

IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV

Directrices VIII Legislatura



Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV

Directrices VIII Legislatura



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

TÍTULO: IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura

REALIZACIÓN: EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

APOYO TÉCNICO: KUALITATE LANTALDEA

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN: ARRIN. Comunicación y Diseño

DESCRIPTORES: Planes de acción, Administración autonómica

TIRADA: 2.000

FECHA: Diciembre 2006

IMPRESIÓN: Industrias Gráficas MARCAL S.A.

ISBN: 84-89630-08-9. 978-84-89630-08-6

D.L.: BI-3428-06

Precio: 18 euros

El Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 26 de septiembre de 2006, a propuesta de la Presidencia del Gobierno-Lehendakaritza, ha adoptado el siguiente

ACUERDO

Primero.- Aprobar el “IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Directrices para la VIII Legislatura”, que se incorpora como Anexo al presente Acuerdo.

Segundo.- Encomendar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, las funciones de impulso y coordinación general del “IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Directrices para la VIII Legislatura”, conforme a las siguientes pautas:

1.- En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el impulso y coordinación de los Programas y Acciones del Plan desarrollados por los órganos competentes por razón de la materia se efectuará en el seno de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres que, vendrá asistida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

2.- La coordinación de los Planes y Programas de igualdad desarrollados por los órganos de las Administraciones Forales y Locales, competentes por razón de la materia y del territorio, durante el periodo de vigencia del Plan al que se refiere este Acuerdo, se efectuará en el seno de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres que, vendrá asistida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Tercero.- El seguimiento y evaluación general de las medidas y acciones de igualdad desarrolladas por las Administraciones Públicas Vascas, se efectuará por Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer, conforme a las siguientes pautas:

1.- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, una vez cerrado cada ejercicio, elaborará un documento de Evaluación que recoja las actuaciones desarrolladas por los poderes públicos en ejecución del Plan, con mención particular a los Programas en materia de violencia contra las mujeres.

2.- Una vez concluida la vigencia del “IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura”, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, efectuará la evaluación global del Plan sobre la base de las verificadas anualmente.

3.- Tanto los documentos de Evaluación anuales, como el de Evaluación global, serán aprobados por el Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de cuyo extremo se dará cuenta al Parlamento.

4.- Las Comisiones Interinstitucional de igualdad de mujeres y hombres e Interdepartamental de igualdad de mujeres y hombres, intervendrán en la elaboración de las evaluaciones anuales y globales del Plan, en los respectivos ámbitos a los que una y otra se refieren y, en los términos que contemplen sus correspondientes normas de organización y funcionamiento. Hasta que se dicten sus normas de organización y funcionamiento, tales cometidos serán desempeñados, respectivamente, por el Consejo de Dirección de Emakunde y la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, regulada por Decreto 251/1999, de 15 de julio.

Cuarto.- La materialización presupuestaria del Plan, en relación con las acciones financiadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, deberá contenerse en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

Quinto.- Comunicar la aprobación y contenidos del “IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Directrices para la VIII Legislatura” al Parlamento y a las Diputaciones Forales y Municipios de Euskadi para su conocimiento y efectos”.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
1. DIAGNÓSTICO DE PARTIDA: INTERVENCIÓN EN IGUALDAD.....	11
1.1. Consejo Asesor: Recomendaciones.....	13
1.2. Estrategias de intervención	16
2. ESTRUCTURA DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV:.....	17
2.1. Metodología de elaboración del IV Plan para la Igualdad	19
2.2. Relación con la Ley 4/2005	21
2.3. Descripción de los elementos estructurales del Plan	23
3. MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	27
3.1. Estructuras de impulso y coordinación	29
3.2. Sistema de gestión	34
4. EJES ESTRATÉGICOS.....	37
Eje I: Mainstreaming	39
Eje II: Empoderamiento y Participación Sociopolítica de las Mujeres	42
Eje III: Conciliación y Corresponsabilidad: Hacia un nuevo modelo de sociedad.....	48
Eje IV: Violencia contra las Mujeres	53
5. ÁREA DE SERVICIOS GENERALES PARA LA IGUALDAD.....	59

6.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	77
6.1.	Área de Cultura	79
6.2.	Área de Educación	113
6.3.	Área de Trabajo	151
6.4.	Área de Inclusión Social	193
6.5.	Área de Salud	235
6.6.	Área de Urbanismo, Transporte Público y Medio Ambiente	269
7.	CATÁLOGO RECOMENDADO DE ACCIONES.....	303
7.1.	Acciones de Cultura	306
7.2.	Acciones de Educación	317
7.3.	Acciones de Trabajo	327
7.4.	Acciones de Inclusión Social	344
7.5.	Acciones de Salud	358
7.6.	Acciones de Urbanismo, Transporte Público y Medio Ambiente	365

INTRODUCCIÓN



El IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV integra las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la VIII legislatura. Surge como resultado de la evolución y los avances experimentados durante los años de vigencia de los tres planes anteriores, y en el nuevo marco que abre la aprobación de la Ley 4/2005 del 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La aprobación del texto legal supone una ventana de oportunidad para el desarrollo de la igualdad, tanto desde el punto de vista del impulso institucional, que con el apoyo de la ley debe continuar con fuerzas renovadas, como desde el punto de vista de las expectativas sociales que suscita. Por ese motivo, el IV Plan pretende dar respuesta a las posibilidades abiertas convirtiéndose en una herramienta que permita la consecución de los siguientes objetivos básicos:

- Promover el cumplimiento, desarrollo e implantación del articulado de la ley.
- Realizar un salto cualitativo hacia una mayor concreción de la orientación de las políticas, priorizando una serie de objetivos de efecto duradero y multiplicador de la igualdad en los que el conjunto de las instituciones deben centrarse de manera conjunta.
- Aumentar la clarificación y coherencia de los ámbitos de actuación de las personas responsables de implantarlas, que han desempeñado durante años una excelente labor y cuya experiencia y conocimientos permiten afrontar nuevos desafíos.
- Incrementar el desarrollo y operatividad de las estructuras y sistemas de gestión y coordinación, que hasta ahora han desempeñado una función capital y que se enfrentan en la actualidad a retos importantes.
- Evidenciar el impacto que están teniendo las políticas públicas para la igualdad, mediante la medición de las situaciones sociales de partida y el análisis de su evolución durante el período de vigencia del Plan.

Para ello se ha planteado un cambio de configuración que afecta al esqueleto del Plan, estructurado en función de la articulación de dos elementos vertebradores: los cuatro ejes, que centran los grandes pilares de la intervención en materia de igualdad -mainstreaming, empoderamiento y participación sociopolítica, corresponsabilidad y conciliación y violencia contra las mujeres- ; y las áreas, que estructuran los principales ámbitos institucionales de diseño, implantación y ejecución de esas intervenciones.

En el documento que se desarrolla a continuación, se presenta y delimita en el primer capítulo los diagnósticos de partida, incluyendo tanto las recomendaciones y especificaciones del Grupo Asesor de expertas en políticas de igualdad, que se creó para la elaboración del Plan, como las estrategias de intervención utilizadas. En el segundo capítulo se define la estructura de actuación, incluyendo la metodología seguida para la elaboración del Plan, la relación que

existe entre el Plan y la Ley 4/2005 y la descripción de los elementos estructurales. En el tercer capítulo se especifican las medidas e instrumentos para la implantación del Plan, que incluyen tanto los elementos de impulso y coordinación de las administraciones como el sistema de gestión. En el cuarto capítulo se establecen los contenidos y las líneas de actuación de los ejes. En el quinto capítulo se delimitan los ámbitos de trabajo y los objetivos específicos de actuación recomendados para las personas responsables de las políticas de igualdad. En el sexto capítulo se desarrollan los programas, objetivos y estrategias de cada área. Y, por último, se aporta un catálogo de acciones recomendadas para la consecución de los objetivos propuestos, con la vocación de facilitar el diseño de la actuación de las distintas instituciones en materia de igualdad.

1.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA: INTERVENCIÓN EN IGUALDAD



1.1.

CONSEJO ASESOR: RECOMENDACIONES

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer constituye, en marzo de 2005, un Consejo Asesor para la definición de criterios y recomendaciones para la elaboración del IV Plan, formado por expertas en políticas de igualdad de la CAPV y expertas en planificación general.

El objetivo de la convocatoria era partir del conocimiento adquirido a través de la experiencia de sus participantes en el diseño, implantación y evaluación de políticas de igualdad, para realizar un análisis de las deficiencias y aciertos de los planes anteriores, de las oportunidades derivadas de la coyuntura surgida con la aprobación de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de las recomendaciones, indicaciones y sugerencias que debían tenerse en cuenta en la elaboración del nuevo Plan.

En concreto, se solicitó una valoración relativa a tres aspectos básicos de las políticas de igualdad: la estructura y gestión de los planes de igualdad, la situación institucional y la situación sociocultural. Este Consejo Asesor contó con las aportaciones de otras personas expertas en políticas de igualdad a través de entrevistas y grupos de reflexión.

LA ESTRUCTURA Y GESTIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Valoración:

Los planes de igualdad de Euskadi han llegado a un elevado nivel de desarrollo en lo relativo a la recopilación de las actuaciones necesarias para lograr el objetivo de la igualdad de hombres y mujeres. Adolecen, sin embargo, de una carencia importante: la concreción de quién, cuándo y cómo, es decir, la definición de una estrategia, entendida ésta como la priorización de determinadas actuaciones sobre el resto, en una apuesta por definir un camino para la consecución de los objetivos antepuesto al resto de las vías posibles.

Mientras las políticas de igualdad han sido jóvenes, la recopilación exhaustiva de todas las actuaciones posibles era importante porque permitía dar a conocer el conjunto de las aportaciones y de las posibilidades de intervención de los diferentes poderes públicos en desarrollo de las políticas de promoción de los derechos y oportunidades de las mujeres. Los logros alcanzados en la CAPV tras el desarrollo de los tres PAPMEs han generado la madurez suficiente para proponer y aprobar la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, hecho que supone un avance cualitativo importante y establece un marco que facilita la propuesta de planes con un mayor nivel de concreción, al tiempo que permite una mayor definición y sistematización en los instrumentos de gestión.

Recomendaciones:

Teniendo en cuenta lo anterior, las recomendaciones realizadas por el grupo asesor fueron:

- Utilizar la ley como marco de referencia para definir la estructura y contenido de los planes de igualdad. La propuesta se concreta en elaborar un Plan que, partiendo de la ley, se convierta en un documento que permita establecer las líneas prioritarias para avanzar y acelerar su implementación en el periodo correspondiente a la presente legislatura, señalando objetivos prioritarios, proponiendo estrategias e instrumentos acordes con ellos y señalando las instituciones implicadas en su consecución. Se considera, también, que siendo la ley el marco fundamental para el IV Plan, ésta no debe agotar todas sus posibilidades, abriendo así el espacio necesario para incorporar otros posibles contenidos que por su naturaleza no procedía su regulación con rango de ley.
- Incrementar la operatividad, la claridad y la eficacia de los documentos rectores de las políticas de igualdad. Se considera de importancia fundamental realizar planes concretos, con objetivos basados en el articulado de la ley que definan el cambio social que se pretende, proponiendo las estrategias para la consecución de los objetivos y definiendo, en función de la estrategia a seguir, las prioridades de actuación.
- Por último, se indicó la conveniencia de mejorar y sistematizar los instrumentos de gestión, de forma que se asegurara una retroalimentación entre evaluación y planificación. A tal efecto se consideró de suma importancia tener en cuenta dos cuestiones: la necesidad de concretar los objetivos, de tal forma que la situación de partida permitiera obtener un referente según el cual valorar la evolución y el impacto de las medidas adoptadas y la definición de indicadores de evaluación de impacto como requisito complementario para ello.

LA RELACIÓN DE LAS INSTITUCIONES CON LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Valoración:

Las aportaciones del grupo asesor pueden estructurarse en la identificación de cuatro ámbitos en los que es necesario incidir para mejorar y acelerar el desarrollo institucional de las políticas de igualdad: político, técnico, de cultura organizacional, y de coordinación.

En el ámbito político se identifican dificultades derivadas del carácter transversal requerido por la intervención en igualdad, carácter compartido por un número cada vez más elevado de políticas públicas, que se convierte en un factor que dificulta tanto su posición y visibilización como

tema prioritario en las agendas públicas como la atribución de recursos específicos para el impulso y la ejecución de las mismas. Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito técnico se aprecia una reducida disponibilidad de personal cualificado, una temporalidad excesiva y una carencia de recursos habilitados tanto en dedicación como en niveles de formación y otros recursos necesarios para la implementación eficiente de las citadas políticas. Además, debido a la relativa novedad de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género (mainstreaming), no así de las políticas específicas de acción positiva cuya trayectoria está más asentada, las instituciones, en general, necesitan mejorar el conocimiento de la implicación de las relaciones de género en los efectos de sus políticas e incorporar y estabilizar nuevas formas de intervención en las diversas políticas sectoriales.

Por último, desde el punto de vista de la coordinación interinstitucional, se considera necesario ampliar y avanzar en las líneas de trabajo llevadas a cabo en los últimos años con el fin de mejorar la coordinación, y, en su caso, la distribución de competencias de modo que permita adquirir una mayor operatividad en la consecución de los objetivos planteados.

Recomendaciones:

Las recomendaciones para fomentar el desarrollo institucional de las políticas de igualdad fueron principalmente dos:

- Concretar en el plan, al máximo posible, la responsabilidad de las distintas instituciones, tanto en el desarrollo de las acciones como en la creación de los instrumentos, mecanismos e infraestructuras, todo ello con el fin de intensificar la implicación política y desarrollar una mayor estructura técnica.
- Tomar la Ley 4/2005 como elemento rector de las directrices que deben inspirar el IV PAPME a fin de reforzar la coordinación interinstitucional. Se sugiere, también, la necesidad de reforzar las estructuras de coordinación y la creación de mecanismos que fomenten la reflexión y planificación conjunta entre instituciones.

LA INFLUENCIA DEL FACTOR SOCIOCULTURAL EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Valoración:

En el ámbito sociocultural las dificultades provienen de la esfera menos tangible pero altamente influyente de los valores sociales. En concreto, el problema principal es que, además de las

desigualdades de trato y las desigualdades de oportunidades, existen una serie de desigualdades estructurales. O dicho de otro modo: la desigualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se reproduce de manera estructural. Sin embargo en el ámbito sociocultural, este hecho no adquiere el rango de problema, no se visibiliza, y cuando se consigue visibilizar no se valora como tal.

Recomendaciones:

El Consejo Asesor es consciente de la dificultad de acometer un problema de semejante envergadura, para cuya erradicación se crean precisamente tanto los sucesivos planes de igualdad como la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La recomendación principal realizada a este respecto es la conveniencia de crear una estructura de implantación del plan en el ámbito social, que contribuya a fomentar la comunicación entre la sociedad y las instituciones implicadas en el desarrollo de las políticas de igualdad.

1.2.

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

A la hora de planificar la actuación institucional es necesario tener en cuenta las distintas estrategias que se han ido desarrollando a medida que han evolucionado las políticas de igualdad.

Podemos distinguir dos estrategias principales: la acción positiva y la integración de la perspectiva de género o mainstreaming. La estrategia de la acción positiva consiste en la adopción de medidas específicas y temporales destinadas a reducir o eliminar las desigualdades existentes en todos los ámbitos de la vida económica, política, social y cultural.

La estrategia de la integración de la perspectiva de género o mainstreaming supone la incorporación, en las políticas públicas, del objetivo básico de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Estas estrategias no sólo son compatibles entre sí, sino que esgrimidas conjuntamente, cuando el diagnóstico de la realidad social las hace pertinentes, producen un efecto sumativo que contribuye a lograr los objetivos de la igualdad. Mención especial merece la estrategia de la integración de la perspectiva de género. Dado que los poderes públicos son el principal mecanismo de aplicación y objeto directo de intervención del presente plan, se ha definido el mainstreaming como uno de los ejes estratégicos del plan y se ha concretado el modo de incorporar el objetivo de eliminar desigualdades y promover la igualdad en cada una de las áreas.

2.

ESTRUCTURA DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV



2.1.

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD

La metodología de elaboración del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, fue diseñada con las premisas de que fomentara la participación de distintos espacios sociales e institucionales y de que incluyera los conocimientos de expertas en igualdad de campos multidisciplinarios. La información procedente de ambos ámbitos debía integrarse al objeto de realizar un plan que cumpliera cuatro características:

- Adaptarse a la existencia de la nueva Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, integrando sus planteamientos y definiendo la relación con las políticas de igualdad de la CAPV.
- Presentar una estructura sencilla y operativa que facilitara el desarrollo de las políticas de igualdad en todos los niveles de la administración.
- Determinar unos contenidos que permitieran avanzar hacia los objetivos de la igualdad, marcando unas prioridades claras en las que se observara un adecuado equilibrio entre la factibilidad y el necesario tensionamiento que implica cualquier avance social.
- Concretar los mecanismos e instrumentos para la implantación del Plan mediante la definición de la estructura y los mecanismos y procesos de gestión.

Para ello, se definió un proceso dividido en dos etapas diferenciadas, la primera de ellas destinada a la definición de la nueva estructura que debía presentar el Plan para adaptarse a la existencia de la Ley, y la segunda destinada a definir los contenidos concretos que la estructura debía soportar para la planificación del avance de la igualdad en esta legislatura.

Etapas de definición de la estructura:

Para la definición de la estructura del IV Plan se creó un equipo multidisciplinar compuesto por personas con conocimientos en igualdad provenientes de diversos campos de derecho, organización y gestión, antropología, sociología y psicología de forma que se integraran diversas perspectivas de análisis.

El trabajo del equipo comenzó con la creación de un Consejo Asesor, grupo de trabajo compuesto por expertas en igualdad que realizaron un primer diagnóstico relativo a las debilidades y fortalezas de los anteriores planes de igualdad y las amenazas y oportunidades derivadas tanto de la ley como de la elaboración del IV Plan.

El diagnóstico fue completado con una revisión y análisis de documentación relevante:

- Legislación existente sobre igualdad y sus implicaciones de cara a la elaboración del nuevo Plan.
- Materiales elaborados sobre las políticas de igualdad del Estado y estudios comparativos entre los planes de igualdad de las CCAA.
- Planes de igualdad existentes en la CAPV.
- Análisis de las programaciones anuales y las evaluaciones del III PAPME.

Por último, se realizó un trabajo de campo en dos fases: por un lado, entrevistas en profundidad a expertas y expertos para que realizaran aportaciones sobre las necesidades que el nuevo Plan debía satisfacer y sobre cómo concretar las distintas características que la estructura del Plan debía cumplir, y por otro lado, la dinamización y análisis de dos grupos de discusión, uno relativo a la integración entre el PAPME y la ley, y otro relativo a la gestión y evaluación del IV PAPME.

Con todo ello se realizó una propuesta que fue enviada al Consejo Asesor, con el objetivo de que realizara las aportaciones y mejoras necesarias. Una vez integradas, el documento de estructura fue de nuevo presentado al Consejo Asesor para su aprobación.

Etapas de definición de los contenidos:

Se creó un nuevo equipo de personas con conocimientos en políticas de igualdad, cuyo perfil en este caso estaba destinado a aportar ideas con respecto a las distintas áreas que integrarían el Plan. Esta etapa se desarrolla, a su vez, en tres fases, dos ya realizadas y una tercera y última que se desarrollará posteriormente, y con la que culminará el proceso de elaboración del Plan:

1. La primera fue el análisis de tres materiales básicos –la Ley 4/2005, los anteriores Planes de Acción Positiva para las Mujeres en la CAPV y otros planes de igualdad– a partir de los cuales se elaboró un primer borrador del plan. El objetivo era obtener un material de partida a partir del cual pudieran realizar sus aportaciones representantes significativos, en cada una de las áreas, de agentes sociales y de instituciones, a través de entrevistas en profundidad. Esta información fue utilizada para la reformulación del borrador, que fue presentado para su contraste a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2. La segunda fase estaba destinada a completar el contraste, obtener una perspectiva más amplia y cuantificable y concretar responsables. Se enviaron tanto al Consejo de Dirección como a la Comisión Consultiva, unas fichas que facilitarían la valoración del grado de prioridad y la factibilidad de los objetivos y las acciones de cada una de las áreas. La incorporación del contenido de las fichas dio lugar a un segundo borrador, que nuevamente fue contrastado en un grupo de trabajo conjunto entre las instituciones y los agentes sociales participantes.
3. La tercera fase en la elaboración del plan consistió en la consulta pública e incorporación de aportaciones.
4. La cuarta y última fase fue la aprobación del IV Plan por el Consejo de Dirección de Emakunde y el Consejo de Gobierno.

El proceso en su conjunto ha concluido en un documento ampliamente consensuado a nivel social e institucional.

2.2.

RELACIÓN CON LA LEY 4/2005

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (BOPV 02/03/05), supone un avance fundamental para las políticas de igualdad, al dotar de rango de Ley a planteamientos, objetivos e incluso acciones que antes eran optativas para las organizaciones a las cuales afecta. Contribuye, por tanto, a aportar mayor legitimidad a las políticas de igualdad, no sólo porque para su elaboración se requiere una gran madurez y trayectoria sino también, y sobre todo, porque implica que su implantación no depende del factor voluntarista de sus responsables políticos sino de una correcta aplicación del instrumento normativo. Por ello, resulta fundamental integrar el contenido del documento legal con el IV Plan, tanto en los aspectos de gestión e implantación, como en la estructura del propio documento, de forma que se facilite el seguimiento en fases posteriores.

Se ha asignado a la Ley tres funciones fundamentales a la hora de diseñar y plasmar la estructura del Plan:

- La primera es una función de establecimiento de los principios básicos que deben regir la actuación de los poderes públicos en ejecución del Plan. En su Título Preliminar, se definen ocho principios:

1. Igualdad de trato.
2. Igualdad de oportunidades.
3. Respeto a la diversidad y a la diferencia.
4. Integración de la perspectiva de género.
5. Acción positiva.
6. Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
7. Representación equilibrada.
8. Coordinación y colaboración.

Todos ellos deben servir para guiar, inspirar y delimitar el diseño, implantación y evaluación de las políticas de igualdad que se desarrollen en la CAPV.

- La segunda es una función vertebradora: en el Título III de Medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención se establecen siete capítulos:

1. Participación Sociopolítica.
2. Cultura y Medios de Comunicación.
3. Educación.
 - a. Enseñanza universitaria.
 - b. Enseñanza no universitaria.
4. Trabajo.
 - a. Trabajo doméstico.
 - b. Empleo.
5. Otros derechos sociales básicos.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Violencia contra las mujeres.
 - a. Investigación, prevención y formación.
 - b. Atención y protección a las víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales. El esqueleto del IV Plan está conformado, como se explica en los capítulos posteriores, por ejes estratégicos y por áreas. Los ejes estratégicos son las grandes vías para conseguir la misión de promover la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. Las áreas son los ámbitos administrativos en los que se va a trabajar para ello. La Ley, con especial atención a su Título III y en virtud de esta función vertebradora, determina qué ejes y qué áreas tendrá el Plan.

- La tercera es una función de definición de contenidos básicos:

- La concreción y desarrollo de los ejes estratégicos se realiza a través de áreas que, a su vez, se concretan mediante programas, aspectos dentro del área en los que se va a actuar. Para cada programa se plantean una serie de objetivos a conseguir.

- En virtud de esta función de definición de contenidos que se le ha asignado, han sido extraídos de la Ley, los programas y dentro de ellos, los objetivos concretos que se persiguen, -inapelables por haber sido consensuados social e institucionalmente hasta llegar a rango de ley-. La función del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres es, en este sentido, señalar las directrices que orienten la actuación de los poderes públicos vascos en esta legislatura, y para ello establece una priorización entre los objetivos derivados de la Ley y propone las estrategias y acciones concretas adecuadas para su logro. Trata de dirigir y aunar los esfuerzos de la actuación pública, en esta legislatura, hacia el logro de los objetivos señalados, entendiendo que son los cambios más necesarios y urgentes para el avance en la igualdad de mujeres y hombres. Todo ello sin menoscabo de otras actuaciones que las administraciones y otros poderes públicos desarrollen en función de sus competencias y de las exigencias establecidas en la Ley. Dicho de otro modo, este Plan determina cuáles son las prioridades de la intervención pública en materia de igualdad de mujeres y hombres para esta legislatura, pero no agota todas las posibilidades de actuación existentes.
- Al objeto de remarcar este hecho se ha añadido al título del IV Plan el subtítulo “Directrices VIII Legislatura”.

2.3.

DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL PLAN

Los principales elementos estructurales del Plan son cuatro: ejes, áreas, programas y objetivos. Se añadirán, además, con el fin de contribuir a facilitar la planificación posterior que debe ser llevada a cabo por cada una de las administraciones e instituciones implicadas en el desarrollo del Plan y a modo de propuestas posibles, estrategias de intervención consideradas idóneas para el logro de los objetivos propuestos, y propuestas de acciones para el desarrollo de las mismas. En este apartado se define qué es cada uno de estos elementos, qué funciones cumple dentro de la estructura del Plan y cómo se concreta.

Ejes estratégicos:

Los ejes estratégicos definen cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años.

Los criterios según los cuales se ha determinado su prioridad son los siguientes:

- a.** Están reflejados en la Ley 4/2005.
- b.** En los foros de reflexión realizados en los últimos años –de ámbito local, estatal y europeo– han sido considerados los retos fundamentales a abordar en las políticas para la igualdad.
- c.** Tienen carácter interinstitucional y capacidad de estructurar las prioridades de todas las áreas.
- d.** Obedecen a un principio de necesidad social y tienen gran potencial de transformación.

En concreto se han definido cuatro ejes:

- Mainstreaming.
- Empoderamiento y participación sociopolítica.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Violencia ejercida contra las mujeres.

En el siguiente capítulo se define el contenido concreto de cada uno de los ejes: qué es, la realidad social que pretenden transformar –visión– y cuáles son las principales líneas de actuación para conseguirlo.

Áreas:

Las áreas son los ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad. La estructura de las administraciones públicas vascas, que son el principal mecanismo de aplicación tanto del IV Plan como de la Ley, se basa en una organización funcional, por departamentos. Si bien cada institución presenta su propia estructura departamental, las áreas de intervención que recoge el IV Plan –extraídas de la Ley 4/2005– están presentes en las administraciones de forma fácilmente reconocible en sus estructuras concretas. Las responsabilidades departamentales no se agotan necesariamente en un área concreta ya que puede haber departamentos cuyo ámbito de competencia se extienda a más de un área, no obstante, la estructuración por áreas contribuye a obtener una visión conjunta de qué se debe hacer –qué líneas políticas se deben desarrollar– en cada una para contribuir a la consecución de los objetivos de la igualdad.

Programas:

Son los ámbitos de actuación: definen cómo se concretan los ejes estratégicos de las políticas de igualdad en cada área, por lo que todas ellas tienen al menos un programa de intervención por eje. Los programas surgen de la propia Ley de Igualdad y del diagnóstico de necesidades propio del área, que determina qué líneas de actuación de los ejes están implicadas.

Objetivos:

Los programas están compuestos por objetivos, que definen la realidad social que se pretende cambiar. Los objetivos cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados. Éstos indicarán, también, el grado de eficacia de las estrategias propuestas y utilizadas por las distintas administraciones para su logro. Se trata de que sean objetivos concretos y medibles, operativos y fácilmente entendibles, por lo que se explicita la finalidad que se pretende lograr, se aclaran y delimitan los conceptos que los componen y que puedan resultar confusos, y se definen los indicadores de impacto social. Los indicadores de impacto permitirán, también, hacer un análisis comparativo de la situación actual frente a la realidad social existente una vez implementado el Plan. Los cuatro elementos definidos constituyen el núcleo central del Plan y responden a la exigencia planteada en el artículo 15, punto 1, de la Ley 4/2005, de señalar las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. Se entiende que a partir de estas directrices las administraciones públicas, tanto el Gobierno Vasco como las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos, elaborarán y aprobarán, en cumplimiento de los puntos 2 y 3 del citado artículo 15, sus propios planes de igualdad en los que determinarán y concretarán los procesos, plazos y recursos con los que contribuirán al cumplimiento de los objetivos señalados en este Plan. Sin embargo, se plantea añadir posteriormente, una vez alcanzado el consenso necesario en cuanto a los cuatro elementos propuestos, a modo de modelo o propuesta posible de intervención y con el fin de facilitar la labor técnica de elaboración de las citadas planificaciones, dos elementos más: estrategias y acciones.

Estrategias:

Las estrategias determinan cuál es el sentido de las acciones propuestas, es decir, describen un enfoque y un proceso de trabajo posible e idóneo a desarrollar para la consecución del objetivo. En general se propone una única estrategia para cada objetivo, si bien en objetivos complejos se han descrito dos posibles estrategias convergentes.

Acciones:

Las acciones dispuestas para un fin común tienen una lógica que las conecta entre sí, bien porque existe entre ellas una relación de continuidad –unas dependen de otras– o bien porque buscan el efecto sumativo de perseguir el mismo resultado desde diversos ámbitos o mediante distintos instrumentos. Son propuestas concretas para el desarrollo de las estrategias, señalan lo que se considera prioritario para la consecución del objetivo, ya sea porque contribuyen más decisivamente a su consecución o porque son un paso previo a desarrollar antes de emprender las acciones críticas. Las acciones propuestas están categorizadas en función de las distintas herramientas de intervención que dispone la administración:

- Creación de conocimiento.
- Sensibilización, información y divulgación.
- Formación.
- Creación y adaptación de recursos y servicios.
- Creación y adecuación de normas.
- Creación y adecuación de mecanismos de seguimiento.

3.

MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN



3.1.

ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN

La consecución de los objetivos de las políticas de igualdad planteados en este documento requiere una serie de estructuras destinadas a posibilitar su implantación en el seno de los distintos niveles institucionales y a fomentar la coordinación de esfuerzos tanto entre los departamentos que componen la institución como de las instituciones entre sí.

A continuación se señalan las estructuras en las que se basa el desarrollo de este IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, definiendo, para cada una los indicadores de evaluación. En algunos casos, su creación viene determinada por la Ley 4/2005 y su concreción, desarrollo y/o fortalecimiento son, también, objetivos a lograr en su periodo de vigencia.

ESTRUCTURAS DE IMPLANTACIÓN INTRA INSTITUCIONAL

I. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

a. Estructuras de impulso:

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer:

En cumplimiento del artículo 9 de la Ley para la Igualdad, le corresponde promover la implantación del Plan de una forma general en el ámbito de toda la Comunidad, así como elaborarlo, evaluarlo y prestar asistencia técnica para su ejecución en todas las administraciones públicas.

Unidades administrativas para la Igualdad de mujeres y hombres:

Deberán ser constituidas en cada departamento en cumplimiento del artículo 11 de la Ley para la Igualdad. Les corresponde promover la implantación de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en su departamento, impulsar y elaborar el programa de actuación departamental en desarrollo del Plan, así como prestar asistencia técnica al personal de su departamento y al resto de las instituciones en lo que respecta a la aplicación del principio de igualdad en su ámbito sectorial.

Indicadores de evaluación:

- N° de unidades para la igualdad creadas.
- N° de programaciones y evaluaciones realizadas por las unidades de igualdad.

b. Estructuras de coordinación.

Comisión interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

Es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad, tal y como prevé el artículo 13 de la Ley. Le corresponde, entre otros cometidos, coordinar la ejecución del Plan en el Gobierno, dinamizando los procesos de programación, seguimiento y evaluación, así como impulsar una acción interdepartamental concertada en esta materia. Esta Comisión, que existe desde 1993, está compuesta por representantes con rango de viceconsejera o viceconsejero, de cada uno de los departamentos, y cuenta con apoyo de un grupo técnico. Durante esta legislatura se promoverá que esta Comisión y su grupo técnico intensifiquen su labor de crear conocimiento en torno al grado de implantación y a la gestión de las políticas de igualdad en las diferentes áreas, compartir experiencias, coordinar e impulsar las actuaciones interdepartamentales, desarrollar habilidades y crear herramientas en este ámbito.

Indicadores de evaluación:

- Nº de reuniones anuales mantenidas por la comisión política interdepartamental.
- Nº de reuniones anuales mantenidas por el grupo técnico interdepartamental.

II. ADMINISTRACIÓN FORAL

a. Estructuras de impulso:

Órganos o unidades administrativas forales de igualdad:

Su existencia está prevista en el artículo 10 de la Ley. Les corresponde promover la implantación del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su ámbito territorial. Para ello, y en cumplimiento de los artículos 10 y 15 de la Ley, habrán de elaborar, impulsar y hacer seguimiento de la ejecución del plan foral de igualdad que concrete las directrices previstas en aquél. Además deben prestar asesoramiento en esta materia al resto de órganos y entes que integran la Administración Foral.

Indicadores de evaluación:

- Nº de órganos o unidades forales para la igualdad creadas.
- Nº de programaciones y evaluaciones realizadas por los órganos o unidades forales de igualdad.

b. Estructuras de coordinación:

Órganos forales de coordinación para la igualdad.

Se promoverá la creación de órganos de coordinación de las actuaciones de cada Diputación Foral en la ejecución del IV Plan para la Igualdad y el Plan Foral correspondiente. Se prevé que se encarguen de gestionar la programación, seguimiento y evaluación de las políticas forales de igualdad y de impulsar una acción interdepartamental coordinada en esta materia. Su composición y funciones podrían ser similares a las de la Comisión Interdepartamental de la Administración Autonómica.

Indicadores de evaluación:

- N° de órganos forales de coordinación creados.
- N° de reuniones mantenidas por los órganos forales de coordinación.

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

a. Estructuras de impulso

Órganos o unidades administrativas locales de igualdad:

Su existencia está prevista en el artículo 10 de la Ley. Les corresponde promover la implantación del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su ámbito territorial. Para ello, y en cumplimiento de los artículos 10 y 15 de la Ley para la Igualdad, habrán de elaborar, impulsar y hacer un seguimiento de la ejecución del plan local de igualdad que concrete las directrices previstas en aquél. Además deben prestar asesoramiento en esta materia al resto de los órganos y entes que integran la Administración local.

Indicadores de evaluación:

- N° de órganos o unidades municipales para la igualdad creadas.
- N° de programaciones y evaluaciones municipales realizadas por los órganos o unidades forales de igualdad.

b. Estructuras de coordinación

Órganos locales de coordinación para la igualdad.

Se promoverá la creación de órganos de coordinación de las actuaciones de cada ayuntamiento en la ejecución del IV Plan para la Igualdad y el Plan Municipal correspondiente. Se prevé que se encarguen de gestionar la programación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales de igualdad y de impulsar una acción interdepartamental coordinada en esta materia. Se prevé que su composición y funciones puedan ser similares a sus homólogos en la Administración Autonómica y Foral.

Indicadores de evaluación:

- N° de órganos locales de coordinación creados.
- N° de reuniones mantenidas por los órganos locales de coordinación.

Coordinación intermunicipal:

Se promoverá la creación de redes para fortalecer la implantación y el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito local, estableciendo un espacio en que municipios de características semejantes puedan reflexionar y trabajar conjuntamente en los problemas que les son comunes.

Estas redes posibilitarán espacios de reflexión para el análisis y la puesta en común de buenas prácticas, el desarrollo de herramientas de gestión, la realización de actuaciones conjuntas, etc. Asimismo, generarán dinámicas que permitan crear conocimiento sobre la adaptación de los Planes de Igualdad a los distintos municipios.

Indicadores de evaluación:

- N° de redes de coordinación intermunicipal.
- N° de reuniones mantenidas.

ESTRUCTURAS DE IMPLANTACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Comisión interinstitucional para la igualdad de Mujeres y Hombres:

Creada en virtud del artículo 12 de la Ley para la Igualdad, es el órgano encargado de coordinar las políticas y programas en materia de igualdad que desarrollen los tres niveles de la Administración Pública Vasca. En este sentido le corresponde impulsar y coordinar la aplicación efectiva por parte de la administración autonómica, foral y local de los planes para la igualdad regulados en el artículo 15 de la Ley, así como colaborar con las entidades y órganos responsables en cada caso de su aplicación. Será el órgano de interlocución entre las administraciones públicas vascas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como un espacio para la puesta en común de experiencias y de propuestas, al objeto de generar sinergias entre los distintos niveles de la administración, de forma que se optimice la gestión y los resultados de las políticas de igualdad. Elaborará propuestas y establecerá directrices en materia de igualdad de mujeres y hombres para la coordinación de las intervenciones y actuaciones de las diferentes administraciones públicas vascas, tanto por lo que respecta a las políticas específicas, como en cuanto a la introducción del principio de igualdad en las distintas políticas sectoriales. Estará compuesta a partes iguales por representantes, con rango de viceconsejero, viceconsejera o equivalente, de las tres administraciones públicas vascas. En su seno se constituirá un grupo técnico interinstitucional de apoyo, así como grupos de trabajo al objeto de tratar cuestiones de una manera más específica o con un carácter más sectorial.

Indicadores de evaluación:

- N° de reuniones mantenidas por la Comisión Interinstitucional.
- N° de reuniones mantenidas por el grupo técnico interinstitucional de apoyo.
- N° de grupos de trabajo específicos/sectoriales realizados.
- N° de informes realizados.

ESTRUCTURAS DE IMPLANTACIÓN SOCIAL

Ente para la participación de las mujeres y del movimiento asociativo en las políticas públicas:

Es un ente cuya creación se prevé en el artículo 24.5 de la Ley 4/2005. Si bien su constitución y configuración final dependerán del proceso de consulta que actualmente se está realizando, su funciones podrían ser, entre otras: asesorar a las administraciones públicas vascas en materia de igualdad; realizar informes respecto a los planes de igualdad y proyectos normativos que en esta materia se realicen en la CAPV; impulsar la cooperación entre asociaciones de mujeres, promover la creación de consejos territoriales y locales; promover el empoderamiento de las mujeres; colaborar con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y participar en su consejo de dirección.

Indicadores de evaluación:

Nº de reuniones anuales entre el Ente para la participación de las mujeres y del movimiento asociativo y Emakunde.

3.2.

SISTEMA DE GESTIÓN

Los principales mecanismos de gestión que se plantean son dos:

- Programación.
- Evaluación.

PROGRAMACIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley, los departamentos del Gobierno, las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos realizarán sus **propios Planes o Programas de Igualdad**. Dado que antes de su aprobación deben ser informados por Emakunde de su adecuación a las directrices previstas en el plan general de la comunidad, se recomienda una

periodicidad al menos cuatrianual, si bien, en caso de que este intervalo no resulte operativo se establecerá la periodicidad que cada administración considere más adecuada.

El proceso recomendado para asegurar que los planes o programas se adaptan a las directrices establecidas por el presente documento y, al mismo tiempo, a las necesidades del territorio de aplicación, es el siguiente.

- Analizar el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, determinando los objetivos en los que la institución es competente.
- Realizar un diagnóstico de necesidades sociales del ámbito territorial correspondiente, derivado de la información disponible o de un estudio *ad hoc*.
- Determinar, a partir de las directrices del IV Plan para la Igualdad y del diagnóstico de necesidades, los objetivos prioritarios que la institución va a plantearse para el periodo de tiempo de aplicación del Plan.
- Analizar la viabilidad de implantar las estrategias y acciones recomendadas para la consecución del objetivo. En caso de que no sean viables, buscar alternativas de actuación.
- Definir el conjunto de actuaciones, recomendadas o no, que se plantean para la consecución de los objetivos.
- Establecer indicadores de evaluación, responsables y cronograma de distribución de la actuación por año.

Sin perjuicio de lo anterior, y en la medida que la creación de las estructuras determinadas por la Ley lo permita, se promoverá que cada departamento o área de las distintas administraciones, elabore, a través de las estructuras de impulso, un documento que contenga la **programación anual**, en el que se especifiquen las actuaciones que se van a realizar a lo largo del año, resultados que se pretenden obtener, responsables y presupuestos asignados.

EVALUACIÓN

La evaluación global del Plan será realizada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a partir de las evaluaciones generales anuales y sin perjuicio de aquellas otras parciales que deberá realizar cada institución con respecto a las actuaciones de las que sea responsable.

El resultado de dicho proceso incluirá los siguientes apartados:

- Una evaluación de impacto: en la que se describa, a partir del análisis de la evolución de los indicadores de las áreas, el grado de cambio social obtenido. El análisis cuantitativo

de la evolución de los indicadores se completará con un análisis cualitativo destinado a mejorar la interpretación de los datos y a analizar sus causas.

- Una evaluación de cumplimiento o resultados: en la que se analicen las actuaciones que las instituciones han realizado para el cumplimiento de los objetivos, así como las estructuras y las dinámicas de coordinación que se han creado.

Todo ello se realizará mediante procesos participativos, ampliamente comunicados y que reviertan en el ámbito social.

4.

EJES ESTRATÉGICOS



1.

**EL MAINSTREAMING EN LA
LEY PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES**

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres promulga dentro de sus principios generales la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos, a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (Título preliminar artículo 3). A efectos de la Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género “la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

En el segundo título de la Ley se establecen medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas. La primera medida a adoptar es la planificación, a través de ella se pretende conseguir que, teniendo en cuenta las directrices propuestas en el presente Plan, cada administración elabore su propio plan o programa de actuación para la igualdad. En el segundo capítulo se establecen otra serie de medidas con el objetivo de garantizar la integración de la perspectiva de género de modo efectivo en las estadísticas y estudios que realizan las administraciones. En el tercer capítulo se regula la capacitación del personal de la administración en materia de igualdad de mujeres y hombres, a fin de garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración de la perspectiva de género en la práctica administrativa. Asimismo, la Ley recoge en el cuarto capítulo medidas para promover la igualdad en la actividad normativa y administrativa, tan importantes como la evaluación previa del impacto de género, la obligatoriedad de que los poderes públicos hagan un uso no sexista del lenguaje y la consideración de la perspectiva de género como uno de los criterios de valoración en la concesión de subvenciones y en la contratación. Desde estas medidas legislativas se pretende impulsar y reforzar un proceso que debe ser continuado en el tiempo, la integración de la perspectiva de género en la actuación general de las administraciones públicas vascas. La implantación gradual de estas medidas posibilitará que las Políticas Públicas que en el futuro se adopten, tengan en cuenta en su planificación e intervención la perspectiva de género y promuevan la igualdad de mujeres y hombres.

2.

HACIA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

El mainstreaming o transversalidad fue propuesto por primera vez en 1987 por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, pero fue en 1991 cuando se asumió explícitamente como estrategia global dentro del marco del III Programa de Acción Comunitario para la Igualdad entre hombres y mujeres (1991-1995).

Según el Grupo de Expertas y Expertos del Consejo de Europa el mainstreaming de género supone “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”. En este sentido, la transversalidad buscaría complementar las políticas específicas de igualdad ya existentes con la introducción del principio de igualdad en las políticas sectoriales, entendiendo que sólo desde esta vía se facilita el soporte necesario en cuanto a generación de conocimiento para planificar una intervención pública que impacte en la realidad de mujeres y hombres en ese sector concreto.

3.

LA TRASVERSALIDAD COMO ESTRATEGIA EN EL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene la voluntad de trabajar en la estrategia del mainstreaming desde diferentes líneas:

Desde su propia estructura, que define cuatro ejes vectores: mainstreaming, empoderamiento, conciliación y corresponsabilidad y violencia contra las mujeres, que tienen su traslado en las distintas áreas en que se divide la administración, permitiendo abordarlas desde los sectores.

Desde la propia puesta en marcha y gestión del Plan, que implica en su impulso a los diferentes agentes en un sentido vertical y horizontal, implicando a las estructuras y mecanismos de impulso y coordinación existentes o previstas en este fin.

Desde los diferentes programas a nivel sectorial que se insertan en el propio Plan y específicamente en el eje del mainstreaming, que tienen como objetivo integrar la perspectiva de género en su propia área de intervención.

En este sentido, cada una de las áreas de este Plan contempla un programa que hace referencia a la integración de la perspectiva de género en un campo que se considera estratégico dentro del sector, incluyendo en el ciclo de intervención de cada uno de los objetivos que componen los programas, actuaciones relacionadas con las medidas específicas para integrar la perspectiva de género que recoge la Ley de Igualdad.

Por otro lado, como ya se ha señalado, el mainstreaming de género o la integración de la perspectiva de género supone considerar de forma sistemática en la intervención pública las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Sin embargo, las mujeres y los hombres no son colectivos homogéneos y el Plan no puede ser insensible a la diversidad existente dentro de cada uno de ellos. En este sentido, merecen una mención especial las mujeres o grupos de mujeres que sufren una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por todo ello, con carácter general y de manera transversal, a la hora de desarrollar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas en este Plan habrán de tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres y, en particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple. Además, como complemento a esa intervención global y transversal, se han planteado también a lo largo del texto objetivos y actuaciones específicas para algunos de esos grupos, de modo que la estrategia dual –transversalidad y medidas específicas– se pueda aplicar también en estos casos.

1. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES EN LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, según su artículo 1, tiene por objeto promover y garantizar la igualdad de mujeres y hombres, y en particular promover la autonomía y el fortalecimiento de la posición de las mujeres. Además, en su artículo 3, que recoge los principios generales, establece “que los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y el acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales”. La Ley viene a remarcar que la igualdad de oportunidades no sea únicamente referida a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos.

En este sentido, la Ley señala la necesidad de implantar medidas que posibiliten que las mujeres además de acceder al poder y a los recursos, puedan ejercerlo y controlarlo. Si bien este articulado no señala explícitamente la palabra empoderamiento, implícitamente hace referencia a este proceso (1).

Asimismo, la Ley recoge todo un capítulo dentro de su título tercero en el que impone medidas para el impulso de la participación sociopolítica de las mujeres. Entre las que se encuentra la creación de una entidad que posibilite la participación efectiva de las mujeres y del movi-

(1) El empoderamiento es una estrategia surgida en la India en 1984 e introducida en la III Conferencia Mundial de la Mujer (Nairobi, 1985) que se definió como “el acceso paulatino de las mujeres al control de recursos materiales (físicos, humanos o financieros, como el agua, la tierra, los bosques, los cuerpos, el trabajo, el dinero) de recursos intelectuales (conocimientos, información, ideas) y de ideología (facilidades para propagar, sostener e institucionalizar creencias, valores, actitudes y comportamientos).

miento asociativo en el desarrollo de las políticas públicas y sea una interlocutora válida ante las < públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2.

EL EMPODERAMIENTO Y LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA COMO ESTRATEGIA PARA EL REEQUILIBRIO DE PODERES

Nos encontramos en una sociedad en la que, a pesar de haber dado grandes pasos en la igualdad entre mujeres y hombres, sigue manteniendo importantes desigualdades en términos de reparto de poder, recursos y beneficios.

El sistema patriarcal define al género masculino sustancialmente desde el poder, y en contraposición, al género femenino desde la subordinación. Las relaciones desiguales de poder están presentes en todos los campos de la vida y se expresan de múltiples formas: en el ámbito privado a través de la violencia como mecanismo de dominio y control, en el ámbito público desde la exclusión sistemática de las mujeres de la autoridad, de la influencia (2) del dinero, de los recursos. Es decir, desde la anulación de su autonomía física, económica, social y política.

