
Objetivo específico: 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"> • Consejo de Dirección de Emakunde • Plenario de la Comisión Consultiva 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 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 2022-2024. Este presupuesto, que se establecerá anualmente, para el año 2022 asciende a un total de 4.963.393 euros.

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.

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.

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