Para romper con estas relaciones jerárquicas y que se produzca un reequilibrio del poder, las mujeres deben ir conquistando el poder a través de la reconstrucción social de las relaciones de género. Pero no a partir del concepto de poder acuñado por el sistema patriarcal, sino desde otra concepción del poder, el poder entendido desde la autonomía y la ciudadanía plena de las mujeres.

En este sentido, podemos hablar de al menos cuatro tipos de autonomía a conquistar por las mujeres: la autonomía física, que implicaría el ejercicio del poder y el control sobre su propio cuerpo, su sexualidad y fertilidad; la autonomía económica, que conllevaría tener acceso y control sobre los recursos y bienes; la autonomía política, que supone el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos, que incluyen el derecho a participar en las instituciones, en los ámbitos de decisión, en los partidos políticos... La autonomía sociocultural, que conllevaría además del acceso y control de los recursos culturales y la información, tener derecho a una identidad independiente, reconocimiento del valor propio y sentimiento de autoestima.

(2) Según el informe del fondo de Naciones Unidas para la Mujer (Unifem), la presencia de mujeres en los centros de decisión es el único indicador de desigualdad que no varía según la pobreza de un país.

El empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres son estrategias indispensables para alcanzar esta autonomía y la posición de ciudadanas de pleno derecho.

¿Pero qué entendemos por empoderamiento? El término empoderamiento es una traducción literal del concepto inglés *empowerment* y significa “ganar poder”, fortalecerse, en la posición social, económica y política de las mujeres. Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

El proceso de empoderamiento comprende dos niveles, el individual y el colectivo. A nivel individual supone el proceso de toma de conciencia de las mujeres sobre su subordinación y, a nivel colectivo, la adquisición de una conciencia común sobre la dependencia social y la discriminación que sufren las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida.

Hablamos así de una estrategia amplia, que abarca tanto lo subjetivo como lo objetivo, lo individual y lo colectivo, lo local y lo global.

Individual, porque se inicia a través de la toma de conciencia individual en la cual cada mujer reconocerá sus fortalezas y consolidará su poder personal con el fin de ejercer su capacidad de influencia.

Colectivo, entendiendo que el proceso no terminará en lo individual sino que trascenderá al plano colectivo. El trabajo realizado desde la individualidad y subjetividad, servirá a las mujeres para organizarse en torno a la lucha por sus intereses colectivos, es decir, por sus intereses de género.

Local y Global, en la medida en que se trata de una estrategia que brinda a las mujeres la posibilidad de comprender la realidad de su medio más inmediato (social, político, económico, ecológico y cultural), de reflexionar sobre las estructuras de poder que las constriñen y tomar iniciativas destinadas a mejorar su condición y posición en el mundo.

El empoderamiento es, por tanto, una estrategia válida para alcanzar el poder y convertirse en personas que ejercen su individualidad desde la autonomía y la ciudadanía plena. Al mismo tiempo, es un proceso necesario para alcanzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya que ésta sólo vendrá desde la ruptura de las relaciones jerárquicas de poder y desde la reconstrucción de un nuevo modelo de poder que no excluya a las mujeres.

No obstante, un nuevo modelo de organización social inclusivo y no jerarquizado difícilmente podrá ser construido si el otro 50% de la población se mantiene al margen de dicho proceso. Por ello, junto con el empoderamiento de las mujeres, es necesario articular fórmulas y espacios que favorezcan que los hombres, tanto individualmente como, en su caso, de forma colectiva, se sensibilicen y reflexionen acerca de la justicia, legitimidad y sostenibilidad del actual sistema patriarcal que sitúa a las mujeres en una situación estructural de subordinación

respecto de los hombres, así como sobre las consecuencias negativas que los estereotipos y roles en función del sexo sobre los que se asienta dicho sistema tienen de cara al desarrollo integral de su propia personalidad, en la medida en que impiden o dificultan el aprovechamiento de todas sus potencialidades y capacidades, especialmente las relacionadas con el mundo reproductivo y de los afectos.

Entendemos que estos procesos de sensibilización y reflexión pueden favorecer que cada vez sean más los hombres dispuestos a cuestionar el modelo tradicional de masculinidad, a renunciar a los privilegios que les pueda aportar el sistema patriarcal y a comprometerse de forma activa en la consecución de un nuevo modelo social más democrático, justo e igualitario, donde todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar todas sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Es por ello por lo que a lo largo del Plan se recogen algunas actuaciones dirigidas a promover una mayor implicación de los hombres en la construcción de ese nuevo modelo social.

3. SUSTENTAR E IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO Y LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA EN EL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres debe ser la estructura desde la que sustentar, impulsar y facilitar procesos de empoderamiento de las mujeres. Si bien partimos de diferentes limitaciones para tal fin. Por un lado, las de la propia naturaleza de la intervención pública para impactar en las conciencias individuales y en las identidades y subjetividades. Por otro lado, las del propio proceso que se quiere impulsar, en el sentido de que el empoderamiento es un proceso que nace desde la toma de conciencia personal e individual y no puede venir dado por ninguna institución, aunque sí facilitado.

En este sentido, este Plan quiere contribuir a impulsar y sustentar estos procesos de empoderamiento y asimismo impactar en la autonomía de las mujeres. Para ello, se articulan cuatro líneas de trabajo desde las que contribuir a la autonomía de las mujeres en las esferas física, política, económica y sociocultural. En estas líneas se introducen programas que incluyen en sus estrategias de intervención actuaciones que pretenden incidir en la toma de conciencia de las mujeres e impulsar procesos de empoderamiento. La participación sociopolítica de las mujeres se inserta como una línea transversal desde la que trabajar en el empoderamiento a

nivel colectivo de las mujeres. Esta contiene actuaciones que tienen como objetivo incrementar la participación de las mujeres en el ámbito social y político, a través del establecimiento de mecanismos de democracia participativa, el impulso de órganos de participación, y la realización de actuaciones que tengan que ver con el aumento de su capacidad de influencia en el seguimiento y control de las políticas públicas y específicamente de las políticas de igualdad.

4. LÍNEAS DE TRABAJO DEL EJE

En este apartado desarrollamos las líneas de trabajo que se van a llevar a cabo en este eje.

LÍNEA DE TRABAJO 1: AUTONOMÍA FÍSICA

Desde esta línea de trabajo pretendemos impactar en el aumento de la autonomía física de las mujeres, articulando programas que posibiliten y fomenten el ejercicio del poder y el control sobre su propio cuerpo, su sexualidad y fertilidad. Esta línea contiene dos programas relacionados directamente con el área de salud y que tienen que ver por un lado, con incluir en el sector de la medicina las demandas de atención y detección de las enfermedades con mayor incidencia en las mujeres, y por el otro, con el aumento del control de las mujeres sobre su salud reproductiva.

SALUD:

E1: Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva.

LÍNEA DE TRABAJO 2: AUTONOMÍA ECONÓMICA

En esta línea incluimos aquellos programas relacionados con el aumento de la autonomía económica de las mujeres, que implica tener acceso y control sobre los recursos y bienes socioeconómicos. Los programas diseñados impactan directamente en el área de empleo e inclusión social. Los enclavados en el área de empleo están relacionados con el acceso al empleo y a las condiciones laborales en igualdad de oportunidades con los hombres. Desde el programa de inclusión social se trabaja desde la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren exclusión social y discriminación múltiple.

TRABAJO:

E1: Acceso al empleo en condiciones de igualdad.

E2: Equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres.

INCLUSIÓN SOCIAL:

E1: Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión.

LÍNEA DE TRABAJO 3: AUTONOMÍA POLÍTICA

En esta línea de trabajo se impulsa la autonomía política de las mujeres que supone el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos que incluyen el derecho a participar en las instituciones, en los ámbitos de decisión, en los partidos políticos... En ella articulamos dos programas. El primero de ellos, impacta directamente en el derecho de las mujeres a acceder e intervenir en la planificación del espacio público, y un segundo programa que incide en el aumento de la presencia de las mujeres en el sector educativo.

EDUCACIÓN:

E1: Acceso a los ámbitos de decisión en el sistema educativo.

URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE:

E1: Participación de las mujeres y paridad en todos los procesos de planificación, diseño y mejoras en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.

LÍNEA DE TRABAJO 4: AUTONOMÍA SOCIOCULTURAL

Finalmente, en la cuarta línea abordaremos la autonomía sociocultural de las mujeres, que conlleva, además del acceso y control de los recursos culturales y la información, el derecho a una identidad independiente, reconocimiento del valor propio y el sentimiento de autoestima.

Para ello se incluyen cinco programas que trabajan en las tres direcciones. En el programa de Urbanismo, Transporte Público y Medio Ambiente, así como en el programa E2 de Cultura, se incide en el reconocimiento a nivel simbólico de los logros a nivel artístico, cultural de las mujeres y en la recuperación de su memoria histórica y autoestima. Desde el programa E2 de Educación se persigue una visión no androcéntrica del conocimiento. Y desde los dos programas restantes de cultura (E1 y E3) se persigue el objetivo de que las mujeres puedan acceder y participar en igualdad de oportunidades en los ámbitos deportivo y de comunicación.

URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE:

E2: Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público.

EDUCACIÓN:

E2: Generación y adquisición de conocimiento no sexista.

CULTURA:

E1: Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.

E2: Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico.

E3: Presencia y participación de las mujeres en los medios de comunicación.

LÍNEA DE TRABAJO TRANSVERSAL

Impulso de la participación social y política de las mujeres. Esta línea de trabajo trasversal quiere incidir en el empoderamiento a nivel colectivo de las mujeres a través de las siguientes directrices, algunas de ellas previamente marcadas por la Ley:

- Introducir procesos de democracia participativa en los que las mujeres participen de forma activa.
- Fortalecer órganos de participación de las mujeres, como los Consejos de Igualdad.
- Introducir en las organizaciones sociales, políticas y culturales, educativas, etc., objetivos relacionados con la Igualdad de Oportunidades.

EJE III

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: HACIA UN NUEVO MODELO DE SOCIEDAD

1. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA LEY DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El título tercero de la Ley de Igualdad regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, poniendo de manifiesto que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se considera una de las áreas de intervención prioritarias. A su impulso se dedican las medidas promulgadas en el capítulo sexto de este título y se añaden otras más en los seis restantes capítulos que componen ese título tercero.

De acuerdo con lo establecido en ese capítulo, las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de tres tipos de medidas: el fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y por último, la adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales.

En lo relativo al fomento de la corresponsabilidad, la Ley impone a la administración educativa la incorporación de conocimientos necesarios para que los alumnos y alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas. Asimismo, impulsa a las administraciones públicas vascas a promover que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico, así como para que las normas sobre las condiciones de empleo incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en dicho ámbito.

Respecto a las condiciones de empleo, esta Ley impone la inclusión de medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, así como otorgar ayudas a trabajadoras y trabajadores que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de las personas dependientes.

Finalmente, sobre la adecuación de los servicios sociocomunitarios, la Ley regula que las administraciones deben establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente. Por otra parte, reclama que se garantice la existencia de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, de un servicio completo de comedores escolares, de atención extraescolar complementaria de carácter extracurricular, de ayudas a las empresas de servicios, y en último lugar, de programas de desahogo y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial a las personas que realicen labores de cuidado.

2. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD O UN ¿NUEVO MODELO DE ORDEN SOCIAL?

El llamado “problema” de la conciliación surge como consecuencia de la negación o invisibilización de una realidad: la del tiempo y el trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas. Este tiempo y este trabajo socialmente imprescindible se hace visible y se problematiza únicamente en el momento en que las mujeres, que silenciosamente se ocupaban de él, se incorporan al trabajo remunerado y se ven en la situación de tener que continuar asumiendo exclusivamente las tareas domésticas y de cuidado.

Esta situación es consecuencia directa de una visión androcéntrica y limitada del concepto de trabajo, que corresponde a la concepción que se forja durante la industrialización. En este momento se consolida la división sexual de las tareas del modo en que la conocemos en nuestra sociedad: los hombres se dedican al trabajo remunerado y adquieren el papel de proveedores, y las mujeres al trabajo doméstico, no remunerado, considerado como una extensión natural de la esencia femenina (“sus” labores) y, por lo tanto, carente de valor específico y, sobre todo, económico. El trabajo en el ámbito productivo se identifica así con el concepto de

empleo y en compensación es remunerado, mientras que las personas que se dedican al trabajo doméstico pasan a ser consideradas como “inactivas” y “dependientes”. Esta concepción ha hecho que el trabajo doméstico sea una actividad que no tiene ni valor ni identidad por lo que ha quedado sistemáticamente excluida de todo tipo de diseño o gestión del trabajo, de la educación, de la planificación urbana, de los sistemas de servicios sociales, etc., y por supuesto de una retribución y derechos laborales.

La invisibilización del trabajo doméstico es una de las consecuencias más importantes de su poca o nula valoración. No es casual que la conciliación se haya incorporado a la agenda pública cuando se ha convertido en un problema práctico y causa de las cargas psicológicas, económicas y sociales que padecen las mujeres. Tampoco lo es el que haya adquirido el propio nombre de “conciliación” como si estuviéramos aludiendo a dos ámbitos: el público y privado, estancos, separados y que han de conciliarse. Cuando lo que parece más apropiado es hablar de la necesidad de una “nueva organización social” y no tanto de “conciliación”, puesto que el reto consiste en ir haciendo camino hacia el horizonte de un nuevo modelo social más justo y democrático para mujeres y hombres. Este nuevo modelo debería ser un modelo basado en la armonización de las diferentes esferas de la vida, de tal manera que se pueda evitar la situación actual en la que prácticamente todas estas esferas deben acomodarse a una de ellas: la laboral. De la misma manera, este nuevo modelo debería valorar en su justa medida el trabajo doméstico y de cuidado, esencial para el funcionamiento, reproducción y mantenimiento de nuestras sociedades, tanto o más que el productivo.

3. EL IV PLAN PARA LA IGUALDAD HACIA UN NUEVO MODELO DE SOCIEDAD

El IV Plan de Igualdad es un paso más hacia la construcción de una nueva forma de organización social, basada en un reparto equilibrado del trabajo, en la que hombres y mujeres se responsabilizan por igual del trabajo doméstico y de cuidado y del trabajo productivo, una sociedad que concede tiempo y otorga valor social y económico al conjunto del trabajo necesario para su mantenimiento y desarrollo.

En este sentido, el Plan articula una serie de programas en cada una de las áreas, desde los que avanzar hacia ese nuevo modelo social. Estos programas responden a las tres líneas abiertas ya desde la Ley de Igualdad: fomento de la corresponsabilidad, adecuación de las estructuras de empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y la adecuación de servicios sociocomunitarios.

4.

LÍNEAS DE TRABAJO DEL EJE

A continuación desarrollamos cada una de las líneas de trabajo que se van llevar a cabo de forma sectorial desde este eje.

LÍNEA DE TRABAJO 1: FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES

Una de las líneas fundamentales de trabajo de este eje, es el fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado. El sistema sexo-género ha generado un desarrollo parcial de las capacidades de mujeres y hombres, y una asignación de tareas y roles que responsabiliza a las mujeres exclusivamente del trabajo doméstico y de cuidado de las personas dependientes, dejando a los hombres exentos de este tipo de trabajos. Esta situación, además de ser injusta y discriminatoria, genera extensas jornadas de trabajo para las mujeres, limita su desarrollo en otras facetas de su vida, profesional, cultural, de ocio, y puede llegar a tener efectos en su salud física y mental.

Es, por tanto, necesario trabajar desde programas que rompan con la construcción social de género desde distintos campos, impulsando que los hombres asuman la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado y desarrollando las capacidades para desempeñar ese trabajo. En este sentido, las áreas de educación y cultura son áreas con gran potencial socializador para llevar a cabo estos objetivos, y por ello, en este Plan se insertan en ellas dos programas para avanzar en esa dirección:

EDUCACIÓN:

C1: Fomento entre el alumnado de la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

CULTURA:

C1: Fomento de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

TRABAJO:

C1: Promoción de un nuevo modelo de organización social.

LÍNEA DE TRABAJO 2: ADECUACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS DE EMPLEO

Desde esta línea de trabajo se pretende incidir en la adecuación de las estructuras de empleo a las necesidades de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido se plantean dos retos. Por un lado, que efectivamente se produzca esta flexibilización en las empresas públicas y privadas a través de medidas como permisos y licencias por paternidad/maternidad y cuidado

de personas dependientes. Por otro lado, que disminuya la brecha de género existente a la hora de acogerse a este tipo de medidas.

Para llevar a cabo esta línea de trabajo se incluye en el área de empleo un programa que abarca en sus objetivos ambos retos.

TRABAJO:

C2: Servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

LÍNEA DE TRABAJO 3: ADECUACIÓN DE LOS SERVICIOS COMUNITARIOS

Desde esta línea de trabajo se va a incidir en la creación y adecuación de recursos sociocomunitarios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el trabajo de cuidado. En este sentido se generan distintos programas que responden a la necesidad de adaptar y reorganizar las infraestructuras y otros destinados a aumentar los recursos para reducir la carga derivada del trabajo de cuidado.

INCLUSIÓN SOCIAL:

C1: Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.

SALUD:

C1: Reducir la carga de trabajo en el ámbito doméstico derivado del cuidado de personas con problemas de salud.

EDUCACIÓN:

C2: Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras escolares.

URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE:

C1: Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.

1. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Además del carácter preventivo de la violencia sexista que tiene el texto en su conjunto y de las medidas específicas previstas en los capítulos referidos a la educación, los medios de comunicación o al trabajo, la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres dedica el capítulo VI del título III a abordar, de forma específica, la Violencia contra las Mujeres.

En primer lugar establece una definición concisa de lo que se ha de entender por este tipo de violencia:

“cualquier acto violento por razón de sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.

Posteriormente, en dicho capítulo, desarrolla dos secciones en las que especifica las maneras de intervención que desde la administración deben ser llevadas a cabo para atajar el fenómeno de la violencia. La primera referida a la investigación, prevención y formación, y la segunda a la protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

Concretamente en la primera sección aborda la necesidad de investigación tanto para conocer los porqués como las consecuencias de la violencia, y señala la necesidad de evaluar los recursos y programas existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Asimismo, recoge dos articulados referidos a la importancia de la prevención, de las campañas de sensibilización y de la formación del personal implicado en la intervención ante casos de violencia contra las mujeres.

En la sección segunda se centra en la atención y protección a las víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales, las dos formas de violencia contra las mujeres más extendidas en nuestra Comunidad, y enumera específicamente un conjunto de medidas que han de ser desarrolladas para dar respuesta a las necesidades de estas mujeres: Protección policial (art. 54), Asesoramiento jurídico (art. 55), Asistencia psicológica (art. 56), Pisos de acogida y servicios de urgencia (art. 57), Prestaciones económicas (art. 58), Vivienda (art. 59), Inserción laboral (art. 60), Educación (art. 61) y Coordinación interinstitucional (art. 62).

Finalmente, el artículo 43 aborda el fenómeno del acoso sexista, definiéndolo y planteando medidas dirigidas, tanto a la implantación de políticas para la prevención y eliminación de estas conductas en las organizaciones, como a la asistencia a sus víctimas.

2. HACIA UNA SOCIEDAD IGUALITARIA, HACIA UNA SOCIEDAD SIN VIOLENCIA

La violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más graves de la desigualdad existente entre hombres y mujeres. En este sentido, es manifiesta la necesidad de trabajar urgentemente en la erradicación de esta grave e intolerable violación de los derechos humanos. Para ello, resulta imprescindible articular medidas y recursos para la protección y atención a las víctimas, pero también luchar activamente contra la discriminación que sufren las mujeres en nuestra sociedad en todas las esferas de la vida.

En este sentido, es necesario remarcar que existen aún actitudes, valores y mensajes que se transmiten a través de la publicidad y de los medios de comunicación que refuerzan los valores de supremacía de los hombres sobre las mujeres, y que incluso pueden llegar a justificar, banalizar e incitar a la violencia contra las mujeres. En otros ámbitos como el laboral, cada vez son más las mujeres que se ven sometidas a una forma de violencia tan deleznable como el acoso sexista y su variante el acoso sexual.

La violencia contra las mujeres irá erradicándose en la medida en que se vayan alcanzando cotas mayores de igualdad no sólo en el plano social, sino en el subjetivo e individual. Por ello, es necesario incidir especialmente en un nuevo sistema de valores que rompa con el sistema sexo-género hasta ahora imperante y sitúe a mujeres y hombres en un plano de igualdad, ya que esto permitirá un sistema social también más igualitario en el que las mujeres no tengan que verse sometidas a la violencia.

3. LÍNEAS DE TRABAJO DEL EJE

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres aborda la violencia contra las mujeres de forma integral e intersectorial. En este sentido se propone trabajar sobre las diferentes manifestaciones de esta violencia desde dos líneas previamente identificadas en la Ley para la Igualdad: la prevención y la atención, siendo la coordinación una línea transversal a ambas.

LÍNEA DE TRABAJO 1: PREVENCIÓN

La prevención supone una línea de trabajo fundamental a la hora de erradicar la violencia contra las mujeres a largo plazo. Desde esta línea hemos diseñado programas que implican a diferentes sectores como Cultura, Educación y Urbanismo, Transporte Público y Medio Ambiente.

El programa de Educación incluye una estrategia de intervención integral dirigida fundamentalmente a prevenir, desde las edades más tempranas, a través de una reflexión sobre el valor de la diversidad de las personas y un aprendizaje del respeto y las relaciones en igualdad, implicando en el proceso a familias, profesorado y alumnado.

En otro plano debemos situar el programa enclavado en el área de cultura desde el que se pretenden erradicar las actuaciones sexistas en el ámbito mediático y sociocultural que sitúan a las mujeres en un orden de inferioridad simbólico, entendiendo que refuerzan la subordinación y, por tanto, la ideología que sustenta la violencia contra las mujeres.

Finalmente, situamos un programa de prevención de agresiones hacia las mujeres en el ámbito urbano. La finalidad de este programa es eliminar del espacio urbano aquellos “puntos sensibles”, posibilitando que las mujeres puedan disfrutar del espacio público y que su movilidad no quede mermada como consecuencia del temor a sufrir agresiones.

EDUCACIÓN:

V1: Prevención y mediación ante la violencia contra las mujeres.

CULTURA:

V1: Erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales.

URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE:

V1: Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres.

LÍNEA DE TRABAJO 2: ATENCIÓN

Esta línea de trabajo tiene como objetivo actuar de forma urgente y eficaz sobre las situaciones de violencia. Para ello, se han articulado cuatro programas que se insertan en los diferentes sectores para contribuir a la mejora de la atención en casos de violencia. En el sector educativo se implanta un programa de prevención y mediación ante la violencia en la comunidad escolar. En el laboral se incluye otro con el objetivo de atender a aquellas mujeres víctimas de acoso sexista.

El área de inclusión recoge el programa de mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato y agresiones sexuales. Desde este programa se articulan dos objetivos. El primero de ellos dirigido a asegurar una atención coordinada y eficaz de todos los agentes implicados a tra-

vés de la implantación de protocolos locales de atención ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales. Y el segundo plantea garantizar la existencia y calidad de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico. Finalmente, el área de salud recoge un programa dirigido a la atención física y psicológica de las mujeres víctimas de maltrato.

EDUCACIÓN:

V1: Prevención y mediación ante la violencia contra las mujeres.

INCLUSIÓN SOCIAL:

V1: Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales.

TRABAJO:

V1: Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo.

SALUD:

V1: Atención física y psicológica a las mujeres víctimas de la violencia.

LÍNEA TRANSVERSAL: LA COORDINACIÓN

Se ha añadido en este eje la coordinación como una línea que debe incluirse de forma transversal tanto en la prevención como en la atención.

En octubre del 2001 las instituciones vascas firmaban el "Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales", en el que los diferentes niveles institucionales, con competencias al respecto, acordaron protocolos nítidos de intervención y asumieron, expresamente, el compromiso de poner en marcha planes de formación, y de habilitar los recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para la aplicación efectiva de dichos protocolos. Desde la firma del Acuerdo se ha incrementado de forma notable el número de actividades realizadas para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres. Según datos de la evaluación del III PAPME, en 2004, las administraciones públicas vascas llevaron a cabo en este ámbito más del doble de las actividades que realizaron en 2001. La coordinación interinstitucional, además de favorecer que se intensifique la intervención pública en esta materia, posibilita que ésta se realice de forma más eficaz y efectiva.

Matriz de distribución de los programas de actuación en ejes y áreas

	EJE MAINSTREAMING	EJE EMPODERAMIENTO	EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	EJE VIOLENCIA
CULTURA	M1: Integración de la perspectiva de género en las áreas de cultura.	E1: Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo. E2: Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico. E3: Presencia y participación de las mujeres en los medios de comunicación.	C1: Fomento de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado.	V1: Erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales.
EDUCACIÓN	M1: Fomento de la coeducación en los centros escolares.	E1: Acceso a los ámbitos de decisión en el sistema educativo. E2: Generación y adquisición de conocimiento no sexista.	C1: Fomento entre el alumnado de la corresponsabilidad y la ética del cuidado. C2: Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras escolares.	V1: Prevención y mediación ante la violencia contra las mujeres.
TRABAJO	M1: Integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo.	E1: Acceso al empleo en condiciones de igualdad. E2: Equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres.	C1: Promoción de un nuevo modelo de organización social. C2: Servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	V1: Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo.
INCLUSIÓN SOCIAL	M1: Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales.	E1: Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión.	C1: Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.	V1: Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales.
SALUD	M1: Integración de la perspectiva de género en el sistema sanitario M2: Mejora del abordaje de las enfermedades con especial incidencia en las mujeres.	E1: Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva.	C1: Reducir la carga de trabajo en el ámbito doméstico derivado del cuidado de personas con problemas de salud.	V1: Atención física y psicológica a las mujeres víctimas de la violencia.
URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE	M1: Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo, transporte y medio ambiente.	E1: Participación de las mujeres y paridad en todos los procesos de planificación, diseño y mejoras en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente. E2: Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público.	C1: Adecuación de las infraestructuras urbanísticas, y de transporte a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.	V1: Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres.

5.

ÁREA DE MEDIDAS GENERALES PARA LA IGUALDAD



El objeto de esta área es contribuir a la definición de los servicios que constituyen los requisitos básicos para el desarrollo institucional de las políticas de igualdad. En concreto el área aglutina los ámbitos de trabajo y los objetivos específicos de actuación recomendados para las personas responsables de las políticas de igualdad, que pueden agruparse en dos grandes bloques:

El primer ámbito de trabajo es crear condiciones dentro de la administración para el desarrollo de políticas de igualdad. Con el fin de que los distintos departamentos puedan implantar adecuadamente la perspectiva de género en el desempeño de su labor y trabajar para fomentar el empoderamiento, la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral y la lucha contra la violencia contra las mujeres, es necesario que se ofrezcan una serie de servicios generales que les doten de apoyo, coordinación, formación y asesoría en el desarrollo de sus objetivos para la igualdad, así como los instrumentos y herramientas necesarios para ello.

El segundo gran ámbito de trabajo es realizar acciones directas dirigidas al tejido social, para incrementar el grado de interés, conocimiento, implicación y participación en la implantación, evaluación y reflexión sobre las políticas para la igualdad. Obviamente, este ámbito de trabajo no es óbice para que cada departamento desarrolle su propios procesos para fomentar la participación de las mujeres y las asociaciones de mujeres, antes bien al contrario, supone crear servicios e instrumentos de apoyo a esa relación entre los departamentos y el ámbito social, desarrollando los objetivos que quedan fuera del campo de actuación de otros ámbitos institucionales.

Ambos se desarrollan en cada uno de los ejes, tal y como se describe a continuación.

MAINSTREAMING

La creación de condiciones que permitan el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito del mainstreaming, requiere crear herramientas que capaciten a los distintos departamentos para integrar la perspectiva de género, así como realizar acciones dirigidas a fomentar y coordinar la integración de la perspectiva de género en los servicios generales de la administración y en las políticas y planes transversales.

El trabajo hacia el tejido social, por su parte, se centra en el establecimiento y mantenimiento de relaciones con la sociedad al objeto de aumentar su grado de interés e implicación en políticas de igualdad.

EMPODERAMIENTO

En el eje de empoderamiento la principal actuación es incrementar los procesos de participación, para que las mujeres puedan tomar parte activa en los procesos de diseño, implantación

y evaluación de las políticas públicas, propiciando la relación entre los departamentos y las asociaciones de mujeres. Por otra parte, es necesario incrementar y potenciar el tejido asociativo para la igualdad.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En el ámbito de conciliación, la capacitación de la administración requiere de la creación de herramientas que faciliten la consecución de una nueva organización social hacia la conciliación y la corresponsabilidad, tales como un mapa de los servicios para la conciliación, medidas de apoyo fiscal a la conciliación, análisis del valor económico del trabajo doméstico, etc.

En el ámbito social, es necesario promover una mayor concienciación e implicación social de los hombres en la realización de trabajo corresponsable, mediante procesos comunicativos, participativos y formativos.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El eje de violencia contra las mujeres requiere de la creación de estructuras que posibiliten una fuerte coordinación de las administraciones tanto a nivel interdepartamental como interinstitucional, para posibilitar así el impulso y desarrollo del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención de las víctimas del maltrato doméstico y agresión sexual. Por otra parte, es fundamental seguir trabajando en la eliminación de la violencia contra las mujeres, mediante adecuadas campañas de sensibilización.

RELACIÓN DE OBJETIVOS

MAINSTREAMING

OBJETIVO M1:

Crear programas que faculden a la organización para la integración de la perspectiva de género.

OBJETIVO M2:

Aumentar el grado de interés e implicación de la sociedad en políticas de igualdad.

EMPODERAMIENTO

OBJETIVO E1:

Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

OBJETIVO E2:

Incrementar y potenciar el tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO C1:

Crear herramientas que faciliten un cambio de la organización social, hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO C2:

Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO V1:

Impulsar y mejorar la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres.

OBJETIVO V2:

Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.

DESARROLLO DE OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN

MAINSTREAMING

OBJETIVO M1:

CREAR PROGRAMAS QUE FACULTEN A LA ORGANIZACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Diseñar, impulsar y realizar el seguimiento y la valoración de las actuaciones necesarias para facultar, facilitar y fomentar la implantación de la perspectiva de género en los distintos departamentos y divisiones administrativas.

Coordinar e impulsar la implantación de la perspectiva de género en los servicios generales de las administraciones públicas, en los planes transversales y en cooperación al desarrollo.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Los programas para facultar y ayudar a la organización a integrar la perspectiva de género comprenderán distintas actuaciones adaptadas al diagnóstico de la organización:

- Actividades de formación y sensibilización del personal relativos a las políticas para la igualdad.
- Actividades de investigación y conocimiento para la mejora de las estadísticas como herramienta para la introducción de la perspectiva de género.
- Actividades destinadas al asesoramiento y apoyo de las personas que están integrando la perspectiva de género o que están interesadas en integrar la perspectiva de género, incluyendo las destinadas a crear y difundir herramientas que faciliten la introducción de la perspectiva de género en la organización.
- Actividades destinadas a la movilización y búsqueda de recursos para facilitar a los departamentos la implantación del mainstreaming.

Se entenderá que se ha implantado la perspectiva de género cuando:

- Se elaboran los documentos integrando la perspectiva de género en lo relativo a datos desagregados por sexos, imágenes no sexistas y uso no sexista del lenguaje.
- Se dispone, de forma previa al diseño de una actuación o norma, de un diagnóstico de las necesidades de las mujeres.
- Se realiza una previsión del impacto de género de las acciones o normas diseñadas.
- Se modifican o eliminan las acciones o normas que tengan un impacto negativo sobre las situaciones o las condiciones de las mujeres.
- Se realizan acciones específicamente dirigidas a la cobertura de necesidades de las mujeres detectadas en el diagnóstico.
- Se evalúa el impacto de la actuación o norma sobre las situaciones y condiciones de las mujeres a las que afecta.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Emakunde.
- Departamentos del Gobierno Vasco.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Personas de la organización desagregadas por departamento, que hayan recibido formación en políticas de igualdad.
- Personas de la organización desagregadas por departamento que hayan recibido asesoramiento para la implantación de mainstreaming.
- Recursos movilizados para ayudar a otros departamentos a implantar el mainstreaming (recursos económicos, servicios, equipamientos...).
- Nº de planes y políticas transversales de la institución que integran la perspectiva de género.
- Nº de convocatorias de subvenciones y contratos que integran la perspectiva de género.
- Nº de presupuestos realizados que integran la perspectiva de género.

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M1:

Las estrategias recomendadas son dos:

- La primera es realizar un diagnóstico del grado de implantación de la perspectiva de género, la sensibilidad y la permeabilidad en los distintos departamentos a su implantación futura. Del diagnóstico se extraerán los déficit y las necesidades, es decir, las medidas de capacitación general de la organización que es necesario implantar, priorizadas por orden de factibilidad y capacidad de impacto positivo. Este análisis se complementará con un análisis y captación de los recursos disponibles o potencialmente disponibles en los distintos niveles administrativos que servirán para el diseño, la implantación y el seguimiento de las acciones diseñadas.
- La segunda estrategia recomendada es coordinar e impulsar la implantación de la perspectiva de género, mediante el asesoramiento, apoyo e integración en las estructuras de coordinación de las políticas de igualdad a responsables de las políticas de: cooperación al desarrollo, juventud, euskera, medio ambiente, presidencia, contratación, servicios jurídicos, hacienda y cualquier otro plan o política transversal que se considere pertinente.

OBJETIVO M2

AUMENTAR EL GRADO DE INTERÉS E IMPLICACIÓN DE LA SOCIEDAD EN POLÍTICAS DE IGUALDAD.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es incrementar el grado de conocimiento social de qué políticas para la igualdad se están desarrollando: cuáles son los motivos –diagnósticos– que impulsan esas políticas, qué acciones se han implantado o se van a implantar y las evaluaciones y valoraciones de la actuación. Además también se tratará de incrementar los procesos de recogida de información con respecto a los impactos, las valoraciones y opiniones sociales de las políticas implantadas. De esta forma se fomenta el interés y la implicación de manera que el propio tejido social se convierta en el principal demandante y seguidor de las políticas para la igualdad.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS

Se entenderá que se ha incrementado el interés y la implicación social cuando exista una tendencia creciente de relación e interlocución entre responsables de las políticas de igualdad y la sociedad, motivada por la demanda social.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Emakunde.
- Departamentos del Gobierno Vasco.
- EITB.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° de consultas del público a responsables de políticas de igualdad.
- Grado de conocimiento de las medidas para la igualdad implantadas.
- Grado de satisfacción con respecto a la actuación realizada.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M2:

La estrategia recomendada es incrementar los procesos de difusión de las políticas de igualdad, mediante la realización de campañas de comunicación, la potenciación de la aparición de cuestiones relacionadas con la igualdad en los medios de comunicación (debates, magazines, informativos y noticias en prensa, radio y televisión), realización de conferencias, jornadas y congresos sobre los diagnósticos que impulsan las políticas de igualdad, publicación de boletines informativos...

Además se recomienda que las y los responsables impulsen la recogida de información sobre las opiniones de la población, tanto mediante metodologías cuantitativas (encuestas) como cualitativas (mesas de debate, foros, grupos de trabajo).

Por último se recomienda diseñar e implantar procesos de atención a la ciudadanía que permitan dar una respuesta eficaz a las aportaciones y consultas que se realicen, tanto en el día a día como en los procesos participativos.

OBJETIVO E1:

INCREMENTAR Y REFORZAR LOS PROCESOS DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PARA QUE LAS MUJERES PUEDAN PARTICIPAR EN LA DEFINICIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Fomentar la realización de procesos de participación dentro de las instituciones, apoyando y facilitando la participación de las mujeres y de las asociaciones de mujeres en todos los procesos sociales, participativos y de toma de decisiones del municipio.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entenderá que se ha fomentado la participación cuando aumente el conocimiento, la asistencia y la cantidad de aportaciones realizadas por las mujeres y por asociaciones de mujeres a los procesos participativos.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Emakunde.
- Departamentos del Gobierno Vasco.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de procesos participativos abiertos en la institución.
- % de mujeres asistentes a las convocatorias de procesos participativos.
- Nº de aportaciones y alegaciones realizadas por mujeres.

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E1:

La estrategia recomendada es:

- Fomentar la realización de procesos participativos dentro de la organización, priorizando aquellos temas y/o ámbitos políticos en los que la participación de las mujeres favorezca su empoderamiento e incremente la igualdad entre mujeres y hombres, por ejemplo en la elaboración de presupuestos.
- Crear un registro de las asociaciones de mujeres que se comparta con todos aquellos departamentos que vayan a realizar procesos participativos.
- Realizar un calendario trimestral de procesos de participación institucional que se envíe a las asociaciones recogidas en el registro, e ir incorporando al mismo las mujeres que participen a título individual para invitarlas a futuros procesos de participación.

OBJETIVO E2:

INCREMENTAR Y POTENCIAR EL TEJIDO ASOCIATIVO DEDICADO A IMPULSAR LA IGUALDAD.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Desarrollar actuaciones destinadas a incrementar el número de asociaciones que trabajan desde el ámbito social en el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la participación social en las mismas. Se trata de fortalecer, apoyar y coordinar el tejido asociativo que actualmente trabaja por y para la igualdad.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

El objetivo se refiere a asociaciones tanto masculinas como femeninas que trabajen para la igualdad. En concreto se incluyen las asociaciones de hombres y grupos de trabajo de hombres que analicen y trabajen por el cambio en los modelos de masculinidad y hacia un sistema más igualitario.

Se trata de incrementar tanto el nº de asociaciones dedicadas implícita o explícitamente a estas cuestiones como de reforzar la participación y apoyo social.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Emakunde.
- Departamentos del Gobierno Vasco.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° de asociaciones creadas.
- Tamaño de las asociaciones.

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2:

La estrategia recomendada es:

- Definir un programa para la facilitación del proceso de creación y mantenimiento de asociaciones para la igualdad que comprenda:
 - Asesoramiento para la constitución y registro de asociaciones de mujeres.
 - Programas de subvenciones.
 - Información sobre recursos de niveles administrativos supraautonómicos.
 - Préstamo de locales.
 - Préstamo de materiales.
- Fomentar la creación de escuelas de empoderamiento de mujeres y de grupos de trabajo de hombres sobre modelos de masculinidad y relaciones individuales y sociales en la igualdad.
- Establecer jornadas de encuentro, reflexión e intercambio de experiencias de las asociaciones, grupos y agentes sociales que trabajan para la igualdad.
- Establecer mecanismos estables de relación y comunicación entre el movimiento asociativo y las personas responsables de las políticas para la igualdad, a fin de facilitar el intercambio mutuo de conocimiento y actualizar las medidas para reforzar el movimiento asociativo.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO C1:

CREAR HERRAMIENTAS QUE FACILITEN UN CAMBIO DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL, HACIA LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

El objetivo de la intervención es desarrollar instrumentos, herramientas y procesos de trabajo y coordinación dirigidos a fomentar la corresponsabilidad y la conciliación

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por herramientas a todas aquellas acciones que tengan como fin incrementar el conocimiento, la sensibilidad social, la formación y la cooperación social e institucional para lograr un sistema en el que los hombres realicen el trabajo doméstico y de cuidados en la misma medida que las mujeres.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Hacienda y Administración Pública.
- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Servicios de igualdad de Diputaciones Forales.
- Servicios de igualdad de Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

Nº de herramientas para facilitar el cambio en la organización social creadas.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1:

La estrategia recomendada es crear herramientas tanto para la conciliación como para la corresponsabilidad. En concreto se propone:

- Crear un mapa que permita visualizar en qué situación están los servicios sociales en lo relativo a la conciliación, así como la coordinación que existe entre ellos de cara a lograr una conciliación eficaz de la vida personal, familiar y profesional. Se trata de facilitar un diagnóstico coordinado que facilite a las áreas y departamentos implicados en la creación de servicios, el conocimiento sobre las prioridades de actuación en conciliación a nivel municipal.
- Crear estructuras de debate interdepartamental, a nivel de la institución, para fomentar la coordinación de los servicios de conciliación.
- Promover acuerdos interinstitucionales para crear servicios de conciliación, a partir de los diagnósticos realizados.
- Establecer medidas fiscales para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Realizar un análisis y difusión del valor económico del trabajo de cuidado y reproductivo.

OBJETIVO C2:

INCREMENTAR EL GRADO DE CONOMIENTO, IMPLICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO SOBRE LOS RETOS Y AVANCES HACIA LA CORRESPONSABILIDAD.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

El cambio hacia una organización social en la que la corresponsabilidad y la conciliación sean un hecho, no sólo requieren de herramientas e instrumentos sino también y sobre todo de procesos de sensibilización y replanteamiento de los valores aprendidos. Para ello es fundamental entrar en contacto directo con la sociedad, no sólo emitiendo –formación, información, campañas de sensibilización– sino también recibiendo y haciendo partícipes a los actores sociales, de los modelos de organización social a los que nos queremos orientar.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entenderá que se ha incrementado el grado de conocimiento, implicación y participación social en corresponsabilidad cuando se incrementen las conductas corresponsables en los hombres –aumento del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado– y cuando se esta-

blezca una tendencia sostenida hacia la homogeneidad entre hombres y mujeres en la distribución del tiempo dedicado al desarrollo de la vida personal, familiar y profesional.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Emakunde.
- Departamentos del Gobierno Vasco.
- EITB.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Horas semanales, desagregadas por sexo, dedicadas a las labores del hogar.
- Horas semanales, desagregadas por sexo, dedicadas al ámbito profesional.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2:

- Realizar cursos de formación y sensibilización, dirigidos a los hombres para incrementar los conocimientos y la sensibilidad en corresponsabilidad y los dirigidos a mujeres para sensibilizarlas sobre la importancia de tener un desarrollo vital personal, además del familiar y del profesional.
- Realizar foros, jornadas y grupos de trabajo para debatir sobre fórmulas de avance en la nueva organización social y hacia una mejor corresponsabilidad.
- Realizar campañas de comunicación que fomenten el trabajo corresponsable en los hombres.
- Realizar talleres y jornadas con hombres para revisar su implicación en la corresponsabilidad.

OBJETIVO V1:

IMPULSAR Y MEJORAR LA COORDINACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Asegurar que todos los departamentos y organismos implicados de todos los niveles de la administración actúan de manera coordinada en el desarrollo del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención de las mujeres víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por ámbitos competentes en la lucha contra la violencia:

- Servicios jurídicos.
- Servicios policiales.
- Servicios sanitarios.
- Servicios sociales.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Emakunde.
- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Interior.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° de reuniones mantenidas.
- N° de acuerdos tomados.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1:

- Crear estructuras de coordinación interdepartamentales e interinstitucionales para la coordinación de la lucha contra la violencia.
- Realizar análisis de impacto del Protocolo de actuación.
- Realizar investigaciones que incluyan procesos participativos con metodologías adecuadas que permitan mejorar la atención a las víctimas y desarrollar mayores servicios de atención.
- Analizar y promover nuevas y/o mayores medidas de prevención.

OBJETIVO V2:

REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Realizar campañas sostenidas y coordinadas que sensibilicen a la población con el fin de erradicar la violencia contra las mujeres y que informen a las mujeres de los servicios a su disposición.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las campañas no sólo deben ser comunicativas, sino que deben incluir medidas de formación y participación de los y las profesionales que trabajan en el tema.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Emakunde.
- Departamentos del Gobierno Vasco.
- EITB.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de campañas de comunicación.
- Programas dedicados en radio y televisión a debatir el tema.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO V2:

- Crear campañas de comunicación en prensa, radio y televisión.
- Fomentar el debate social incrementando el número de espacios de radio y televisión dedicados a debatir el tema.
- Visibilizar la labor de los y las profesionales.
- Incrementar la accesibilidad de la información sobre qué puede hacer y a dónde acudir quien decide abandonar y o denunciar a un maltratador.

6.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN



6.1

ÁREA DE CULTURA



INTRODUCCIÓN

La diversidad de campos que constituyen lo que se entiende por cultura en nuestro entorno hace que su abordaje en este Plan se plantee desde la acción en diferentes subsectores (deporte, medios de comunicación, creación artística y cultural, etc.). Todos ellos se caracterizan por estar impregnados de una escala de valores basada en un sistema sexo-género que sitúa a mujeres y hombres en distintas esferas (la privada y la pública) y en valores diferenciados (femeninos y masculinos), impidiendo una participación equilibrada, y excluyendo en muchos casos a las mujeres del ámbito público y específicamente del ámbito cultural.

La intervención de las administraciones es uno de los elementos fundamentales para el logro de la igualdad y, en este sentido, la Ley de Igualdad, en el artículo 25, referido a las actividades culturales, señala que, se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

MAINSTREAMING

Para avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres dentro del ámbito cultural, es necesario seguir progresando en la inclusión de la perspectiva de género en las áreas de cultura de las administraciones públicas. Para ello, resulta prioritario focalizar la estrategia en las áreas de cultura de las administraciones locales, en la medida en que éstas tienen competencias de planificación en materia de cultura y representan las instituciones más cercanas a la ciudadanía. Este carácter de cercanía facilitará un reflejo más rápido y eficaz sobre la realidad social en el ámbito cultural. Se pretende así favorecer un impacto inmediato en la oferta cultural, respondiendo a la realidad de intereses, expectativas y gustos culturales de mujeres y hombres e identificando áreas importantes en las que incidir desde el ámbito cultural para ir progresando en la igualdad de oportunidades.

EMPODERAMIENTO

El área de cultura resulta ser un área estratégica a la hora de impulsar el empoderamiento de las mujeres, ya que durante mucho tiempo las mujeres han sido excluidas del espacio público. Pese a que en los últimos años ha aumentado de forma significativa la presencia y participación de las mujeres en los espacios culturales, aún persisten obstáculos importantes sobre los que es necesario trabajar para posibilitar que las mujeres tengan un acceso y control de los recursos culturales en igualdad de oportunidades con los hombres.

El enfoque de la contribución al empoderamiento de las mujeres desde el área de la cultura se estructura a partir de los subsectores que la Ley recoge: actividades deportivas, actividades culturales y medios publicitarios y de comunicación social, estableciendo objetivos y estrategias orientadas a remover los obstáculos que impiden la presencia y participación de las mujeres y, por tanto, su empoderamiento en el ámbito cultural.

En el ámbito deportivo y en concreto dentro de las estructuras y órganos de poder de las organizaciones deportivas es imprescindible reducir la segregación vertical, incrementando el acceso de las mujeres a los cargos de poder y decisión, tanto en los campos de dirección y gerencia como en las profesiones técnicas.

Por otra parte, con relación a la actividad deportiva de las mujeres, hay que trabajar en la diversificación de la práctica deportiva posibilitando tanto el acceso de las mujeres a los deportes masculinizados, como el de los hombres en deportes feminizados, de forma que se rompa con los estereotipos que operan en la elección de los deportes, y se posibilite una práctica deportiva libre de la marca de género. A esto se añade otra necesidad, que apunta al incremento del porcentaje de mujeres que practican deporte, ya sea desde federaciones y clubes como de forma individual, no asociada, desde el deporte de participación.

En lo que se refiere al ámbito cultural y artístico, se considera estratégico fomentar la creación y la producción cultural y artística de las mujeres y todo aquello que visibilice y genere planteamientos que aporten una visión no sexista de la sociedad. Se pretende así avanzar hacia una redefinición de la cultura desde la que se integre y valore la aportación de las mujeres a la sociedad y contribuir así al empoderamiento de las mujeres, en la medida en que el reconocimiento del valor propio resulta ser un aspecto indispensable en los procesos de empoderamiento.

En relación con los Medios de Comunicación se considera estratégico incrementar la participación cuantitativa y cualitativa de las mujeres en los medios de comunicación como organización, mediante la incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad a las distintas secciones, tareas y órganos de decisión, de forma que se contribuya a aumentar su capacidad de influencia en uno de los ámbitos más influyentes a nivel social. Otro de los aspectos clave para contribuir al empoderamiento de las mujeres desde los medios de comunicación consiste en su visibilización para lo cual se pretende incrementar los espacios mediáticos dedicados a promocionar la presencia de las mujeres en todas las actividades políticas, sociales y culturales en condiciones de igualdad.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Los instrumentos de producción y reproducción de la cultura han desempeñado un papel fundamental en los procesos de construcción social de género que han socializado a las mujeres para desempeñar las labores del cuidado y el trabajo reproductivo. Esta socialización ha actuado también eximiendo a los hombres de las responsabilidades de este trabajo y limitándoles en el desarrollo de una cultura de corresponsabilidad y de cuidado a las demás personas.

Para alcanzar la igualdad de oportunidades real, resulta estratégico ahondar en actuaciones que tengan como objetivo prioritario el fomento de la ética del cuidado y los valores de corresponsabilidad en los hombres. Los espacios socioculturales tienen gran potencial para llegar de forma efectiva a la ciudadanía y en ese sentido deben ser aprovechados, incrementando las campañas de sensibilización y los contenidos sobre corresponsabilidad, para paulatinamente ir avanzando hacia una cultura del cuidado, asumida también por los hombres.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El trabajo que, desde el área de cultura, es necesario realizar para abordar la violencia contra las mujeres, se sitúa en el ámbito preventivo. La intervención se va a realizar de forma prioritaria y estratégica en los medios de comunicación.

La vía de prevención se orienta a impulsar una nueva cultura sustentada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde la eliminación del sexismo y la violencia en el ámbito sociocultural. Para ello se ha diseñado un objetivo que tiene que ver con la eliminación de cualquier valor, actitud o mensaje tolerante hacia la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación. En esta línea la Ley contempla en su articulado la prohibición de que los medios de comunicación social presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales. Pese a que la sociedad es cada vez más sensible a este tipo de mensajes, y en particular a la violencia ejercida contra las mujeres, en este Plan se han trazado una serie de estrategias para posibilitar que este articulado tenga un cumplimiento efectivo, delimitando aún más lo dispuesto en la Ley, y ampliando el campo de actuación hasta donde lo permite el ámbito competencial.

Otra vía de prevención de la violencia contra las mujeres se orienta a la realización de campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía que tengan como objetivo eliminar los estereotipos y las falsas creencias en torno a las situaciones de violencia, desvelando sus causas reales e impulsando valores de igualdad entre mujeres y hombres que puedan neutralizarlas.

RELACIÓN DE PROGRAMAS Y OBJETIVOS

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ÁREAS DE CULTURA

OBJETIVO M1.1:

Incrementar el número de administraciones cuyas áreas de cultura realizan una planificación y ejecución de actividades culturales desde la perspectiva de género.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1–:

PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEPORTIVO

OBJETIVO E1.1:

Reducir la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte públicos y privados.

OBJETIVO E1.2:

Diversificar la práctica deportiva de mujeres y hombres, posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes masculinizados y de hombres a la práctica de deportes feminizados.

OBJETIVO E1.3:

Incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte de participación y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 –E2–:

PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO CULTURAL Y ARTÍSTICO

OBJETIVO E2.1:

Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 3 –E3–:

PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

OBJETIVO E3.1:

Incrementar la participación de mujeres en los medios de comunicación.

OBJETIVO E3.2:

Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos a fin de visibilizar su presencia en las actividades políticas, sociales y culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–:

FOMENTO DE LA CULTURA PARA LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO

OBJETIVO C1.1:

Incrementar los espacios socioculturales en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

ERRADICACIÓN DEL SEXISMO EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS SOCIOCULTURALES

OBJETIVO V1.1:

Reducir imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, y eliminar los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

OBJETIVO V1.2:

Incrementar el número de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

CULTURA: Distribución de los programas y objetivos de actuación en ejes

MAINSTREAMING	EMPODERAMIENTO	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	VIOLENCIA
<p>M1: Integración de la perspectiva de género en las áreas de cultura</p> <p>OBJETIVO M1.1: Incrementar el número de administraciones cuyas áreas de cultura realizan una planificación y ejecución de actividades culturales desde la perspectiva de género.</p>	<p>E1: Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo</p> <p>OBJETIVO E1.1: Reducir la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte públicos y privados.</p> <p>OBJETIVO E1.2: Diversificar la práctica deportiva de mujeres y hombres, posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes masculinizados y de hombres a la práctica de deportes feminizados.</p> <p>OBJETIVO E1.3: Incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte de participación y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses.</p> <p>E2: Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico</p> <p>OBJETIVO E2.1: Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.</p> <p>E3: Presencia y participación de las mujeres en los medios de comunicación</p> <p>OBJETIVO E3.1: Incrementar la participación de mujeres en los medios de comunicación.</p> <p>OBJETIVO E3.2: Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos a fin de visibilizar su presencia en las actividades políticas, sociales y culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.</p>	<p>C1: Fomento de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado</p> <p>OBJETIVO C1.1: Incrementar los espacios socioculturales en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.</p>	<p>V1: Erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales</p> <p>OBJETIVO V1.1: Reducir imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, y eliminar los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.</p> <p>OBJETIVO V1.2: Incrementar el número de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.</p>

DESARROLLO DE PROGRAMAS, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN

MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ÁREAS DE CULTURA

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 25.– Actividades culturales

1. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

La integración de la perspectiva de género en las áreas de cultura se enfrenta a dificultades derivadas de varios factores.

En primer lugar cabe destacar que, aunque cada vez existen más políticas transversales y la experiencia de la Administración en la compaginación de las prioridades sectoriales y las transversales va aumentando progresivamente, todavía es necesario seguir trabajando en el diseño de instrumentos y herramientas de gestión y formación que faciliten tanto los diagnósticos de situación desde la perspectiva de género como el diseño, la implantación de medidas para la igualdad en las áreas de cultura y la coordinación de los diversos organismos implicados.

En segundo lugar, es necesario tener en cuenta que los ritmos y mecanismos de incorporación de la perspectiva de género en los diferentes niveles de la Administración y dentro de cada nivel, en los organismos que lo componen, son diferentes, en función de su experiencia, sus

recursos, etc. Si bien esto es aplicable a cualquier sector, en el ámbito de la cultura constituye una dificultad añadida, dada la mayor necesidad del diseño de actuaciones coordinadas para la consecución de un cambio cultural.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que dada la variedad de los campos que abarca el ámbito de la cultura, existen situaciones de partida y evoluciones muy desiguales entre sub-sectores, por lo que las políticas transversales en esta área presentan mayor complejidad. Por todo ello, y pese al incremento de la presencia de las mujeres en el ámbito cultural y a la mayor inclusión de la perspectiva de género en la planificación y ejecución de las actividades culturales implementadas por la Administración, es necesario seguir trabajando para conseguir una completa implantación del mainstreaming en las áreas de cultura de las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO M1.1:

Incrementar el número de administraciones cuyas áreas de cultura realizan una planificación y ejecución de actividades culturales desde la perspectiva de género.

OBJETIVO M1.1:

INCREMENTAR EL NÚMERO DE ADMINISTRACIONES CUYAS ÁREAS DE CULTURA REALIZAN UNA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Aumentar el número de áreas de cultura de las administraciones que evidencian mejoras en la planificación y ejecución de las actividades culturales desde una perspectiva de género, así como la coordinación entre las mismas.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Los agentes en los que se centra el objetivo son los gestores culturales de:

- Administración Pública Vasca.
- Entidades del Tercer Sector subcontratadas.

Se entenderá que se ha integrado la perspectiva de género cuando:

- Se realizan estadísticas desagregadas por sexo.
- Se realiza un uso no sexista del lenguaje en los documentos emitidos y publicados.
- Se dispone, de forma previa al diseño de una actuación o norma, de un diagnóstico de las necesidades de las mujeres.
- Se realiza una previsión del impacto de género de las acciones diseñadas.
- Se modifican o eliminan las acciones que tengan un impacto negativo sobre las situaciones o las condiciones y posiciones de las mujeres en el ámbito de la cultura.
- Se realizan acciones específicamente dirigidas a la cobertura de necesidades de las mujeres detectadas en el diagnóstico.
- Se evalúa el impacto de la actuación o norma sobre las situaciones y condiciones de las mujeres a las que afecta y los intereses estratégicos de género.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Cultura, Juventud y Deportes.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje de áreas de cultura que evidencian mejoras en la incorporación de la perspectiva de género (Número de diagnósticos, número de planificaciones, número de intervenciones y número de evaluaciones que incorporan la perspectiva de género desde los criterios señalados en este Plan).

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1:

La estrategia recomendada es:

- Formar, tanto al personal de la Administración como al de las empresas de servicios subcontratadas, en igualdad de oportunidades, de forma que esté capacitado para integrar la perspectiva de género.

- Elaborar y difundir entre las administraciones y empresas, una guía que recoja pautas y buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades en el diagnóstico, diseño y evaluación de las políticas públicas en materia de cultura.
- Fomentar la realización de planes, actividades, programas y normas que integren la perspectiva de género en todas sus fases: diagnóstico, diseño, implantación y evaluación.
- Fomentar la coordinación de las distintas administraciones mediante la realización de mesas de trabajo sobre buenas prácticas en la implantación de políticas de igualdad en el área de cultura.

EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 – E1 –:

PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEPORTIVO

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 23.– Disposición general

Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias.

Artículo 24.– Asociaciones y organizaciones

1. Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.

2. Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento.

3. Las administraciones públicas vascas incentivarán a las asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la presente ley.

Artículo 25.– Actividades culturales

3. Las administraciones públicas vascas deben adoptar las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres con relación a la práctica de todas las modalidades deportivas.

4. Las administraciones públicas vascas fomentarán el patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su participación sea minoritaria. Asimismo, aumentarán las ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

El deporte se ha entendido como el conjunto de prácticas, lúdicas y regladas, con las que se transmitían valores masculinos de medición, lucha, competición, supremacía y demostración de poder, mientras que los modos y los valores en que las mujeres han vivido y viven la práctica deportiva han recibido históricamente menor atención, valoración y visibilización. Algunas consecuencias de esta situación de partida persisten actualmente, y se perciben en las diferencias entre mujeres y hombres en torno al disfrute del deporte, a todos los niveles. Pese a que las estadísticas nos muestran que la participación de las mujeres en la práctica deportiva se ha incrementando notablemente, es constatable que la brecha de género persiste. En Euskadi sólo el 12% de las mujeres practican deporte alguna vez por semana, casi 11 puntos porcentuales por debajo de los hombres, con una tasa del 20,7%. Dentro del deporte federado, únicamente el 18% de las personas federadas son mujeres. Las estructuras deportivas presentan a su vez relevantes desigualdades en cuanto al acceso de las mujeres a los cargos y órganos de decisión, sólo el 2,4% de los cargos de presidencia son representados por mujeres en las federaciones vascas, este porcentaje se eleva en el caso de la vicepresidencia al 17,2%, no obstante sigue siendo muy notable la segregación vertical existente. Asimismo, existe una clara segregación horizontal entre los puestos que desempeñan las mujeres dentro de estas estructuras: sólo el 5,6% de los puestos de dirección técnica dentro de las federaciones son asumidos por mujeres. En los puestos de entrenadoras este porcentaje se eleva al 10,8%.

A la luz de los datos, es necesario continuar con la labor de las administraciones públicas para intervenir desde diferentes estrategias a fin de cambiar la realidad social y posibilitar una mayor presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E1.1:

Reducir la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte públicos y privados.

OBJETIVO E1.2:

Diversificar la práctica deportiva de mujeres y hombres, posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes masculinizados y de hombres a la práctica de deportes feminizados.

OBJETIVO E1.3:

Incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses.

OBJETIVO E1.1:

REDUCIR LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL EN LAS ÁREAS Y ORGANISMOS DE DEPORTE PÚBLICOS Y PRIVADOS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Reducir la desigualdad existente en el acceso de las mujeres a los órganos y estructuras de poder y decisión del sistema deportivo tanto público como privado, ya sea en el acceso a los cargos políticos, de dirección, gerencia o en las profesiones técnicas.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

- Se entiende por segregación vertical un acceso desigual de las mujeres a los puestos de dirección y gerencia.
- Se entiende por segregación horizontal un acceso desigual de mujeres y hombres al desempeño de empleos técnicos, por ser puestos adscritos a los hombres según la construcción social de género.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Cultura, Juventud y Deportes.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje de mujeres y hombres en los cargos políticos en el área del deporte en Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y concejalías capitales vascas.
- Porcentaje de mujeres y hombres en el Consejo Asesor del Deporte.
- Porcentaje de mujeres y hombre en el Comité Vasco de Promoción Olímpica.
- Porcentaje de mujeres y hombres en el Comité de Deporte Universitario.
- Porcentajes de mujeres y hombres en las direcciones de clubes y las federaciones vascas.
- Porcentaje de mujeres y hombres en profesiones técnicas, entrenadoras, árbitras y gestoras.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1:

La estrategia recomendada es:

- Realizar un diagnóstico sobre la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte de las administraciones vascas, y en los clubes y federaciones deportivas, a partir del cual se puedan realizar recomendaciones de actuación.
- Difundir el resultado del diagnóstico mediante actividades de sensibilización al personal político y técnico de las áreas y organismos de deporte de las administraciones vascas, y de los clubes y federaciones deportivas, para dar a conocer los resultados y los recursos existentes para implantar planes de igualdad o medidas que promuevan el incremento de las mujeres en profesiones deportivas a nivel técnico o directivo.
- Crear ayudas económicas para la contratación de agentes de igualdad o servicios de consultoría que pueden asesorar a las áreas y organismos de deporte de las administraciones vascas, y a los clubes y federaciones en la introducción de la perspectiva de género en sus políticas de recursos humanos.
- Solicitar informes de evaluación a las áreas y organismos de deporte de las administraciones vascas, así como a las federaciones y clubes deportivos sobre las medidas realizadas para la eliminación de la segregación horizontal y vertical.

OBJETIVO E1.2:

DIVERSIFICAR LA PRÁCTICA DEPORTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, POSIBILITANDO EL ACCESO DE LAS MUJERES A LA PRÁCTICA DE DEPORTES MASCULINIZADOS Y DE HOMBRES A LA PRÁCTICA DE DEPORTES FEMINIZADOS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Diversificar la práctica deportiva, eliminando las barreras tanto internas como externas para la realización de cualquier tipo de deporte por parte de mujeres y hombres posibilitando así su acceso a cualquier tipo de práctica deportiva independientemente de si estos son deportes actualmente masculinizados o feminizados. Esto supone investigar y valorizar la práctica de las mujeres deportistas y difundirla, a fin de equilibrar la desigualdad en el prestigio social concedido a los deportes practicados por mujeres o por hombres. En este sentido, se considera primordial incidir en el deporte escolar, por su función socializadora, entendiendo que en él se construyen los valores y los hábitos deportivos de niñas y niños, que determinarán su actividad físico-deportiva en la edad adulta.

Por otro lado, se intervendrá en el deporte federado partiendo de la premisa de que este sector supone una continuación del deporte escolar, y que es necesario remover obstáculos para garantizar la igualdad de oportunidades en la práctica deportiva de mujeres y hombres. Y asimismo, se diseñará una estrategia de intervención dirigida a remover los obstáculos y diversificar la oferta en el deporte a nivel de participación, de ocio y recreativo que se realiza en las instalaciones deportivas municipales.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se consideran deportes masculinizados o feminizados aquellos deportes en los que la representación de uno de los sexos es superior al 60%.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Cultura, Juventud y Deportes.
- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje de mujeres y hombres federados en las distintas categorías deportivas.
- Porcentaje de mujeres federadas en prácticas deportivas “masculinizadas”.
- Porcentaje de hombres federados en prácticas deportivas “feminizadas”.
- Programas de deporte escolar de las Diputaciones Forales en las que se incluye alguna subvención para favorecer la coeducación.
- Alumnado de la Escuela Vasca del Deporte según programa de formación y sexo.

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2:

ESTRATEGIA A:

- Investigar, desde la perspectiva de género, la evolución, historia y trayectoria de las mujeres en el deporte, especialmente en el deporte rural vasco, visibilizando su concepción androcéntrica y creando materiales de difusión y divulgación que visibilicen la trayectoria y los logros de las mujeres deportistas. La investigación tendrá que abarcar los motivos de la persistencia de la desigualdad en el deporte, mediante un análisis de los factores que inciden en la segregación de la práctica deportiva en el ámbito federado y especialmente en el bajo patrocinio de la actividad deportiva de las mujeres.
- Formar al personal directivo y técnico en la eliminación de obstáculos y en la adecuación de estructuras deportivas.
- Establecer cuotas para equilibrar los premios y recompensas y las retransmisiones deportivas en los medios de comunicación.
- Crear ayudas públicas e incentivos fiscales a las modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.

ESTRATEGIA B:

Focalizada en el ámbito escolar:

- Investigar acerca de los factores que limitan la diversificación de la práctica deportiva de chicas y chicos.
- Implicar a la comunidad educativa (madres, padres y profesorado, monitorado de deporte escolar, de tiempo libre, entrenadoras y entrenadores) a través de la sensibilización y la

formación, en la necesidad de educar en la actividad física y deportiva desde la igualdad de oportunidades, evitando las limitaciones impuestas por la construcción social de género a la hora de seleccionar una práctica deportiva.

OBJETIVO E1.3:

INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE MUJERES QUE PRACTICAN DEPORTE DE PARTICIPACIÓN Y SUS POSIBILIDADES DE ELECCIÓN DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN FUNCIÓN DE SUS INTERESES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Aumentar el número de mujeres que practican deporte removiendo aquellos obstáculos potencialmente inhibidores de la práctica deportiva de las mujeres y atendiendo a sus intereses.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

El objetivo incluye a las mujeres que hacen deporte de forma individual y no asociada y también a las que participan en las federaciones y clubes. Sin embargo, la estrategia está orientada al deporte de participación (deporte con fines recreativos, de ocio y salud) entendiendo que es una práctica deportiva a fomentar desde parámetros de igualdad. Para medir el impacto de las medidas adoptadas la estrategia se focalizará en las instalaciones deportivas municipales.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Cultura, Juventud y Deportes.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Tiempos y usos de las instalaciones deportivas municipales de mujeres desagregados por edad y por modalidad deportiva.
- Porcentaje de mujeres y hombres que realizan deporte en espacios abiertos desagregados por edad y por modalidad deportiva.
- Porcentaje de mujeres que realizan deporte en las federaciones y clubes.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E1.3:

- Investigar las necesidades, intereses y expectativas diferenciales de mujeres y hombres en relación con la práctica deportiva.
- Realizar actuaciones dirigidas a adaptar la oferta, los espacios y los horarios, a fin de posibilitar la eliminación de los factores que inhiben la práctica deportiva de las mujeres.
- Fomentar la evaluación y el seguimiento del diseño e impacto de las actuaciones de adecuación realizadas.
- Seguimiento de la oferta deportiva que realizan los polideportivos municipales y de la adecuación de los servicios, equipamientos y espacios a las necesidades, gustos e intereses diferenciales de mujeres y hombres.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 –E2–:

PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO CULTURAL Y ARTÍSTICO

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 25.– Actividades culturales

1. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Tradicionalmente la creación cultural se ha concebido como las costumbres, los conocimientos y las manifestaciones artísticas del ser humano. Sin embargo, esta concepción ha estado históricamente parcializada, haciendo referencia con mayor frecuencia a la creación cultural de los hombres. De esta forma, no ha estado suficientemente tomada en cuenta la vivencia humana femenina, sus maneras y modos de crear y transmitir cultura, ya que el concepto de cultura ha estado definido según los modos y maneras de los hombres, sin que esto haya sido cuestionado durante mucho tiempo.

Poco a poco este diagnóstico se está modificando, y cada vez adquiere mayor importancia y reconocimiento el papel de las mujeres tanto como productoras como consumidoras de cultura. Sin embargo, y debido a la fuerte brecha histórica, las desigualdades cuantitativas y cualitativas en el ámbito cultural persisten, requiriendo la intervención de los poderes públicos al objeto de fomentar un equilibrio igualitario en la presencia cultural de mujeres y hombres.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E2.1:

Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.

OBJETIVO E2.1:

AUMENTAR LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE LAS MUJERES Y AQUELLA QUE FOMENTE UNA VISIÓN NO SEXISTA DE LA SOCIEDAD.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Potenciar la presencia de las mujeres en la creación cultural y artística de los diferentes ámbitos culturales, como elemento indispensable para asegurar que los valores, costumbres, conocimientos, expresiones y sentimientos de las mujeres se reconozcan y valoren en la misma medida que las de los hombres, consiguiendo así poco a poco una redefinición del concepto de cultura que abarque a ambos géneros. Con esta intervención se busca, además, fomentar la creación de una producción cultural que visibilice y genere planteamientos que aporten una visión no sexista de la sociedad.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

- A los efectos de este Plan, se considera producción cultural a la comprendida dentro de los ámbitos y sectores de la cultura descritos a continuación:

Creación y difusión cultural	Industrias culturales	Patrimonio Cultural
------------------------------	-----------------------	---------------------

Teatro	Artesanas	P. Arqueológico
Danza	Editorial	P. Arquitectónico
Literatura	Audiovisual	P. Industrial
Artes plásticas	Fonográfica	P. Etnográfico
Tradición oral	Multimedia	P. Artístico
Música	Cultura digital	Bibliotecas
Artesanía		Archivos
		Museos

- Se entiende por visión no sexista de la sociedad aquella que incluye la vivencia humana femenina, que abarca los pensamientos, los deseos, intereses, sentimientos, expresiones, conocimientos y valores de las mujeres y aquella que cuestiona la desigualdad de género, promocionando la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Cultura, Juventud y Deportes.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de producciones o acciones culturales realizadas y/o producidas por mujeres, desagregadas por ámbitos.
- Número de obras creadas o acciones realizadas que fomenten una visión no sexista de la sociedad, desagregadas por ámbitos.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1:

La estrategia recomendada es:

- Dotar a las mujeres artistas de los servicios y recursos necesarios para potenciar su producción cultural, mediante la creación de espacios culturales referentes para las mujeres,

la dotación de becas de investigación en estudios de género en los distintos sectores, la dotación de becas a mujeres jóvenes artistas para el desarrollo de sus obras y la aportación de ayudas a publicaciones, conferencias, exposiciones, vídeos que fomenten la creación cultural de las mujeres y el pensamiento feminista.

- Fomentar el debate público en torno a la creación cultural de las mujeres, la preparación de encuentros y foros de debate entre artistas, creadores y creadoras culturales, y la inclusión de trabajos y obras realizadas por mujeres en todas las actividades de divulgación que se realicen o promuevan desde la Administración.
- Evaluar los resultados de estas actuaciones mediante acciones de seguimiento destinadas a analizar las producciones artísticas generadas por mujeres y hombres en los distintos ámbitos culturales.

En el ámbito del patrimonio cultural, se recomienda:

- Fomentar la realización y difusión de investigaciones que sistematicen la aportación histórica realizada por las mujeres al patrimonio cultural, así como las distintas maneras de generar cultura que históricamente han desarrollado mujeres y hombres.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 3 –E3–:

PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 26.– Medios de comunicación social y publicidad

3. Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil. De la misma manera, han de garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento.

4. Los medios de comunicación de titularidad pública de la Comunidad Autónoma apoyarán y darán un trato preferente en el acceso a sus espacios publicitarios a las campañas interinstitucionales que promueva la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A tales efectos, se establecerán los oportunos mecanismos o acuerdos de colaboración institucional.

5. Las administraciones públicas vascas, los organismos autónomos y las demás entidades públicas dependientes o vinculadas a aquellas han de contribuir a la difusión de las campañas interinstitucionales referidas en el párrafo anterior, en el ámbito de sus competencias, mediante la cesión de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Los medios de comunicación son potentes transmisores de valores, ideologías y pensamientos. Fruto de la sociedad en la que nos encontramos, los medios de comunicación han emitido unos significados y explicaciones de los hechos aparentemente sustentados en un sujeto neutro, sin sexo ni género, que abarcaba a mujeres y hombres. La revisión de esta práctica ha revelado que esta cosmovisión ocultaba la realidad de las mujeres, no siendo visibilizados suficientemente sus logros, sus experiencias, su trabajo y sus actividades en el mundo cultural, científico, político y social. Es, por tanto, necesario fomentar la realización de acciones positivas que potencien una nueva visión más amplia que contemple la realidad de las mujeres y que potencie una visión no sexista de la sociedad.

Por otro lado, en los propios medios de comunicación como organización, se observa la persistencia de discriminación vertical y horizontal. Por ello, es necesario tanto fomentar el acceso en igualdad de oportunidades a los órganos de decisión, como eliminar y prevenir la segregación horizontal de mujeres y hombres en el ejercicio profesional. Teniendo en cuenta que tradicionalmente se ha asignado a los hombres aquellas secciones que tienen que ver con lo público, (economía, política, deportes) y a las mujeres aquellas relacionadas con el mundo privado (cultura, sociedad...).

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E3.1:

Incrementar la participación de las mujeres en los medios de comunicación.

OBJETIVO E3.2:

Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos a fin de visibilizar su presencia en las actividades políticas, sociales y culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

OBJETIVO E3.1:

INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Lograr el equilibrio entre la presencia de mujeres y hombres dentro de los medios de comunicación. La incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad a las distintas secciones, tareas y órganos de decisión contribuye a aumentar su capacidad de decisión en uno de los ámbitos más influyentes como es la producción y difusión cultural, y se convierte en elemento estratégico en el avance a la igualdad de oportunidades.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

A los efectos de este objetivo, se entiende por participación equilibrada el acceso de mujeres y hombres en condiciones de igualdad a puestos de responsabilidad en todos los niveles, así como el acceso a todas las tareas, secciones o áreas dentro de los medios de comunicación. En este sentido se propone como criterio de delimitación que el rango diferencial entre sexos en los ámbitos señalados no supere la relación porcentual 60%-40% en la línea de lo dispuesto en el art. 3.7 de la Ley de Igualdad.

A los efectos de este objetivo se entiende como medios de comunicación:

- Los pertenecientes tanto al ámbito publicitario –empresas o agencias publicitarias– como al ámbito periodístico –radio, prensa escrita, televisión–.
- Los de titularidad tanto pública como privada.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Cultura, Juventud y Deportes.
- EITB.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje de mujeres y hombres que trabajan en medios periodísticos –prensa, radio, televisión– y publicitarios, de titularidad pública y privada.

- Porcentaje de mujeres en áreas, secciones, tareas “masculinizadas” dentro de los medios de comunicación periodísticos de titularidad pública y privada.
- Porcentaje de hombres en áreas, secciones, tareas “feminizadas” dentro de los medios de comunicación periodísticos de titularidad pública y privada.
- Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad dentro de los medios de comunicación periodísticos de titularidad pública y privada.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E3.1:

La estrategia recomendada está destinada a:

- Visibilizar y difundir la situación desigual de mujeres y hombres dentro de los medios de comunicación.
- Diseñar e implementar en los medios de comunicación, tanto públicos como privados, planes de igualdad que incluyan objetivos y acciones para aumentar la participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad y en las distintas tareas, secciones o áreas existentes.

OBJETIVO E3.2:

INCREMENTAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS MEDIÁTICOS A FIN DE VISIBILIZAR SU PRESENCIA EN LAS ACTIVIDADES POLÍTICAS, SOCIALES Y CULTURALES EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y FAVORECER SU EMPODERAMIENTO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

La finalidad del objetivo es incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos de forma que se visibilice, en condiciones de igualdad, su participación en las actividades políticas, sociales, científicas, económicas y culturales, y eliminar los espacios que fomenten los estereotipos y las imágenes contrarias. Se persigue además mostrar las estrategias de empoderamiento que las propias mujeres han establecido y establecen para su presencia y su participación en la vida cultural, económica, científica, política y social.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por espacio mediático toda producción emitida por prensa, radio y televisión, de titularidad pública o privada, tanto con objetivos publicitarios como informativos o de entretenimiento.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Cultura, Juventud y Deportes.
- EITB.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje de espacios mediáticos periodísticos y publicitarios en los medios de titularidad pública dedicados a promocionar la presencia de las mujeres.
- Porcentaje de espacios mediáticos periodísticos y publicitarios en los medios de titularidad privada dedicados a promocionar la presencia de las mujeres.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E3.2:

La estrategia de intervención recomendada es:

- Analizar y revisar los contenidos de los espacios mediáticos periodísticos y publicitarios tanto de los medios de comunicación públicos como privados.
- Sensibilizar y capacitar a profesionales de los medios de comunicación para hacer un tratamiento de la información desde una perspectiva de género, que no invisibilice la realidad de las mujeres en el ámbito social, político, científico, económico.
- Desarrollar una normativa para los medios de comunicación públicos de obligado cumplimiento, por la que se regule la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los programas en los que se debatan asuntos de interés general.
- Realizar un seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa de la Ley de Igualdad por la que los medios de comunicación de titularidad pública, las administraciones vascas, los organismos autónomos y demás entidades públicas dependientes o vinculadas apoyarán y darán un trato preferente a las campañas interinstitucionales (promovidas por la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres) que tengan como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres mediante la cesión del 30% de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad.
- Diseñar campañas publicitarias de impacto que promocionen la presencia de las mujeres en todas las actividades políticas, sociales, científicas, económicas y culturales en condiciones de igualdad, así como su empoderamiento y la ruptura de estereotipos de género.

- Sistematizar y divulgar las buenas prácticas y análisis de impacto mediático de las campañas publicitarias promovidas desde las Instituciones públicas y especialmente las impulsadas desde las empresas de comunicación privadas que contribuyen a la ruptura de estereotipos de género.
- Desarrollar recursos para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en los espacios mediáticos, tanto de los medios de comunicación privados como públicos: figura “asesora experta en género y comunicación”, contratación de agentes de igualdad, libros de estilo, etc.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 —C1—:

FOMENTO DE LA CULTURA PARA LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 47.— Disposición general

Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

Artículo 26.— Medios de comunicación social y publicidad

3. Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil. De la misma manera, han de garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

La corresponsabilidad y la ética del cuidado suponen valores imprescindibles para alcanzar una sociedad justa e igualitaria entre mujeres y hombres. Hasta la actualidad la responsabilidad del cuidado y el trabajo doméstico ha recaído principalmente sobre las mujeres, lo que constituye una situación discriminatoria y supone importantes prejuicios y limitaciones para el acceso, participación y ejercicio de los derechos de las mujeres en la actividad social, económica y cultural desde condiciones de igualdad.

La construcción social de género ha contribuido a que se perpetúe la asignación exclusiva del trabajo de cuidado y las tareas domésticas a las mujeres, lo que limita el desarrollo integral de las capacidades de todas las personas y genera dependencias innecesarias.

Los espacios socioculturales que se ofrecen tienen una función importante en la modificación de esta situación, evitando contribuir a reforzar las desigualdades de origen cultural e incrementando los espacios en el ámbito cultural, mediático o de ocio que realicen un cuestionamiento de los roles y estereotipos de género y que promuevan valores que fomenten la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO C1.1:

Incrementar los espacios socioculturales en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

OBJETIVO C1.1:

INCREMENTAR LOS ESPACIOS SOCIOCULTURALES EN LOS QUE SE PROMUEVA LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Los espacios socioculturales, de ocio y tiempo libre, tienen gran potencial para el cambio de valores y la transformación de la cultura. El objetivo pretende implicar a las áreas de cultura de la administración y a todas aquellas entidades que prestan servicios en el ámbito sociocultural para promover actividades que fomenten la cultura del cuidado y la corresponsabilidad.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Por espacios socioculturales entendemos aquellas actividades o programas que desarrollan las administraciones públicas, entidades prestadoras de servicios en el ámbito sociocultural, o entidades vinculadas en el ámbito deportivo, mediático, social, de ocio y tiempo libre.

En este proceso de intervención se actuará primordialmente en las áreas de cultura de la administración y entidades prestadoras de servicios en el ámbito sociocultural como principales tractoras de un cambio de valores especialmente dirigido a los hombres y a la población juvenil.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Cultura, Juventud y Deportes.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de espacios (actividades, programas) en las áreas de cultura de las administraciones públicas dedicados al fomento de la cultura de la corresponsabilidad y el cuidado.
- Porcentaje de espacios de comunicación de titularidad pública, cedidos por las administraciones vascas, los organismos autónomos y demás entidades públicas dependientes que tengan como objetivo el cambio de mentalidades de los hombres con relación a la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1:

La estrategia recomendada se basa en:

- Estudiar el nivel de integración y de centralidad de la cultura del cuidado y la corresponsabilidad en hombres y mujeres y la sistematización de buenas prácticas y experiencias innovadoras en el ámbito sociocultural para el fomento de la cultura del cuidado y la corresponsabilidad.
- Formar a profesionales de la gestión cultural, tanto en el ámbito de la administración como en el de empresas de servicios.
- Desarrollar campañas de sensibilización para fomentar una cultura de la corresponsabilidad.

- Priorizar en la contratación y subvención de empresas y asociaciones a aquellas que realicen acciones destinadas al fomento de la corresponsabilidad, la realización de talleres para la diversificación de tareas de mujeres y hombres y la realización de actividades para el fomento de la corresponsabilidad entre la población infantil y juvenil.
- Realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones realizadas.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

ERRADICACIÓN DEL SEXISMO EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS SOCIOCULTURALES

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 26.– Medios de comunicación social y publicidad

1. Ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

Artículo 27.– Órgano de control de la publicidad

En el Gobierno Vasco existirá un órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso, a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo. Asimismo, velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación públicos.

Artículo 52.– Prevención

Sin perjuicio del resto de medidas preventivas previstas a lo largo de la presente ley, las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias y de forma coordinada, han de realizar campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

En la medida en que la sociedad tolera ciertos grados de violencia, esa violencia se manifiesta y canaliza a través de los distintos ámbitos socioculturales. La existencia de la violencia a nivel social (contra las mujeres, actitudes de xenofobia, etc.) explica así que estas manifestaciones en mayor o menor grado, de forma explícita o implícita, trasciendan en los diversos campos del ámbito sociocultural.

La imagen que los medios de comunicación presentan de las mujeres ha cambiado muy sustancialmente en los últimos años, pero todavía persisten imágenes y contenidos en la programación diaria que discriminan a las mujeres o las presentan como objetos sexuales. La persistencia de estas imágenes contribuye a una construcción social de género discriminatoria que adquiere múltiples manifestaciones, de las cuales la más grave es la violencia contra las mujeres. Por ello, es necesario minimizar el impacto de este tipo de mensajes y eliminar completamente cualquier espacio que justifique, banalice o incite a la violencia contra las mujeres.

Por otro lado, la presencia de campañas de sensibilización para la eliminación de la violencia contra las mujeres se ha incrementado en los últimos años y ha probado su eficacia a la hora de incrementar la condena social a estos hechos, lo que puede y debe contribuir, mediante el control social informal a prevenir su incidencia. Por este motivo es necesario incrementar su utilización para la realización de campañas de sensibilización social.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO V1.1:

Reducir imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, y eliminar los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

OBJETIVO V1.2:

Incrementar el número de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

OBJETIVO V1.1:

REDUCIR IMÁGENES Y CONTENIDOS MEDIÁTICOS QUE PRESENTEN A LAS PERSONAS COMO INFERIORES O SUPERIORES EN DIGNIDAD HUMANA EN FUNCIÓN DE SU SEXO, O COMO MEROS OBJETOS SEXUALES, Y ELIMINAR LOS QUE JUSTIFIQUEN, BANALICEN O INCITEN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

La Ley para la Igualdad prohíbe realizar publicidad que presente a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales. Se considera preciso apoyar y complementar esta medida con una reducción de este tipo de imágenes y contenidos en el resto de emisiones de los medios de comunicación. En el caso de los contenidos mediáticos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres, el objetivo debe ser la eliminación total, dada la gravedad de la cuestión y la importante capacidad de los medios de comunicación para el cambio de valores y comportamientos sociales.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por imágenes y contenidos mediáticos toda producción emitida por prensa, radio y televisión, de titularidad pública o privada, tanto con objetivos publicitarios como informativos o de entretenimiento.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Cultura, Juventud y Deportes.
- EITB.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de denuncias presentadas ante los órganos e instituciones competentes en el control de la publicidad.
- Número de actuaciones llevadas a cabo por los órganos e instituciones competentes en el control de la publicidad.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1:

ESTRATEGIA A:

La primera estrategia recomendada se centra en articular mecanismos para prevenir la emisión de imágenes sexistas desde las instituciones y los propios medios de comunicación:

- Elaborar un código referente a los contenidos emitidos, especialmente para espacios dirigidos a la población infantil y/o juvenil.
- Formar a las y los profesionales de los medios de comunicación públicos y privados en la identificación de imágenes y contenidos discriminatorios, en la importancia de hacer un uso correcto de lenguaje y en recursos y metodologías para utilizar un lenguaje no sexista en su trabajo diario.
- Sensibilizar al personal directivo de los medios de comunicación privados.
- Establecer ayudas económicas, con el fin de corregir prácticas discriminatorias por razón de sexo en la emisión de espacios.
- Velar por el cumplimiento de los instrumentos normativos que hacen referencia a los criterios de admisión de la publicidad y a la cláusula que recoge el compromiso de las productoras de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres.
- Realizar investigaciones centradas en la detección de imágenes y contenidos mediáticos sexistas en los medios de titularidad pública y privada.

ESTRATEGIA B:

Se centra en actuaciones de sensibilización a la ciudadanía y en particular a madres y padres sobre la identificación de imágenes y contenidos sexistas mediáticos para promover su denuncia:

- Sensibilizar a la ciudadanía sobre las raíces de la violencia contra las mujeres y sus distintas manifestaciones, con el fin de lograr su implicación en la erradicación de los contenidos e imágenes sexistas, y animando a su denuncia a través de los canales habilitados. Se realizarán actuaciones dirigidas específicamente al colectivo de madres y padres con hijas e hijos en edades infantiles y juveniles, formando al efecto a dichos colectivos.
- Formar a madres y padres en la identificación de imágenes y contenidos sexistas y en la adopción de criterios basados en la coeducación a la hora de seleccionar la programación para sus hijas e hijos.

OBJETIVO V1.2:

INCREMENTAR EL NÚMERO DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

El objetivo es incrementar el número de campañas de sensibilización en contra de la violencia emitidas a través de los medios de comunicación.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por medios de comunicación a prensa, radio y televisión, de titularidad pública o privada.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Gobierno Vasco.
- EITB.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° campañas de sensibilización realizadas.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.2:

La estrategia recomendada es:

- Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.
- Subvencionar a los medios de comunicación que incluyan entre su programación contenidos para sensibilizar sobre la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

6.2

ÁREA DE EDUCACIÓN



INTRODUCCIÓN

Los espacios de educación formal, en tanto que co-protagonistas –junto con la familia y los medios de comunicación– de los procesos de socialización primaria, desempeñan un papel fundamental en la construcción del sistema de sexo-género potenciando en niñas y niños diferentes roles, valores y capacidades en función del sexo.

Si bien con la creación de la escuela mixta primero, y después con el progresivo desarrollo e implantación de los principios de la coeducación en la escuela, los roles de género han sufrido importantes transformaciones, todavía hoy siguen transmitiéndose contenidos curriculares androcéntricos, diferentes valores y expectativas para las alumnas y los alumnos, y todavía siguen valorándose más, implícitamente, los roles masculinos que los femeninos. Por lo tanto es fundamental que, desde el ámbito de la educación, se siga desarrollando una labor preventiva de la futura desigualdad entre mujeres y hombres, facilitando a niños y niñas unos procesos educativos que apliquen los principios de la coeducación y en los que la igualdad sea un valor central.

Por otra parte la organización del sistema educativo puede contribuir a la reproducción de desigualdades entre mujeres y hombres. Por un lado, en lo que respecta a las mujeres que forman parte de él y que tienen aún una menor presencia en los ámbitos de decisión y, por otro, desde las limitaciones en la respuesta a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral cuyas consecuencias inciden en mayor medida en las condiciones de vida de las mujeres.

MAINSTREAMING

Tal y como se deriva del artículo 29 de la Ley que afirma que “La Administración educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas, objetivos coeducativos”, es imperativo profundizar en la implantación de la perspectiva de género en las políticas de educación de la CAPV. El enfoque estratégico más eficaz al efecto es lograr que todos los centros de primaria, secundaria y EPA incluyan en su proyecto educativo primero y en su programación anual después, los contenidos y los principios de la coeducación y de que se elimine cualquier material educativo que no tenga en cuenta la perspectiva de género.

EMPODERAMIENTO

El área de educación tiene una doble importancia en el impulso del empoderamiento de las mujeres. En tanto que sistema social responsable, no sólo de la formación de las futuras ciudadanas y ciudadanos, sino también –especialmente en el ámbito universitario– de la creación

y difusión del conocimiento y, por tanto, de los paradigmas sociales comúnmente aceptados, es de capital importancia lograr que las mujeres obtengan una presencia igualitaria en los ámbitos de decisión de todos los niveles: universitario, secundaria y primaria.

En el ámbito universitario es estratégico lograr una presencia igualitaria de las mujeres, tanto en los ámbitos administrativos y de poder, como en los ámbitos de la docencia y de la investigación, a fin de facilitar la creación y difusión social del saber de las mujeres.

En el ámbito de secundaria es estratégico lograr que las mujeres accedan a los puestos directivos, de forma que además de lograrse la paridad en el reparto de poder de los centros, los chicos y las chicas tengan a las directoras como referentes de figuras de autoridad y se refuerce así la ruptura con la asignación de roles tradicional.

En el ámbito de primaria y educación infantil, en cambio, es fundamental lograr que los hombres accedan a funciones de tutelaje, a fin de fomentar, tanto en las niñas y los niños como en el ámbito social, la existencia de referentes masculinos en labores de cuidado.

Una segunda función capital, de tipo preventivo, que tiene el área de educación en la contribución al empoderamiento de las mujeres, es lograr que se genere y se difunda un conocimiento que visibilice las aportaciones de las mujeres a la sociedad y que contribuya a su empoderamiento. En lo que se refiere a la creación del conocimiento, la universidad debe adquirir una función fundamental en el análisis de las relaciones de género, identificando los factores que producen y reproducen las situaciones de desigualdad y buscando las fórmulas y los instrumentos para facilitar su eliminación. Además debe fomentar la difusión de los conocimientos generados mediante los instrumentos a su disposición.

Otro objetivo importante a perseguir para lograr una difusión no sexista del conocimiento pasa por conseguir disminuir las diferencias en la orientación de los estudios de chicas y chicos, es decir evitar que el sistema sexo-género influya sobre la elección de las carreras y profesiones de las chicas llevándolas a aquellas estereotipadas, donde existe mayor número de mujeres y que tradicionalmente están relacionadas con el ámbito privado y, por tanto, menor proyección social y de futuro.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En el ámbito de la conciliación, la contribución del área de educación a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres también presenta una doble vertiente preventiva, por un lado, y de remoción de los obstáculos existentes, por otro.

En el aspecto preventivo, es estratégico realizar acciones dirigidas a fomentar entre los alumnos y las alumnas la responsabilidad y la ética del cuidado, de forma que se consiga que los chicos aprendan desde la infancia el deber de no delegar, en la medida de lo posible, el auto-

cuidado en otras personas, y que se revalorice la importancia de los valores y habilidades del ámbito privado.

En el aspecto de eliminación de las actuales barreras a la conciliación hay dos aspectos estratégicos que pueden contribuir decisivamente a facilitar en las familias la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La primera es el incremento del número de plazas destinadas al tramo 0-3 años y la mejora de la cobertura de los servicios de comedor y transporte. La segunda es el incremento de los horarios y los calendarios de los centros de educación, de forma que las familias dispongan de un lugar estable en el que los niños y las niñas puedan no sólo realizar actividades extraescolares, sino también relacionarse y estudiar.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

En el ámbito de la lucha para erradicar la violencia contra las mujeres, la educación nuevamente desempeña una doble función, preventiva y asistencial. En el ámbito preventivo, es estratégico educar a chicos y chicas en la necesidad de crear un clima relacional basado en la igualdad y en la resolución de conflictos de forma dialogada y no violenta. En el ámbito asistencial es conocido que las situaciones de maltrato doméstico afectan a los chicos y las chicas en su rendimiento y relaciones escolares. En consecuencia, el profesorado frecuentemente se encuentra ante la necesidad de actuar frente a una situación compleja para la cual no está preparado. A tal efecto, es necesario proporcionar la formación, información y asesoría necesaria, además de crear un protocolo que sirva como guía de actuación.

RELACIÓN DE PROGRAMAS Y OBJETIVOS

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

FOMENTO DE LA COEDUCACIÓN EN LOS CENTROS ESCOLARES

OBJETIVO M1.1:

Integrar la coeducación en todos los programas anuales de los centros de educación primaria, secundaria y EPA.

OBJETIVO M1.2:

Eliminar el uso de materiales educativos que incumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1–:

ACCESO A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO

OBJETIVO E1.1:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión del sistema universitario.

OBJETIVO E1.2:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión de los centros de educación secundaria.

OBJETIVO E1.3:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos, en los diferentes niveles y funciones, entre el profesorado de educación infantil y primaria.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 –E2–:

GENERACIÓN Y ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO NO SEXISTA

OBJETIVO E2.1:

Incrementar la creación y difusión de conocimiento sobre el análisis de relaciones de género en el ámbito universitario.

OBJETIVO E2.2:

Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios de chicos y chicas, con prioridad en aquellos estudios en los que la distancia sea mayor y los estudios tengan mejores perspectivas de futuro.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–:

FOMENTO ENTRE EL ALUMNADO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO

OBJETIVO C1.1:

Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de las chicas y los chicos.

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 2 –C2–:

ADAPTACIÓN Y REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y LAS INFRAESTRUCTURAS ESCOLARES

OBJETIVO C2.1:

Incrementar las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria.

OBJETIVO C2.2:

Incrementar en los centros educativos y escuelas infantiles la flexibilidad de los horarios y los calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa, para garantizar la atención a las necesidades de las familias.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

PREVENCIÓN Y MEDIACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO V1.1:

Detectar todos los casos de violencia doméstica en los centros escolares, y atenderlos de acuerdo a un protocolo consensuado y eficaz.

OBJETIVO V1.2:

Realizar un programa experimental en los centros para la prevención de la violencia a partir de un cambio en la cultura relacional hacia un clima de convivencia y cooperación en igualdad.

EDUCACIÓN: Distribución de los programas y objetivos de actuación en ejes

MAINSTREAMING	EMPODERAMIENTO	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	VIOLENCIA
<p>M1: Fomento de la coeducación en los centros escolares</p> <p>OBJETIVO M1.1: Integrar la coeducación en todos los programas anuales de los centros de educación primaria, secundaria y EPA.</p> <p>OBJETIVO M1.2: Eliminar el uso de materiales educativos que incumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad.</p>	<p>E1: Acceso a los ámbitos de decisión en el sistema educativo</p> <p>OBJETIVO E1.1: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión del sistema universitario.</p> <p>OBJETIVO E1.2: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión de los centros de educación secundaria.</p> <p>OBJETIVO E1.3: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos, en los diferentes niveles y funciones, entre el profesorado de educación infantil y primaria.</p> <p>E2: Generación y adquisición de conocimiento no sexista</p> <p>OBJETIVO E2.1: Incrementar la creación y difusión de conocimiento sobre el análisis de relaciones de género en el ámbito universitario.</p> <p>OBJETIVO E2.2: Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios de chicos y chicas, con prioridad en aquellos estudios en los que la distancia sea mayor y los estudios tengan mejores perspectivas de futuro.</p>	<p>C1: Fomento entre el alumnado de la corresponsabilidad y la ética del cuidado</p> <p>OBJETIVO C1.1: Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de las chicas y los chicos.</p> <p>C2: Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras escolares</p> <p>OBJETIVO C2.1: Incrementar las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria.</p> <p>OBJETIVO C2.2: Incrementar en los centros educativos y escuelas infantiles la flexibilidad de los horarios y los calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa, para garantizar la atención a las necesidades de las familias.</p>	<p>V1: Prevención y mediación ante la violencia contra las mujeres</p> <p>OBJETIVO V1.1: Detectar todos los casos de violencia doméstica en los centros escolares, y atenderlos de acuerdo a un protocolo consensuado y eficaz.</p> <p>OBJETIVO V1.2: Realizar un programa experimental en los centros para la prevención de la violencia a partir de un cambio en la cultura relacional hacia un clima de convivencia y cooperación en igualdad.</p>

DESARROLLO DE PROGRAMAS, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN

MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–: FOMENTO DE LA COEDUCACIÓN EN LOS CENTROS ESCOLARES

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 29.– Curriculum

1.– La Administración educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes objetivos coeducativos.

- a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.
- b) La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.
- c) La incorporación de conocimientos necesarios para que los alumnos y alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.
- d) La capacitación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género.
- e) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la

diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

Artículo 30.– Materiales didácticos

1.– Se prohíbe la realización, la difusión y la utilización en centros educativos de la Comunidad Autónoma de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

2.– Los libros de texto y demás materiales didácticos que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi han de integrar los objetivos coeducativos señalados en el párrafo 1 del artículo anterior, asimismo, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y en sus imágenes garantizar una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.

Artículo 31.– Personas y estructuras

1.– Con el fin de integrar la perspectiva de género en su labor, los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa, así como los servicios de apoyo al profesorado, dispondrán de personal con capacitación específica en coeducación.

2.– La Administración educativa potenciará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la docencia, en las diferentes áreas de conocimiento y etapas educativas, así como en los órganos de dirección de los centros.

Artículo 32.– Formación

1.– La Administración educativa pondrá en marcha planes de formación sobre coeducación dirigidos a las y los profesionales de la educación, que abarquen a todos los centros de enseñanza no universitaria.

2.– A fin de que cada centro establezca las medidas oportunas para la puesta en marcha de dichos planes de formación, la Administración educativa posibilitará las correspondientes adaptaciones horarias y organizativas. Además, se establecerán mecanismos para atender al alumnado que pueda verse afectado por el calendario y horarios previstos en los citados planes.

3.– La oferta de formación permanente dirigida a las y los profesionales de la educación, tanto de forma individual como a través de los centros, además de integrar la filosofía coeducativa de modo transversal en sus contenidos, ha de incorporar cursos específicos en materia de coeducación.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

La inclusión de la coeducación en los centros educativos es una actuación fundamental para la prevención de desigualdades futuras entre mujeres y hombres. Si bien a lo largo de la pasada década se han llevado a cabo diversas actuaciones, la importancia de este tipo de medidas para el fomento de la igualdad en las generaciones futuras hace fundamental seguir trabajando con ahínco, con la ayuda de un adecuado impulso de las administraciones públicas, por sistematizar las actuaciones para el desarrollo de la coeducación. Todavía hoy, existen centros educativos en los que la coeducación no forma parte ni de su proyecto educativo ni de la programación anual de su actividad. En aquellos casos en los que sí se considera la coeducación como objetivo fundamental, ocurre en ocasiones que tienen dificultades para desarrollar su objetivo de manera eficaz. Es necesario, por tanto, seguir trabajando para que la introducción de la coeducación sea una realidad tanto en lo relativo a la plasmación de la misma en los documentos que planifican la actuación de los centros, como en su implantación práctica.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO M1.1:

Integrar la coeducación en todos los programas anuales de los centros de educación primaria, secundaria y EPA.

OBJETIVO M1.2:

Eliminar el uso de los materiales educativos que incumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad.

OBJETIVO M1.1:

INTEGRAR LA COEDUCACIÓN EN TODOS LOS PROGRAMAS ANUALES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA Y EPA.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

La finalidad del objetivo es conseguir integrar adecuadamente la coeducación en todos los centros, mediante la inclusión de actividades en la programación anual, de forma que se considere como parte básica de un proyecto educativo de calidad.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

El objetivo se refiere tanto a centros de Educación Primaria y Secundaria como a centros de Educación de Personas Adultas.

Se considerará que la coeducación está adecuadamente integrada en los centros cuando:

- Se establezca un crédito horario para que haya una persona responsable de la implantación de la coeducación en el centro.
- El profesorado y los equipos directivos estén formados en coeducación.
- Se planifiquen actividades para educar en y para la igualdad entre mujeres y hombres en la programación anual de los centros.
- Se establezcan pautas para analizar el grado de implantación de la coeducación en los procesos de control y seguimiento existentes en el sistema.
- Se dispongan de datos estadísticos desagregados por sexo.
- Se realice un uso no sexista del lenguaje.
- Se tenga en cuenta el impacto de género en todos los procesos de planificación, diseño e implantación de actividades de los centros.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° de proyectos educativos de los centros que integran la perspectiva coeducativa.
- N° de programaciones anuales de los centros que integran la perspectiva coeducativa.
- N° de centros que realizan anualmente actividades de coeducación.
- N° de actividades de coeducación realizadas anualmente por centro.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1:

Las estrategias de intervención recomendadas son dos:

- Capacitar al profesorado y las y los profesionales de los berritzegunes para la incorporación de la coeducación, mediante formación, intercambio de experiencias y buenas prácticas e incentivos.
- Definir indicadores específicos de implantación de la coeducación, para incluirlos dentro de los criterios de calidad en el seguimiento y evaluación de los planes anuales de los centros.

OBJETIVO M1.2:

ELIMINAR EL USO DE LOS MATERIALES EDUCATIVOS QUE INCUMPLAN EL ART.30 DE LA LEY DE IGUALDAD.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

La finalidad del objetivo es impedir que los materiales educativos, tanto los que están en circulación como los de nueva publicación, incumplan el artículo 30 de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, y en concreto impedir que se haga un uso sexista del lenguaje, asegurando que haya una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres tanto en imágenes como en contenidos.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Materiales educativos nuevos o en circulación.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° de materiales denunciados ante la defensoría de igualdad.
- N° de materiales revisados.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M1.2:

La estrategia recomendada es:

- Intensificar la revisión de los materiales educativos e informar al personal encargado de revisar los materiales de la exigencia de rechazar aquellos que incumplan lo establecido en la Ley de Igualdad.
- Formar a los profesores y las profesoras para que detecten, entre los materiales en circulación, aquellos que violen la Ley.
- Incentivar a los centros para que informen de los materiales que no cumplan con el art.30 de la Ley.

EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1 –: **ACCESO A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO**

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 23.– Disposición general

Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptará las medidas normativas o de otra índole necesarias.

Artículo 24.– Asociaciones y organizaciones

1. Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.

Artículo 33.– Disposiciones generales

1.– Las universidades que integran el sistema universitario vasco promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente y el acceso a

los ámbitos de toma de decisiones, y fomentarán una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento.

2.– Asimismo, velarán por que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.

3.– La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá que las universidades vascas impartan de manera estable formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como que incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento.

4.– La Administración educativa, en sus convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, valorará especialmente aquellos proyectos que:

- a) Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.
- b) Tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- c) Contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos.
- d) Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

5.– La Administración educativa establecerá subvenciones para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del sistema universitario vasco.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Desde el punto de vista de la influencia sociopolítica, existe en la distribución de puestos de responsabilidad de los distintos niveles del ámbito educativo algunas tendencias preocupantes para la consecución del objetivo de la igualdad:

En la universidad sólo el 35% del personal docente son mujeres. La presencia de hombres en puestos del ámbito docente e investigador es muy superior a la de las mujeres, en especial en las categorías superiores, lo cual afecta tanto al modo en que el conocimiento se transmite, como al tipo de conocimiento que se genera.

En educación secundaria, si bien la composición del personal docente está equilibrada entre ambos sexos desde el punto de vista cuantitativo (el 55% del profesorado de secundaria son mujeres) el porcentaje de mujeres en los puestos directivos de los centros es inferior a su representación en el cómputo global del profesorado en esta etapa.

En educación infantil y primaria, la presencia de las mujeres es mayoritaria: sólo el 6% del profesorado es masculino en educación infantil y el 20% en educación primaria. En este último ámbito especialmente, los hombres comienzan a incorporarse pero principalmente como responsables de materias concretas (Inglés, gimnasia) siendo su presencia en las tutorías aún muy reducida (3).

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E1.1:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión del sistema universitario.

OBJETIVO E1.2:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión de los centros de educación secundaria.

OBJETIVO E1.3:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos, en los diferentes niveles y funciones, entre el profesorado de educación infantil y primaria.

OBJETIVO E1.1:

DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE SEXOS EN EL ACCESO A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN DEL SISTEMA UNIVERSITARIO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y disciplinas de la vida universitaria, lo que implica:

(3) Fuente: *Mujeres en cifras 2004*. Emakunde. Eusko Jaurlaritz-Gobierno Vasco.

Disminución de la desigualdad cuantitativa de personal docente y administrativo:

- Equipo docente.
- Órganos de dirección.

Disminución de la desigualdad cuantitativa del personal de investigación:

- Personal investigador.
- Directoras y directores de proyectos.
- Directoras y directores de grupos de investigación.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por desigualdad cuantitativa una diferencia mayor al 60%-40% entre el número de mujeres y el número de hombres que componen un determinado colectivo.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Universidades.
- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación del Sistema Universitario Vasco (AECASUV).

INDICADORES DE IMPACTO:

Datos de todas las universidades de la CAPV relativos a:

- Distribución del profesorado desagregado por facultades y sexo.
- Distribución del profesorado según el grado y la categoría académica por sexos.
- Distribución del profesorado según el tipo de contrato y por sexo.
- Distribución del profesorado con responsabilidad de gestión por áreas de gestión y sexo.
- Nº de hombres y de mujeres que dirigen proyectos de investigación.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E1.1:

La estrategia recomendada es:

- Valorar especialmente, en las convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, los proyectos que estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas, y aquellos que tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Establecer mecanismos que faciliten el acceso a los ámbitos de decisión mediante la conciliación de la vida familiar y personal.

OBJETIVO E1.2:

DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE SEXOS EN EL ACCESO A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Incrementar el número de mujeres en puestos directivos y/o de visible responsabilidad en los centros de secundaria, de forma que el porcentaje de mujeres directoras, frente al total de personas que desempeñan la función de dirección en los centros, sea proporcional al porcentaje que las mujeres representan en el conjunto del profesorado de la etapa de enseñanza Secundaria. De esta forma, además de contribuir a una situación más igualitaria, se incrementa el número de modelos de referencia de mujeres en puestos directivos.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por disminuir la desigualdad cuantitativa a reducir la diferencia entre el porcentaje de mujeres profesoras de secundaria y el porcentaje de directoras de centros de secundaria, frente a sus totales respectivos.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Mujeres en la dirección de centros de secundaria.
- Profesorado de secundaria desagregado por sexo.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E1.2:

La estrategia recomendada es:

- Realizar un estudio desagregado por sexos sobre la presencia de hombres y mujeres en educación secundaria, por especialidades y en las diferentes funciones que se pueden desempeñar en los centros y analizar las causas del menor acceso de las mujeres a puestos de dirección para, en función de los diagnósticos, implementar medidas que favorezcan el acceso a las mujeres a los puestos directivos: formación, incentivos, actividades de sensibilización...
- Para permitir la incorporación, se realizarán las actuaciones necesarias a fin de facilitar que la participación en los ámbitos de decisión en el sistema educativo de secundaria sean conciliables con la vida familiar y personal.
- Además se establecerán mecanismos para que en los informes sobre la calidad del reglamento de organización y funcionamiento de los centros de secundaria, se valore positivamente que las condiciones y posiciones de las mujeres sean igualitarias.

OBJETIVO E1.3:

DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE SEXOS, EN LOS DIFERENTES NIVELES Y FUNCIONES, ENTRE EL PROFESORADO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Incrementar el número de hombres que desempeñan funciones de tutelaje y cuidado en los centros de educación infantil y primaria, con el fin de que se dé una situación más igualitaria y de que los niños y niñas dispongan de mayor número de modelos masculinos de referencia en labores de cuidado.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por desigualdad cuantitativa a los efectos de este Plan una diferencia superior a 40-60 en la distribución del porcentaje de mujeres y hombres que ejercen labores de tutelaje y cuidado en los centros de educación infantil y primaria.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° de hombres que realizan labores de tutelaje y cuidado en educación infantil y primaria.
- Profesorado de escuelas de educación infantil desagregado por sexo.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3:

La estrategia recomendada es:

- Promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes materias curriculares de educación infantil y primaria, en el reparto de responsabilidades y asignación de funciones en los centros, como modelo de referencia para el alumnado.
- Establecer mecanismos para que en los informes sobre la calidad del reglamento de organización y funcionamiento de los centros de educación infantil y primaria, se valore la introducción de la perspectiva coeducativa.
- Realizar un estudio desagregado por sexos sobre la presencia de hombres y mujeres en el sistema educativo de educación infantil, primaria, por especialidades y en las diferentes funciones que se pueden desempeñar en los centros (transporte, comedor, extraescolar...).
- Realizar actividades de sensibilización con las familias para reflexionar sobre la importancia de que los niños y las niñas tengan modelos masculinos de referencia en labores de cuidado.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 –E2–:

GENERACIÓN Y ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO NO SEXISTA

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 28.– Disposición general

Las políticas públicas educativas deben ir dirigidas a conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Por ello se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.

Artículo 33.– Disposiciones generales - (Ámbito universitario)

1.– Las universidades que integran el sistema universitario vasco promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones, y fomentarán una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

El modo en que el conocimiento se crea, se transmite, se difunde y se recibe, tiene una influencia fundamental sobre la organización social, sobre el sistema de producción y reproducción de las relaciones de género y sobre los roles y los estereotipos que se les asocian. Por eso es fundamental que tanto la generación como la recepción del conocimiento evite la producción y reproducción de estereotipos y roles sexistas.

En el ámbito de la universidad, por ejemplo, es necesario incrementar el conocimiento y el reconocimiento de las aportaciones que las mujeres han realizado y realizan a las distintas disciplinas. También es importante analizar cómo actualmente, las relaciones de género influyen sobre los distintos aspectos de la vida política, social y económica, con el fin de detectar y eliminar las causas de la desigualdad.

Entre ellas una de gran importancia es la menor capacidad adquisitiva de la población femenina frente a la masculina. Esta desigualdad está causada por múltiples factores: discriminación salarial cubierta o encubierta, mayores cargas familiares, menor acceso, mayor empleabilidad en economía sumergida.... Sin embargo, uno de los muchos factores que determinan esta situación es que en la orientación de los estudios de las chicas y los chicos, inciden cons-

ciente o inconscientemente, patrones y estereotipos y también condiciones y situaciones que dificultan que las chicas accedan a estudios y carreras requeridos para acceder a puestos económicamente bien remunerados y con buenas perspectivas de futuro. Efectivamente, todavía hoy persisten diversas profesiones en las que la presencia de las mujeres es minoritaria. Muchas de ellas son profesiones de tipo técnico, científico o tecnológico, relacionadas con los sectores del conocimiento más punteros y, por tanto, con gran capacidad para influir sobre las prácticas y el orden social, económico y político. En este sentido existen algunos datos destacables:

La proporción de chicas y chicos en los distintos tipos de Bachillerato muestra que el mayor desequilibrio existe en el alumnado de la rama tecnológica donde las chicas no llegan a la quinta parte del total. A la inversa, en el Bachillerato en Artes, y en Ciencias Humanas y Sociales, los chicos son alrededor de un tercio.

Lo mismo ocurre en el ámbito universitario. Existen carreras, sobre todo en las Ciencias Sanitarias y las Humanidades con presencia femenina superior al 75%: así ocurre en Magisterio en Educación Especial, Farmacia, Medicina, Dietética y Nutrición, Ciencia y tecnología de los Alimentos, Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Trabajo Social, Educación Social, Magisterios de distintas especialidades, Traducción e Interpretación, Turismo, Historia del Arte, Publicidad y Relaciones Públicas y Filologías diversas. Por el contrario, las carreras con más del 75% de estudiantes hombres pertenecen a las áreas científico-técnicas: Máquinas Navales, Industrial, Navegación Marítima y muchas de las ingenierías técnicas, como la Ingeniería Técnica Electrónica e Industrial, la Ingeniería Técnica Mecánica, Ingeniería de Automática y Electrónica... Es importante, por tanto, fomentar y facilitar la elección por parte de las chicas de estudios y carreras con mayor proyección de futuro.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E2.1:

Incrementar la creación y difusión de conocimiento sobre el análisis de relaciones de género en el ámbito universitario.

OBJETIVO E2.2:

Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios de chicos y chicas, con prioridad en aquellos estudios en los que la distancia sea mayor y los estudios tengan mejores perspectivas de futuro.

OBJETIVO E2.1:

INCREMENTAR LA CREACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE EL ANÁLISIS DE RELACIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Incrementar el conocimiento, desarrollado e impartido, sobre el análisis de relaciones de género, de forma que se establezcan las bases para la producción, difusión y aplicación del saber de las mujeres.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por creación de conocimiento la realización de investigaciones y de proyectos dentro de los programas de postgrado, y por difusión de conocimiento la formación de alumnos y alumnas de postgrado en el análisis de relaciones de género, la publicación de los resultados de los procesos de investigación y la realización de jornadas, congresos y conferencias.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Universidades.
- Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación del Sistema Universitario Vasco (AECASUV).

INDICADORES DE IMPACTO:

- Alumnado Postgrados de estudios de género en las distintas universidades por sexo.
- Tesis leídas en materia de género.
- Tesis inscritas en materia de género.
- Contratos y convenios de la UPV con administraciones públicas en materia de género.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1:

Para fomentar la investigación se recomienda:

Considerar prioritarios en las convocatorias de apoyo a la investigación los proyectos que:

- Contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos.
- Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Fomentar la difusión del conocimiento creado a través de publicaciones, congresos, jornadas y conferencias y promover la creación de cursos de postgrado y cursos de verano sobre este tema.

OBJETIVO E2.2:

DISMINUIR LA DIFERENCIA CUANTITATIVA ENTRE SEXOS EN LA ELECCIÓN DE ESTUDIOS DE CHICOS Y CHICAS, CON PRIORIDAD EN AQUELLOS ESTUDIOS EN LOS QUE LA DISTANCIA SEA MAYOR Y LOS ESTUDIOS TENGAN MEJORES PERSPECTIVAS DE FUTURO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Incrementar la presencia de chicas en los estudios que tengan buenas perspectivas de empleo en los próximos años, preferentemente en las profesiones en que la presencia de chicas sea menor.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

A los efectos de este objetivo, se entiende por diferencia cuantitativa una diferencia mayor al 60%-40% entre el número de mujeres y el número de hombres que componen un determinado colectivo.

Los estudios en los que se pretende actuar son:

- Bachilleratos.
- Distintas familias profesionales de formación profesional.
- Carreras universitarias.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Alumnado matriculado en Bachillerato por modalidad y sexo.
- Alumnado matriculado en Bachiller por resultado y sexo.
- Alumnado matriculado en Formación Profesional por rama y sexo.
- Alumnado matriculado en Formación Profesional por rama, oferta laboral y sexo.
- Alumnado matriculado en la Universidad por carreras según sexo.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.2:

La estrategia recomendada es:

- Fomentar una orientación no estereotipada en todos los ámbitos: formación de profesionales de la orientación, sesiones y encuentros con familias y alumnado.
- Formación del profesorado de las ramas profesionales masculinizadas para que promuevan y faciliten la acogida de chicas tanto en el entorno formativo como en el profesional.

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 -C1-:

FOMENTO ENTRE EL ALUMNADO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 47.- Disposición general

Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

Artículo 29.- Curriculum

1.- La Administración educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes objetivos coeducativos.

- a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.
- b) La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.
- c) La incorporación de conocimientos necesarios para que los alumnos y alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.
- d) La capacitación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género.

e) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2.– Asimismo, la Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, y fijará contenidos y tiempos específicos en todos los niveles educativos, contenidos y tiempos específicos con relación al aprendizaje para la vida cotidiana, integrando en la misma aspectos y contenidos relacionados con el ámbito doméstico y con el cuidado de las personas, con el conocimiento del funcionamiento de las relaciones personales y con el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en el respeto a la igualdad de sexos y a la diversidad.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Para fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado de las futuras generaciones de adultas y adultos es necesario formar y educar en estos valores desde la infancia, no sólo en las familias, sino también en los centros de enseñanza. De este modo se crean sinergias positivas entre la familia y la escuela que facilitan la internalización de la idea de que el compromiso con todas las facetas del autocuidado y del cuidado de las personas del entorno no es una elección personal, sino una responsabilidad individual y social.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO C1.1:

Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de las chicas y los chicos.

OBJETIVO C1.1:

INCREMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE LAS CHICAS Y LOS CHICOS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Incluir en la educación de chicos y chicas la adquisición de capacidades para hacerse cargo de sus necesidades actuales y futuras relacionadas con el trabajo doméstico, y fomentar en ellos una ética de cuidado hacia las personas, especialmente las personas dependientes.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

La inclusión de la corresponsabilidad supone que el proceso educativo pondrá especial atención en la paridad en el uso del tiempo –tiempo destinado por chicos y por chicas a tareas domésticas y de cuidado–. Se propiciarán los trabajos domésticos de todo tipo, tratando de que los chicos hagan los trabajos feminizados y las chicas los masculinizados. El fomento del cuidado se enfocará especialmente a las personas dependientes, extendiéndose a cualquier persona del entorno que necesite apoyo.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Horas semanales dedicadas por los alumnos y por las alumnas a la realización de tareas domésticas y de cuidado.
- Nº de centros escolares en los que se realizan acciones para el fomento de la responsabilidad en el cuidado de la escuela.
- Tareas domésticas y de cuidado realizadas por el alumnado de cada ciclo.
- Creación de la asignatura para el fomento de las tareas domésticas y de cuidado.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1:

La estrategia recomendada es:

- Crear espacios y tiempos docentes específicos para fomentar entre los chicos y las chicas la corresponsabilidad y la ética del cuidado, atendiendo a las características y situaciones de partida diferenciales en cuanto a corresponsabilidad, en los colectivos que así lo requieran.
- Realizar en Educación Primaria talleres para la incorporación de los conocimientos necesarios para la realización de tareas domésticas y de cuidado, de acuerdo a las características concretas de cada edad.

- Crear una asignatura opcional de obligada oferta en Educación Secundaria, destinada a la capacitación para la realización de tareas domésticas y de cuidados de las personas y el fomento de la asunción de responsabilidades en el ámbito familiar.
- Implicar activamente al alumnado, tanto de Primaria como de Secundaria, en el mantenimiento y cuidado de las infraestructuras de la escuela y de sus propias necesidades como colectivo.
- Sensibilizar y trabajar con las familias la importancia de la corresponsabilidad y el diseño de estrategias conjuntas para su desarrollo.

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 2 -C2-:

ADAPTACIÓN Y REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y LAS INFRAESTRUCTURAS ESCOLARES

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 49.- Servicios sociocomunitarios

1.- Las administraciones públicas vascas han de establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente.

2.- La Administración de la Comunidad Autónoma, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de poner los medios necesarios para garantizar la existencia de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia que cubran las necesidades de cada zona o comarca en las edades previas a la escolarización y que oferten horarios y calendarios amplios y flexibles.

3.- Las administraciones públicas vascas en sus convocatorias de ayudas dirigidas a servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, centros de día, residencias y demás centros y programas dirigidos a la atención de personas dependientes, han de dar preferencia a aquellos que, cumpliendo el resto de criterios de calidad, dispongan de horarios y calendarios amplios y flexibles.

4.– La administración educativa, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de garantizar la existencia de un servicio completo de comedores escolares en todas las etapas educativas en función de la demanda.

5.– Las administraciones públicas vascas han de poner los medios necesarios a fin de que a lo largo de la escolaridad infantil y primaria exista una atención complementaria, de carácter extracurricular, al horario y calendario escolar preestablecido, de modo que se facilite la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.

6.– Las administraciones públicas vascas han de establecer ayudas para la creación y el mantenimiento de empresas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Una de las labores nucleares para la conciliación de la vida familiar y personal es el cuidado de los hijos y las hijas. La creación de una adecuada red de servicios es en este sentido una necesidad básica, a la que se suma otra no menos importante: que el horario y calendario de los servicios creados esté en sintonía con los horarios laborales de los padres y las madres. Si bien desde el área de empleo se busca flexibilizar la jornada laboral, es necesario que el ámbito de la educación se sume a los esfuerzos para la resolución de este problema mediante la flexibilización de los horarios de uso de las infraestructuras escolares.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO C2.1:

Incrementar las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria.

OBJETIVO C2.2:

Incrementar en los centros educativos y escuelas infantiles la flexibilidad de los horarios y los calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa, para garantizar la atención a las necesidades de las familias.

OBJETIVO C2.1:

INCREMENTAR LAS PLAZAS DESTINADAS AL TRAMO 0-3 AÑOS Y GARANTIZAR LA SATISFACCIÓN DE LA DEMANDA DE LOS SERVICIOS DE COMEDOR Y TRANSPORTE EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Crear los servicios necesarios para atender la demanda de plazas en el tramo de edad 0-3 años, y asegurar la cobertura de la demanda de comedores y transporte en primaria y secundaria atendiendo a criterios de racionalidad en la distribución de recursos.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

La satisfacción de la demanda de comedor y transporte deberá incluir un especial análisis de la situación en el ámbito rural, donde la situación es potencialmente más compleja y deficitaria.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de escuelas infantiles y plazas creadas, en relación con la demanda existente por Territorio Histórico.
- Nº de plazas de comedor demandadas y ofertadas.
- Nº de plazas de transporte demandadas y ofertadas.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.1:

La estrategia recomendada pasa por incrementar los servicios para la conciliación tanto desde el ámbito público como el privado:

- La recomendación en el ámbito institucional se basa en analizar la oferta y demanda de los servicios relacionados con el ámbito educativo –comedores, transporte, escuelas infantiles...–, especialmente en lo relacionado con plazas, actividades, y su adecuación a las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las madres y los padres. El estudio debe comparar la oferta y la demanda, atendiendo a criterios de distribución geográfica

y debe proponer alternativas para ampliar la oferta de los servicios y equipamientos analizados. En función del estudio, se incrementarán los servicios y recursos para atender la demanda de plazas en el tramo 0-3 años, transporte y comedor. De todo el proceso se realizará un seguimiento emitiéndose información en prensa de los avances obtenidos y del grado de cooperación de las distintas instituciones implicadas.

- En el ámbito privado, la recomendación se basa en establecer incentivos fiscales para las empresas que colaboren económicamente en el mantenimiento y/o adecuación de servicios sociocomunitarios para la conciliación relacionados con la educación, por ejemplo, guarderías de empresas.

OBJETIVO C2.2:

INCREMENTAR EN LOS CENTROS EDUCATIVOS Y ESCUELAS INFANTILES LA FLEXIBILIDAD DE LOS HORARIOS Y LOS CALENDARIOS, TENIENDO EN CUENTA SU AUTONOMÍA ORGANIZATIVA, PARA GARANTIZAR LA ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE LAS FAMILIAS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Incrementar la flexibilidad horaria de centros educativos y escuelas infantiles, fomentando la integración de las escuelas en la vida del barrio y aprovechando las infraestructuras escolares más allá del horario escolar, de forma que al mismo tiempo se facilite a los padres y las madres la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

La flexibilización de horarios y calendarios escolares debe responder a las necesidades de conciliación de las responsabilidades personales, familiares y profesionales de todas las personas integrantes de las unidades familiares de las y los alumnos.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de centros escolares con horarios flexibles y calendarios ampliados.
- Nº de escuelas infantiles con horarios flexibles y calendarios ampliados.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.2:

La estrategia de intervención recomendada es:

Promover un debate entre padres y madres, profesionales del ocio educativo, personal del equipo docente para debatir sobre la mayor o menor viabilidad de las diferentes fórmulas para flexibilizar los horarios de los colegios y las que se consideran mejores prácticas a este fin. Una vez establecidas, alcanzar un acuerdo interinstitucional en el que estén incluidos ONGs, agentes sociales, ayuntamientos, diputaciones, gobierno y asociaciones de padres y madres, destinado a realizar una planificación que permita mantener los centros abiertos mediante dos vías complementarias:

- Flexibilización de los horarios de los profesores y profesoras y creación de créditos horarios para atender la biblioteca del centro o un aula de estudio, fuera del horario escolar.
- Participación de las ONG y asociaciones para que puedan realizar actividades en los centros escolares o asumir responsabilidades de cuidados.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES 1 –V1–: PREVENCIÓN Y MEDIACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 29.– Curriculum

1.– La Administración educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes objetivos coeducativos.

- e) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2.– Asimismo, la Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, y fijará contenidos y tiempos específicos en todos los niveles educativos, contenidos y tiempos específicos con relación al aprendizaje para la vida cotidiana, integrando en la misma aspectos y contenidos relacionados con el ámbito doméstico y con el cuidado de las personas, con el conocimiento del funcionamiento de las relaciones personales y con el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en el respeto a la igualdad de sexos y a la diversidad.

Artículo 31.– Personas y estructuras

El profesorado estará obligado a poner en conocimiento de los órganos directivos de los centros los indicios de violencia contra mujeres y niños o niñas que les consten.

Artículo 53.– Formación

1.– Los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas vascas, en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, deben realizar un diagnóstico, que se actualizará periódicamente, sobre las necesidades de formación de su personal implicado en la intervención ante casos de violencia contra las mujeres, y en función de dicho diagnóstico se pondrán en marcha programas de formación ajustados a las necesidades de las y los diferentes profesionales.

2.– Las administraciones públicas vascas han de favorecer también la formación del personal de entidades privadas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, así como en el de la asistencia y apoyo a sus víctimas.

Artículo 61. – Educación

En las condiciones que se determinen reglamentariamente y en función de su situación socioeconómica, las víctimas de maltrato doméstico tendrán un trato preferente en el acceso a las escuelas infantiles financiadas total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, así como en el acceso a becas y otras ayudas y servicios que existan en el ámbito educativo.

DELIMITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

La experiencia escolar adquiere un papel de máxima importancia en la socialización de los niños y niñas, es un espacio donde se aprenden, se practican, se refuerzan o corrigen valores, actitudes y comportamientos, entre ellos el sexismo, el machismo. Es un espacio privilegiado para el desarrollo de los aspectos relacionales y, por ello, resulta imprescindible actuar desde edades muy tempranas con objeto de desvelar, reflexionar y cambiar los estereotipos y roles de género que ocurren diariamente en la vida escolar ya que ello ayudará a romper los eslabones que hacen posible la naturalización de la violencia contra las mujeres.

Por otra parte, las niñas y los niños que viven en hogares donde se producen situaciones de maltrato y/o violencia, tanto cuando ésta va dirigida a sus madres como, especialmente, cuando va dirigida a ellos y ellas, sufren importantes consecuencias físicas y psicológicas que repercuten sobre su comportamiento y rendimiento en los centros escolares. Por ello, es importante facilitar al profesorado el conocimiento sobre qué hacer y cómo en estas situaciones, mediante protocolos consensuados y eficaces y mediante una adecuada formación.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO V1.1:

Detectar todos los casos de violencia doméstica en los centros escolares, y atenderlos de acuerdo a un protocolo consensuado y eficaz.

OBJETIVO V1.2:

Realizar un programa experimental en los centros para la prevención de la violencia a partir de un cambio en la cultura relacional hacia un clima de convivencia y cooperación en igualdad.

OBJETIVO V1.1:

DETECTAR TODOS LOS CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LOS CENTROS ESCOLARES, Y ATENDERLOS DE ACUERDO A UN PROTOCOLO CONSENSUADO Y EFICAZ.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

La finalidad de la intervención es averiguar cuántos casos existen de alumnos y alumnas que sufren personalmente, o son testigos presenciales de violencia doméstica –ejercida contra mujeres y/o niñas y niños–, de forma que, una vez visibilizada, se puedan atender los casos de forma conveniente.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por violencia tanto la violencia doméstica sufrida por niños y niñas como la violencia contra las madres.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

— Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de casos detectados.
- Nº de casos atendidos.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1:

- La estrategia recomendada, es elaborar y difundir un protocolo de actuación ante los casos de violencia doméstica detectados en los centros y realizar actividades de formación para ayudar al profesorado a detectar e intervenir de forma adecuada. Este protocolo se realizará y difundirá en coordinación con los procesos de implantación del protocolo de actuación existente para los casos de violencia entre pares, al cual se propone incorporar una desagregación por sexo de los datos de incidencia y un análisis de condicionamiento de género.

OBJETIVO V1.2:

REALIZAR UN PROGRAMA EXPERIMENTAL EN LOS CENTROS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA A PARTIR DE UN CAMBIO EN LA CULTURA RELACIONAL HACIA UN CLIMA DE CONVIVENCIA Y COOPERACIÓN EN IGUALDAD.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Desarrollar en una serie de centros proyectos que impulsen que en las relaciones diarias del centro, tanto fuera como dentro de las clases, se considere como elemento central la reflexión sobre la incidencia del género en la construcción de la identidad personal y el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos en la vida diaria. Se trata de conseguir que en esos centros se implique al alumnado y al profesorado en una revisión y replanteamiento de todos los aspectos del funcionamiento diario del centro, en función de los criterios delimitados a continuación.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Entre los contenidos del programa experimental deberá estar:

- Aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

- Eliminación de prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres.
- Eliminación de la incidencia del género en la jerarquización de las relaciones personales.
- Análisis y debate de la incidencia del género en la construcción de la identidad personal.
- Análisis y cuestionamiento de los modelos tradicionales de masculinidad y feminidad, su relación con la violencia y construcción de nuevos modelos.
- Integración de los valores asociados a la feminidad en la escuela.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° de centros en los que se ha implantado el proyecto piloto.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.2:

La estrategia recomendada es:

- Desarrollar proyectos de acuerdo a los parámetros establecidos en la delimitación de conceptos, realizando para ello acciones de formación, de sensibilización, de investigación y de elaboración de instrumentos y recursos, implicando en el proceso a toda la comunidad escolar, incluidas las familias y difundir los resultados y promover la implantación de la experiencia en el resto de los centros escolares.

6.3

ÁREA DE TRABAJO



INTRODUCCIÓN

El trabajo es un elemento fundamental para la integración social de las personas, así como para garantizar su autonomía económica. El trabajo, entendido desde un punto de vista integral, abarca tanto el trabajo productivo como el trabajo reproductivo y de mantenimiento de la vida. La gran diferencia entre ambos consiste en que el trabajo productivo tiene un valor de cambio en el mercado y ha sido desarrollado tradicionalmente por el colectivo masculino, mientras que al trabajo reproductivo no se le aplica tal valor y ha sido y es cubierto, principalmente, a partir del trabajo gratuito de las mujeres.

Las diferencias de valor económico entre ambos tipos de trabajo suponen que la igualdad de género sólo se logrará si se reconoce el valor económico del trabajo gratuito de las mujeres como colectivo, y se reparte entre mujeres y hombres ambas actividades, que pretenden satisfacer necesidades sociales básicas. Mientras esto no ocurra, no será posible hablar de igualdad en el acceso y desarrollo profesional de mujeres y hombres.

La actuación en el área de Trabajo se dirige, por tanto, a lograr la asunción por parte de los hombres de la responsabilidad que como seres humanos les corresponde en el trabajo doméstico y de cuidados a la vez que, como dice la Ley de Igualdad en su artículo 36, a lograr "... una igualdad de oportunidades y trato real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato."

MAINSTREAMING

La Ley de Igualdad, en su artículo 3, define la integración de la perspectiva de género como "la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación." Para que se produzca este cambio estructural en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo, que garantice la participación igualitaria de las mujeres, se considera que la estrategia más operativa es precisamente adecuar todos los procesos de inserción laboral, protocolos, instrumentos y herramientas utilizadas, a la igualdad de género. Se considera que se trata de la estrategia más directa para eliminar la discriminación y desigualdad de las políticas públicas de empleo y garantizar el acceso de las mujeres al mismo.

EMPODERAMIENTO

El eje de empoderamiento se concreta en el área de Trabajo en el logro de la autonomía económica de las mujeres. Las principales contribuciones que se pueden realizar dentro de esta

área son dos: el acceso al empleo en condiciones de igualdad y la equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres, ambas mencionadas explícitamente por la Ley de Igualdad en su artículo 36.

El análisis de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo vasco señala que el acceso de este colectivo al empleo público está bastante equilibrado, mientras que en el sector privado la entrada se efectúa fundamentalmente por los servicios, en mayor medida en puestos de media y baja cualificación. Teniendo en cuenta que, en términos generales, un Plan pretende producir efectos que el mercado por sí mismo no va a producir y corregir otros efectos que el mercado sí produce pero que no son deseables, se han priorizado dos estrategias para los próximos cuatro años de vigencia del IV PAPME, una referida al acceso a los sectores punta de la economía y, otra, el acceso a los puestos medios técnicos y de producción del sector industrial.

Si la Comunidad Autónoma Vasca ha realizado una apuesta a futuro por una actividad económica de valor añadido en conocimiento, tecnología e innovación, se habrán de hacer todos los esfuerzos para que las mujeres estén presentes en estos sectores punta de la economía de nuestra comunidad, máxime cuando la participación de éstas en muchas de las áreas de conocimiento relacionadas con estas profesiones está suficientemente equilibrada. De este modo, el colectivo femenino se beneficiará, al igual que los hombres, de un segmento de empleo de calidad, con las mayores oportunidades de proyección profesional, y tendrá posibilidades reales de desarrollar sus competencias y su carrera profesional.

El sector industrial es el más reactivo a la entrada de mujeres. Sin embargo, la escasez de mano de obra y la oferta de trabajo son claras en profesiones técnicas y de producción de tipo medio, profesiones que ofrecen un empleo de mayor calidad relativa con respecto al sector servicios. Paralelamente, la formación técnica necesaria requiere de una cierta especialización que contribuirá a mantener la empleabilidad de quienes ocupen estos puestos.

Se presenta además una situación de sinergia. Si se consigue abrir el sector industrial a la entrada de mujeres en las categorías técnicas de producción, contribuirá a que este sector deje de ser refractario a la contratación de mujeres en todas las categorías profesionales, incluidas las de menor cualificación.

Ambas estrategias se deben complementar con la del aumento de la participación de las mujeres en el autoempleo y creación de iniciativas empresariales, dado que son actuaciones explicitadas por la Ley de Igualdad en su artículo 38, y dado que, además, el fomento de la actividad empresarial constituye parte fundamental de las políticas públicas de empleo.

El empoderamiento de las mujeres, entendido como lograr la autonomía económica de este colectivo, pasa también por eliminar las desigualdades más importantes entre mujeres y hombres: la segregación horizontal, entendida en este caso como la desigualdad en las condicio-

nes laborales de mujeres y hombres, y la segmentación vertical, que alude a la menor participación de las mujeres en puestos de responsabilidad. Aunque se pueda entender que la promoción a puestos de responsabilidad forma también parte de las condiciones de trabajo, se han separado los objetivos puesto que requieren distintas estrategias y diferentes instrumentos, visibiliza, clarifica y dota de mayor eficacia a las estrategias planteadas.

En el caso de la equiparación de condiciones laborales y en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad se hace una segunda diferenciación estratégica: los mercados de trabajo privado y público. Las administraciones públicas y sus empresas dependientes tienen competencias e instrumentos para adaptar sus organizaciones internas y su funcionamiento a la igualdad de género, mientras que el mercado privado se estructura sobre la base de la negociación colectiva. En este último caso, la Administración Pública desempeña un papel mediador y puede incentivar la implantación de planes de igualdad en las empresas y promover la introducción de la perspectiva de género en la negociación colectiva, realizando actuaciones dirigidas a las organizaciones empresariales y a las organizaciones sindicales.

El eje de empoderamiento en el área de Trabajo incluye la necesidad de equiparar los regímenes especiales de la Seguridad Social en sus condiciones laborales y nivel de cobertura social. Se trata de regímenes que se aplican a trabajos desempeñados por mujeres (Régimen de Empleadas de Hogar), y/o que impactan de manera más negativa en las condiciones de trabajo y vida de las mujeres (Régimen Especial Agrario).

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

El artículo 34 de la Ley de Igualdad asume la clara necesidad de valorar económicamente el trabajo gratuito de las mujeres en el ámbito doméstico, y propone una serie de medidas que permitan diseñar un nuevo modelo de organización social, reestructurando los tiempos sociales, de tal manera que se puedan satisfacer todas las necesidades humanas básicas.

Para que esto sea posible, es necesario, en primer lugar, lograr la corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados, mencionada explícitamente por la Ley de Igualdad en su artículo 35. Esta cuestión se concreta en el mundo laboral en que el colectivo masculino aumente la utilización, hoy prácticamente marginal, de las licencias y permisos por paternidad y cuidado de personas dependientes.

El logro de la responsabilidad masculina en el trabajo doméstico no será suficiente. Será necesario adecuar las condiciones de trabajo a un reparto más equitativo de los tiempos sociales. Lo cual se hace a partir de la aplicación de medidas de flexibilización del tiempo de trabajo (artículo 48) y de la puesta en marcha de otras actuaciones y servicios (artículo 49) para garantizar que hombres y mujeres puedan conciliar su vida familiar, laboral y personal.

Como en el eje de empoderamiento, las estrategias serán distintas para el empleo público y el sector privado, en la medida en que las administraciones públicas y sus empresas dependientes tienen capacidad, competencias e instrumentos para aplicar directamente esta serie de medidas. Por su parte, la estrategia que se plantea para el sector privado pasa, una vez más, por actuaciones tendentes a activar el diálogo en este sentido entre organizaciones patronales y sindicales.

VIOLENCIA

El eje de violencia se concreta en el área de Trabajo en eliminar el acoso sexista que sufren las mujeres en el medio laboral, tal y como especifica la Ley de Igualdad en su artículo 43.

Tal y como ocurrió y ocurre en el caso de la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito doméstico, la estrategia más directa para eliminar el acoso sexista pasa por la elaboración y aplicación de protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexista, como forma de fomentar las denuncias y visibilizar su incidencia.

RELACIÓN DE PROGRAMAS Y OBJETIVOS

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO

OBJETIVO M1.1:

Integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1–:

ACCESO AL EMPLEO EN CONDICIONES DE IGUALDAD

OBJETIVO E1.1:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores punta con alto componente tecnológico y de conocimiento, aumentando la participación de las mujeres.

OBJETIVO E1.2:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos de componente técnico de sectores industriales tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.

OBJETIVO E1.3:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 –E2–:

EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO E2.1:

Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.

OBJETIVO E2.2:

Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado.

OBJETIVO E2.3:

Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadores y trabajadoras.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–:

PROMOCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL

OBJETIVO C1.1:

Incorporar sistemáticamente en los análisis de la estructura económica y social los datos relativos al valor económico del trabajo doméstico y de cuidados, presentándolos siempre en sus interrelaciones con el ámbito productivo, es decir, sumando el tiempo de trabajo reproductivo y el dedicado al trabajo productivo.

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 2 –C2–:

SERVICIOS DE APOYO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO C2.1:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, concretando dicha reducción en el aumento del número de hombres que se acogen a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, tanto en las administraciones públicas como en el sector privado.

OBJETIVO C2.2:

Implantar servicios y/o medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo del personal de las administraciones públicas y empresas dependientes, así como en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXISTA EN EL TRABAJO

OBJETIVO V1.1:

Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y reducir dicho acoso sexista.

TRABAJO: Distribución de los programas y objetivos de actuación en ejes

MAINSTREAMING	EMPODERAMIENTO	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	VIOLENCIA
<p>M1: Integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo</p> <p>OBJETIVO M1.1: Integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo.</p>	<p>E1: Acceso al empleo en condiciones de igualdad</p> <p>OBJETIVO E1.1: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores punta con alto componente tecnológico y de conocimiento, aumentando la participación de las mujeres.</p> <p>OBJETIVO E1.2: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos de componente técnico de sectores industriales tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.</p> <p>OBJETIVO E1.3: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas.</p> <p>E2: Equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>OBJETIVO E2.1: Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.</p> <p>OBJETIVO E2.2: Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado.</p> <p>OBJETIVO E2.3: Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadores y trabajadoras.</p>	<p>C1: Promoción de un nuevo modelo de organización social</p> <p>OBJETIVO C1.1: Incorporar sistemáticamente en los análisis de la estructura económica y social los datos relativos al valor económico del trabajo doméstico y de cuidados, presentándolos siempre en sus interrelaciones con el ámbito productivo, es decir, sumando el tiempo de trabajo reproductivo y el dedicado al trabajo productivo.</p> <p>C2: Servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar</p> <p>OBJETIVO C2.1: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, concretando dicha reducción en el aumento del número de hombres que se acogen a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, tanto en las administraciones públicas como en el sector privado.</p> <p>OBJETIVO C2.2: Implantar servicios y/o medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo del personal de las administraciones públicas y empresas dependientes, así como en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.</p>	<p>V1: Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo</p> <p>OBJETIVO V1.1: Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y reducir dicho acoso sexista.</p>

DESARROLLO DE PROGRAMAS, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN

MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 37.– Servicios de empleo

1. Los servicios de empleo que intervienen en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral no podrán tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo.
2. A fin de adecuar los servicios de empleo al principio de igualdad de mujeres y hombres, las administraciones públicas vascas: (a) Formarán al personal de sus servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y auto-empleo. (b) Promoverán que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

El reparto tradicional del empleo en el mercado de trabajo tiene su explicación en los estereotipos socioculturales existentes, de tal manera que la orientación que se realiza tiende a dirigir a las mujeres hacia los empleos, ocupaciones y formaciones tradicionalmente femeninas. Si se pretende ampliar la gama de ocupaciones de las mujeres, tal y como se plantea en el Programa 1 de Empoderamiento de este Plan, será necesario impulsar de manera directa en los servicios de empleo, ya que son estos un elemento fundamental en la regulación y orienta-

ción laboral. Desde estos servicios se debe incidir para incluir tipos de empleos, ocupaciones y formaciones para mujeres relacionados con los nuevos sectores y los sectores industriales, así como actuaciones que tiendan a reorientar las elecciones de las propias mujeres. Igualmente, los prejuicios culturales y sociales afectan a la intermediación laboral cuando, de manera automática, se actúa según la inercia social. En el mismo sentido, se hace preciso avanzar en la sistematización de conocimientos y herramientas que faciliten la adecuación de los servicios públicos de empleo a la igualdad de mujeres y hombres.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO M1.1:

Integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo.

OBJETIVO M1.1:

INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Adecuar los procesos de trabajo de los servicios de empleo para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a todo tipo de empleos.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por Servicios de Empleo los que llevan a cabo la labor de información, orientación, formación ocupacional y recalificación, prácticas en empresas, intermediación, inserción y fomento del empleo, fomento del autoempleo y de la creación de empresas en general, tanto de titularidad pública como privada subvencionada (centros colaboradores).

Se entiende por integrar la perspectiva de género cuando:

- 1.- Se realizan estadísticas desagregadas por sexo.
- 2.- Los documentos que se emitan realizan un uso no sexista del lenguaje.
- 3.- Se dispone de forma previa el diseño de una actuación del diagnóstico de las necesidades de las mujeres.
- 4.- Se realiza una precisión del impacto de género de las acciones diseñadas.

5.- Se modifican o eliminan las facciones que tengan un impacto negativo sobre las situaciones o las condiciones y posiciones de las mujeres en el ámbito del empleo.

6.- Se realizan acciones específicamente dirigidas a la cobertura de las necesidades de las mujeres detectadas en el diagnóstico.

7.- Se evalúa el impacto de la actuación sobre las situaciones y condiciones de las mujeres a las que afecta.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Hacienda y Administración Pública.
- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje de servicios de empleo que han incluido servicios y/o medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al mundo laboral.
- Porcentaje sobre el total de centros colaboradores que han incluido servicios y/o medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al mundo laboral.
- Proporción sobre el total de servicios de empleo que han adecuado su organización interna y sus programas y servicios al principio de igualdad, según Territorios Históricos.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1:

La estrategia recomendada es:

- Implantar en los servicios de empleo las condiciones favorables para introducir el mainstreaming de género, tales como la adecuación de estadísticas, diagnósticos, estudios e investigaciones, la homologación de formación para capacitar al personal de los servicios de empleo sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en todas las fases del proceso de acompañamiento a la inserción.
- Adecuar a la perspectiva de género todos los procesos de trabajo (información, orientación, formación, prácticas en empresas, intermediación, inserción y fomento del autoem-

pleo y de la creación de empresas), y todas las herramientas e instrumentos que se utilizan en estos procesos.

- Promover la implantación de medidas para facilitar la conciliación.
- Establecer actuaciones para extender estas medidas a los centros colaboradores.
- Establecer mecanismos de seguimiento para identificar posibles discriminaciones directas o indirectas hacia las mujeres y una unidad administrativa que permita planificar y coordinar a todos los servicios de empleo en la puesta en marcha de estas actuaciones.

EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1–:

ACCESO AL EMPLEO EN CONDICIONES DE IGUALDAD

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 36.– Disposiciones generales

Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.

Artículo 38.– Acceso al empleo

Con el objetivo de favorecer el acceso al empleo de las mujeres, las administraciones públicas vascas con competencia en la materia:

- a) Establecerán, en aquellas ayudas dirigidas a empresas que prevean medidas para el fomento de la contratación, porcentajes de contratación de mujeres y hombres en función del tamaño de la empresa, del sector de la actividad y de la disponibilidad de mano de obra de mujeres y hombres para los puestos requeridos.

b) Desarrollarán programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de éstas, que permitan, por un lado, elevar su cuota de participación en las diferentes modalidades de contratación, y, por otro, acabar con el empleo precario y la temporalidad dominantes hoy en día sobre todo entre las mujeres.

c) Priorizarán, en el acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, inversión en activos y gastos generales de funcionamiento, las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres, en especial en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentadas.

d) Fomentarán que las sociedades de garantía recíproca que cuenten con ayuda pública establezcan fondos específicos destinados a favorecer la constitución y/o consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.

Artículo 39.– Planes de formación

1.– En las convocatorias públicas de concesión de ayudas a los planes de formación de las empresas se priorizarán aquellas acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres dentro de su organización, así como aquellas que faciliten a las mujeres la realización de prácticas, especialmente en aquellas ocupaciones en las que están infrarrepresentadas.

2.– Asimismo, se han de establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas, tanto en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, especialmente en aquellas acciones formativas que les capacitan para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que están infrarrepresentadas, como en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

En términos generales se puede segmentar el empleo en función de la cualificación y precisión de conocimiento. El aumento del conocimiento en las actividades económicas ha supuesto que los empleos requieran, a su vez, de un incremento en su nivel de cualificación al que, en general, corresponde una mayor calidad del empleo, entendida ésta como una mayor estabilidad y mejores condiciones laborales y salariales. Además, el sector industrial tradicional no cubre la demanda de puestos industriales de cualificación media (Formación Profesional más experiencia laboral) y una cierta especialización. De este modo, y en función de la escasez de mano de obra, se obtienen mejores condiciones salariales.

A pesar de la ausencia de datos desagregados por sexo, indicadores indirectos señalan que la presencia de mujeres en puestos técnicos de los sectores punta de la economía con alto componente de conocimiento es escasa, en unos más que en otros. Por otra parte, la presencia de

las mujeres en el sector industrial se sitúa para el año 2003 en un 11,3% (4) de la población femenina ocupada, proporción que, si se tiene en cuenta que dicho porcentaje incluye también los empleos administrativos en el sector, es claramente testimonial. La entrada de las mujeres en el sector industrial choca con una serie de barreras que dificultan su acceso. La cultura impacta en las mentalidades individuales y colectivas, de manera que las mujeres optan por formaciones que las alejan de este sector y limitan sus posibilidades de elección alentadas por sus entornos familiares, que presionan por estudios universitarios y otros de tipo medio que se mueven dentro de los estereotipos femeninos, y desmotivadas por los prejuicios culturales del empresariado que operan en contra de su contratación.

La apertura de estos sectores a la entrada de las mujeres supondrá, además, ampliar su abanico profesional, incluso en empleos de baja cualificación, expandiendo el tipo de empleos a los que pueden aspirar. A futuro, los requisitos no pasan sólo por un conocimiento técnico, sino por otras competencias o habilidades transversales o personales, tales como el trabajo en equipo, la capacidad de comunicación, cierto nivel de responsabilidad y una cierta polivalencia funcional. Ya no se trata de aspirar a un empleo para toda la vida, sino de disponer de “empleabilidad” para toda la vida. Lo cual supone desarrollar esas habilidades transversales mencionadas, así como una actitud personal positiva hacia el cambio.

Lo dicho para el empleo por cuenta ajena se puede aplicar al empleo autónomo o a la creación de empresas. Hasta ahora se constata que las mujeres, consideradas como colectivo, emprenden en menor proporción, promueven actividades económicas o autoempleo mayoritariamente en el sector servicios y sus iniciativas tienen un menor tamaño que las que promueven los hombres, también como colectivo. Se ha de añadir que en adelante será clave la actitud innovadora (en productos, procesos o formas de organización y gestión), y el acceso a fuentes de financiación para paliar el alto ratio de mortalidad que presentan las iniciativas empresariales.

Los tres ámbitos en los que se centra el Plan para potenciar la presencia de las mujeres son: sectores punta donde están infrarrepresentadas, sectores industriales donde tienen dificultades de entrada e iniciativas empresariales impulsadas por las propias mujeres.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E1.1:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores punta con alto componente tecnológico y de conocimiento, aumentando la participación de las mujeres.

(4) EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer: “Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi”, tomo 2, Vitoria-Gasteiz 2005 (datos del año 2003).

OBJETIVO E1.2:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos de componente técnico de sectores industriales tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.

OBJETIVO E1.3:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas.

OBJETIVO E1.1:

DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EMPLEOS TÉCNICOS DE SECTORES PUNTA CON ALTO COMPONENTE TECNOLÓGICO Y DE CONOCIMIENTO, AUMENTANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Crear y mantener el empleo de las mujeres a través de estrategias de valor añadido basadas en la innovación, el conocimiento y la promoción del capital humano, frente a estrategias empresariales de competitividad basadas en reducción de costes y deslocalizaciones. Lo cual, a su vez, implica un aumento del valor añadido y del conocimiento, y favorece la calidad del empleo de las mujeres (condiciones laborales). Además, promueve el desarrollo de sus carreras profesionales, aumentando su reconocimiento salarial y profesional.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por sectores punta con alto componente tecnológico y de conocimiento, aquellos recogidos en la clasificación de la APTE (Asociación de Parques Tecnológicos de España) de empresas innovadoras. Son los siguientes: Aeronáutica y Automoción; Industria; Energía y Medio Ambiente; Información, Informática y Telecomunicaciones; Electrónica; Agroalimentación; Biotecnología; Medicina y Salud; Formación y Recursos Humanos; Ingeniería, Consultoría y Asesoría; Centros Tecnológicos e I+D.

Se entiende por desigualdad cuantitativa una diferencia mayor al 60%-40% entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres que componen un determinado colectivo.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Industria, Comercio y Turismo.
- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Emakunde.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Tasa de Ocupación masculina y Tasa de Ocupación femenina por sectores de referencia y categorías profesionales.
- Desigualdad cuantitativa en las Tasas de Ocupación por sectores y categorías.
- Tasas de Actividad femenina y masculina por sectores de referencia.
- Tasas de Paro femenina y masculina por sectores de referencia.
- Desigualdad cuantitativa en las Tasas de Paro de la población con estudios medios y superiores por sectores de referencia.
- % de empleo femenino por tamaño del establecimiento estrato de empleo.
- % de empleo femenino por tipo de establecimiento.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1:

- Generar un conocimiento suficiente sobre la incorporación de las mujeres como para poder actuar en los sectores de referencia, que se utilizará a lo largo de todo el proceso de intervención y, especialmente, en la preparación de las acciones de sensibilización hacia el empresariado y los distintos agentes que intervienen en la contratación en estos sectores.
- Orientar a las mujeres con formaciones medias y altas sobre las posibilidades de trabajo en estos sectores y procurar su acercamiento a las empresas por dos vías. Por un lado, proporcionando a las becarias, investigadoras y alumnas de los últimos cursos de las carreras relacionadas, formación en competencias transversales que mejoren su cualificación, incluyendo actuaciones que permitan aumentar su proyección profesional. Por otro, mediante su participación en proyectos y programas de trabajo en empresas.
- Establecer incentivos para su contratación y procedimientos para detectar y tratar las posibles ofertas de empleo discriminatorias.

OBJETIVO E1.2:

DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EMPLEOS DE COMPONENTE TÉCNICO DE SECTORES INDUSTRIALES TRADICIONALES, AUMENTANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Facilitar el acceso al empleo a las mujeres con cualificaciones medias – bajas, especialmente a las ocupaciones de componente técnico de los sectores industriales tradicionales, con una importante implantación en la Comunidad Autónoma, que ofrecen empleos de calidad y en las que se constata una escasez de profesionales y, por consiguiente, con perspectivas de contratación. Se trata además de ocupaciones que requieren una especialización técnica que posibilita una mejora en la cualificación. Esta intervención tendrá también el valor añadido de abrir el sector industrial, caracterizado por la tradicional ausencia de mujeres, a la entrada del colectivo femenino en todas las categorías y puestos de producción.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por empleos de base técnica de sectores industriales tradicionales los no incluidos en la clasificación del INE como sectores manufactureros y de servicios de alta tecnología (CNAE 244 Industria farmacéutica; CNAE 30 Maquinaria de Oficina y Material Informático; CNAE 321 Componentes Electrónicos; CNAE 32-321 Aparatos de radio, TV y Comunicaciones; CNAE 33 Instrumentos médicos, de precisión, óptica y relojería; CNAE 353 Construcción Aeronáutica y espacial).

Se entiende por desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres una diferencia mayor al 60%-40% entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres que componen un determinado colectivo.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Industria, Comercio y Turismo.
- Emakunde.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Tasas de Ocupación femenina y masculina en los sectores de referencia por categoría profesional.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en las Tasas de Ocupación de los sectores de referencia.
- Oferta de empleo según actividad y sectores de referencia.
- Demanda de empleo de personas paradas registradas por sexo, edad y sector de actividad.
- Contrataciones anuales por sexo según sectores de referencia y categoría profesional.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E1.2:

La estrategia recomendada es:

- Reconducir las elecciones formativas que realizan las mujeres desempleadas hacia profesiones técnicas de los sectores industriales tradicionales, mediante procesos de sensibilización y orientación dirigidos a ellas mismas y a sus entornos familiares, al mismo tiempo que se actúa sobre el empresariado del sector industrial para eliminar las creencias estereotipadas sobre las capacidades y actividades que pueden realizar las mujeres, y para fomentar la realización de prácticas y su contratación.
- Establecer ayudas para la contratación de mujeres en estas profesiones y criterios para la concesión de subvenciones a proyectos de Formación Ocupacional que garanticen su participación en condiciones de igualdad, así como la realización de prácticas en empresas.
- Reforzar las redes de los y las profesionales que trabajan en empleo y formación, compartiendo e intercambiando experiencias y buenas prácticas que mejoren la eficacia de las actuaciones en este ámbito.

OBJETIVO E1.3:

DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONSTITUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE INICIATIVAS EMPRESARIALES, MEDIANTE EL AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE PROMOTORAS, ESPECIALMENTE EN SECTORES Y PROFESIONES EN LAS QUE ESTÁN INFRARREPRESENTADAS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

La finalidad de este objetivo es aumentar el número de iniciativas empresariales y de autoempleo promovidas por mujeres, especialmente en actividades relacionadas con sectores en los que están infrarrepresentadas y que requieren iniciativas de mayor tamaño. A la vez se tratará de apoyar su consolidación disminuyendo la tasa de mortalidad de estas iniciativas.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres una diferencia mayor al 60%-40% entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres que componen un determinado colectivo.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Industria, Comercio y Turismo.
- Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en el colectivo de personas autónomas, según tipo de actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en las nuevas iniciativas empresariales según tipo de actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la creación de empresas de Economía Social.
- Tasas de mortalidad de las iniciativas empresariales y empresas de Economía Social según sexo de quienes las promueven y tipo de actividad.

- Porcentaje de mujeres socias en sociedades anónimas laborales.
- Porcentaje de mujeres socias trabajadoras en sociedades anónimas laborales.
- Porcentaje de mujeres socias capitalistas en sociedades anónimas laborales.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3:

La estrategia recomendada es:

- Generar conocimiento sobre la situación y necesidades de las empresarias, con el fin de desarrollar las actuaciones que se plantean de la manera más eficaz.
- Incentivar y priorizar las iniciativas empresariales promovidas por mujeres en cualquiera de sus modalidades, especialmente en sectores en los que están subrepresentadas.
- Incentivar la incorporación de mujeres desempleadas a las empresas de economía social.
- Facilitar la financiación de los proyectos empresariales, proporcionar formación transversal a las promotoras, fomentar el trabajo en redes de empresas constituidas por mujeres y, en general, actuaciones dirigidas a disminuir la tasa de mortalidad de estas iniciativas.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 –E2–:

EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 36.– Disposiciones generales

Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.

Artículo 40.– Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres

1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios que se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

2. Reglamentariamente se establecerán también los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los citados planes o programas de igualdad. Dichos contenidos mínimos obligatorios no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales.

3. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de establecer ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las empresas. La concesión de las ayudas se condicionará a la presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre el impacto de la ayuda.

Artículo 41.– Entidades colaboradoras.

Con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito sociolaboral a favor de la igualdad de oportunidades, el Gobierno Vasco puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente. Las citadas condiciones exigirán, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un plan de actuación en materia de igualdad, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y por lo que respecta a la calidad del empleo.

Artículo 42.– Negociación colectiva

1. La Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Así mismo, ha de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado se incorporen también este tipo de medidas, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de convenios colectivos, ha de velar para que éstos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como para que hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexista. Asimismo, impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Los datos disponibles indican que existe una desigualdad sustancial entre las condiciones laborales de mujeres y hombres, ambos tomados como colectivos. En nuestra Comunidad Autónoma la proporción de contratos indefinidos es menor entre las mujeres (63,9% de la población ocupada asalariada femenina) que para los hombres (76,3% de la población ocupada asalariada masculina) (5). Para ellas es también menor la duración de los contratos even-

(5) EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer: "Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi", tomo 2, Vitoria-Gasteiz 2005 (datos del año 2003).

tuales y mayor la tasa de rotación. La mayor parte de los contratos a tiempo parcial corresponden a trabajadoras, mientras que las valoraciones de puestos de trabajo presentan importantes sesgos de género que dan lugar a discriminaciones indirectas hacia las trabajadoras e inciden en las escalas salariales correspondientes. Lo cual produce una diferencia cuantitativa en los salarios percibidos por unos y otras.

La discriminación vertical está presente en todos los sectores de actividad, en mayor o menor medida. Es decir, los puestos de responsabilidad están mayoritariamente ocupados por hombres, incluso en aquellas organizaciones donde las mujeres son mayoría. De hecho, sólo el 25% de los altos cargos (Niveles de Consejerías, Viceconsejerías y Direcciones) del Gobierno Vasco y Organismos Autónomos y el 16,7% (6) de los altos cargos en las Diputaciones Forales están ocupados por mujeres.

También en lo que se refiere a los Regímenes de la Seguridad Social, todavía hoy se mantienen discriminaciones formales y reales en las condiciones de trabajo y cobertura social del colectivo de empleadas de hogar (Régimen Especial de trabajadoras de hogar). El Régimen Especial agrario, aún afectando a trabajadoras y trabajadores del sector, tiene una especial incidencia entre las mujeres que trabajan en explotaciones familiares, en las que no hay separación entre el trabajo doméstico y el trabajo productivo.

Los tres ámbitos en los que se centra el Plan son: incidir tanto en la equiparación de las condiciones laborales como en los puestos de responsabilidad del sector público y del privado, además de incidir en las condiciones y cobertura de colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E2.1:

Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.

OBJETIVO E2.2:

Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado.

OBJETIVO E2.3:

Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadores y trabajadoras.

(6) Ídem.

OBJETIVO E2.1:

EQUIPARAR LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, DANDO PRIORIDAD A RAMAS DE ACTIVIDAD QUE CONCENTRAN MAYORES PROPORCIONES DE POBLACIÓN OCUPADA.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Equiparar las condiciones laborales de hombres y mujeres que trabajan en la función pública y en las empresas participadas mayoritariamente con capital público, así como la eliminación de las discriminaciones en las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en empresas del sector privado. En este último caso, las actuaciones se dirigirán a todas las empresas, dado que es en las PYMES donde hay una mayor concentración de mujeres y donde las escalas salariales están peor distribuidas desde la perspectiva de éstas. Sin embargo, con respecto a las empresas de mayor tamaño existirá una mayor “obligatoriedad”, ya que son las que disponen de más recursos y, por tanto, presentan menores dificultades para aplicar medidas correctoras, y de mayor capacidad de negociación.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las condiciones laborales en las que se pretende actuar son: la duración de los contratos, el tipo de contrato según jornada laboral, la valoración de puestos de trabajo, las escalas salariales, retribuciones o salarios, las causas de extinción del contrato y los protocolos de vigilancia de la salud del personal de las empresas.

Se entiende por desigualdad cuantitativa una diferencia mayor al 60%-40% entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres que componen un determinado colectivo.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Hacienda y Administración Pública.
- Emakunde.
- Consejo de Relaciones Laborales.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje sobre el total de administraciones públicas y empresas dependientes que han implantado planes de igualdad en sus organizaciones, según Territorio Histórico.

- Desigualdad cuantitativa en la contratación indefinida de mujeres y hombres en el sector privado, según sector de actividad.
- Desigualdad cuantitativa en la Tasa de rotación de mujeres y hombres ocupados en el sector privado.
- Desigualdad salarial existente por sectores de actividad y categorías profesionales (sector privado y público).
- Número de personas empleadas por tipo de jornada y sexo (sector privado).

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1:

ESTRATEGIA A: SECTOR PÚBLICO

- Realizar diagnósticos para identificar las áreas de desigualdad o discriminación, e implantar los planes de igualdad que incluyan medidas para eliminarlas, con especial atención a la eliminación de las discriminaciones salariales por trabajo de igual valor.
- Proponer medidas para asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo de las administraciones públicas y empresas dependientes a través de la negociación colectiva.
- Formar a responsables de la gestión de las condiciones de trabajo en administraciones y empresas dependientes, con el fin de que se doten de los conocimientos necesarios para llevar adelante las actuaciones propuestas.

ESTRATEGIA B: SECTOR PRIVADO

- Mejorar la información disponible sobre retribuciones de hombres y mujeres, teniendo en cuenta los distintos sectores de actividad y categorías profesionales. Esta información permitirá completar los indicadores de partida necesarios para realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha.
- Realizar una revisión técnica de la valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género en las categorías profesionales mayoritariamente ocupadas por mujeres.
- Recopilar y difundir guías, metodologías y buenas prácticas en el ámbito de la negociación colectiva desde la perspectiva de género y en el de la implantación de políticas de igualdad en las organizaciones, con el fin de facilitar el trabajo a los y las agentes sociales.
- Incentivar la implantación de políticas de igualdad en las empresas, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales, bien mediante la implantación de planes de igualdad y/o a través de la negociación colectiva.

- Establecer acciones de formación subvencionadas, incentivos fiscales e incentivos a actuaciones que tiendan a disminuir la precariedad laboral de las mujeres.
- Promover el reconocimiento de las organizaciones que hayan desarrollado políticas de igualdad.
- Formar a inspectores e inspectoras en materia de igualdad para una acción más eficaz de control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo como una de sus prioridades.

OBJETIVO E2.2:

AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Eliminar las barreras que dificultan la participación de las mujeres en la promoción interna de las organizaciones de los sectores público y privado para que, de forma progresiva, se llegue a una paridad en los puestos de responsabilidad de ambos sectores.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por puestos de responsabilidad los puestos directivos y mandos intermedios, los puestos de coordinación o de responsabilidad sobre programas y servicios.

Se entiende por desigualdad cuantitativa una diferencia mayor al 60%-40% entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres que componen un determinado colectivo.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Todos los departamentos del Gobierno Vasco.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Ocupación masculina en puestos de responsabilidad del sector público (direcciones) en Gobierno Vasco y Diputaciones Forales.

- Ocupación femenina en puestos de responsabilidad del sector público (direcciones) en Gobierno Vasco y Diputaciones Forales.
- Desigualdad cuantitativa en las tasas de ocupación de puestos de responsabilidad en el sector público (direcciones) en Gobierno Vasco y Diputaciones Forales.
- Personal directivo de las empresas y organismos autónomos públicos dependientes del Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales por sexo.
- Tasas de Ocupación masculinas y femeninas en puestos de responsabilidad del sector privado, según ramas de actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en las tasas de ocupación de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad del sector privado, según ramas de actividad.

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.2:

ESTRATEGIA A: SECTOR PÚBLICO

- Homologar la formación necesaria para acceder a puestos de responsabilidad, si ésta no existiera.
- Garantizar el acceso de las mujeres a la formación interna.
- Revisar los procedimientos de adjudicación de las comisiones de servicios y establecer medidas de acción positiva para las mujeres, de modo que paulatinamente se vaya alcanzando la paridad en los puestos de responsabilidad.
- Adecuar la organización del tiempo de trabajo de los puestos de responsabilidad al horario laboral, la formación interna dentro del horario laboral y/o establecer servicios de apoyo o medidas que faciliten la conciliación.

ESTRATEGIA B: SECTOR PRIVADO

- Garantizar el acceso de las mujeres a la Formación Continua con subvención pública mediante acciones positivas, así como el establecimiento de este tipo de acciones en la promoción interna de las organizaciones.
- Fomentar el diálogo entre la Patronal y sindicatos para que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los puestos de responsabilidad y así evitar que este elemento sea una barrera que dificulte la promoción de las mujeres.

OBJETIVO E2.3:

IMPULSAR LA EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA COBERTURA SOCIAL DE LOS COLECTIVOS DE TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTRAN EXCLUIDOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL RESTO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

- Equiparar los regímenes especiales agrario y de trabajadoras de hogar de la Seguridad Social al Régimen General de trabajo por cuenta ajena. Dada la ausencia de competencias en Seguridad Social del Gobierno Vasco, será necesario plantear acciones concretas para promover esta equiparación.
- Potenciar la titularidad o cotitularidad como propietarias o copropietarias de las mujeres que aporten su actividad principal en las explotaciones agrarias.
- Realizar experiencias piloto con las trabajadoras del servicio doméstico, creando entidades de prestación de servicio bajo la filosofía de los Nuevos Yacimientos de Empleo y medios alternativos de pago, que permitan aflorar la economía sumergida en este sector y mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se refiere al Régimen Especial de trabajadoras de hogar y Régimen Especial agrario.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Emakunde.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

En este caso, los indicadores de impacto serán de corte cualitativo y consistirán en:

- Propuestas realizadas y seguimiento de los procesos de negociación y equiparación existentes.

- Realizar la experiencia piloto señalada y obtener buenas prácticas que permitan generalizar el modelo testado.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E2.3:

- Informar, sensibilizar y animar para que empleadores, empleadoras y trabajadoras regularicen las situaciones de empleo sumergido.
- Realizar una experiencia piloto con formas alternativas de prestación de estos servicios que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–:

PROMOCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 34.– Disposición general

Las administraciones públicas vascas realizarán periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico, incluido el cuidado de las personas, realizado en la Comunidad Autónoma de Euskadi, e informarán a la sociedad vasca del resultado de dichas estimaciones con el fin de dar a conocer su importancia económica y social. Asimismo, tendrán en cuenta el valor del trabajo doméstico en el diseño de sus políticas económicas y sociales.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Implantar condiciones de equidad para mujeres y hombres requiere avanzar hacia un nuevo modelo de organización social, que considere como igualmente necesarios y al mismo nivel de valor el trabajo de reproducción y mantenimiento de la vida y el trabajo productivo. En un sistema de mercado en el que tiene valor sólo aquello que se intercambia por dinero, el tra-

bajo de mantenimiento de la vida, realizado de manera gratuita o casi-gratuita por las mujeres, sigue estando desvalorizado socialmente y, sobre todo, económicamente.

Las condiciones de equidad entre los sexos reclaman un modelo de organización social que reparta de manera equitativa entre mujeres y hombres ambos tipos de trabajo y, como consecuencia, que imponga un nuevo reparto de los tiempos sociales necesarios para llevarlos a cabo.

Sin embargo, a día de hoy, mientras que las mujeres se han incorporado al trabajo productivo rompiendo las pautas y tradiciones marcadas por los patrones sociales y culturales, los hombres, sin embargo, no han asumido su parte de trabajo doméstico y de cuidados, lo cual se muestra en el uso desigual que hacen mujeres y hombres del tiempo, y en la diferencia a favor de los hombres en el tiempo personal o de ocio disponible. Cabe destacar que las mujeres dedican a diario media hora más que los hombres al cuidado de menores, el triple de tiempo que los hombres al cuidado de personas adultas dependientes y casi el doble de tiempo que ellos en la realización de tareas domésticas (7).

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO C1.1:

Incorporar sistemáticamente en los análisis de la estructura económica y social los datos relativos al valor económico del trabajo doméstico y de cuidados, presentándolos siempre en sus interrelaciones con el ámbito productivo, es decir, sumando el tiempo de trabajo reproductivo y el dedicado al trabajo productivo.

OBJETIVO C1.1:

INCORPORAR SISTEMÁTICAMENTE EN LOS ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ECONÓMICA Y SOCIAL LOS DATOS RELATIVOS AL VALOR ECONÓMICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS, PRESENTÁNDOLOS SIEMPRE EN SUS INTERRELACIONES CON EL ÁMBITO PRODUCTIVO, ES DECIR, SUMANDO EL TIEMPO DE TRABAJO REPRODUCTIVO Y EL DEDICADO AL TRABAJO PRODUCTIVO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Reconocer, difundir y utilizar el valor económico y social del trabajo doméstico y de cuidados con el fin de mostrar la necesidad de cambiar los modos de organización social y económica

(7) EUSTAT: "Encuesta de Presupuestos de Tiempo, 2003", recogido en EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer: "Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi", tomo 2, Vitoria-Gasteiz, 2005.

hacia un modelo que incluya todo el trabajo necesario para cubrir las distintas necesidades de las personas (productivas más reproductivas), repartiendo los usos del tiempo de la ciudadanía de manera equitativa entre ambos trabajos e implantando servicios sociocomunitarios y medidas de conciliación para satisfacer dichas necesidades.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

En términos generales, y sin ánimo de exhaustividad, se entiende por cambios en la organización social los siguientes:

- Aumentar el tiempo destinado por los hombres a atender las responsabilidades personales y familiares, y equilibrar los usos del tiempo entre ambos trabajos, reproductivo y productivo, con el fin de lograr jornadas de trabajo más razonables tanto para hombres como para mujeres.
- Esto implica la responsabilización por parte de cada persona, independientemente de su sexo, de su propia vida y de sus acciones, así como de la satisfacción de sus necesidades de intendencia doméstica y de cuidados propios y de otras personas dependientes a su cargo.
- Por tanto, todas las personas tienen el derecho y la obligación de acceder en igualdad de condiciones al trabajo productivo y al reproductivo.
- Habrá que adecuar las medidas fiscales para que sean promotoras de un reparto de trabajo equilibrado entre mujeres y hombres.
- Habrá que adecuar las organizaciones y empresas, tanto públicas como privadas, al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Habrá que lograr que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas y del cuidado de las personas.
- Se habrá de implantar más servicios públicos dirigidos a la atención de personas dependientes.
- Los servicios públicos, administraciones y establecimientos de servicios también deberán adecuar sus horarios a las necesidades y tiempos disponibles por las personas usuarias o receptoras de los servicios en general. Es decir, adecuar y redistribuir los tiempos sociales.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Hacienda y Administración Pública.
- EUSTAT.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de estudios, investigaciones y diagnósticos que incluyen el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados y las estimaciones de la jornada laboral total.
- Volumen en dinero del ahorro social producido por el trabajo gratuito de las mujeres en tareas domésticas y de cuidados.
- Número de estimaciones de la jornada de trabajo total por categorías profesionales de referencia.
- Estructura de valor añadido bruto a precio de mercado del trabajo doméstico, precios corrientes.
- Valoración de la producción no incluida en el SEC por funciones, territorio histórico y sexo (miles de euros).
- Producción no de mercado de los hogares por funciones (miles de euros).
- Cuentas de los hogares por funciones (miles de euros).
- Cuentas de la producción doméstica como una parte total de la economía extendida (miles de euros).
- Total de la economía extendida y la producción doméstica (no SEC) en relación a la economía SEC (miles de euros).

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1:

Desarrollar y aplicar sistemas de estimación del valor económico del trabajo doméstico, incluso el cuidado de personas. Desarrollar estimaciones del ahorro social producido por las mujeres en el ámbito doméstico y de cuidados. Se trata también de realizar una experiencia piloto de ámbito comarcal o municipal que permita experimentar los cambios necesarios en la organización social y en el reparto equitativo del trabajo entre ambos sexos, e incorpore los

recursos públicos necesarios para el cuidado de personas dependientes, y así facilitar la extensión de esta experiencia a otros ámbitos territoriales.

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 2 -C2-:

SERVICIOS DE APOYO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 35.– Corresponsabilidad

Las administraciones públicas vascas promoverán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico. Asimismo, adoptarán las medidas oportunas para que las normas que desarrollen lo previsto en el artículo 49 incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en dicho ámbito.

Artículo 47.– Disposición general

Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

Artículo 48.– Condiciones de empleo

1.– Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas deben incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

2.– Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de destinar ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo, así como para que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

3.– La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

El desequilibrio en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados tiene como consecuencia la utilización desigual que hacen hombres y mujeres del tiempo y se concreta, entre otras situaciones, en la muy desigual utilización de licencias por maternidad/paternidad o para el cuidado de personas dependientes. La proporción de hombres que las solicitan es prácticamente testimonial. Del mismo modo, la mayoría de las empresas y organizaciones no han llevado a cabo una flexibilización suficiente del tiempo ni existen suficientes servicios que permitan repartir los tiempos necesarios para conciliar las necesidades personales y familiares con los horarios laborales.

La oferta de servicios públicos y privados económicamente accesibles es, al mismo tiempo, insuficiente y poco diversificada para proporcionar la flexibilidad que requiere la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO C2.1:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, concretando dicha reducción en el aumento del número de hombres que se acogen a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, tanto en las administraciones públicas como en el sector privado.

OBJETIVO C2.2:

Implantar servicios y/o medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo del personal de las administraciones públicas y empresas dependientes, así como en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.

OBJETIVO C2.1:

DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO DEDICADO A LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS, CONCRETANDO DICHA REDUCCIÓN EN EL AUMENTO DEL NÚMERO DE HOMBRES QUE SE ACOGEN A PERMISOS Y LICENCIAS POR MATERNIDAD/PATERNIDAD Y CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES, TANTO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMO EN EL SECTOR PRIVADO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Lograr de manera paulatina que los hombres soliciten los permisos y licencias de referencia, eliminando las enormes diferencias que existen hoy en día con respecto a las mujeres y, de este modo, contribuir a aumentar el tiempo que dedican los hombres al trabajo doméstico y de cuidados de personas dependientes y disminuir correlativamente la sobrededicación de las mujeres.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entiende por tareas domésticas todos los trabajos de intendencia doméstica que se llevan a cabo dentro del hogar para mantener el espacio en condiciones de utilización y satisfacer las necesidades básicas de las personas (limpieza del espacio y de los enseres domésticos, compras, preparación de comidas, lavado y mantenimiento del vestuario, gestión del presupuesto doméstico, etc.).

Se entiende por personas dependientes los hijos e hijas menores, personas ancianas, enfermas o con discapacidad que no pueden valerse por sí mismas.

Se entiende por equiparar la participación de hombres y mujeres a la proporción 60%-40% en la utilización de este tipo de permisos y licencias.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Hacienda y Administración Pública.
- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Emakunde.
- Consejo de Relaciones Laborales.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Cantidad de tiempo dedicado a las tareas domésticas según sexo, tareas realizadas y relación con la actividad.
- Desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas, según relación con la actividad.
- Cantidad de tiempo dedicado al cuidado de personas dependientes según sexo, tareas realizadas y relación con la actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a los cuidados de personas dependientes, según relación con la actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización de permisos y licencias por maternidad/paternidad en las administraciones públicas.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización de permisos y licencias para el cuidado de personas dependientes en el sector público.
- Nº de contrataciones derivadas de los permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes en el sector público, según sexo.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización de permisos y licencias por maternidad/paternidad en el sector privado, según ramas de actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización de permisos o licencias para el cuidado de personas dependientes, según subsectores de actividad.
- Nº de contrataciones derivadas de los permisos y licencias por maternidad/paternidad y para el cuidado de personas dependientes en el sector privado, según ramas de actividad y sexo.

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO C2.1:

ESTRATEGIA A: SECTOR PÚBLICO

- Desarrollar procesos de sensibilización, información y formación para promover la responsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados, así como acciones de sensibilización para motivar que los hombres soliciten licencias y permisos por paternidad y para el cuidado.
- Promover el desarrollo de acciones para la equiparación salarial de hombres y mujeres, puesto que se sabe que en las unidades familiares se suele utilizar el criterio de

coste/beneficio, independientemente de las mentalidades, para decidir qué miembro de la pareja dejará de trabajar temporalmente y se acogerá a estas medidas. Dado que las mujeres, como colectivo, reciben menos ingresos, la equiparación salarial permitirá que sea igual de rentable para las familias el acogimiento a estos permisos y licencias por parte del hombre o de la mujer. Si se ha de motivar la utilización de estos permisos, será necesario garantizar que quienes se acojan a los mismos no resulten perjudicadas o perjudicados en su desarrollo profesional ni en sus condiciones de trabajo.

ESTRATEGIA B: SECTOR PRIVADO

- Desarrollar procesos de sensibilización hacia el empresariado, trabajadores y trabajadoras para motivar que los hombres se acojan a estas medidas, incentivando a estos últimos.
- Promover el diálogo en el Consejo de Relaciones Laborales para acometer la equiparación de los salarios por trabajos de igual valor y que no sean las mujeres las que se acojan sistemáticamente a estas medidas, además de para garantizar que quienes se acojan a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes no vean perjudicadas sus carreras profesionales ni sus condiciones de trabajo, proporcionando subvenciones a la formación en esta materia.

OBJETIVO C2.2:

IMPLANTAR SERVICIOS Y/O MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN HORARIA Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS DEPENDIENTES, ASÍ COMO EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, DANDO PRIORIDAD A RAMAS DE ACTIVIDAD QUE CONCENTRAN MAYORES PROPORCIONES DE POBLACIÓN OCUPADA.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

La intervención persigue el desarrollo progresivo y sistemático de implantación de servicios y/o medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y lograr que estas medidas y servicios sean utilizados de forma igualitaria por hombres y mujeres. De este modo, se irá logrando de manera progresiva un reparto equitativo de los trabajos productivo y reproductivo.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las acciones de conciliación son todas aquellas que favorecen una participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos personal, doméstico y/o laboral, permitiendo el equi-

brio de los tiempos sin detrimento de ninguna de las áreas mencionadas. Se puede establecer, en términos generales y sin ánimo de exhaustividad, la siguiente tipología de medidas y servicios de conciliación:

- Flexibilidad horaria y espacial: flexibilidad de horarios, flexibilidad del calendario de vacaciones, opción de trabajo desde casa (teletrabajo), reducciones de jornada, semanas laborales comprimidas, trabajo compartido (permite a dos personas compartir un mismo puesto de trabajo), horas al año (organizar el trabajo con la única exigencia de cumplir un determinado número de horas anuales).
- Servicios: guarderías o concertación con una empresa externa la prestación del servicio, ayudas económicas para cuidado de menores y personas mayores, servicios de información sobre cuidados, cheque servicio, servicios de canguros.
- Actuaciones para completar políticas de flexibilidad: planes dirigidos a que mujeres y hombres que estén de baja por maternidad/paternidad no pierdan oportunidades profesionales, ampliar los periodos de baja por maternidad/paternidad, ampliación del periodo de lactancia, ayudas económicas, permisos retribuidos para casos de hospitalización de familiares, excedencia para atender a hijas e hijos, días libres por razones personales, cuidados especiales (las personas con familiares enfermos que deseen tomarse un tiempo sin cobrar tienen garantizada la posición inicial a su regreso), tiempo sabático, vacaciones no pagadas.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Hacienda y Administración Pública.
- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje sobre el total de administraciones públicas que han implantado servicios y/o medidas de flexibilización del tiempo de trabajo.
- Tipología de servicios y medidas de flexibilización implantados por las administraciones públicas.
- Número de empresas privadas que han implantado servicios que apoyen la conciliación vida – trabajo, según tamaño de la empresa, sector de actividad y tipo de servicio.

- Número de empresas privadas que han adoptado medidas para adecuar los tiempos y espacios de trabajo a la conciliación, según tamaño de la empresa, sector de actividad y tipo de medidas.
- Porcentaje sobre el total de empresas que han implantado servicios y/o medidas para adecuar los tiempos y espacios de trabajo a la conciliación, según tamaño de las empresas y sectores de actividad.

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.2:

ESTRATEGIA A: SECTOR PÚBLICO

- Aplicar las medidas que favorezcan la flexibilización de la jornada laboral, adaptación de la organización del trabajo para la conciliación, mejorar los permisos por maternidad/paternidad y para el cuidado de personas dependientes, e implantar otro tipo de servicios o medidas de apoyo según las necesidades y preferencias de empleados y empleadas.
- Realizar acciones de sensibilización para promover la utilización de estas medidas por parte de los hombres.

ESTRATEGIA B: SECTOR PRIVADO

- Proporcionar asesoramiento técnico para la implantación de medidas de conciliación, así como incentivos fiscales para aquellas empresas que colaboren en el mantenimiento de servicios sociocomunitarios, y para aquellas que introduzcan estas medidas como parte de las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.
- Incorporar estos aspectos a las metodologías de calidad como EFQM y creación de nuevas certificaciones, siempre y cuando resulten eficaces para alcanzar los objetivos propuestos.

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXISTA EN EL TRABAJO

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 43.– Acoso sexista

1. Sin perjuicio de su tipificación como delito, a efectos de esta ley, se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona en razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considerará acoso sexual.
2. El acoso sexista tendrá la consideración de falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario de las administraciones públicas vascas, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.1 de la presente ley, en relación con el artículo 83.b) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.
3. Las administraciones públicas vascas actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexista. Así mismo, han de poner en marcha políticas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso sexista en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever la elaboración y aplicación de protocolos de actuación.
4. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de acoso sexista el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Como toda violencia que se ejerce contra las mujeres, las situaciones de acoso sexista se caracterizan por su invisibilidad, dada la ausencia de conciencia social sobre lo que es el acoso y sus efectos, y debido a las presiones que se ejercen sobre quienes lo sufren para que no sean denunciadas. Los escasos datos de que se disponen pueden indicar que son situaciones más habituales de lo que se cree. Para erradicar este problema, que afecta a las trabajadoras, y establecer un nivel de tolerancia "0" será necesario realizar el mismo recorrido con el que se inició la erradicación de malos tratos hacia las mujeres o violencia doméstica: hacer

consciente a toda la sociedad, y especialmente al empresariado y a sus compañeros de trabajo, de lo que es acoso sexista y establecer en todas las organizaciones protocolos de prevención y de tratamiento de este problema, que permita aflorar su real incidencia y trabajar para eliminarlo.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO V1.1:

Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y reducir dicho acoso sexista.

OBJETIVO V1.1:

IMPLANTAR PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXISTA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, DANDO PRIORIDAD A RAMAS DE ACTIVIDAD QUE CONCENTRAN MAYORES PROPORCIONES DE POBLACIÓN OCUPADA, CON EL FIN DE VISIBILIZAR Y REDUCIR DICHO ACOSO SEXISTA.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Implantar de manera progresiva protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexista para lograr que se visibilicen y denuncien todos los casos.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual. (Artículo 43, 1. de la Ley de Igualdad).

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Hacienda y Administración Pública.
- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje de administraciones públicas y empresas dependientes que han implantado protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexista.
- Número de intervenciones realizadas y proporción de sanciones aplicadas en el sector público.
- Porcentaje del incremento de las denuncias por acoso sexista con respecto al año anterior.
- Número de empresas que han implantado protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexista en el sector privado.
- Número de intervenciones realizadas por la Inspección de Trabajo en el sector privado y proporción de sanciones aplicadas.
- Porcentaje de convenios colectivos que recogen la tipificación del acoso sexista como falta muy grave.

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1:

ESTRATEGIA A: SECTOR PÚBLICO

- Analizar las formas que adopta el acoso sexista e identificar indicadores que permitan la cuantificación de la situación de partida en este ámbito.
- Explicitar el compromiso de las administraciones públicas para eliminar el acoso sexista.
- Impartir formación sobre esta cuestión a quienes son responsables en este ámbito de la gestión del personal.
- Implantar protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual.

ESTRATEGIA B: SECTOR PRIVADO

- Informar y sensibilizar sobre qué es el acoso sexista y la normativa aplicable.
- Impartir formación sobre esta cuestión y los modelos de tratamiento y prevención.
- Elaborar un protocolo general que pueda ser adaptado a las distintas organizaciones.
- Promover una vigilancia más exhaustiva por parte de la Inspección de Trabajo para erradicar el acoso sexista.

6.4

ÁREA DE INCLUSIÓN SOCIAL



INTRODUCCIÓN

Pese al trabajo que desde las políticas públicas se ha realizado y se realiza para asegurar el acceso de todas las personas a los recursos económicos, sociales y culturales mínimos, existe una desigualdad estructural entre mujeres y hombres que, unida a otros factores, sitúa a las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad y en ocasiones de discriminación múltiple. Esto hace que las instituciones deban prestar especial atención a los procesos desde los que se distribuyen estos recursos y las situaciones de discriminación a las que quedan expuestas las mujeres. En este mismo sentido la Ley de Igualdad recoge en el artículo 45 referido a Inclusión Social, la necesidad de que las administraciones públicas vascas adopten las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres. Por una parte, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos y, por otra, mediante el diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple.

MAINSTREAMING

Avanzar en el mainstreaming dentro del área de inclusión social es una medida imprescindible para visibilizar la desigualdad estructural que existe entre mujeres y hombres y neutralizar de una forma efectiva los factores que inciden en una mayor pobreza y exclusión femenina.

La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la acción social implica tener en cuenta en el diagnóstico, planificación, intervención y evaluación aspectos que no pueden obviarse y que influyen en el mayor riesgo de exclusión, tales como la división sexual del trabajo, los roles diferenciados de mujeres y hombres y la desigualdad en el acceso a los ámbitos de poder y de información.

Por ello, es fundamental que las políticas de acción social de las administraciones públicas de distintos niveles integren la perspectiva de género en sus diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones, para lo cual se considera estratégico realizar actuaciones destinadas, por un lado, a detectar posibles carencias desde una perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones de las áreas de acción social, y por el otro, a capacitar al personal técnico de estas áreas para desarrollar su trabajo desde el enfoque de género y a realizar un seguimiento de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social.

EMPODERAMIENTO

La existencia de una mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres no es sino un reflejo más de la desigualdad que existe a todos los niveles entre mujeres y hom-

bres, provocada por un acceso y control desigual de los recursos y bienes, económicos, culturales, políticos, etc. Esta desigualdad es todavía más acusada cuando interactúan además del género, otros factores como la pertenencia a minorías étnicas, la raza, el color, la enfermedad, la discapacidad, la dependencia... situaciones que dan lugar a lo que se ha denominado como discriminación múltiple.

Este Plan viene a desarrollar lo ya contemplado por la ley cuando afirma que “es necesario actuar para corregir el mayor riesgo de pobreza y exclusión mediante el diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple”. Para ello, se deben articular objetivos dirigidos a adecuar los programas sectoriales que trabajan con diferentes colectivos en riesgo de exclusión, de tal manera que se contemplen las necesidades específicas de las mujeres dentro de cada colectivo, y orientando a que se impulse el empoderamiento de las mujeres en estas situaciones, posibilitando así la mejora no sólo de sus condiciones sino también de sus posiciones.

En concreto se han definido como objetivos prioritarios a las mujeres en situación de riesgo de exclusión social que además presentan problemas relacionados con las drogodependencias; ejercen la prostitución; están en situación de privación de libertad; son inmigrantes; presentan algún tipo de discapacidad; pertenecen a la tercera edad; o están en situación de pobreza económica.

Cabe matizar, que con este abordaje no se entiende en ningún caso que las mujeres inmigrantes, mayores, con alguna discapacidad, etc. deban estar ubicadas en el área de inclusión social únicamente, ni que todas ellas estén en situación de riesgo de exclusión. Tal y como se indica en el capítulo cuatro (ejes estratégicos –mainstreaming–), las necesidades específicas de las mujeres pertenecientes a estos colectivos son tratadas a lo largo de las áreas y objetivos que componen el Plan, cuando así se requiere. Sin embargo, transversalizar a estos colectivos completamente, significaría obviar que una parte de ellos se encuentran dentro de las grandes bolsas de pobreza y en situaciones de precariedad y dificultad social. Es al área de Inclusión social a la que corresponde atender los factores de riesgo de exclusión y procurar la inclusión de todas las personas. Por tanto, la ubicación de los miembros de estos colectivos que están en riesgo de exclusión social en esta área, tiene un sentido estratégico al posibilitar un reconocimiento de la situación precaria de muchas mujeres dentro de ellos.

Por otra parte, trabajar desde la mejora de las condiciones y posiciones de estas mujeres significa trabajar impulsando su empoderamiento, desde un proceso que abarca tanto sus necesidades más prácticas e inmediatas –el acceso a recursos económicos, empleo, formación, cultura, vivienda– como sus intereses estratégicos de género, aquellos que tienen que ver con el acceso a la información, a recursos sociopolíticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres en general y la visibilización de su propia situación.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Las mujeres siguen desempeñando el papel de cuidadoras de las personas dependientes y enfermas. Este trabajo realizado de forma informal y no visible, genera grandes costos y cargas económicas, sociales y psicológicas para las personas que lo realizan. La actuación que, desde el área de acción social, es necesario realizar para contribuir a la corresponsabilidad y al cambio en la organización social, se basa en ir avanzando en la reducción de las cargas económicas, sociales y psicológicas que soportan las mujeres que realizan labores de cuidado, a través del aumento de recursos públicos para tal fin, la búsqueda de alternativas y fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres y la promulgación de medidas –programas de desahogo y servicios de apoyo– para reducir estas cargas a las personas que realizan labores de cuidado.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El área de inclusión social centra su intervención para abordar la violencia contra las mujeres tanto desde la vía de la prevención como de la atención.

Para desarrollar la vía de prevención se considera estratégico incrementar la detección precoz del ciclo de la violencia y concretamente, detectar de forma temprana el ciclo de la violencia doméstica para paliar el desarrollo de sus fases posteriores.

En la línea de atención, es necesario mejorar la atención a las víctimas, mediante la elaboración e implantación, por parte de las administraciones locales, de protocolos de actuación que respondan con criterios de calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección de las víctimas de maltrato y agresiones sexuales, y mediante la implantación y mejora continua de las medidas recogidas en el “Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico”, elaborado por la Comisión de Seguimiento del “Acuerdo Interinstitucional para la Mejora en la Atención a las Víctimas de Maltrato y Agresiones Sexuales”.

En estas intervenciones se requiere una atención específica para aquellos colectivos que por su edad, discapacidad o condición de inmigrantes, y que por la doble discriminación y desprotección que en nuestra sociedad entraña esa condición en las mujeres, reclaman un tratamiento no neutro, tanto en materia de prevención como atención.

RELACIÓN DE PROGRAMAS Y OBJETIVOS

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS SOCIALES

OBJETIVO M1.1:

Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en las áreas de acción social de las administraciones públicas.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1–:

MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES QUE SUFREN DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN

OBJETIVO E1.1:

Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación.

OBJETIVO E1.2:

Adecuar los recursos destinados a las mujeres que ejercen la prostitución en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de sus condiciones y posiciones.

OBJETIVO E1.3:

Adecuar los recursos destinados a las personas con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.

OBJETIVO E1.4:

Adecuar los recursos destinados a las personas en estado de privación de libertad para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo.

OBJETIVO E1.5:

Adecuar los recursos destinados a las personas inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.

OBJETIVO E1.6:

Adecuar los recursos destinados a las personas con discapacidades en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.

OBJETIVO E1.7:

Adecuar los recursos destinados a las personas de la tercera edad en riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–:

RECURSOS SOCIOCOMUNITARIOS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS QUE CARECEN DE AUTONOMÍA FUNCIONAL

OBJETIVO C1.1:

Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

MEJORA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y LAS AGRESIONES SEXUALES

OBJETIVO V1.1:

Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia.

OBJETIVO V1.2:

Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios de la CAPV.

OBJETIVO V1.3:

Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida de víctimas de maltrato y agresiones sexuales, garantizando la implantación de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico" y su mejora continua.

INCLUSIÓN SOCIAL: Distribución de los programas y objetivos de actuación en ejes

MAINSTREAMING	EMPODERAMIENTO	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	VIOLENCIA
<p>M1: Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales</p> <p>OBJETIVO M1.1: Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en las áreas de acción social de las administraciones públicas.</p>	<p>E1: Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión</p> <p>OBJETIVO E1.1: Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación.</p> <p>OBJETIVO E1.2: Adecuar los recursos destinados a las mujeres que ejercen la prostitución en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de sus condiciones y posiciones.</p> <p>OBJETIVO E1.3: Adecuar los recursos destinados a las personas con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.</p> <p>OBJETIVO E1.4: Adecuar los recursos destinados a las personas en estado de privación de libertad para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo.</p> <p>OBJETIVO E1.5: Adecuar los recursos destinados a las personas inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.</p> <p>OBJETIVO E1.6: Adecuar los recursos destinados a las personas con discapacidades en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.</p> <p>OBJETIVO E1.7: Adecuar los recursos destinados a las personas de la tercera edad en riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo.</p>	<p>C1: Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional</p> <p>OBJETIVO C1.1: Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.</p>	<p>V1: Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales</p> <p>OBJETIVO V1.1: Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia.</p> <p>OBJETIVO V1.2: Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios de la CAPV.</p> <p>OBJETIVO V1.3: Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida de víctimas de maltrato y agresiones sexuales, garantizando la implantación de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico" y su mejora continua.</p>

DESARROLLO DE PROGRAMAS, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN

MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS SOCIALES

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 45.– Inclusión social

1. Las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres. Y ello, por una parte, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos y, por otra, mediante el diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Es preciso seguir profundizando en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, la planificación, intervención y evaluación desde el ámbito de los servicios sociales, y especialmente desde las áreas de acción social de las diferentes administraciones para poder neutralizar el mayor efecto que la pobreza y la exclusión social tienen en las mujeres. Esta mayor incidencia se produce debido a la desigualdad de mujeres y hombres, de carácter estructural, que existe en nuestras sociedades. El estudio y determinación de necesidades en cada territorio, la programación de recursos necesarios y el diseño y la evaluación de programas requieren un enfoque que contemple las diferencias en cuanto a condiciones, situaciones, necesidades y posiciones de mujeres y hombres. Un diagnóstico y planificación con perspectiva de género en materia social posibilitará visibilizar las desigualdades que sufren las mujeres y abordarlas en la fase de intervención de una forma más efectiva.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO M1.1:

Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en las áreas de acción social de las administraciones públicas.

OBJETIVO M1.1:

INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DIAGNÓSTICOS, PLANIFICACIONES, INTERVENCIONES Y EVALUACIONES EN LAS ÁREAS DE ACCIÓN SOCIAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación e intervención que realizan las administraciones públicas en materia de acción social, tomando en consideración las diversas fases de diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de la intervención social.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Integrar la perspectiva de género supone contemplar las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de mujeres y hombres en las fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de la intervención social. Este proceso debe comprender, además, actuaciones y estrategias que operen en la desigualdad de acceso, participación y control de los recursos entre mujeres y hombres, incluyendo una mejora de las posiciones sociales y económicas de las mujeres.

A efectos de este Plan se entenderá que se ha integrado la perspectiva de género cuando:

- Se dispone, de forma previa al diseño de una actuación o norma, de un diagnóstico de las necesidades de las mujeres.
- Se realiza una previsión del impacto de género de las acciones diseñadas.
- Se modifican o eliminan las acciones que tengan un impacto negativo sobre las situaciones o las condiciones de las mujeres.
- Se realizan programas y acciones específicamente dirigidas a la cobertura de las necesidades, condiciones y posiciones de las mujeres detectadas en el diagnóstico.

- Se evalúa el impacto de la actuación o norma sobre las situaciones y condiciones de las mujeres a las que afecta y los intereses estratégicos de género.

El objeto de intervención serán las áreas de acción social del Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales, Ayuntamientos y Mancomunidades.

El Gobierno Vasco dispone de competencias en materia legislativa, desarrollo normativo, Ordenación y planificación estratégica general de los Servicios Sociales en la CAPV.

Las Diputaciones Forales poseen, entre sus competencias, la planificación estratégica en cuanto al estudio y determinación de necesidades en su territorio en materia social, así como la programación de los recursos necesarios y la articulación y organización de los servicios sociales especializados de su ámbito territorial.

Los Ayuntamientos y Mancomunidades detentan competencias en planificación local, promoción y realización de investigaciones y estudios sobre la problemática social, las necesidades y recursos existentes a nivel municipal. Asimismo, son entidades con competencias para la creación, gestión y reglamentación de los servicios sociales de base.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje de áreas de acción social que evidencian mejoras en la incorporación de la perspectiva de género (Número de diagnósticos, número de planificaciones, número de intervenciones y número de evaluaciones que incorporan la perspectiva de género desde los criterios señalados en este Plan).

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M1.1:

La estrategia de intervención recomendada para la consecución del objetivo se centra en: la realización de actuaciones que detecten posibles carencias en la incorporación de la perspectiva de género en las planificaciones, intervenciones y evaluaciones de las áreas de acción social; la capacitación al personal técnico de estas áreas, a través de la formación y el asesoramiento, para desarrollar esta tarea desde el enfoque de género y la realización de un seguimiento de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 – E1 –:

MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES QUE SUFREN DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 3.– Principios Generales

1. Igualdad de trato.

c) Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 45.– Inclusión social

1. Las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres. Y ello, por una parte, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos y, por otra, mediante el diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple.

2. Las administraciones públicas vascas promoverán las medidas de índole jurídica y económica necesarias para mejorar las condiciones de las personas que se encuentren en una situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en los casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de la pareja de hecho por ruptura, o proceso de filiación o de alimentos. A tal fin, crearán un fondo de garantía para situaciones de impago de pensiones y establecerán complementos para las pensiones de viudedad más bajas.

3. Las administraciones públicas vascas velarán por el bienestar y la protección social de las mujeres de la tercera edad y fomentarán su participación en la vida política, económica y cultural.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma elaborará un plan de actuación en materia de prostitución, en colaboración con el resto de administraciones y grupos sociales que trabajan en dicho ámbito.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

La exclusión social entendida como la incapacidad de la sociedad para garantizar los derechos sociales (derecho al empleo, a la educación, a la cultura, a la vivienda, a la salud, a la protección social, etc.) de toda la ciudadanía, tiene su manifestación más acusada en las mujeres. Los procesos de exclusión vienen, primordialmente, originados por las dificultades de acceso al trabajo remunerado, ya que éste es el garante de los derechos sociales y políticos en nuestro modelo de sociedad. La valoración exclusiva del trabajo realizado en el ámbito público, hace que el trabajo reproductivo y de cuidado, que históricamente vienen realizando las mujeres, no otorgue derechos ni garantías. Las mujeres acceden, además, al trabajo remunerado con mayores índices de precariedad, bajos ingresos y desigualdad respecto a los hombres. En muchas ocasiones las mujeres adquieren estos derechos a través de la figura masculina, lo que les relega a una situación de dependencia socioeconómica que en los casos de ruptura de la relación existente puede derivar en una situación de mayor riesgo de exclusión social.

Además, el progresivo aumento de la monoparentalidad y el aumento de la esperanza de vida, con índices más elevados en el caso de las mujeres, son causas, entre otros factores demográficos y de cambio en los valores sociales, de un aumento tanto en el número de mujeres en situación de pobreza como en el porcentaje de éstas en el colectivo de personas pobres, fenómeno que se define como la feminización de la pobreza.

Junto con la exclusión o la dificultad en el acceso al mercado de trabajo y en relación con ésta, existen también otros factores que pueden originar procesos de exclusión, tales como la pertenencia a minorías étnicas, la raza, el color, la enfermedad, la discapacidad, la dependencia, ... El modelo de sociedad basado en las relaciones de género, de carácter jerárquico, origina una mayor vulnerabilidad en los colectivos de mujeres inmersos en estos procesos. En este sentido se originan situaciones de discriminación múltiple, en los que las mujeres además de ser discriminadas por razón de sexo, sufren discriminación por otros factores acumulativos.

Por tanto, las medidas, programas y actuaciones para su erradicación, no pueden tener un tratamiento neutro, asexuado y generalizado a mujeres y hombres, sino que deben contemplar un análisis desde la perspectiva de género, abordando las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de las mujeres que la sufren y adecuando los recursos y programas generales a la mejora de sus condiciones y posiciones. En muchos casos, las situaciones de desprotección vienen derivadas de la concurrencia de más de un factor de discriminación y, en consecuencia, la intervención social se realiza desde un enfoque integral y adoptando medidas glo-

bales como las iniciativas de lucha contra el desempleo, políticas de acceso a la vivienda, acciones de integración escolar, trabajo social y comunitario, etc..., a las que acompañan, también, otras específicas adaptadas a cada una de las situaciones de exclusión y discriminación, aspecto este que da sentido a las planificaciones sectoriales que se elaboran desde las administraciones y entidades.

Sin embargo, en este Plan se ha optado por señalar y hacer visibles las situaciones de discriminación de cada colectivo con el fin de posibilitar un abordaje más específico y adaptado a las diferentes realidades y problemáticas. Los objetivos se dirigen a adecuar tanto los recursos generales como los sectoriales, para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en situación de discriminación múltiple y en riesgo de exclusión. El enfoque de trabajo desde la mejora de las posiciones y el impulso de procesos de empoderamiento de las mujeres implica además avanzar en los intereses estratégicos de género.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E1.1:

Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación.

OBJETIVO E1.2:

Adecuar los recursos destinados a las mujeres que ejercen la prostitución en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de sus condiciones y posiciones.

OBJETIVO E1.3:

Adecuar los recursos destinados a las personas con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.

OBJETIVO E1.4:

Adecuar los recursos destinados a las personas en estado de privación de libertad para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo.

OBJETIVO E1.5:

Adecuar los recursos destinados a las personas inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.

OBJETIVO E1.6:

Adecuar los recursos destinados a las personas con discapacidades en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.

OBJETIVO E1.7:

Adecuar los recursos destinados a las personas de la tercera edad en riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo.

OBJETIVO E1.1:

ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE POBREZA ECONÓMICA Y RIESGO DE EXCLUSIÓN PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES EN ESTA SITUACIÓN.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Integrar la perspectiva de género en los programas y recursos destinados a la lucha contra la pobreza superando así el enfoque generalista que conlleva el riesgo de no tener en cuenta la mayor incidencia de la precariedad económica en las mujeres.

La intervención persigue la adecuación de estos programas y recursos de modo que se mejoren las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación, se potencie su empoderamiento y se neutralicen los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

A los efectos de este Plan se entiende por mujeres en situación de precariedad económica y riesgo de exclusión aquellas mujeres que no disponen de ingresos propios suficientes, como fruto del modelo socioeconómico existente que no valoriza económicamente el trabajo desempeñado en el ámbito doméstico y que establece más obstáculos a las mujeres en el mercado de trabajo productivo. Entre las tipologías de estas mujeres estarían: las mujeres separadas, las mujeres viudas, las madres adolescentes, las mujeres en hogares cuyo cónyuge o compañero no comparte las cargas económicas así como otras situaciones que pudieran darse por las causas mencionadas.

Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, educación, cultura, vivienda. Las posiciones hacen referencia al acceso a la información, a recursos sociopolíticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres, y a la visibilización de esa situación.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de recursos adecuados para la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación de riesgo de exclusión.

Se entienden por recursos para la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- La mejora en el acceso a recursos económicos.
- La mejora en el acceso al empleo.
- La mejora en el acceso a vivienda.
- La mejora en el acceso a la formación.
- La mejora en el acceso a la cultura.

- Nº de recursos adecuados para la mejora de las posiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión.

Se entienden por recursos para la mejora de las posiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- El acceso a la información.
- El fomento de la participación sociopolítica.
- El fomento de su autoorganización y toma de conciencia.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1:

La estrategia de intervención recomendada contempla actuaciones dirigidas a:

- Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de estas mujeres para poder establecer líneas de actuación.
- Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos y de vivienda que perciben, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o priorización del colectivo, así como la creación de recursos complementarios.

- Establecer recursos económicos para el impago de pensiones, complementos para las pensiones de viudedad más bajas y ayudas específicas a los hijos e hijas de estas mujeres.
- Crear o adecuar servicios de información, orientación y asesoramiento para madres solteras.
- Formar al personal de la administración para el diseño y planificación de programas que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.

OBJETIVO E1.2:

ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS MUJERES QUE EJERCEN LA PROSTITUCIÓN EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE SUS CONDICIONES Y POSICIONES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Adecuar los recursos destinados a las mujeres en situación de riesgo de exclusión que ejercen la prostitución para la mejora de sus condiciones y posiciones. Se trata de responder, de una manera eficaz, a las necesidades de estas mujeres adecuando los recursos y distribuyéndolos en aquellas áreas que resulten más necesarias y estratégicas desde la perspectiva de género, incluidas aquellas que tienen que ver con el impulso de procesos de empoderamiento de estas mujeres.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, formación, cultura, vivienda. Las posiciones hacen referencia al acceso a la información, a recursos sociopolíticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres, y a la visibilización de esa situación.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Departamento de Sanidad.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de recursos nuevos dirigidos a la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación de riesgo de exclusión que ejercen la prostitución.

Se entienden por recursos para la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- La mejora en el acceso a recursos económicos.
- La mejora en el acceso al empleo.
- La mejora en el acceso a vivienda.
- La mejora en el acceso a la formación.
- La mejora en el acceso a la cultura.
- La mejora en el acceso a la salud.

- Nº de recursos nuevos dirigidos a la mejora de las posiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión que ejercen la prostitución.

Se entienden por recursos para la mejora de las posiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- El acceso a la información.
- El fomento de la participación sociopolítica.
- El fomento de su autoorganización y toma de conciencia.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2:

La estrategia de intervención recomendada contempla actuaciones dirigidas a:

- Elaborar un plan de actuación en materia de prostitución que oriente sobre las líneas de trabajo a desarrollar.
- Estudiar el alcance y las características de trata de mujeres con fines de explotación sexual en la CAPV, y articular medidas específicas y coordinadas para su erradicación.
- Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos actuales, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.

- Crear centros de orientación y descanso para las mujeres, así como otros servicios necesarios (salud ginecológica).
- Desarrollar un plan de formación destinado a la orientación laboral de las mujeres que lo deseen incluyendo de forma transversal aspectos que impulsen su proceso de empoderamiento.
- Desarrollar un plan de formación destinado al personal técnico para el diseño de programas que posibiliten la mejora de las condiciones y posiciones de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.

OBJETIVO E1.3:

ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE DROGODEPENDENCIAS EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE ESTOS COLECTIVOS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género en los recursos y programas destinados al tratamiento e intervención con personas drogodependientes para lograr una mayor adecuación a las necesidades específicas de las mujeres, derivadas de la doble discriminación que sufren, y atender a las realidades diferenciadas de mujeres y hombres que padecen problemas de drogodependencias. Este objetivo persigue la adecuación de estos programas y recursos de modo que se mejoren las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación, se potencie su empoderamiento y se neutralicen los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, formación, cultura, vivienda. Las posiciones hacen referencia al acceso a la información, a recursos sociopolíticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres, y a la visibilización de esa situación.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Departamento de Sanidad.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de recursos adecuados a la mejora de las condiciones de las mujeres con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social.

Se entienden por recursos para la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- La mejora en el acceso a recursos económicos.
- La mejora en el acceso al empleo.
- La mejora en el acceso a vivienda.
- La mejora en el acceso a la formación.
- La mejora en el acceso a la cultura.
- La mejora en el acceso a la salud.

- Nº de recursos adecuados a la mejora de las posiciones de las mujeres con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social.

Se entienden por recursos para la mejora de las posiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- El acceso a la información.
- El fomento de la participación sociopolítica.
- El fomento de su autoorganización y toma de conciencia.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3:

La estrategia de intervención recomendada contempla actuaciones dirigidas a:

- Investigar los factores vinculados a los roles de género que inciden en las drogodependencias.

- Adecuar los programas de tratamiento a las especiales características y necesidades de las mujeres con problemas de drogodependencias en situaciones de discriminación múltiple.
- Formar tanto a profesionales como a pares y agentes de salud.
- Arbitrar recursos como alternativa de vivienda para aquellas mujeres que deseen iniciar un tratamiento de deshabituación y no dispongan de una residencia estable.
- Integrar la perspectiva de género en los proyectos de investigación, prevención y educación para la salud.
- Realizar programas de sensibilización sobre la incidencia del género en las drogodependencias, en las jornadas que se organicen sobre drogodependencias, así como otros de carácter más social o incluso específico para las mujeres que se encuentran en estas situaciones.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.

OBJETIVO E1.4:

ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS EN ESTADO DE PRIVACIÓN DE LIBERTAD PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DEL COLECTIVO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Integrar la perspectiva de género en los recursos y programas destinados al tratamiento e intervención con personas en situación de privación de libertad. Se trata de tener en cuenta la doble discriminación que sufren estas mujeres y su mayor desprotección ante la estigmatización, la dispersión y la vulneración de sus derechos, así como menores oportunidades de reinserción social. Este objetivo persigue la adecuación de estos programas y recursos para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en estado de privación de libertad, el impulso de su empoderamiento y la neutralización de los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, formación, cultura, vivienda. Las posiciones hacen

referencia al acceso a la información, a recursos sociopolíticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres, y a la visibilización de esa situación.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Sanidad.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de recursos adecuados para la mejora de las condiciones de las mujeres en estado de privación de la libertad.

Se entienden por recursos para la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- La mejora en el acceso a recursos económicos.
- La mejora en el acceso al empleo.
- La mejora en el acceso a vivienda.
- La mejora en el acceso a la formación.
- La mejora en el acceso a la cultura.
- La mejora en el acceso a la salud.

- Nº de recursos adecuados para la mejora de las posiciones de las mujeres en estado de privación de libertad.

Se entienden por recursos para la mejora de las posiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- El acceso a la información.
- El fomento de la participación sociopolítica.
- El fomento de su autoorganización y toma de conciencia.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.4:

La estrategia de intervención recomendada contempla actuaciones dirigidas a:

- Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres que están en situación de privación de libertad.
- Facilitar, en el ámbito de las competencias de la CAPV, el acceso de las mujeres presas a servicios y recursos que respondan a sus necesidades de salud, formación, empleo, etc. y que favorezcan su reinserción.
- Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres que hayan finalizado un periodo de privación de libertad, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
- Salvaguardar los derechos de maternidad de las mujeres presas.
- Realizar recomendaciones a las autoridades competentes sobre el desarrollo de diversas normativas en las instituciones penitenciarias que posibiliten adaptar éstas a las necesidades de las mujeres y para el establecimiento de mecanismos correctores ante posibles discriminaciones indirectas.
- Priorizar dentro de las subvenciones de las áreas de acción social programas destinados a las mujeres en situación de privación de libertad o ex reclusas cuyo objetivo sea la mejora de sus condiciones y posiciones a través de estrategias que tengan que ver con el empoderamiento y el impulso de su participación en la sociedad.
- Estudiar la cobertura de las ayudas a las mujeres en proceso de reinserción para valorar la creación de recursos complementarios.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.

OBJETIVO E1.5:

ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS INMIGRANTES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE ESTOS COLECTIVOS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Avanzar en la integración de la perspectiva de género en los recursos y programas que se gestionan para atender a las personas inmigrantes en riesgo de exclusión con el fin de responder a las situaciones de doble discriminación que sufren las mujeres en estos colectivos, tanto por su condición de inmigrantes como por su condición de mujeres.

En los últimos años se ha ido transformando la idea de que el fenómeno migratorio era mayoritariamente protagonizado por los hombres y ha hecho más visibles las realidades específicas de las mujeres inmigrantes como protagonistas activas del proyecto migratorio. Es necesario considerar y reflejar la realidad específica de estas mujeres inmigrantes teniendo en cuenta su mayor desprotección ante la pobreza, la violencia, el aislamiento, etc. Este objetivo se dirige a las mujeres inmigrantes que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad. Desde él se persigue la adecuación de los programas y recursos en este ámbito para la mejora de las condiciones y posiciones de estas mujeres, el impulso de su empoderamiento y la neutralización de los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, formación, cultura, vivienda. Las posiciones hacen referencia al acceso a la información, a recursos sociopolíticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres, y a la visibilización de esa situación.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Departamento de Sanidad.
- Departamento de Cultura.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° de recursos adecuados para la mejora de las condiciones de las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión.

Se entienden por recursos para la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- La mejora en el acceso a recursos económicos.
- La mejora en el acceso al empleo.
- La mejora en el acceso a vivienda.
- La mejora en el acceso a la formación.

- La mejora en el acceso a la cultura.
 - La mejora en el acceso a la salud.
- Nº de recursos reorientados a la mejora de las posiciones de las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión.

Se entienden por recursos para la mejora de las posiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- El acceso a la información.
- El fomento de la participación sociopolítica.
- El fomento de su autoorganización y toma de conciencia.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.5:

La estrategia de intervención recomendada contempla actuaciones dirigidas a:

- Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes, incidiendo en aquellos factores que incrementan su mayor vulnerabilidad a la exclusión y estableciendo medidas y directrices que orienten las actuaciones de la administración y de las entidades que trabajan con estos colectivos.
- Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos y de vivienda actuales, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
- Promover su acceso a recursos públicos (asistencia sanitaria, educación, formación ocupacional, acceso a vivienda).
- Incluir la perspectiva de género en los servicios de atención a inmigrantes.
- Desarrollar acciones formativas en habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización y su proceso de empoderamiento.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.

OBJETIVO E1.6:

ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE ESTOS COLECTIVOS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Avanzar en la integración de la perspectiva de género en los recursos y programas destinados al tratamiento e intervención con las personas con discapacidades, para tener así en consideración a las mujeres que dentro de ese colectivo sufren la doble discriminación basada en su discapacidad y en la variable género. Y que por ello, se encuentran ante una mayor desprotección ante la pobreza, la violencia, el aislamiento, la falta de recursos para la información, etc., y en consecuencia en mayor riesgo de exclusión. Este objetivo persigue la adecuación de estos programas y recursos para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres con alguna discapacidad que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad, el impulso de su empoderamiento y la neutralización de los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, formación, cultura, vivienda. Las posiciones hacen referencia al acceso a la información, a recursos sociopolíticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres, y a la visibilización de esa situación.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Departamento de Sanidad.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de recursos adecuados para la mejora de las condiciones de las mujeres con alguna discapacidad en situación de riesgo de exclusión social.

Se entienden por recursos para la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- La mejora en el acceso a recursos económicos.
 - La mejora en el acceso al empleo.
 - La mejora en el acceso a vivienda.
 - La mejora en el acceso a la formación.
 - La mejora en el acceso a la cultura.
 - La mejora en el acceso a la salud.
- Nº de recursos adecuados para la mejora de las posiciones de las mujeres con alguna discapacidad en situación de riesgo de exclusión social.

Se entienden por recursos para la mejora de las posiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- El acceso a la información.
- El fomento de la participación sociopolítica.
- El fomento de su autoorganización y toma de conciencia.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.6:

La estrategia de intervención recomendada contempla actuaciones dirigidas a:

- Analizar la realidad concreta de las mujeres con discapacidad funcional, física o psicológica y los factores específicos que están incidiendo en su mayor riesgo a la exclusión social.
- Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
- Velar por el acceso de estas mujeres a una vivienda adaptada a sus necesidades específicas.
- Formar al personal que trabaja con estas personas en el diseño y planificación de programas desde la perspectiva de género y desde la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres con discapacidad en situación de mayor vulnerabilidad.
- Realizar campañas informativas dirigidas a la ciudadanía para la creación de imágenes inclusivas y no estereotipadas de las mujeres con discapacidad.
- Posibilitar la creación de redes asociativas.

- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.

OBJETIVO E1.7:

ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DEL COLECTIVO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Incorporar la perspectiva de género a los recursos y programas destinados al tratamiento e intervención con personas de la tercera edad para favorecer y atender las necesidades específicas de las mujeres del colectivo. La mayor esperanza de vida de las mujeres hace que éstas sean un porcentaje mayoritario dentro de la población con edad avanzada. Las mujeres en este rango de edad sufren una doble discriminación derivada de las dificultades propias que atraviesa la población al llegar a cierta edad y de su condición de mujeres. Este objetivo persigue la adecuación de estos programas y recursos de modo que se mejoren las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo y se neutralicen los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, formación, cultura, vivienda. Las posiciones hacen referencia al acceso a la información, a recursos sociopolíticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres, y a la visibilización de esa situación.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Departamento de Sanidad.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de recursos adecuados a la mejora de las condiciones de las mujeres de la tercera edad y en situación de riesgo de exclusión social.

Se entienden por recursos para la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- La mejora en el acceso a recursos económicos.
- La mejora en el acceso a vivienda.
- La mejora en el acceso a la formación.
- La mejora en el acceso a la cultura.
- La mejora en el acceso a la salud.

- Nº de recursos adecuados para la mejora de las posiciones de las mujeres de la tercera edad y en situación de riesgo de exclusión social.

Se entienden por recursos para la mejora de las posiciones de las mujeres en esta situación, aquellos destinados a:

- El acceso a la información.
- El fomento de la participación sociopolítica.
- El fomento de su autoorganización y toma de conciencia.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.7:

La estrategia de intervención recomendada contempla actuaciones dirigidas a:

- Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres de la tercera y cuarta edad, así como los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social.
- Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
- Formar al personal técnico (servicios sociales, sanitario...) en la incorporación de la perspectiva de género.
- Incluir en el trabajo con las mujeres de la tercera edad actuaciones dirigidas al autocuidado, y a su empoderamiento a nivel individual y colectivo, impulsando su autoorganización como vía de canalización de sus intereses y necesidades.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 -C1-:

RECURSOS SOCIOCOMUNITARIOS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS QUE CARECEN DE AUTONOMÍA FUNCIONAL

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 49.- Servicios sociocomunitarios

1. Las administraciones públicas vascas han de establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente.

7. Las administraciones públicas vascas establecerán programas de desahogo y otro tipo de medidas y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial a las personas que realicen labores de cuidado, y estudiarán y, en su caso, apoyarán iniciativas y fórmulas de apoyo mutuo entre particulares para el cuidado de las personas.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Pese al incremento de recursos sociocomunitarios para el cuidado de las personas que carecen de autonomía, todavía hoy la responsabilidad de este cuidado es asumida por la red familiar y de forma mayoritaria por las mujeres. Los datos señalan que el 84% de los casos las personas cuidadoras son mujeres. Este hecho se deriva, fundamentalmente, de la división sexual del trabajo y de una construcción social de género que asigna a las mujeres de forma “natural” las labores de cuidado de las personas dependientes.

El trabajo de cuidado de las personas que carecen de autonomía es desempeñado en el ámbito doméstico y, en consecuencia, invisibilizado socialmente, obviando las cargas económicas, sociales y psicológicas que genera para las personas que lo realizan. Las mujeres que realizan este cuidado dedican gran parte de su tiempo a esta labor, lo que supone una merma considerable para ellas en lo que se refiere a sus posibilidades de desarrollo profesional, de tiempo de ocio y de relaciones sociales. Esto genera en muchas ocasiones grandes cargas psicológicas, ya que las mujeres por el rol asignado socialmente desempeñan estos cuidados desde la renuncia de su tiempo y aspiraciones, y viven su propio tiempo con altas dosis de culpabilidad.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO C1.1:

Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.

OBJETIVO C1.1:

INCREMENTAR LOS RECURSOS PARA REDUCIR LAS CARGAS ECONÓMICAS, SOCIALES Y PSICOLÓGICAS DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN LABORES DE CUIDADO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Incrementar los recursos públicos destinados a reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas, muy mayoritariamente mujeres, que realizan labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional, y buscar alternativas y fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

La actuación se debe focalizar en las áreas de acción social de las administraciones públicas ya que se hace referencia al incremento de recursos en el ámbito de los servicios sociales.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de recursos destinados, por parte de las áreas de acción social de las administraciones, a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional.
- Nº de residencias, centros, plazas, usuarios y usuarias, personal y gasto por tipo de población, territorio histórico y titularidad.
- Gasto corriente por tipo de población, territorio histórico y titularidad.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1:

La estrategia de intervención recomendada contempla actuaciones dirigidas a:

- Realizar un análisis del alcance del cuidado en el entorno privado en Euskadi.
- Estudiar las cargas sociales, económicas y psicológicas que soportan las mujeres cuidadoras informales de personas que carecen de autonomía funcional.
- Formar al personal de los servicios sociales de base, en la relación directa de la construcción social de género en el “rol de cuidadoras” y en las cargas, económicas, sociales, psicológicas y los nuevos síndromes (síndrome del “burn out”) en las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.
- La búsqueda de alternativas y propuestas de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, así como la creación de recursos desde las administraciones para la reducción de tales cargas.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos destinados midiendo su impacto, cobertura y efectividad.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

MEJORA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y LAS AGRESIONES SEXUALES

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 51.– Investigación

1. Las administraciones públicas vascas han de promover la investigación sobre las causas, las características, las dificultades para identificar el problema y las consecuencias de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, así como sobre la eficacia e idoneidad de las medidas aplicadas para su erradicación y para reparar sus efectos.

2. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer realizará periódicamente una evaluación de la eficacia y alcance de los recursos y programas existentes en la Comunidad Autónoma de

Euskadi en materia de violencia contra las mujeres. A tal fin, el resto de administraciones públicas vascas implicadas deben facilitar la información disponible de los recursos y programas que de ellas dependan.

3. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de dar cuenta ante el Parlamento Vasco de la evaluación referida en el párrafo anterior.

Artículo 52.– Prevención

Sin perjuicio del resto de medidas preventivas previstas a lo largo de la presente ley, las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias y de forma coordinada, han de realizar campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres.

Artículo 53.– Formación

1. Los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas vascas, en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, deben realizar un diagnóstico, que se actualizará periódicamente, sobre las necesidades de formación de su personal implicado en la intervención ante casos de violencia contra las mujeres, y en función de dicho diagnóstico se pondrán en marcha programas de formación ajustados a las necesidades de las y los diferentes profesionales.

2. Las administraciones públicas vascas han de favorecer también la formación del personal de entidades privadas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, así como en el de la asistencia y apoyo a sus víctimas.

Artículo 57.– Pisos de acogida y servicios de urgencia

1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la existencia de recursos de acogida suficientes para atender las necesidades de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico.

2. Los municipios de más de 20.000 habitantes y las mancomunidades de municipios ya constituidas o que se constituyan para la presentación de servicios que superen el mencionado número de habitantes, tienen la obligación de disponer de pisos de acogida para atender las demandas urgentes de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico.

3. Las administraciones públicas vascas competentes garantizarán que en cada territorio exista, al menos, un servicio de acogida inmediata que funcione todos los días del año las veinticuatro horas, y que reúna como mínimo las siguientes características:

- a) Ser accesible a cualquier víctima de maltrato doméstico que necesite protección y alojamiento urgente y temporal independientemente de su situación personal, jurídica o social.
- b) Disponer de personal especializado suficiente para una primera atención psicosocial y para realizar labores de acompañamiento a las víctimas a centros sanitarios, dependencias policiales y judiciales u otras instancias que se consideren necesarias en un primer momento.
- c) Contar con las condiciones de seguridad necesarias para salvaguardar la integridad física de las víctimas y de su personal.
- d) Servir de puente para el acceso al resto de recursos sociales y de acogida existentes.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma debe establecer reglamentariamente los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida mencionados en los tres párrafos anteriores. Dicha reglamentación en todo caso deberá prever medidas de cara a garantizar:

- a) El acceso a los recursos de acogida a todas las víctimas que se encuentren en una situación de urgente necesidad de protección y alojamiento temporal y no dispongan de otro lugar donde acudir, independientemente de sus circunstancias personales y sociales.
- b) La coordinación tanto entre las instituciones responsables de los recursos de acogida como entre éstas y el resto de servicios y recursos existentes para víctimas de maltrato doméstico.
- c) La movilidad geográfica, de modo que las mujeres que deban o prefieran abandonar su municipio por motivos de seguridad puedan acceder a los pisos de acogida existentes en otros municipios.
- d) La existencia de medidas de seguridad y de servicios de acompañamiento y apoyo para las víctimas durante el tiempo que permanezcan acogidas.

Artículo 54.– Protección policial

Las administraciones públicas vascas competentes han de dar formación especializada al personal policial que intervenga en la atención y protección de las víctimas de la violencia contra las mujeres. Del mismo modo, deben dotar a los cuerpos policiales vascos de los recursos necesarios al objeto de lograr la máxima eficacia en la intervención ante estos casos y, en especial, por lo que respecta a la ejecución y control de las medidas judiciales que se adopten para la protección de las víctimas de maltrato doméstico; todo ello con el fin de garantizar su seguridad y evitar que sean ellas las que contra su voluntad deban abandonar sus hogares.

Artículo 55.– Asesoramiento jurídico

Las administraciones públicas vascas deben poner los medios necesarios para garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a un asesoramiento jurídico gratuito, especializado, inmediato, integral y accesible. Dicho asesoramiento comprenderá el ejercicio de la acción acusatoria en los procesos penales y la solicitud de medidas provisionales previas a la demanda civil de separación, nulidad o divorcio o cautelares en caso de uniones de hecho.

Artículo 56.– Asistencia psicológica

1.– Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a una asistencia psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

2.– La Administración de la Comunidad Autónoma ha de habilitar los medios personales y materiales necesarios para que en los juzgados y tribunales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se puedan realizar pruebas periciales psicológicas siempre que se estimen necesarias para poder acreditar la existencia y la gravedad del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

Artículo 62.– Coordinación interinstitucional

1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de impulsar la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.

2. En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.

3. Las administraciones forales y locales promoverán que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecúen a sus respectivas realidades los acuerdos y protocolos referidos en los dos párrafos anteriores.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

El maltrato doméstico y las agresiones sexuales son una de las manifestaciones más graves de violencia contra las mujeres. La raíz última de esta violencia se encuentra en la desigualdad estructural que persiste entre mujeres y hombres, y su erradicación requiere promover la igualdad en todos los aspectos de la vida social.

No obstante, el alcance de los hechos y la gravedad de los casos de violencia doméstica y agresiones sexuales hace fundamental una actuación coordinada y urgente para la asistencia y protección eficaz a estas víctimas. Durante 2004 en la CAPV las denuncias por delitos y faltas por episodios de violencia y malos tratos contra las mujeres constituyeron un total de 2.704 casos (victimizaciones) y afectaron a 2.408 mujeres (víctimas).

Asimismo, es manifiesto que los datos existentes son sólo “la punta del iceberg” de este fenómeno. Se estima que el 85% de las agresiones domésticas no llegan a denunciarse, y como promedio las situaciones de maltrato alcanzan una duración de 10 años antes de que la víctima decida tomar medidas. A este respecto existen situaciones de mayor riesgo cuando concurren condiciones específicas como poseer alguna discapacidad y/o inmigrante que inciden en una situación de mayor riesgo o desprotección de estas mujeres ante las agresiones sexuales y el maltrato. Es por ello, que se hace preciso fomentar la detección temprana del ciclo de violencia, ampliar la red social de apoyo a todas las mujeres que sufren situaciones de violencia, pero teniendo en cuenta la necesidad de articular medidas para neutralizar la mayor desprotección de las mujeres que sufren doble discriminación.

Por otra parte resulta necesario seguir incidiendo en la mejora en la atención de las víctimas. Si bien hay que reconocer un avance sustancial en cuanto a la coordinación de las instituciones y al establecimiento de pautas claras para los distintos agentes implicados en la lucha contra el maltrato y las agresiones sexuales, a través de acuerdos interinstitucionales, protocolos locales de actuación y programas operativos, se hace necesario seguir implicando a las diferentes administraciones en la puesta en marcha de estos mecanismos de coordinación, ampliando el número de municipios que los implantan y llevando a cabo de forma efectiva las medidas consensuadas.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO V1.1:

Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia.

OBJETIVO V1.2:

Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación

de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios de la CAPV.

OBJETIVO V1.3:

Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida de víctimas de maltrato y agresiones sexuales, garantizando la implantación de las medidas recogidas en el “Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico” y su mejora continua.

OBJETIVO V1.1:

INCREMENTAR LA DETECCIÓN TEMPRANA DEL CICLO DE LA VIOLENCIA .

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Abrir una línea de intervención que tenga como misión detectar de forma temprana el ciclo de la violencia doméstica y prevenir el desarrollo de sus fases posteriores.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Por detección temprana se entiende, a efectos de este Plan, la neutralización de los factores que intervienen en las primeras fases del ciclo de la violencia (violencia verbal y psicológica), a fin de evitar que se adentre en segundas fases (violencia física).

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Interior.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Sanidad.
- Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Emakunde.
- Diputaciones Forales.
- EUDEL.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de casos de violencia detectados a partir de actuaciones preventivas de detección temprana.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO V1.1:

Las estrategia de intervención recomendada se centra, por un lado, en el impulso de actuaciones para detectar de forma temprana el ciclo de la violencia, dirigidas tanto a las posibles víctimas como a sus agresores. Por otro lado, en actuaciones dirigidas a buscar la implicación de la sociedad en general y de grupos sociales en particular, para convertirse en agentes de apoyo informales en la detección temprana.

OBJETIVO V1.2:

RESPONDER CON CRITERIOS DE COORDINACIÓN, CALIDAD Y EFICACIA A LAS DEMANDAS DE ATENCIÓN, ASISTENCIA Y PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE MALTRATO Y AGRESIONES SEXUALES A TRAVÉS DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS PROTOCOLOS LOCALES DE ACTUACIÓN ANTE EL MALTRATO DOMÉSTICO Y AGRESIONES SEXUALES EN LOS MUNICIPIOS DE LA CAPV.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Favorecer una actuación coordinada y eficaz en la atención, asistencia y protección ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral, eficaz y de calidad a sus víctimas desde la coordinación de los distintos agentes competentes en esta labor. Para ello se pretende incrementar el número de municipios de la CAPV que disponen de protocolo local que actualmente asciende a tres.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

EL objeto de esta actuación son las administraciones e instituciones implicadas en la atención y protección de las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales y la herramienta de implantación los “protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales”. No obstante, estos protocolos locales habrán de tener en cuenta otros protocolos de ámbito supramunicipal que puedan tener incidencia en el mismo ámbito de intervención.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- Departamento de Interior.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Sanidad.
- Emakunde.
- Diputaciones Forales.
- EUEDEL.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de municipios que han implantado protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.
- Nº de organismos implicados en la aplicación de protocolos.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO V1.2:

La estrategia de intervención recomendada para la consecución del objetivo contempla actuaciones dirigidas a:

- Analizar los obstáculos que presentan los ayuntamientos para la implantación de protocolos locales.
- Dotar de recursos a los ayuntamientos para su implantación.
- Elaborar guías y realizar encuentros para la puesta en marcha de los protocolos.
- Establecer mecanismos de seguimiento, mejora y de coordinación entre las instituciones implicadas en su implantación.

OBJETIVO V1.3:

RESPONDER CON CRITERIOS DE COORDINACIÓN, CALIDAD Y EFICACIA A LAS DEMANDAS DE ACOGIDA DE VÍCTIMAS DE MALTRATO Y AGRESIONES SEXUALES, GARANTIZANDO LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN EL “PROGRAMA DE MEJORA DE LOS RECURSOS DE ACOGIDA Y VIVIENDA PARA LAS VÍCTIMAS DE MALTRATO DOMÉSTICO” Y SU MEJORA CONTINUA.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Garantizar, por lo que respecta a los recursos de acogida, que se desarrollen las medidas adoptadas en el “Programa para la mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico” aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional. Asimismo, se requiere una mejora continua de este programa y un seguimiento de su efectividad y su coordinación.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

El ámbito de actuación se focalizará en los recursos de acogida, entendiendo que los recursos que tienen que ver con vivienda serán gestionados en el programa de violencia que se desarrolla en el área de Urbanismo y Medio Ambiente de este Plan.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Sanidad.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de medidas implantadas del “Programa para la mejora de los recursos de acogida y vivienda para víctimas de maltrato doméstico”.
- Nº de organismos que han implantado medidas.

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.3:

La estrategia de intervención recomendada para la consecución del objetivo contempla actuaciones dirigidas a:

- Verificar la implantación efectiva de las medidas adoptadas en el “Programa para la mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico” aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional.
- La mejora continua de dicho programa.
- Crear recursos específicos de acogida para mujeres víctimas de violencia que requieran una protección social más intensa (mujeres con grandes discapacidades, con problemas de toxicomanías o salud mental, ...) que la proporcionada en los recursos de acogida ordinarios.
- Incrementar los recursos para mejorar la accesibilidad y la seguridad en los pisos de acogida, así como para dotarles de servicios de acompañamiento y apoyo.
- Realizar programas formativos para la especialización de profesionales.
- Establecer mecanismos de seguimiento y de coordinación entre las instituciones implicadas.

6.5

ÁREA DE SALUD



INTRODUCCIÓN

La salud, entendida desde un punto de vista integral, que abarca junto al elemento biologicista los aspectos psicológicos, sociales y culturales, es uno de los principales indicadores de calidad de vida. En este ámbito, como en otros, también se pueden apreciar sesgos de género que tienen relación con la menor presencia que tradicionalmente han tenido los problemas, necesidades y perspectivas de las mujeres en la medicina, y con el distinto uso que las mujeres realizan de los recursos sanitarios, las distintas prácticas de autocuidado y las diferentes conductas de riesgo. La actuación en el área de salud se dirige, por tanto, a eliminar las desigualdades existentes.

MAINSTREAMING

Numerosos problemas de salud afectan exclusivamente a las mujeres o tienen sobre las mujeres una incidencia diferente. Por este motivo es necesaria la consideración de las diferentes necesidades y perspectivas de mujeres y hombres en todas las políticas sanitarias, adecuando los servicios sociocomunitarios de forma que se logre tanto adoptar medidas de prevención y de fomento de la salud dirigidas específicamente a ellas, como integrar la perspectiva de género en planificación e implantación de actuaciones del sistema sanitario dirigidas a toda la población. En la Ley se afirma que, “es necesario garantizar la igualdad en la investigación y atención relacionada con la salud y que es necesario promover, entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales, el debate sobre las implicaciones que las diferencias entre mujeres y hombres tienen en el sistema sanitario”.

Para la consecución de la implantación del mainstreaming en el área de salud en general y de los objetivos contenidos en la Ley en particular, es estratégico focalizar la actuación en los procesos que determinan la planificación, desarrollo y resultados de las organizaciones sanitarias, de esa manera se incide en el factor más directamente relacionado con la concienciación de profesionales y personas usuarias, y además se apela a la promoción de la investigación y atención. En concreto es necesario priorizar la introducción de la perspectiva de género en la revisión y rediseño de los procesos tanto administrativos como sanitarios, contenidos en las guías de práctica clínica y en los procedimientos administrativos, de forma que las actuaciones sanitarias se orienten a una consideración de las necesidades de las mujeres en la planificación de su funcionamiento diario.

Por otra parte, integrar la perspectiva de género en este ámbito implica mejorar el abordaje del sistema sanitario hacia las enfermedades y los problemas de salud específicos o más frecuentes en las mujeres, tal y como puede desprenderse del art. 44 de la Ley, al establecer la necesidad de “contribuir a la mejora de la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital, considerando de forma especial aquellos problemas de salud que tienen en ellas mayor incidencia”. Dada la imposibilidad de abordar semejante objetivo en torno a todas las enfermeda-

des que inciden especialmente sobre las mujeres, se han incluido las consideradas prioritarias, bien por su gravedad y alcance numérico, bien por estar gravemente determinadas por la construcción social del género: cáncer de mama, enfermedades cerebro vasculares y trastornos alimentarios.

EMPODERAMIENTO

La principal contribución que se puede realizar desde el área de salud al empoderamiento de las mujeres es incrementar el grado de respeto de las instituciones sanitarias hacia las opiniones y las decisiones –es decir, el control– que las mujeres tomen con respecto a su cuerpo, fomentando la autonomía de las mujeres en la gestión de la propia salud a partir de un adecuado proceso de información y orientación. Este programa de actuación se focaliza sobre la salud reproductiva a lo largo de todo el ciclo vital, ya que es el ámbito de la salud más exclusivo de las mujeres y, por tanto, aquel en el que es más factible focalizar la actuación. En concreto se trata de incrementar la accesibilidad y uso de los anticonceptivos en general y de los preservativos en particular, de forma que se reduzcan los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes, y en los casos en los que sea requerido, facilitar el acceso a la intercepción postcoital e IVES. Además es fundamental para conseguir incrementar el autocuidado, aumentar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a los servicios recibidos en tocoginecología, tanto en lo referido a la atención durante todo el ciclo reproductivo, como específicamente en el embarazo, parto y puerperio. En relación al parto, además se propone que, siempre teniendo en cuenta la opinión de las mujeres de cada caso, se tienda a una reducción del nº de cesáreas y de episiotomías hasta llegar a realizarlas únicamente en los casos en que son estrictamente necesarios.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Dado que en nuestra sociedad las mujeres desempeñan una función fundamental en el mantenimiento y el cuidado de su familia y de las personas del entorno, la principal contribución que desde el ámbito de salud, se puede realizar al fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es la adecuación de los servicios sanitarios. Para ello es necesario abrir dos vías de actuación.

La primera es la adecuación y desarrollo de servicios que atiendan a las personas con problemas de salud, tal y como se establece en el artículo 44 cuando se afirma que es necesario “aliviar la carga de trabajo derivada del cuidado de personas con problemas de salud que se realiza en el ámbito doméstico de forma no remunerada y mayoritariamente por mujeres”. Se trata de fomentar el debate social sobre el rol de las mujeres como cuidadoras de la salud, y concretamente en la incidencia que las nuevas tendencias de hospitalización a domicilio tienen sobre las condiciones de vida y trabajo de las mujeres. Se trata de fomentar la promoción

de un Acuerdo Interinstitucional para la financiación y gestión de los y las pacientes que necesitan cuidados pero no precisen hospitalización, estableciendo los mecanismos de apoyo necesarios.

La segunda vía es la flexibilización de los horarios de los servicios sociales y sanitarios, lo que repercutirá positivamente en una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La contribución prioritaria que, desde el ámbito de la salud, se puede realizar a la eliminación de la violencia contra las mujeres, es proporcionar una atención coordinada y eficaz a las mujeres víctimas del maltrato doméstico, tratando de que esta atención se adecúe a las necesidades específicas de los distintos colectivos de mujeres (rurales, inmigrantes, tercera edad, con discapacidades u otros colectivos que se consideren pertinentes). Dado que existe un Acuerdo Interinstitucional en el que se definen una serie de medidas para mejorar la atención, se considera que el aspecto estratégico a trabajar es revisar y promover la mejora del apartado destinado a la salud del protocolo ya existente, a fin de evitar duplicar esfuerzos y fomentar la creación de sinergias positivas entre planificaciones.

RELACIÓN DE PROGRAMAS Y OBJETIVOS

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA SANITARIO

OBJETIVO M1.1:

Modificar las guías de práctica clínica existentes y realizar las futuras –desde la fase de investigación hasta la de aplicación en el sistema sanitario público– integrando la perspectiva de género.

OBJETIVO M1.2:

Modificar los procedimientos administrativos existentes y realizarlos en el futuro, integrando la perspectiva de género en todas las fases: diseño, implantación y evaluación.

PROGRAMA MAINSTREAMING 2 –M2–:

MEJORA DEL ABORDAJE DE LAS ENFERMEDADES CON ESPECIAL INCIDENCIA EN LAS MUJERES

OBJETIVO M2.1:

Incrementar hasta los 70 años la edad de las mujeres a las que se realizan actividades preventivas para el cáncer de mama manteniendo un alto grado de satisfacción con respecto al tratamiento recibido una vez se ha diagnosticado la enfermedad.

OBJETIVO M2.2:

Reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria, especialmente entre las jóvenes y las niñas.

OBJETIVO M2.3:

Incrementar las conductas preventivas de enfermedades cerebro y cardiovasculares en las mujeres.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1–:

AUMENTO DE LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES SOBRE SU SALUD REPRODUCTIVA

OBJETIVO E1.1:

Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVES para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual.

OBJETIVO E1.2:

Asegurar que las intervenciones médico-quirúrgicas durante el embarazo y el parto siguen las indicaciones estrictamente necesarias en cada caso, tendiendo a la reducción del número de cesáreas y episiotomías.

OBJETIVO E1.3:

Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la información recibida y la participación en la toma de decisiones durante el embarazo, el parto y el puerperio.

OBJETIVO E1.4:

Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la prevención y atención de las alteraciones y los trastornos derivados de los cambios propios del ciclo reproductivo, fomentando la información y toma de decisiones participada en unos reconocimientos de toco-ginecología accesibles para todas las mujeres.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–:

REDUCIR LA CARGA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO DERIVADO DEL CUIDADO DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD

OBJETIVO C1.1:

Incrementar el número de personas con problemas de salud y necesidad de cuidados –no autónomas– atendidas por servicios sociocomunitarios.

OBJETIVO C1.2:

Ampliar los horarios de atención médica para facilitar la conciliación de la atención a la salud y la vida personal, familiar y laboral.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

ATENCIÓN FÍSICA Y PSICOLÓGICA A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA

OBJETIVO V1.1:

Garantizar una adecuada atención a la salud física y psíquica de las mujeres víctimas de la violencia mediante la implantación y mejora continua del protocolo sanitario acordado en el marco del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

SALUD: Distribución de los programas y objetivos de actuación en ejes

MAINSTREAMING	EMPODERAMIENTO	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	VIOLENCIA
<p>M1: Integración de la perspectiva de género en el sistema sanitario</p> <p>OBJETIVO M1.1: Modificar las guías de práctica clínica existentes y realizar las futuras -desde la fase de investigación hasta la de aplicación en el sistema sanitario público- integrando la perspectiva de género.</p> <p>OBJETIVO M1.2: Modificar los procedimientos administrativos existentes y realizarlos en el futuro, integrando la perspectiva de género en todas las fases: diseño, implantación y evaluación.</p> <p>M2: Mejora del abordaje de las enfermedades con especial incidencia en las mujeres</p> <p>OBJETIVO M2.1: Incrementar hasta los 70 años la edad de las mujeres a las que se realizan actividades preventivas para el cáncer de mama manteniendo un alto grado de satisfacción con respecto al tratamiento recibido una vez se ha diagnosticado la enfermedad.</p> <p>OBJETIVO M2.2: Reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria, especialmente entre las jóvenes y las niñas.</p> <p>OBJETIVO M2.3: Incrementar las conductas preventivas de enfermedades cerebro y cardiovasculares en las mujeres.</p>	<p>E1: Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva</p> <p>OBJETIVO E1.1: Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVES para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual.</p> <p>OBJETIVO E1.2: Asegurar que las intervenciones médico-quirúrgicas durante el embarazo y el parto siguen las indicaciones estrictamente necesarias en cada caso, tendiendo a la reducción del número de cesáreas y episiotomías.</p> <p>OBJETIVO E1.3: Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la información recibida y la participación en la toma de decisiones durante el embarazo, el parto y el puerperio.</p> <p>OBJETIVO E1.4: Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la prevención y atención de las alteraciones y los trastornos derivados de los cambios propios del ciclo reproductivo, fomentando la información y toma de decisiones participada en unos reconocimientos de teco-ginecología accesibles para todas las mujeres.</p>	<p>C1: Reducir la carga de trabajo en el ámbito doméstico derivado del cuidado de personas con problemas de salud</p> <p>OBJETIVO C1.1: Incrementar el número de personas con problemas de salud y necesidad de cuidados –no autónomas– atendidas por servicios sociocomunitarios.</p> <p>OBJETIVO C1.2: Ampliar los horarios de atención médica para facilitar la conciliación de la atención a la salud y la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>V1: Atención física y psicológica a mujeres víctimas de la violencia</p> <p>OBJETIVO V1.1: Garantizar una adecuada atención a la salud física y psíquica de las mujeres víctimas de la violencia mediante la implantación y mejora continua del protocolo sanitario acordado en el marco del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.</p>

DESARROLLO DE PROGRAMAS, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN

MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA SANITARIO

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 44.– Salud

2. La Administración de la Comunidad Autónoma debe garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la investigación y atención relacionada con la salud, mediante la consideración de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres, y, cuando sea necesario, mediante el desarrollo de políticas específicas. Asimismo, ha de promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el sistema de salud el análisis, debate y concienciación en torno a las diferencias de mujeres y hombres relativas a dicho ámbito.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

La medicina, al igual que otras ciencias, ha sido en el pasado una profesión muy masculinizada, tanto en los aspectos relacionados con la investigación como en su ejercicio. La incorporación paulatina de las mujeres a la profesión así como la progresiva incorporación de la perspectiva de género, han puesto de manifiesto el sesgo de género sobre el que se sustentan tanto el conocimiento como las prácticas sanitarias, y han posibilitado nuevas visiones y políticas que reconocen y consideran que las diferencias, tanto fisiológicas como sociales y económicas, tienen una gran influencia en los estados de salud de las personas. Es necesario seguir apoyando estas vías, centrándose en la actuación sobre las guías de práctica clínica y en los procedimientos administrativos, como los instrumentos clave en el desarrollo de la práctica médica.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO M1.1:

Modificar las guías de práctica clínica existentes y realizar las futuras –desde la fase de investigación hasta la de aplicación en el sistema sanitario público– integrando la perspectiva de género.

OBJETIVO M1.2:

Modificar los procedimientos administrativos existentes y realizarlos en el futuro, integrando la perspectiva de género en todas las fases: diseño, implantación y evaluación.

OBJETIVO M1.1:

MODIFICAR LAS GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA EXISTENTES Y REALIZAR LAS FUTURAS –DESDE LA FASE DE INVESTIGACIÓN HASTA LA DE APLICACIÓN EN EL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO– INTEGRANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Lograr que las intervenciones sanitarias, tanto diagnósticas como preventivas o terapéuticas, que se recomiendan en las Guías de práctica clínica existentes, tengan en cuenta y reflejen las diferencias de género, y que el diseño y elaboración de futuras recomendaciones clínicas también contemple la perspectiva de género.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entenderá que se ha introducido la perspectiva de género en las guías de práctica clínica a los efectos de este Plan cuando:

- Se dispone de datos desagregados por sexo.
- Se incorpora un uso no sexista del lenguaje en las guías de práctica clínica realizadas.
- Se dispone, de forma previa al diseño de guías de práctica clínica, de un diagnóstico diferencial de las necesidades de mujeres y hombres, en función de su realidad biológica, social y cultural.
- Se realiza una previsión del impacto de género de las guías de práctica clínica y de los procedimientos administrativos diseñados.

- Se evalúa el impacto diferencial de la actuación o norma sobre las situaciones y condiciones de las mujeres y hombres a quienes afecta.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Osakidetza.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° de guías de práctica clínica modificadas desde la perspectiva de género.
- % de nuevas guías de práctica clínica que incluyen la perspectiva de género (frente al total de nuevas guías de práctica clínica).

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1:

La estrategia de intervención recomendada es:

- Realizar un estudio para establecer las metodologías y herramientas más adecuadas para analizar el impacto de género en las guías de práctica clínica.
- Realizar un análisis de las guías de práctica clínica.
- Fomentar la participación de las mujeres en el diseño de las prácticas del sistema sanitario.
- Difundir las metodologías de integración de perspectiva de género y las normativas.

OBJETIVO M1.2:

MODIFICAR LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EXISTENTES Y REALIZARLOS EN EL FUTURO, INTEGRANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS FASES: DISEÑO, IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Verificar que se tengan en cuenta las características y necesidades de las mujeres en el funcionamiento administrativo del sistema sanitario público, mediante la introducción de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos existentes y futuros.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entenderá que se ha introducido la perspectiva de género en los procedimientos administrativos a los efectos de este Plan cuando:

- Se dispone de datos desagregados por sexo.
- Se incorpora un uso no sexista del lenguaje en los procedimientos administrativos.
- Se dispone, de forma previa al diseño de los procedimientos administrativos, de un diagnóstico de las necesidades diferenciales de los hombres y las mujeres teniendo en cuenta las características y diferencias de tipo cultural, social, y otros factores que pueden influir en la equidad.
- Se realiza una previsión diferencial entre hombres y mujeres del impacto de género de los procedimientos administrativos diseñados.
- Se evalúa el impacto diferencial de los procedimientos administrativos sobre las situaciones y condiciones de las mujeres y hombres a quienes afecta.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Osakidetza.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de procedimientos administrativos modificados desde la perspectiva de género.
- % de nuevos procedimientos administrativos que incluyen la perspectiva de género (frente al total de nuevos procedimientos administrativos elaborados).

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M1.2:

La estrategia de intervención recomendada es:

- Realizar un análisis de los protocolos de actuación administrativa.
- Extraer de dicho análisis las recomendaciones.
- Asegurar la participación de las mujeres en el diseño de los procedimientos administrativos.

- Difundir las recomendaciones.
- Crear una normativa para tener en cuenta la perspectiva de género.

PROGRAMA MAINSTREAMING 2 –M2–:

MEJORA DEL ABORDAJE DE LAS ENFERMEDADES CON ESPECIAL INCIDENCIA EN LAS MUJERES

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 44.– Salud

1. Las administraciones públicas vascas han de contribuir a la mejora de la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital, considerando de forma especial aquellos problemas de salud que tienen en ellas mayor incidencia.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Son varias las enfermedades que serían susceptibles de ser escogidas en el presente programa, sin embargo, priorizando aquellas que tienen especial incidencia sobre las mujeres, aquellas que presentan una tendencia creciente o aquellas cuya incidencia o sintomatología es diferente entre mujeres y hombres, se han considerado prioritarias tres enfermedades: el cáncer de mama, los trastornos alimentarios y las enfermedades cerebro y cardiovasculares.

- El cáncer de mama es una enfermedad de la que, en 2004, murieron 287 mujeres en la CAPV (8). Si bien esta cifra es ligeramente menor a la del año anterior, las conductas preventivas son cruciales para mantener una tendencia decreciente: se ha demostrado que sólo el 7% de las mujeres comprendidas entre los 50 y los 64 años –edad comprendida en el Plan de prevención precoz del cáncer de mama– no han realizado nunca una mamografía. Estas cifras se elevan al 24% en mujeres mayores de 64 años (proporción que se eleva en el ámbito rural) y al 70% en mujeres menores de 50 años (9). Es necesario, por tanto, ampliar el rango de edad del Plan de prevención en su techo superior y comenzar

(8) Fuente: *Informe de Salud 2004*. Departamento de Sanidad, Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco.

(9) Fuente: *Encuesta de Salud 2002*. Departamento de Sanidad, Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco.

a sensibilizar a las mujeres menores de 50 sobre la necesidad de realizar revisiones periódicas.

- Los trastornos alimentarios afectan de forma mayoritaria a la población femenina y es un trastorno en que el número de casos registrados presenta una tendencia ascendente. Actualmente, 3 de cada 10 mujeres de entre 18 y 24 años (10) tiene un peso insuficiente. Además, la mayor incidencia femenina de esta enfermedad tiene un origen psicosocial asociado a los roles de género. Todo esto lleva a la necesidad de actuar no sólo en el tratamiento sino, sobre todo, en la prevención de la aparición de la enfermedad, a nivel tanto individual como social.
- Las enfermedades del sistema circulatorio son, tanto en mujeres como en hombres, la primera causa de muerte: de los distintos tipos, en las mujeres, las enfermedades cerebro y cardiovasculares son la primera causa de muerte, con un 31% (11). Sin embargo, al presentar una sintomatología diferente por sexos existen dificultades para el diagnóstico temprano. Es necesario, por tanto, incrementar las conductas preventivas en la población y sensibilizar sobre las distintas sintomatologías al personal sanitario.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO M2.1:

Incrementar hasta los 70 años la edad de las mujeres a las que se realizan actividades preventivas para el cáncer de mama manteniendo un alto grado de satisfacción con respecto al tratamiento recibido una vez se ha diagnosticado la enfermedad.

OBJETIVO M2.2:

Reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria, especialmente entre las jóvenes y las niñas.

OBJETIVO M2.3:

Incrementar las conductas preventivas de enfermedades cerebro y cardiovasculares en las mujeres.

(10) Fuente: *Informe Mujeres en cifras 2004*. Emakunde, Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco.

(11) Fuente: *Informe de Salud 2004*. Departamento de Sanidad, Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco.

OBJETIVO M2.1:

INCREMENTAR HASTA LOS 70 AÑOS LA EDAD DE LAS MUJERES A LAS QUE SE REALIZAN ACTIVIDADES PREVENTIVAS PARA EL CÁNCER DE MAMA MANTENIENDO UN ALTO GRADO DE SATISFACCIÓN CON RESPECTO AL TRATAMIENTO RECIBIDO UNA VEZ SE HA DIAGNOSTICADO LA ENFERMEDAD.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Mejorar la calidad en la detección y tratamiento de cáncer de mama, no sólo desde el punto de vista objetivo relacionado con la cantidad de mujeres que realizan las revisiones, las edades que comprende el programa de detección precoz y los resultados de los tratamientos prescritos, sino también desde el punto de vista subjetivo, relacionado con la satisfacción del trato recibido durante el tratamiento.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se considera que la mejora de la satisfacción de las mujeres dependerá del trato recibido durante el diagnóstico y tratamiento, que requerirá:

- Diagnóstico y tratamiento rápido y eficaz.
- Una información de calidad en un lenguaje accesible.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Osakidetza.

INDICADORES DE IMPACTO:

- % de mujeres que realizan revisiones mamarias, atendiendo a las diferencias entre mujeres que viven en ámbitos urbanos frente a las que viven en ámbitos rurales.
- Grado de satisfacción de las mujeres a las que se ha diagnosticado la enfermedad con respecto a la información y el tratamiento recibido.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M2.1:

La estrategia recomendada es:

- Realizar investigaciones sobre los colectivos prioritarios y las causas de la no participación en las revisiones de mama, actualizando, en función de los resultados, el programa de detección precoz.
- Realizar acciones formativas relativas al adecuado trato de las pacientes.
- Facilitar el apoyo psicológico para todas aquellas mujeres a las que se les haya diagnosticado la enfermedad.

OBJETIVO M2.2:

REDUCIR LA INCIDENCIA DE LOS TRASTORNOS DE LA CONDUCTA ALIMENTARIA, ESPECIALMENTE ENTRE LAS JÓVENES Y LAS NIÑAS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria, e invertir la tendencia al aumento de los casos, observada en los últimos años como consecuencia de la creciente presión cultural sobre el aspecto físico, y de la mayor frecuencia de los hábitos de vida menos saludables.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Los trastornos alimentarios más frecuentes son la obesidad, la anorexia y la bulimia, y la población sobre la que más inciden es la juventud, principalmente las mujeres jóvenes. Recientemente se observa la tendencia a la aparición cada vez más temprana de los trastornos.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Osakidetza.
- Ayuntamientos

INDICADORES DE IMPACTO:

Número y evolución de casos de anorexia, bulimia y obesidad desagregados por edades y sexo.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M2.2:

La estrategia propuesta es:

- Potenciar la investigación sobre la incidencia real y las causas de los trastornos de la conducta alimentaria.
- Realizar actividades de comunicación, sensibilización y formación a todos los grupos de población cercanos a la infancia y juventud (madres y padres, profesorado, alumnado de colegios).
- Incentivar la realización de charlas y talleres en los colegios sobre trastornos alimentarios, hábitos de vida saludables, análisis de la cultura y sus efectos sobre la imagen corporal, promoviendo un incremento de la actitud crítica de las mujeres con respeto a los ideales de belleza socialmente establecidos.

OBJETIVO M2.3:

INCREMENTAR LAS CONDUCTAS PREVENTIVAS DE ENFERMEDADES CEREBRO Y CARDIOVASCULARES EN LAS MUJERES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Sensibilizar tanto a las y los profesionales como a las mujeres sobre las enfermedades cerebro y cardiovasculares y su incidencia en la población femenina, e informar sobre los efectos de determinadas conductas en la aparición de estas patologías.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las conductas de riesgo son el consumo de tabaco, alcohol, la falta de ejercicio físico y la falta de una alimentación sana.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Tasa de participación y tiempo dedicado al deporte de las mujeres.
- % de mujeres que consumen alcohol.
- % de mujeres que consumen tabaco.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M2.3:

La estrategia recomendada es:

- Incentivar la investigación sobre los aspectos diferenciales entre sexos en la sintomatología, desarrollo y tratamiento de las enfermedades cerebro y cardiovasculares, para, en función de los resultados, revisar desde una perspectiva de género las guías de prácticas clínicas y líneas de actuación consensuadas sobre su diagnóstico y tratamiento.
- Incorporar la perspectiva de género en los programas de prevención sobre los riesgos del tabaco, alcohol y drogas, adaptándolos a las especificidades en el consumo de mujeres y hombres.

EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1–:

AUMENTO DE LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES SOBRE SU SALUD REPRODUCTIVA

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 44.– Salud

4. Las administraciones públicas vascas han de cubrir las necesidades derivadas del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos a través de programas, tanto preventivos como asistenciales, dirigidos, entre otros aspectos, a facilitar la planificación sexual y a evitar embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Si bien en el último cuarto de siglo la capacidad de decisión de las mujeres sobre su salud reproductiva ha mejorado sustancialmente, existen aspectos que demuestran que es necesario avanzar en este campo: el escaso número de centros donde se realizan interrupciones voluntarias del embarazo y el acceso a la información sobre los mismos, la dificultad que aún hoy existe en algunas zonas, especialmente rurales, para acceder a los métodos anticonceptivos y de intercepción postcoital, la innecesaria medicalización del embarazo y el parto... Por ejem-

plo, el porcentaje de cesáreas de la CAPV es del 17%, pero existen importantes diferencias, entre el sector público (14%) y el privado (31%), (12) que demuestran que la medicalización en muchos casos no es necesaria.

Por otra parte, en lo referente a los servicios de toco-ginecología es necesario seguir mejorando la atención, tanto por lo que se refiere a la cantidad y calidad de la información que reciben las mujeres embarazadas y sus parejas, como a la agilidad del servicio y a la sensibilidad del personal sanitario ante la voluntad y preferencias expresadas por las mujeres, como a la investigación sobre las causas y tratamientos de las enfermedades y trastornos derivados del ciclo reproductivo.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E1.1:

Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVES para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual.

OBJETIVO E1.2:

Asegurar que las intervenciones médico-quirúrgicas durante el embarazo y el parto siguen las indicaciones estrictamente necesarias en cada caso, tendiendo a la reducción del número de cesáreas y episiotomías.

OBJETIVO E1.3:

Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la información recibida y la participación en la toma de decisiones durante el embarazo, el parto y el puerperio.

OBJETIVO E1.4:

Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la prevención y atención de las alteraciones y los trastornos derivados de los cambios propios del ciclo reproductivo, fomentando la información y toma de decisiones participada en unos reconocimientos de toco-ginecología accesibles para todas las mujeres.

(12) Fuente: *Informe de Salud 2004*. Departamento de Sanidad, Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco.

OBJETIVO E1.1:

GARANTIZAR LA ACCESIBILIDAD A LOS MÉTODOS ANTICONCEPTIVOS Y, EN CASO NECESARIO, AL DE INTERCEPCIÓN POSTCOITAL E IVES PARA REDUCIR LAS TASAS DE LOS EMBARAZOS NO DESEADOS, ESPECIALMENTE EN ADOLESCENTES Y PROMOVER EL USO DEL PRESERVATIVO, ÚNICO MÉTODO DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Conseguir un fácil acceso de la población en general, y en especial de todos los chicos y las chicas de la CAPV, a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, y cuando las mujeres así lo requieren, al de intercepción postcoital o, en su caso, a los servicios de interrupción voluntaria del embarazo, con especial atención a incluir en la cobertura las zonas rurales. Se tratará de asegurar una oferta adecuada a las necesidades existentes en cada zona y de dotar a las y los jóvenes de mayor información sobre los servicios a su disposición, y de la importancia que los preservativos tienen para prevenir el riesgo de embarazo, la transmisión de VIH y otras enfermedades de transmisión sexual.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Si bien la garantía de acceso a la anticoncepción y a la intercepción postcoital se dirige a toda la ciudadanía, las actuaciones de prevención se dirigirán especialmente a la población adolescente, dado que es éste el colectivo en el que las consecuencias de los embarazos no deseados adquieren mayor gravedad.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Osakidetza.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- % de población adolescente que manifieste tener dificultades de acceso a la anticoncepción.
- % de población adolescente que manifiesta utilizar preservativo en sus relaciones sexuales.

- % de embarazos no deseados.
- N° de centros que realizan IVES.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1:

La estrategia recomendada es:

- Realizar un estudio para mejorar la información existente sobre:
 - Los usos y conocimiento de los anticonceptivos por parte de las y los adolescentes.
 - Las dificultades para el acceso.
 - Distribución geográfica y calidad de la atención de farmacias y servicios de planificación familiar.
- Los conocimientos obtenidos permitirán revisar y corregir la oferta de servicios, de forma que se logre garantizar la atención de planificación familiar en todas las zonas geográficas y se mejore la orientación personalizada y la accesibilidad a la oferta de anticonceptivos para la adolescencia, adecuando tanto los horarios de los servicios como el tipo de cita, y garantizando la privacidad.
- Por otra parte, también se recomienda realizar un mapa de distribución de la accesibilidad a los servicios de interrupción del embarazo y de intercepción postcoital, al objeto de incrementar tanto la cantidad de servicios como la información sobre los mismos en aquellas zonas donde la accesibilidad sea menor o la cobertura escasa.
- Además se recomienda desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable entre chicos y chicas.
- Con el fin de asegurar resultados y adaptar la actuación a los cambios sociales, se propone un seguimiento de las acciones de prevención del embarazo en la adolescencia, la realización de una evaluación del impacto de las acciones y la modificación de las mismas en función de las conclusiones obtenidas.

OBJETIVO E1.2:

ASEGURAR QUE LAS INTERVENCIONES MÉDICO-QUIRÚRGICAS DURANTE EL EMBARAZO Y EL PARTO SIGUEN LAS INDICACIONES ESTRICTAMENTE NECESARIAS EN CADA CASO, TENIENDO A LA REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE CESÁREAS Y EPISIOTOMÍAS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Reducir el número de intervenciones médico-quirúrgicas (episiotomías, cesáreas, etc.) a los casos en los que sea estrictamente necesario para evitar riesgos para la salud de las mujeres embarazadas.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

El objetivo está dirigido a la mejora de la atención y la situación de las mujeres embarazadas que den a luz en la CAPV.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Osakidetza.

INDICADORES DE IMPACTO:

- % de cesáreas.
- % de episiotomías.
- % otras intervenciones.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2:

La estrategia recomendada para conseguir este objetivo es:

- Formar a los médicos y las médicas en las habilidades y los conocimientos necesarios para resolver los problemas del parto sin incrementar la medicalización, manteniendo siempre informadas a las madres de las consecuencias de realizar cesáreas, episiotomías, etc.
- Dar a conocer los aspectos positivos y negativos de medicalizar el parto, la necesidad de participar en la toma de decisiones y el respeto de la opinión de la madre.
- Garantizar en todos los servicios públicos de maternidad la oferta de analgesia intraparto, en todas las franjas horarias y durante todos los días de la semana. En cualquier caso, la implantación de la estrategia se hará respetando siempre que sea posible la voluntad de la madre.

OBJETIVO E1.3:

INCREMENTAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS MUJERES CON RESPECTO A LA INFORMACIÓN RECIBIDA Y LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES DURANTE EL EMBARAZO, EL PARTO Y EL PUERPERIO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Reducir paulatinamente –hasta conseguir eliminar– los casos en los que las mujeres embarazadas no tienen información suficiente durante su embarazo y parto, y las alternativas –ventajas y desventajas– de actuación de las que disponen, reducir igualmente los casos en los que no se atiende, de forma injustificada, a la voluntad y las decisiones de las mujeres.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Mejorar el conocimiento de las mujeres sobre las opciones posibles ante las diversas incidencias que se puedan dar durante el embarazo y ante las opciones que existen en un embarazo y parto sin incidencias específicas, e incrementar entre los médicos y las médicas la toma de decisiones compartida con las mujeres.

INDICADORES DE IMPACTO:

- % de mujeres embarazadas que manifiestan estar satisfechas de la información recibida.
- % de mujeres embarazadas que manifiestan estar satisfechas de la participación que han tenido en la toma de decisiones sobre su embarazo, parto y puerperio.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Osakidetza.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3:

La estrategia recomendada es:

- Analizar los índices de satisfacción de las embarazadas y sus parejas.
- Fomentar durante el embarazo, parto y puerperio, actividades de educación para la salud, de entrenamiento específico sobre técnicas para la lactancia y rutinas hospitalarias que

favorezcan y faciliten el comienzo y mantenimiento de la lactancia, según las recomendaciones de la OMS y UNICEF, garantizando en todo momento el respeto a las mujeres que decidan no amamantar.

- Difundir los resultados entre el personal sanitario involucrado, diseñándose módulos para la sensibilización y formación del personal médico sobre la importancia de tomar las decisiones conjuntamente con las mujeres embarazadas y sobre la necesidad de incrementar la información que reciben en relación a las incidencias y las alternativas de actuación.

OBJETIVO E1.4:

INCREMENTAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS MUJERES CON RESPECTO A LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS ALTERACIONES Y LOS TRASTORNOS DERIVADOS DE LOS CAMBIOS PROPIOS DEL CICLO REPRODUCTIVO, FOMENTANDO LA INFORMACIÓN Y TOMA DE DECISIONES PARTICIPADA EN UNOS RECONOCIMIENTOS DE TOCO-GINECOLOGÍA ACCESIBLES PARA TODAS LAS MUJERES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Conseguir que las mujeres que sufran trastornos derivados de los cambios propios del ciclo reproductivo, trastornos menstruales o derivados de la llegada o la retirada de la menstruación, y las mujeres que acudan al sistema sanitario al objeto de prevenir dichas alteraciones o trastornos, sean informadas de las alternativas de respuesta y reciban una atención adecuada y satisfactoria.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Una atención adecuada y satisfactoria hace referencia a aquella en la que se informa a las mujeres de su estado de salud reproductiva, de las causas de sus alteraciones, de las alternativas de actuación y de las consecuencias de las distintas alternativas; aquella en la que una vez informada se realiza una toma de decisiones conjunta, todo ello tendiendo a agilizar las listas de espera.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Osakidetza.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- N° de guías de práctica clínica, protocolos de actuación toco-ginecológicos.
- Grado de satisfacción de las mujeres que acuden a los servicios de toco-ginecología con respecto a la información recibida.
- Grado de satisfacción de las mujeres que acuden a los servicios de toco-ginecología con respecto a la participación en la toma de decisiones.
- N° de investigaciones realizadas con respecto a las enfermedades y trastornos toco-ginecológicos.
- Tiempo medio de espera para la realización de reconocimientos de toco-ginecología.

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.4:

Las estrategias recomendadas son dos:

La primera, relativa a los servicios de toco-ginecología en general:

- Readecuar los servicios sanitarios para agilizar las listas de espera en los reconocimientos de toco-ginecología habituales.
- Realizar un estudio cuantitativo y cualitativo sobre salud reproductiva: Grado de satisfacción de las mujeres.
- Potenciar la investigación relativa a los aspectos más desconocidos de los trastornos y enfermedades relacionados con el ciclo reproductivo con mayor incidencia en las mujeres.
- Formar al personal sanitario mediante actividades de información y sensibilización sobre:
 - Atención de la salud reproductiva.
 - Alternativas de respuesta a los síntomas de la menopausia, cuando se produzcan.
 - Estrategias de apoyo psicosocial.
 - La importancia de facilitar información previa sobre las prácticas a realizar en los reconocimientos de toco-ginecología habituales, dentro de un clima de trato respetuoso a las mujeres.

La segunda relativa al tratamiento de la menopausia:

- Fomentar las investigaciones para la búsqueda de alternativas de respuesta a los efectos negativos de la menopausia.

- Reducir la excesiva medicalización de la respuesta elaborando programas que den alternativas e informen a las mujeres de las consecuencias de su uso.
- Explorar nuevas estrategias de apoyo para mujeres de edad avanzada, para paliar los efectos de los factores psicosociales que incidan negativamente en su salud.
- Garantizar la derivación a la asistencia especializada para aquellos aspectos de la menopausia que requieran técnicas diagnósticas y/o terapéuticas específicas.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–:

REDUCIR LA CARGA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO DERIVADO DEL CUIDADO DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 44.– Salud

3. La Administración sanitaria, a la hora de diseñar los procesos asistenciales, debe adoptar medidas para aliviar la carga de trabajo derivada del cuidado de personas con problemas de salud que se realiza en el ámbito doméstico de forma no remunerada y mayoritariamente por mujeres.

Artículo 47.– Disposición general

Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

Artículo 49.– Servicios sociocomunitarios

3.– Las administraciones públicas vascas en sus convocatorias de ayudas dirigidas a servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, centros de día, residencias y demás centros y programas dirigidos a la atención de personas dependientes, han de dar preferencia a aquellos que, cumpliendo el resto de criterios de calidad, dispongan de horarios y calendarios amplios y flexibles.

7.– Las administraciones públicas vascas establecerán programas de desahogo y otro tipo de medidas y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial a las personas que realicen labores de cuidado, y estudiarán y, en su caso, apoyarán iniciativas y fórmulas de apoyo mutuo entre particulares para el cuidado de personas.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

La tendencia actual de los servicios sanitarios en los países occidentales es la de reducir los días de hospitalización, enviando a las personas en fase de recuperación a sus hogares con la ayuda puntual de enfermeros o enfermeras y/o de personas que les ayuden parcialmente en las tareas domésticas. Esta tendencia obliga a las familias y, en especial a las mujeres, a cargar con las labores de cuidado necesarias, ya que frecuentemente el reposo que requiere su situación no es compatible con el autocuidado ni con el trabajo que genera el hogar, y precisa una ayuda que va más allá de aspectos puntuales o parciales.

Por otro lado, los centros de salud tienen actualmente un horario excesivamente limitado para responder a las necesidades de la conciliación de la vida laboral y el cuidado de la salud, tanto propia como de las personas dependientes.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO C1.1:

Incrementar el número de personas con problemas de salud y necesidad de cuidados –no autónomas– atendidas por servicios sociocomunitarios.

OBJETIVO C1.2:

Ampliar los horarios de atención médica para facilitar la conciliación de la atención a la salud y la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO C1.1:

INCREMENTAR EL NÚMERO DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD Y NECESIDAD DE CUIDADOS –NO AUTÓNOMAS– ATENDIDAS POR SERVICIOS SOCIOCOMUNITARIOS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Frenar el impacto que las nuevas tendencias de hospitalización están teniendo sobre las condiciones de vida de las familias y especialmente de las mujeres, ampliando y mejorando la coordinación y los servicios sociales y sanitarios que atiendan a aquellas enfermas y enfermos no autónomos, que, sin embargo, no requieren hospitalización.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

El incremento del número de personas debe lograr reducir paulatinamente el porcentaje de demandantes desatendidos y los periodos de espera en la recepción de servicios sociocomunitarios.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Sanidad.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Porcentaje de personas no autónomas y no hospitalizadas atendidas.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1:

La estrategia recomendada es:

- Investigar la repercusión de los nuevos modelos de atención sanitaria: reducción de los días de hospitalización, atención en el domicilio, etc. en la salud y calidad de vida de las personas cuidadoras y de las familias, con especial atención al rol de complementariedad del sistema sanitario que asumen las mujeres, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de los distintos colectivos de mujeres. Analizar su importancia social y económica, así como las alternativas de mejora de la estructura sociocomunitaria para las personas no autónomas, recogiendo las mejores prácticas y analizando la viabilidad de su aplicación en Euskadi.

OBJETIVO C1.2:

AMPLIAR LOS HORARIOS DE ATENCIÓN MÉDICA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA ATENCIÓN A LA SALUD Y LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Analizar, buscar consensos y acuerdos necesarios para ampliar los horarios en los centros de salud de forma que se facilite la conciliación de la atención a la salud y la vida personal, familiar y laboral de las personas y de las familias.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Los horarios deben tender a ser lo más amplios y flexibles posible, teniendo en cuenta las necesidades sociales y en especial de las mujeres.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Osakidetza.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de centros de salud con horario de atención de mañana y tarde.
- Horarios de los centros de salud con atención de mañana y tarde.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.2:

La estrategia recomendada es:

Analizar la viabilidad de flexibilizar los horarios de apertura de los centros de salud, sensibilizar a las y los profesionales de la salud y a sus representantes sindicales sobre la necesidad social de ampliar horarios y realizar un plan de implantación de ampliación de los horarios de los centros de salud, teniendo en cuenta las necesidades sociales.

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

ATENCIÓN FÍSICA Y PSICOLÓGICA A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 51.– Investigación

1.– Las administraciones públicas vascas han de promover la investigación sobre las causas, las características, las dificultades para identificar el problema y las consecuencias de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, así como sobre la eficacia e idoneidad de las medidas aplicadas para su erradicación y para reparar sus efectos.

2.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer realizará periódicamente una evaluación de la eficacia y alcance de los recursos y programas existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de violencia contra las mujeres. A tal fin, el resto de administraciones públicas vascas implicadas deben facilitar la información disponible de los recursos y programas que de ellas dependan.

3.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de dar cuenta ante el Parlamento Vasco de la evaluación referida en el párrafo anterior.

Artículo 52.– Prevención

Sin perjuicio del resto de medidas preventivas previstas a lo largo de la presente ley, las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias y de forma coordinada, han de realizar campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres.

Artículo 53.– Formación

Los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas vascas, en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, deben realizar un diagnóstico, que se actualizará periódicamente, sobre las necesidades de formación del personal implicado en intervención ante los casos de violencia contra las mujeres, y en función de dicho diagnóstico se pondrán en marcha programas de formación ajustados a las necesidades de las y los diferentes profesionales.

Artículo 62.– Coordinación interinstitucional

1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de impulsar la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.

2. En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.

3.– Las administraciones forales y locales promoverán que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecúen a sus respectivas realidades los acuerdos y protocolos referidos en los dos párrafos anteriores.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Actualmente existe un Acuerdo Interinstitucional para la Mejora de Atención a las Mujeres Víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales, dentro del cual se contempla un protocolo sanitario. Los servicios sanitarios son frecuentemente los primeros, y muchas veces los únicos, receptores institucionales de las peticiones de ayuda de las mujeres víctimas del maltrato doméstico. Por ello, es fundamental asegurar la revisión y mejora continua de todos los planes y medidas destinados a planificar la actuación de los servicios sanitarios ante estas situaciones, con el fin de incrementar la eficacia en el apoyo físico y psicológico.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO V1.1:

Garantizar una adecuada atención a la salud física y psíquica de las mujeres víctimas de la violencia mediante la implantación y mejora continua del protocolo sanitario acordado en el marco del Acuerdo Interinstitucional para la Mejora de Atención a las Mujeres Víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

OBJETIVO V1.1:

GARANTIZAR UNA ADECUADA ATENCIÓN A LA SALUD FÍSICA Y PSÍQUICA DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA MEDIANTE LA IMPLANTACIÓN Y MEJORA CONTINUA DEL PROTOCOLO SANITARIO ACORDADO EN EL MARCO DEL ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA MEJORA DE LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DEL MALTRATO DOMÉSTICO Y AGRESIONES SEXUALES.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Asegurar una adecuada implantación y mejora continua de los protocolos sanitarios establecidos en el marco del Acuerdo Interinstitucional para la Mejora de la Atención a Mujeres Víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se considerará una adecuada atención física y psicológica aquella que responde adecuadamente a lo establecido en el citado protocolo sanitario.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Sanidad.
- Osakidetza.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de modificaciones para la mejora aportadas al protocolo de actuación ante los casos de malos tratos domésticos y al Acuerdo Interinstitucional para la Mejora de Atención a Mujeres Víctimas de violencia.
- Nº de mujeres víctimas de la violencia demandantes de servicios y número de mujeres atendidas.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1:

La estrategia recomendada es:

- Analizar el impacto y grado de adecuación del protocolo sanitario a las necesidades de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos (mujeres rurales, mujeres con distin-

tas discapacidades, mujeres inmigrantes, mujeres de la tercera edad...): avances conseguidos, dificultades, posibles mejoras, etc.

- Establecer las mejoras que de este estudio se deriven y difundir entre las y los agentes implicados los contenidos del Protocolo sanitario de Actuación y las medidas para la mejora continua del Protocolo.
- Realizar actividades de formación para las personas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres (policía, personal judicial...), así como en la asistencia y apoyo a las víctimas –personal sanitario, servicios de acogida, asociaciones...– en relación a los contenidos del Protocolo de Actuación interinstitucional ante la violencia. Asegurar que la formación faculta para atender a colectivos con necesidades específicas.
- Crear una normativa que obligue a incluir en el currículo de las especialidades del ámbito sanitario formación especializada en prevención, detección temprana y abordaje integral de la violencia contra las mujeres, y analizar el grado de cumplimiento del Protocolo sanitario de Actuación ante malos tratos domésticos y del Acuerdo Interinstitucional para la Mejora de la Atención a Mujeres Víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

6.6

ÁREA DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE



INTRODUCCIÓN

La organización territorial y urbanística de nuestros pueblos y ciudades se ha venido llevando a cabo en función básicamente de las necesidades derivadas de la organización del mundo productivo, asignado tradicionalmente a los hombres y del que las mujeres, hasta fechas recientes, han estado excluidas. De este modo, las políticas y actuaciones desarrolladas en esta materia han sido, en muchos casos, insensibles a las necesidades e intereses de las mujeres, así como a las necesidades derivadas del ámbito reproductivo y de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Por todo ello, se considera necesaria una intervención decidida de los poderes públicos vascos con el fin de que el principio de igualdad se integre de forma efectiva también en esta área de intervención.

Las intervenciones que desde esta área se proponen se apoyan en el artículo 46 de la Ley, en el que se afirma que “los poderes políticos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que las políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte integren la perspectiva de género”.

Principalmente se abordan cinco aspectos que se consideran fundamentales para que las necesidades, las aportaciones y el reconocimiento de las mujeres sean incorporados a la planificación en materia de urbanismo, medio ambiente y transporte público:

- La participación de las mujeres en los procesos de planificación y decisión.
- La paridad en los procesos de planificación y decisión.
- La adecuación de infraestructuras a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- La seguridad y sensación de seguridad de las mujeres en los espacios públicos.
- El reconocimiento de las aportaciones de las mujeres a la sociedad a través de elementos urbanos de valor simbólico (nombres de calles, monumentos, nombres de edificios significativos,...).

MAINSTREAMING

Incorporar la perspectiva de género cumpliendo los objetivos de la Ley a tal fin (art.3, apartado 4) en los ámbitos de urbanismo, medio ambiente y transporte público supone tener en cuenta, de manera diferenciada, las circunstancias y necesidades de mujeres y hombres, establecer objetivos y actuaciones específicas para eliminar las desigualdades y reflexionar de manera sistemática, sobre el impacto de género de las intervenciones que se realizan. Para ello, la estrategia más eficaz es diseñar e incorporar herramientas y modelos de intervención estandarizados que faciliten tanto la implantación del mainstreaming como la evaluación de

su implementación. Además es necesario formar y sensibilizar tanto a cargos políticos como técnicos al respecto, así como capacitar a las mujeres que vayan a formar parte en los procesos de participación de planificación y diseño.

Así, en el ámbito de la planificación urbana, la estrategia más idónea para permitir la incorporación regularizada de la perspectiva de género es provocar un cambio normativo que promueva la introducción de herramientas o modelos estandarizados, acompañados de la formación y sensibilización de los cargos políticos y técnicos.

En el caso del transporte público, la realización de diagnósticos en los que participen las mujeres es fundamental, ya que sólo de esta manera será posible conocer sus deficiencias y la manera de cómo éstas afectan a las mujeres, sus principales usuarias.

En cuanto al área de medio ambiente, la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal representan un medio idóneo para la incorporación del mainstreaming en todo lo relacionado con el medio ambiente, ya que se trata de herramientas de participación que están instauradas e institucionalizadas en nuestro territorio.

EMPODERAMIENTO

La contribución al empoderamiento de las mujeres desde esta área se basa en dos aspectos fundamentales: Primero, tal y como indica la Ley (art. 46), “fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas”, es decir, posibilitar su participación en los procesos de decisión y planificación (bien sea a través de su presencia en cargos políticos y técnicos como en procesos de participación ciudadana); y, segundo, aumentar su presencia simbólica en nuestros pueblos y ciudades a través de los nombres de calles y plazas, así como de monumentos y nombres de edificios significativos.

Para facilitar el aumento de la presencia de las mujeres en los procesos de participación ciudadana, la sensibilización a través de la visibilización de una presencia desigual se presenta como una estrategia adecuada, ya que de esta manera se legitima y se demuestra la necesidad de la intervención. Es, asimismo, fundamental que las mujeres estén capacitadas para participar en estos procesos, ya que, de otro modo, y teniendo en cuenta la complejidad de los temas relacionados con urbanismo, medio ambiente y transporte público, se verían en la imposibilidad de hacerlo, vaciando de contenido su presencia. La capacitación permite así, según establece la Ley a través del artículo 23, que “exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada”.

La incorporación de criterios de paridad en las normativas, se presenta como un medio que permite, no sólo impulsar, sino también evaluar su eficacia a través de la verificación del cumplimiento de la normativa. Esta es una vía de aplicación del artículo 23 de la Ley, que preten-

de promover que “en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres”.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La planificación urbana y la del transporte público representan un aspecto fundamental en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral: la ubicación, y por lo tanto cercanía o lejanía, accesibilidad o inaccesibilidad, de todo tipo de servicios condiciona la vida de las personas. Una ciudad con una zonificación muy especializada dificulta la conciliación, puesto que requiere de continuos desplazamientos dependiendo de la actividad que se realiza (trabajar, comprar, estudiar, disfrutar del ocio, etc.), mientras que la apuesta por un diseño de zonas multifuncionales, asegura la cercanía de todos los servicios o de los espacios propios de la vida cotidiana. Una buena gestión del tiempo, y por lo tanto una reducción de los desplazamientos, es fundamental para resolver los conflictos que surgen al intentar conciliar actividades diferentes. En este sentido, una buena planificación urbana debe combinarse con una planificación adecuada del transporte público, para lo cual es necesario conocer el uso que de él realizan las mujeres y a qué necesidades debe responder. En todos los casos es importante tener en cuenta las características de la zona, y especialmente si se trata de un ámbito urbano o rural ya que representan realidades muy diferentes que van a requerir de soluciones adaptadas.

Otro factor que depende del diseño urbano es la accesibilidad, bien sea en la mejora de espacios ya existentes como en la construcción de nuevos espacios urbanos. La eliminación de todo tipo de barreras arquitectónicas favorece la autonomía de las personas, de manera particular la de aquéllas que tienen algún tipo de discapacidad, al mismo tiempo que permite a quienes las cuidan o acompañan disponer de más tiempo. La Ley así afirma (art. 49, apartado 1) que “las administraciones públicas vascas han de establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente”.

Tanto en el ámbito urbanístico como en el del transporte público la estrategia más adecuada es la de identificar los obstáculos, implementar medidas para su solución y evaluar la efectividad de las medidas implementadas. En el caso de la planificación urbana, se considera fundamental la formación de las personas que están al frente de esta área así como una adecuación de la normativa que garantice la incorporación de la perspectiva de género. En el de transporte público es esencial que participen las mujeres en la realización de los diagnósticos, ya que así se posibilita un conocimiento directo y detallado de sus necesidades y de los obstáculos a los que se enfrentan en sus desplazamientos cotidianos.

El diseño urbano es un factor que condiciona la seguridad de las personas, en particular la de las mujeres en dos sentidos: por un lado, puede favorecer o evitar el surgimiento de lugares donde se pueden cometer actos violentos (bien sea porque el lugar es oscuro, apartado o permite aislar a una persona y evitar que sea socorrida); por otro lado, puede fomentar la creación de ambientes que infundan sensación de seguridad o de inseguridad (no es lo mismo un lugar limpio, transitado e iluminado que otro sucio, desierto y oscuro), lo cual tiene consecuencias directas en el nivel de disfrute de la localidad por parte de las mujeres y en su movilidad, ya que al sentirse inseguras evitarán transitar por ciertos lugares, hacerlo solas o a ciertas horas.

Es por ello necesario identificar estos lugares que crean inseguridad, bien sea porque representan un peligro real o porque infunden una sensación de inseguridad, independientemente de que exista o no una amenaza real. Una vez identificados hay que diseñar medidas apropiadas para su neutralización. Es asimismo fundamental evitar la creación de nuevos lugares de inseguridad, para lo cual se precisa contar con una normativa de obligado cumplimiento que indique los criterios que hay que aplicar.

Por otra parte, y en relación con las mujeres víctimas de violencia, es necesario incidir en un problema específico como es que una vez salen de los centros de acogida y emergencia, no disponen de una vivienda adecuada donde poder vivir. Si bien las instituciones cuentan con medidas en este sentido, es necesario seguir mejorando el recurso y asegurar una adecuada respuesta a cada caso. Sin duda alguna, éste no es el caso de todas las mujeres víctimas de violencia, pero sí de las que carecen de recursos económicos propios suficientes para poder adquirir una vivienda. Hay que evitar que estas mujeres se vean abocadas a volver al hogar que compartían con su pareja por evidentes razones de seguridad, por lo que es imprescindible proporcionarles facilidades para que dispongan de una vivienda.

RELACIÓN DE PROGRAMAS Y OBJETIVOS

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y PROYECTOS RELACIONADOS CON URBANISMO, TRANSPORTE Y MEDIO AMBIENTE

OBJETIVO M1.1:

Establecer una herramienta estándar para introducir la perspectiva de género en los planes de acción de urbanismo.

OBJETIVO M1.2:

Establecer una herramienta de intervención e introducción de la perspectiva de género en las sociedades públicas de transporte.

OBJETIVO M1.3:

Establecer un modelo para introducir la perspectiva de género en los planes de acción en materia de medio ambiente.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1–:

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y PARIDAD EN TODOS LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y MEJORAS EN LOS ÁMBITOS DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE

OBJETIVO E1.1:

Garantizar la paridad y la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo y medio ambiente (especialmente de la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal). Promover la realización de procesos de participación cuando éstos no existieran.

OBJETIVO E1.2:

Poner en marcha procesos de participación ciudadana con presencia paritaria de mujeres y hombres en la planificación del transporte público.

OBJETIVO E1.3:

Aumentar la presencia de las mujeres entre los cargos públicos y técnicos de los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente hasta llegar a una proporción de, al menos, 40-60.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 –E2–:

RECONOCIMIENTO DE LA APORTACIÓN SOCIAL, CULTURAL E HISTÓRICA DE LAS MUJERES EN EL ESPACIO PÚBLICO

OBJETIVO E2.1:

Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–:

ADECUACIÓN DE LAS INFRAESTRUCTURAS URBANÍSTICAS Y DE TRANSPORTE A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Y AL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA PERSONAL

OBJETIVO C1.1:

Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño urbanos destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

OBJETIVO C1.2:

Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el transporte público.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SENSACIÓN DE SEGURIDAD DE LAS MUJERES

OBJETIVO V1.1:

Identificar los lugares de los municipios en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras.

OBJETIVO V1.2:

Cubrir el 100% de la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten, dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda.

URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE: Distribución de los programas y objetivos de actuación en ejes

MAINSTREAMING	EMPODERAMIENTO	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	VIOLENCIA
<p>M1: Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo, transporte y medio ambiente</p> <p>OBJETIVO M1.1: Establecer una herramienta estándar para introducir la perspectiva de género en los planes de acción de urbanismo.</p> <p>OBJETIVO M1.2: Establecer una herramienta de intervención e introducción de la perspectiva de género en las sociedades públicas de transporte.</p> <p>OBJETIVO M1.3: Establecer un modelo para introducir la perspectiva de género en los planes de acción en materia de medio ambiente.</p>	<p>E1: Participación de las mujeres y paridad en todos los procesos de planificación, diseño y mejoras en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente</p> <p>OBJETIVO E1.1: Garantizar la paridad y la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo y medio ambiente (especialmente de la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal). Promover la realización de procesos de participación cuando éstos no existieran.</p> <p>OBJETIVO E1.2: Poner en marcha procesos de participación ciudadana con presencia paritaria de mujeres y hombres en la planificación del transporte público.</p> <p>OBJETIVO E1.3: Aumentar la presencia de las mujeres entre los cargos públicos y técnicos de los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente hasta llegar a una proporción de, al menos, 40-60.</p> <p>E2: Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público</p> <p>OBJETIVO E2.1: Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).</p>	<p>C1: Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal</p> <p>OBJETIVO C1.1: Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño urbanos destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</p> <p>OBJETIVO C1.2: Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el transporte público.</p>	<p>V1: Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres</p> <p>OBJETIVO V1.1: Identificar los lugares de los municipios en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras.</p> <p>OBJETIVO V1.2: Cubrir el 100% de la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten, dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda.</p>

DESARROLLO DE PROGRAMAS, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN

MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y PROYECTOS RELACIONADOS CON URBANISMO, TRANSPORTE Y MEDIO AMBIENTE

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 46.- Medio ambiente y vivienda

1- Los poderes políticos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que las políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte integren la perspectiva de género, considerando, entre otras, cuestiones relativas a la seguridad de las personas, a facilitar la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Las experiencias llevadas a cabo en relación con la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la planificación urbana, el medio ambiente y el transporte público han mostrado su potencialidad para la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y la ciudadanía en general. También han puesto de manifiesto su complejidad y la necesidad de un trabajo a largo plazo que requiere investigación, formación y sensibilización, tanto de la población como de los y las profesionales. El objetivo de este programa es, precisamente, introducir la perspectiva de género de manera sistemática en la planificación y el diseño en estos tres ámbitos (urbanismo, medio ambiente y transporte).

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO M1.1:

Establecer una herramienta estándar para introducir la perspectiva de género en los planes de acción de urbanismo.

OBJETIVO M1.2:

Establecer una herramienta de intervención e introducción de la perspectiva de género en las sociedades públicas de transporte.

OBJETIVO M1.3:

Establecer un modelo para introducir la perspectiva de género en los planes de acción en materia de medio ambiente.

OBJETIVO M1.1:

ESTABLECER UNA HERRAMIENTA ESTÁNDAR PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLANES DE ACCIÓN DE URBANISMO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Facilitar la introducción de la perspectiva de género en los procesos de decisión y planificación en urbanismo y promover y difundir las buenas prácticas en este ámbito.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entenderá que se ha introducido la perspectiva de género cuando:

- Se elaboran estadísticas desagregadas por sexo.
- Cuando los documentos que se elaboren realizan un uso no sexista del lenguaje.
- Se dispone, de forma previa al diseño de una actuación o norma, de un diagnóstico de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
- Se realiza una previsión del impacto de género de las acciones diseñadas.
- Se modifican o eliminan las acciones que tengan un impacto negativo sobre las situaciones o las condiciones de las mujeres.
- Se realizan acciones específicamente dirigidas a la cobertura de necesidades de las mujeres detectadas en el diagnóstico, en especial, a promover la conciliación de la vida fami-

liar y laboral, así como la seguridad y la sensación de seguridad de las mujeres en el espacio público.

- Se evalúa el impacto de la actuación o norma sobre las situaciones y condiciones de las mujeres a las que afecta.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Transporte y Obras Públicas.
- Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de ayuntamientos que han introducido en su normativa la necesidad de introducir la perspectiva de género en la planificación urbana.
- Número total de intervenciones urbanísticas realizadas teniendo en cuenta esta perspectiva.
- Número de proyectos realizados que pueden considerarse como una buena práctica.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1:

La estrategia recomendada se basa en:

- Sensibilizar, formar y asesorar a las personas responsables del diseño y planificación urbanos tanto de los cargos públicos como técnicos.
- Elaborar una herramienta estandar.

OBJETIVO M1.2:

ESTABLECER UNA HERRAMIENTA DE INTERVENCIÓN E INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS SOCIEDADES PÚBLICAS DE TRANSPORTE.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Detectar las posibilidades de mejora en la planificación y el diseño del transporte público y proporcionar alternativas viables que modifiquen la situación. Para ello es necesario tener en

cuenta tanto las necesidades de las mujeres como las características propias de la zona (por ejemplo, si se trata de una zona urbana o rural). La organización del transporte público afecta de manera especial a las mujeres, quienes frecuentemente no disponen de otras opciones de desplazamiento y se convierten en sus principales usuarias. La gestión de su tiempo y su movilidad, y a menudo la de otras personas a las que cuidan, depende directamente de la calidad del transporte público.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entenderá que se ha introducido la perspectiva de género cuando:

- Se elaboran estadísticas desagregadas por sexo.
- Cuando los documentos que se elaboren realizan un uso no sexista del lenguaje.
- Se dispone, de forma previa al diseño de una actuación, de un diagnóstico de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
- Se realiza una previsión del impacto de género de las acciones diseñadas.
- Se modifican o eliminan las acciones que tengan un impacto negativo sobre las situaciones o las condiciones de las mujeres.
- Se realizan acciones específicamente dirigidas a la cobertura de necesidades de las mujeres detectadas en el diagnóstico, en especial, a promover la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la seguridad y la sensación de seguridad de las mujeres en el espacio público.
- Se evalúa el impacto de la actuación sobre las situaciones y condiciones de las mujeres a las que afecta.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Transporte y Obras Públicas.
- Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de informes o análisis realizados.
- Número de mejoras propuestas y realizadas.
- Número de compañías de transporte, público y privado, que hayan realizado mejoras.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M1.2:

La estrategia que se recomienda es:

- Elaborar y aplicar una herramienta estándar que permita realizar diagnósticos a las empresas de transporte desde una perspectiva de género.

OBJETIVO M1.3:

ESTABLECER UN MODELO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLANES DE ACCIÓN EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Introducir paulatinamente la perspectiva de género en el ámbito de medio ambiente a través de la aplicación, institucionalización y difusión de la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entenderá que se ha introducido la perspectiva de género cuando:

- Se elaboran estadísticas desagregadas por sexo.
- Cuando los documentos que se elaboren realizan un uso no sexista del lenguaje.
- Se dispone, de forma previa al diseño de una actuación o norma, de un diagnóstico de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
- Se realiza una previsión del impacto de género de las acciones diseñadas.
- Se modifican o eliminan las acciones que tengan un impacto negativo sobre las situaciones o las condiciones de las mujeres.
- Se realizan acciones específicamente dirigidas a la cobertura de necesidades de las mujeres detectadas en el diagnóstico.
- Se asegura la participación de mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos de participación propios de la Agenda Local 21 y de los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.

- Se evalúa el impacto de la actuación o norma sobre las situaciones y condiciones de las mujeres a las que afecta.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
- Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Ihobe.
- Mendikoi, S.A.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de ayuntamientos que introducen la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de la Agenda Local 21 y de los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.
- Impacto de la introducción de la perspectiva de género en los resultados de las agendas locales: nº de aportaciones realizadas por mujeres u organizaciones de mujeres a la Agenda Local 21 y a los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.3:

La estrategia que se recomienda es:

- Crear una herramienta estándar para introducir la perspectiva de género en estos procesos.
- Sensibilizar, formar y asesorar a cargos públicos y personal técnico de los ayuntamientos y consultoras medio-ambientales que se dedican a implementar la Agenda Local 21 así como los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 – E1 –:

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y PARIDAD EN TODOS LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y MEJORAS EN LOS ÁMBITOS DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 46.- Medio ambiente y vivienda

1. Los poderes políticos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que las políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte integren la perspectiva de género, considerando, entre otras, cuestiones relativas a la seguridad de las personas, a facilitar la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Los procesos de participación ciudadana están tomando una importancia estratégica en muchos ámbitos, de manera especial en la implementación de las Agendas Locales 21 y de los Programas de Desarrollo Rural Comarcal. También se va incorporando a algunos procesos de planificación y decisión en urbanismo. Se trata, sin duda, de una vía de participación activa de la ciudadanía que tiene que seguir siendo impulsada desde las instituciones. Ahora bien, son procesos en los que es necesario cuidar y garantizar la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres, así como fomentar que esta participación sea paritaria. Para ello es necesario mostrar una actitud pro-activa y tener presentes ciertos criterios que van a garantizar la participación paritaria de las mujeres. La finalidad de este programa estriba, precisamente, en que los procesos de participación sean paritarios y que se creen procesos de participación cuando no los hubiere, siempre con un criterio de paridad.

El caso del transporte público merece una consideración algo diferente. Se propone que en los procesos de participación para la planificación y diseño del transporte público la presencia de las mujeres no sea paritaria, sino mayoritaria. Esto se debe a que las mujeres son las principales usuarias del transporte público, hecho que debe ser tenido en cuenta en su organización, puesto que debe responder, sobre todo, a las necesidades de las mujeres.

Si bien las mujeres se están incorporando poco a poco a los ámbitos de decisión y planificación, aún sigue siendo necesario incentivar su incorporación. Se trata de un esfuerzo que es necesario realizar en urbanismo, medio ambiente y transporte público, puesto que son ámbitos relativamente masculinizados a ciertos niveles que requieren de medidas que favorezcan la paridad.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E1.1:

Garantizar la paridad y la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo y medio ambiente (especialmente de la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal). Promover la realización de procesos de participación cuando éstos no existieran.

OBJETIVO E1.2:

Poner en marcha procesos de participación ciudadana con presencia paritaria de mujeres y hombres en la planificación del transporte público.

OBJETIVO E1.3:

Aumentar la presencia de las mujeres entre los cargos públicos y técnicos de los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente hasta llegar a una proporción de, al menos, 40-60.

OBJETIVO E1.1:

GARANTIZAR LA PARIDAD Y LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y DE ORGANIZACIONES DE MUJERES EN LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS QUE SE REALIZAN DENTRO DE LOS ÁMBITOS DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE (ESPECIALMENTE DE LA AGENDA LOCAL 21 Y LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL COMARCAL). PROMOVER LA REALIZACIÓN DE PROCESOS DE PARTICIPACIÓN CUANDO ÉSTOS NO EXISTIERAN.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Asegurar la presencia de las mujeres en los procesos de participación ciudadana, que esta participación sea paritaria y que se pongan en marcha nuevos procesos allí donde no existan.

Los procesos de participación ciudadana están siendo incorporados en nuestra comunidad dentro de los ámbitos de urbanismo y especialmente, en medio ambiente, gracias a la implantación de la Agenda Local 21 y de los Programas de Desarrollo Rural Comarcal, donde la participación ciudadana es sistemática. Conviene tener en cuenta que es importante contar con

mecanismos que permitan una comunicación fluida entre las administraciones y las asociaciones de mujeres, de tal manera que las mujeres estén informadas sobre los procesos de decisión o planificación que se están realizando y las asociaciones sean tenidas en cuenta en tanto que agentes sociales susceptibles de tomar parte en los procesos de participación ciudadana. Asimismo, es importante que las instituciones conozcan sus características, reivindicaciones, necesidades, capacitación, disponibilidad, etc., con el fin de facilitar y adecuar su participación.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se considera situación paritaria cuando un mínimo del 40% de las personas participantes son mujeres, cuando se tienen en cuenta las alegaciones que éstas presentan y cumplen, al menos, estos requisitos:

- Que las mujeres que participan estén informadas y capacitadas para poder hacerlo.
- Que la organización de los talleres de participación tenga en cuenta las limitaciones de tiempo y movilidad de las mujeres para asegurar su asistencia.
- Que sus aportaciones sean tenidas en cuenta.
- Que se faciliten recursos económicos y humanos.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
- Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Ihobe.
- Mendikoi, S.A.
- Diputaciones.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de convocatorias de participación ciudadana en torno a la planificación, diseño y mejora en urbanismo y medio ambiente.
- Número de procesos de participación en los que han participado mujeres de manera paritaria (teniendo en cuenta los criterios arriba descritos).
- Número de mujeres que han asistido a actividades de formación dirigidas a la capacitación para ejercer como interlocutoras públicas en materia de planificación, diseño y mejoras en urbanismo y medio ambiente.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E1.1:

La estrategia recomendada es:

- Sensibilización, tanto de la ciudadanía como de los y las responsables de la organización y gestión de los procesos de participación ciudadana. La visibilización de una presencia desigual de mujeres y hombres es siempre una buena estrategia para demostrar la necesidad de intervención en este ámbito.
- Analizar y visualizar el porcentaje de participación de las mujeres y, en particular, de las organizaciones de mujeres en estos procesos.
- Desarrollar programas de capacitación de las mujeres.
- Facilitar mecanismos y recursos económicos y humanos que promuevan la participación.

OBJETIVO E1.2:

PONER EN MARCHA PROCESOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA CON PRESENCIA PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Favorecer que las mujeres intervengan en la planificación del transporte público a través de procesos de participación ciudadana, de tal manera que las compañías puedan conocer las necesidades y preferencias de sus principales usuarias.

Las mujeres son las principales usuarias del transporte público, lo cual no implica necesariamente que siempre sean consultadas a la hora de diseñar rutas, líneas, horarios, vehículos, normativas, etc. Sin embargo, la planificación del transporte público representa un aspecto fundamental para la organización de su tiempo (recurso tan escaso para muchas mujeres) y de sus desplazamientos (más habituales y diversos, comparando con los de muchos hombres). Las compañías de transporte se verían beneficiadas por estos procesos puesto que les permitiría cuidar y conservar a su principal público objetivo.

Para entender la necesidad de la participación de las mujeres en la planificación del transporte público es necesario tener en cuenta algunos aspectos:

- Las mujeres presentan patrones de movilidad mucho más complejos que la mayoría de los hombres. Mientras éstos realizan desplazamientos que se han dado en llamar “pendulares”, es decir, hacen recorridos de ida y vuelta entre dos puntos fijos y los hacen en hora-

rios regulares, las mujeres responden a patrones muchos más complejos. Sus desplazamientos se caracterizan por desplazamientos más cortos, pero más frecuentes y dispares a lo largo del día.

- Es también importante tener en cuenta las circunstancias y objeto de sus desplazamientos: muchas se desplazan con personas dependientes a su cuidado (criaturas, personas mayores, enfermas, con discapacidad, etc.) o con carga (como la compra); el objeto de su desplazamiento está a menudo relacionado con el trabajo reproductivo, lo que implica una gran variedad de tareas y lugares a los que acudir (mercado, centro escolar, hospital, parque, lugar de trabajo, etc.).
- Un buen transporte público tendría que estar coordinado con la planificación de la ubicación de los servicios (sanitarios, sociales, educativos, culturales, comerciales, etc.) ya que esta ubicación es la que determina los desplazamientos de muchas mujeres y, por lo tanto, la gestión de su tiempo.
- La recogida de información de las principales usuarias del transporte público requiere de su colaboración directa.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entenderá que se ha alcanzado una presencia paritaria adecuada, cuando la composición de las personas participantes en los procesos participativos sea no inferior al 40% y no superior al 60% para cualquiera de los dos sexos.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Transporte y Obras Públicas.
- Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Mendikoi, S.A.
- Diputaciones.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de procesos de participación puestos en marcha.
- Número de mujeres participantes.
- Número de mejoras realizadas derivadas de los procesos de participación.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E1.2:

La estrategia recomendada para la consecución de este objetivo:

- Elaborar un diagnóstico del grado de satisfacción entre las usuarias.
- Sensibilizar a las compañías de transporte público.
- Facilitar recursos para la realización de procesos de participación.

OBJETIVO E1.3:

AUMENTAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES ENTRE LOS CARGOS PÚBLICOS Y TÉCNICOS DE LOS ÁMBITOS DE URBANISMO, TRANSPORTE Y MEDIO AMBIENTE HASTA LLEGAR A UNA PROPORCIÓN DE, AL MENOS, 40-60.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Aumentar la presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y planificación en los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

En el marco de este Plan, el objetivo hace referencia a la administración pública y a las empresas públicas, siempre y cuando la presencia de las mujeres sea minoritaria.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Transporte y Obras Públicas.
- Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio .
- Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Ihobe.
- Mendikoi, S.A.
- Diputaciones.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de mujeres en los equipos de planificación y decisión de ámbitos relativos a urbanismo, transporte y medio ambiente en todos los niveles administrativos.
- Posición jerárquica de las mujeres en estos equipos.
- Número de mujeres en la Comisión de Ordenación del Territorio del País Vasco.
- Número de mujeres en el Consejo Asesor de Política Territorial.
- Número de mujeres en la Comisión Ambiental del País Vasco.
- Número de mujeres en el Consejo Asesor de Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Número de mujeres en el Consejo Asesor de Conservación de la Naturaleza del País Vasco-Naturzaintza.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3:

La estrategia recomendada es:

- Establecer los mecanismos que exijan la paridad en todos los equipos de decisión y planificación, tanto dentro de la administración como en las empresas públicas. Los 4 años de vigencia de este Plan se consideran como un camino hacia esta paridad, para ir incrementando paulatinamente la presencia de las mujeres.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 –E2–:

RECONOCIMIENTO DE LA APORTACIÓN SOCIAL, CULTURAL E HISTÓRICA DE LAS MUJERES EN EL ESPACIO PÚBLICO

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 3.- Principios generales

6.– Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según

los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Los nombres de las calles y plazas, los monumentos y otras formas de reconocimiento social a través de diferentes elementos del espacio urbano son reflejo de los valores que oficial y explícitamente asume y reclama una sociedad. La menor presencia simbólica de las mujeres en elementos urbanos se debe, precisamente, a la menor valoración social de la que han sido objeto las mujeres históricamente. Los cambios en lo que a la posición y el reconocimiento social de las mujeres se refiere, deben ser así reflejados e impulsados en esta forma de homenaje que rinde la sociedad a ciertas personas a través de los elementos urbanos. Esta presencia pública simbólica de las mujeres es, asimismo, una manera de ocupar el espacio público, un espacio que ha estado históricamente restringido a las mujeres y asociado a los hombres.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO E2.1:

Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).

OBJETIVO E2.1:

EQUILIBRAR EL RECONOCIMIENTO SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES QUE SE REALIZA A TRAVÉS DE ELEMENTOS URBANOS (NOMBRES DE CALLES, PLAZAS, MONUMENTOS, ETC.).

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Promover un mayor reconocimiento social de las mujeres a través de los nombres de calles y plazas, de la construcción de monumentos o de los nombres de edificios.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Se entenderá que se ha equilibrado entre mujeres y hombres el reconocimiento social que se realiza a través de los elementos urbanos dedicados a personas y colectivos cuando se alcance una proporción equitativa entre los dos sexos.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número y proporción de nombres de mujeres que se han incorporado al callejero.
- Número de monumentos y nombres de edificios dedicados en la actualidad a mujeres.
- Número y proporción de nombres de mujeres que se prevé incorporar al callejero, monumentos, etc. en los espacios urbanos de nueva construcción.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E2.1:

La estrategia recomendada es:

- Estudio de los callejeros, monumentos y otros elementos del medio urbano como nombres de personas u organizaciones, que incluya las referencias existentes y los valores transmitidos.
- Sensibilización a través de la difusión de los resultados.
- Establecer o determinar un servicio donde se puedan recoger sugerencias respecto a la adjudicación de nombres a calles y plazas, así como a la construcción de monumentos.

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 -C1-:

ADECUACIÓN DE LAS INFRAESTRUCTURAS URBANÍSTICAS Y DE TRANSPORTE A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Y AL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA PERSONAL

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 46.- Medio ambiente y vivienda

1. Los poderes políticos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que las políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte integren la perspectiva de género, considerando, entre otras, cuestiones relativas a la seguridad de las personas, a facilitar la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.

Artículo 49.- Servicios sociocomunitarios

1. Las administraciones públicas vascas han de establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Los desplazamientos requieren de un recurso muy importante, y cada vez más escaso, en nuestra sociedad: el tiempo. Decir que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es difícil o imposible, es lo mismo que decir que todas las tareas que hay que realizar a lo largo del día no entran en la cantidad de tiempo del que se dispone. La solución a esta escasez de tiempo requiere, entre otras cosas, la reducción de los desplazamientos (en cantidad, distancia y duración). Para ello, es imprescindible tener en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la planificación de las ciudades y del transporte público.

La planificación urbana debería garantizar la existencia, la accesibilidad y la cercanía de todo tipo de servicios. Asimismo, el diseño urbano debería tener en cuenta aspectos relacionados

con la accesibilidad y la movilidad, de manera que facilite la autonomía de las personas con algún grado de dependencia. De esta manera se favorecería no únicamente a las personas dependientes (que, en otras circunstancias, requerirían de compañía y cuidado), sino también de las personas cuidadoras, reduciendo su carga de trabajo.

En lo que respecta al transporte, los aspectos a tener en cuenta son dos: la conveniencia de las rutas y los horarios, y la adecuación de los vehículos. Teniendo en cuenta estos dos aspectos se podría optimizar el tiempo utilizado para realizar desplazamientos y se podría proporcionar mayor autonomía a las personas dependientes, así como facilitar el transporte a las personas que viajan con dependientes o con cargas.

Otro aspecto importante a tener en cuenta son las características de cada zona, especialmente hay que considerar si se trata de una zona urbana o rural, ya que la dispersión, las distancias y la orografía condicionan definitivamente la organización del transporte público.

A pesar de que estas medidas se fundamentan en las necesidades de muchas mujeres, lo cierto es que su aplicación favorecería a la totalidad de la población, puesto que supone una mejora general de la calidad de vida. En un escenario de total corresponsabilidad favorecería por igual tanto a mujeres como a hombres.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO C1.1:

Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño urbanos destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

OBJETIVO C1.2:

Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el transporte público.

OBJETIVO C1.1:

IDENTIFICAR Y APLICAR CRITERIOS DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO URBANOS DESTINADOS A FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Mejorar la calidad de vida de las personas mediante la eliminación (previa identificación) de los obstáculos a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar derivados de la planificación y diseño urbanos. Estas acciones se centran, de manera especial, en facilitar la

realización de los trabajos domésticos, el cuidado de las personas y la autonomía de las personas. Es necesario, además, tener en cuenta las características propias de los medios urbanos y rurales.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Los aspectos de la planificación y diseño urbanos que se deben tener en cuenta a los efectos del presente Plan son tres:

- La ubicación y accesibilidad de los servicios. Se trata de disponer de los servicios necesarios para poder atender las necesidades derivadas del cuidado de la familia y personal (servicios sanitarios, sociales, educativos, culturales, deportivos, comerciales, etc.), así como de que su ubicación sea la adecuada, de tal manera que los desplazamientos para acudir a ellos no exijan un gasto excesivo de tiempo.
- La zonificación. Se trata de evitar zonificaciones excesivamente especializadas (zona comercial, zona de ocio, zona residencial, zona de trabajo, etc.), ya que dificulta la conciliación al obligar a realizar múltiples desplazamientos para poder atender todos los aspectos de la vida de una persona y de sus dependientes.
- Las barreras arquitectónicas. Con respecto al diseño urbano, es importante eliminar aquellas barreras arquitectónicas que merman la autonomía de las personas con algún grado de dependencia y que dificultan las tareas relacionadas con el cuidado de la familia.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Diputaciones Forales
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de Municipios en los que se han desarrollado diagnósticos relacionados con la planificación y diseño urbano desde la perspectiva de género.
- Número de obstáculos a la conciliación relacionados con el diseño urbano (ubicación de servicios, zonificación y barreras arquitectónicas) identificados y neutralizados.
- Tiempo medio destinado por las mujeres a los desplazamientos.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO C1.1:

La estrategia recomendada se basa en:

- Identificar, evaluar y proponer soluciones a los obstáculos para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño urbanos.
- Formar a las y los profesionales que están al frente de estas áreas, de tal manera que puedan contar con las herramientas necesarias y los criterios de intervención adecuados para poder llevar adelante la implementación de las mejoras.
- Analizar, y en su caso, adecuar la normativa para incluir nuevos aspectos no recogidos en la ya existente relativa a personas con movilidad reducida.

OBJETIVO C1.2:

APLICAR MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL EN EL TRANSPORTE PÚBLICO.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Adaptar el transporte público a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, con lo que ello implica de adaptación a las necesidades relacionadas con el trabajo doméstico, el cuidado de las personas y la autonomía de las personas. Es necesario tener en cuenta las características propias de los medios urbanos y rurales.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Las medidas de adaptación del transporte público a las necesidades de conciliación tienen que ir dirigidas, al menos, a mejorar los siguientes aspectos:

- Mejoras en rutas e itinerarios. Estas mejoras deben aplicarse, principalmente, a la comunicación con la red de servicios (sanitarios, educativos, culturales, sociales, deportivos, comerciales, etc.) y con los centros de trabajo.
- Mejoras en los horarios. Los horarios deben responder a las necesidades de desplazamientos relacionadas con el trabajo y con la utilización de los servicios mencionados.
- Mejoras en los lugares de espera. Los lugares de espera deben ser confortables, accesibles, proteger de las inclemencias del tiempo y estar ubicados en lugares apropiados en lo que respecta a la seguridad.

- Mejoras en el acondicionamiento de los vehículos. Los vehículos deben estar adaptados para responder a las necesidades de las personas con problemas de movilidad, de la realización de trabajos relacionados con el cuidado de la familia y de las personas con dependientes a su cargo.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Transporte y Obras Públicas.
- Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Mendikoi, S.A.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de mejoras propuestas en los procesos de participación ciudadana y número de mejoras realizadas.
- Nº de problemas identificados en los diagnósticos de compañías de transporte público y mejoras realizadas.
- Impacto de las mejoras en la conciliación: nº de desplazamientos, tiempo invertido en desplazamientos...

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO C1.2:

La estrategia propuesta es:

- Realizar diagnósticos, en los que se asegure la participación ciudadana con presencia mayoritaria de mujeres.
- Implementar mejoras relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, identificadas mediante los citados diagnósticos.

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:

MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SENSACIÓN DE SEGURIDAD DE LAS MUJERES

ARTICULADO DE LA LEY DE IGUALDAD EN EL QUE SE SUSTENTA:

Artículo 46.- Medio ambiente y vivienda

1.- Los poderes políticos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que las políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte integren la perspectiva de género, considerando, entre otras, cuestiones relativas a la seguridad de las personas, a facilitar la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA:

Numerosas investigaciones muestran que en los pueblos y ciudades existen lugares en los que las mujeres se sienten inseguras, bien sea porque las características del lugar favorecen que se puedan perpetrar actos violentos (por ejemplo, lugares oscuros, que permiten a los agresores ocultarse o aislar a una víctima), o bien porque presentan ciertas características que infunden temor (por ejemplo, lugares apartados, mal iluminados o sucios).

La inseguridad real (la probabilidad de ser víctima de un acto violento) y la sensación de inseguridad (el temor a sufrir una agresión, independientemente de la probabilidad real) merman considerablemente el disfrute de la ciudad por parte de las mujeres y su libertad de movimientos. Un diseño urbano adecuado que neutralice los lugares de inseguridad, además de reducir las posibilidades reales de agresión, proporciona a las mujeres una sensación de seguridad que les permite disfrutar del espacio público y ampliar su movilidad.

La realización de lo que se ha dado en llamar “el mapa del miedo” es el paso previo a cualquier intervención, ya que permite identificar los lugares en los que las mujeres se sienten inseguras y vulnerables. En muchos municipios de la CAPV ya se han realizado estos mapas y se han implementado algunos cambios.

El acceso a la vivienda de las mujeres que han sido víctimas de violencia después de haber sido acogidas en centros de emergencia o en hogares refugio es otro aspecto que pretende

cubrir este programa. Es necesario garantizar que estas mujeres no se vean abocadas a regresar al domicilio que compartían con su pareja, algo que puede ocurrir en muchos casos, sobre todo debido a una situación de precariedad económica y a la actual situación del mercado inmobiliario. Esta situación puede quedar aliviada mediante la adjudicación preferente de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja que les facilite el acceso a una vivienda.

RELACIÓN DE OBJETIVOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA:

OBJETIVO V1.1:

Identificar los lugares de los municipios en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras.

OBJETIVO V1.2:

Cubrir el 100% de la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda.

OBJETIVO V1.1:

IDENTIFICAR LOS LUGARES DE LOS MUNICIPIOS EN LOS QUE LAS MUJERES SE SIENTEN INSEGURAS CON EL FIN DE IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA SU NEUTRALIZACIÓN. ESTABLECER CRITERIOS PARA EVITAR EL SURGIMIENTO DE NUEVOS LUGARES EN LOS QUE LAS MUJERES SE SIENTEN INSEGURAS.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Identificar, eliminar y evitar la creación de lugares en los que las mujeres se sientan inseguras. Se trata, esencialmente, de que las mujeres se sientan a gusto y seguras en sus pueblos y ciudades. Para alcanzar este objetivo es esencial contar con la participación de las mujeres en los procesos de identificación y transformación de estos lugares de inseguridad y en la generación e introducción de una serie de criterios de seguridad para el diseño tanto de los nuevos espacios como de las intervenciones o modificaciones dentro del espacio ya construido. Es asimismo necesaria la colaboración del Departamento de Interior, sobre todo en lo que concierne a la aportación de datos e informes sobre la actividad delictiva relacionada con la violencia ejercida a las mujeres en espacios públicos así como la concurrencia de sus expertos y expertas.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Para aumentar la seguridad y la sensación de seguridad de las mujeres hay que eliminar los lugares que producen temor, tanto los puntos que representan un peligro objetivo, como aquellos que, aunque no hayan sido escenario de ninguna agresión, sí producen una sensación de inseguridad.

En el transporte público sería necesario tener en cuenta estos criterios de seguridad a la hora de diseñar rutas, itinerarios, horarios y lugares de espera.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Departamento de Interior.
- Diputaciones Forales.
- Departamento de Transporte y Obras Públicas.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Nº de puntos sensibles identificados y de intervenciones realizadas para neutralizarlos.
- Nº de ayuntamientos que aprueban la normativa en relación a los criterios de diseño para garantizar la seguridad de las mujeres.
- Nº de intervenciones que se realizan siguiendo la normativa.
- Nº y tipo de agresiones por zonas.
- Aumento de la sensación de seguridad de las mujeres en los espacios públicos (incluidos los transportes públicos).

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO V1.1:

La estrategia recomendada es:

- Identificar, con la participación de las mujeres de la localidad, los lugares de inseguridad y las formas idóneas para su adecuación.
- Adoptar una normativa que recoja una serie de criterios de seguridad que sean de obligado cumplimiento en toda intervención urbanística y relacionada con el transporte público.

- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres para que racionalicen sus miedos.
- Conocer y analizar los datos de la actividad delictiva relacionada con la violencia ejercida contra las mujeres en espacios públicos.

OBJETIVO V1.2:

CUBRIR EL 100% DE LA DEMANDA DE VIVIENDA DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA QUE ASÍ LO NECESITEN, DÁNDOLES PRIORIDAD EN LA ADJUDICACIÓN DE VIVIENDA DE PROTECCIÓN OFICIAL O DE CUALQUIER OTRA VENTAJA DE ACCESO A LA VIVIENDA.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN:

Garantizar que todas las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género cuenten con una vivienda digna y segura una vez se encuentren fuera de las casas de acogida.

DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS:

Uno de los problemas a los que se enfrentan las mujeres víctimas de violencia una vez salen de los centros de acogida y emergencia, es el de no disponer de una vivienda adecuada donde poder vivir. Las instituciones dan ya respuesta a esta necesidad pero es necesario seguir mejorando el recurso y asegurar una adecuada respuesta a cada caso. Sin duda alguna, éste no es el caso de todas las mujeres víctimas de violencia, pero sí de las que carecen de recursos económicos propios suficientes para poder adquirir una vivienda. Hay que evitar que estas mujeres se vean abocadas a volver al hogar que compartían con su pareja por evidentes razones de seguridad, por lo que es imprescindible proporcionarles facilidades para que dispongan de una vivienda.

ORGANISMOS IMPLICADOS:

- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.
- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos.

INDICADORES DE IMPACTO:

- Número de peticiones de vivienda de mujeres víctimas de violencia.
- Número de adjudicaciones de vivienda a mujeres víctimas de violencia.

- Número de ventajas para el acceso a la vivienda proporcionadas a mujeres víctimas de violencia.
- Número y proporción de viviendas para mujeres víctimas de violencia respecto al total.

ESTRATEGIA RECOMENDADA PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO V1.2:

La estrategia recomendada es:

- Adaptar las políticas de adjudicación de vivienda dando a estas situaciones consideración de prioritarias.

7.

CATÁLOGO RECOMENDADO DE ACCIONES



El catálogo de acciones que se presenta a continuación contiene las acciones sugeridas para la consecución de cada uno de los objetivos que se establecen en las áreas que componen el capítulo seis del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.

Constituyen un desarrollo más pormenorizado y concreto de las estrategias recomendadas, añadiendo una identificación del tipo de herramienta de actuación en que se inserta la acción. En concreto se han definido seis tipos de herramientas, con las que se pretende clasificar todos los posibles tipos de actuación institucional:

- Conocimiento: Comprende las acciones destinadas a incrementar el conocimiento en un determinado tema, como por ejemplo investigaciones, estudios y análisis de todo tipo.
- Sensibilización: Incluye todas aquellas acciones destinadas a informar, comunicar y/o concienciar a un determinado colectivo o conjunto de colectivos, como por ejemplo realización de campañas, procesos de participación, conferencias, jornadas y congresos.
- Formación: Comprende todas las acciones destinadas a capacitar y fomentar las habilidades para el desarrollo o cumplimiento de las políticas de igualdad de un colectivo o conjunto de colectivos.
- Servicios y Recursos: Incluye todas aquellas acciones destinadas a incrementar la cantidad de recursos humanos, económicos, de infraestructuras o de cualquier otro tipo que favorezcan la consecución del objetivo de la igualdad y la cantidad de servicios –de información, asesoramiento, apoyo– dedicados al mismo fin.
- Normas: Incluye la creación o adaptación de cualquier tipo de normativa que favorezca la igualdad.
- Seguimiento: Incluye todas las acciones destinadas a analizar el grado de cumplimiento, o el éxito o fracaso, de una acción o norma, como por ejemplo, evaluaciones de proceso, de resultados o de impacto.

Es un catálogo que pretende facilitar la programación de las políticas de igualdad, aportando una sistemática y estructuración a partir de las cuales diseñar los distintos planes de intervención.

7.1.

ACCIONES DE CULTURA

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 – M1 –: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ÁREAS DE CULTURA		
OBJETIVO M1.1: Incrementar el número de administraciones cuyas áreas de cultura realizan una planificación y ejecución de actividades culturales desde la perspectiva de género.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1		
Herramienta	ID	Acción
Formación	M1.1.1	Formar al personal de la administración en igualdad de oportunidades y capacitarles para integrar la perspectiva de género en la planificación y el desarrollo de los programas y actividades culturales que se programen.
Conocimiento	M1.1.2	Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para el personal de la administración y empresas subcontratadas, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas culturales.
Conocimiento	M1.1.3	Fomentar la realización de diagnósticos que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de la cultura.
Servicios y Recursos	M1.1.4	Fomentar la realización de planes, actividades, programas y normas que integren la perspectiva de género, de acuerdo a los criterios definidos en la delimitación de conceptos del objetivo.
Seguimiento	M1.1.5	Fomentar la realización de evaluaciones de impacto de género de los planes, actividades, programas y normas implantadas por las áreas de cultura de las administraciones públicas vascas.
Sensibilización	M1.1.6	Difundir y asegurar el cumplimiento de la normativa interna en la adjudicación de contratos por parte de la administración, que exige que la entidad contratada debe contemplar la perspectiva de género en el diseño, planificación y desarrollo de las actividades culturales.
Formación	M1.1.7	Formar al personal directivo y al monitorado de tiempo libre y de animación sociocultural en el diseño, planificación, dinamización y evaluación de las actividades desde una perspectiva de género.
Seguimiento	M1.1.8	Realizar mesas de trabajo sobre buenas prácticas en el diseño, planificación e implementación de los planes, normas, actividades y programas culturales desde la perspectiva de género, actualizando la guía y fomentando la coordinación en la actuación de las administraciones públicas.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 – E1 –:		
PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEPORTIVO		
OBJETIVO E1.1:		
Reducir la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte públicos y privados.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.1.1	Impulsar la realización de un diagnóstico en las áreas y organismos de deporte de las administraciones vascas y en los clubes y federaciones deportivas que visibilicen la segregación vertical y horizontal y realice recomendaciones de actuación.
Normativa	E1.1.2	Desarrollar una normativa que asegure el equilibrio en la presencia y participación de mujeres y hombres en los jurados de concesión de los Premios Anuales al Deporte.
Servicios y Recursos	E1.1.3	Ayudas económicas para la contratación de agentes de igualdad o servicios de consultoría que puedan asesorar en la realización de planes de igualdad o la adopción de medidas que promuevan el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo (técnicas, entrenadoras, árbitras y de gestión) y en toda la escala jerárquica del sistema deportivo.
Sensibilización	E1.1.4	Actividades de sensibilización al personal técnico y político en las áreas y organismos de deporte de las administraciones vascas y al personal directivo de los clubes y federaciones deportivas para dar a conocer los resultados del diagnóstico de situación realizado y los recursos existentes para implantar planes de igualdad o medidas que promuevan el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo (técnicas, entrenadoras, árbitras y de gestión) y en toda la escala jerárquica del sistema deportivo.
Seguimiento	E1.1.5	Solicitar informes de evaluación a las áreas y organismos de deporte de las administraciones vascas y a los clubes y federaciones deportivas sobre las medidas realizadas para la eliminación de la segregación horizontal y vertical.

OBJETIVO E1.2:		
Diversificar la práctica deportiva de mujeres y hombres, posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes masculinizados y de hombres a la práctica de deportes feminizados.		
ESTRATEGIA A:		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.2.A.1	Investigar desde la perspectiva de género la evolución, historia y trayectoria de las mujeres en el deporte (especialmente en el deporte rural vasco), visibilizando su concepción androcéntrica. Crear materiales de difusión y divulgación que visibilicen la trayectoria y los logros de las mujeres deportistas.
Conocimiento	E1.2.A.2	Investigar sobre los factores que inciden en la segregación de la práctica deportiva en el deporte federado y especialmente en el bajo patrocinio de la actividad deportiva de las mujeres.
Formación	E1.2.A.3	Formación al personal directivo de clubes y federaciones deportivas en la eliminación de obstáculos y en la adecuación (desde el punto de vista ergonómico y funcional) de estructuras deportivas para el acceso en igualdad de condiciones por parte de las mujeres, en todos los deportes.
Normativa	E1.2.A.4	Establecimiento de un sistema de cuotas subvencionadas para equilibrar los premios y recompensas destinados a mujeres y hombres.
Normativa	E1.2.A.5	Establecer una cuota mínima en los medios de comunicación públicos para que el 30% de las retransmisiones deportivas sean retransmisiones de deporte realizado por mujeres.
Servicios y Recursos	E1.2.A.6	Patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su participación sea minoritaria.
Servicios y Recursos	E1.2.A.7	Ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.
Servicios y Recursos	E1.2.A.8	Incentivos fiscales en patrocinios a actividades deportivas de mujeres y hombres en modalidades en las que su participación sea minoritaria.
Servicios y Recursos	E1.2.A.9	Ayudas públicas destinadas a la diversificación de actividades deportivas realizadas por mujeres y hombres.
ESTRATEGIA B:		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.2.B.1	Investigar sobre los factores que inciden en la existencia de la brecha de género en el deporte dentro del ámbito escolar, extraescolar, especialmente en aquellos factores que limitan la práctica deportiva de chicas y chicos según la construcción social de género.
Sensibilización	E1.2.B.2	Sensibilización a madres y padres sobre igualdad de oportunidades en la actividad física y deportiva, a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva en chicas y chicos.
Servicios y Recursos	E1.2.B.3	Subvencionar la formación en igualdad de oportunidades en el ámbito físico deportivo al profesorado de educación física, monitorado de deporte escolar, de tiempo libre y a entrenadores/as a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva en chicas y chicos.
Seguimiento	E1.2.B.4	Seguimiento de las campañas y la formación realizada en el ámbito educativo y solicitud de informes sobre la brecha de género en el ámbito escolar.

OBJETIVO E1.3: Incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte de participación y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.3.1	Investigar acerca de los intereses y expectativas diferenciales de mujeres y hombres en cuanto a las modalidades deportivas, identificando aquellas modalidades que no están contempladas en la oferta deportiva que realizan las administraciones.
Servicios y Recursos	E1.3.2	Adaptar la programación de actividades deportivas y recreativas en los polideportivos municipales y otros espacios, con la participación activa de las mujeres, basándose en el estudio realizado.
Servicios y Recursos	E1.3.3	Adaptar los servicios, equipamientos y espacio de los polideportivos municipales a las necesidades de mujeres y hombres y respetando la igualdad de oportunidades.
Seguimiento	E1.3.4	Seguimiento de la oferta deportiva que realizan los polideportivos municipales y de la adecuación de los servicios, equipamientos y espacios a las necesidades, gustos e intereses diferenciales de mujeres y hombres.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 – E2–:
PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO CULTURAL Y ARTÍSTICO

OBJETIVO E2.1:

Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.

ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1

Herramienta	ID	Acción
Servicios y Recursos	E2.1.1	Creación de espacios culturales referentes para las mujeres que contemplen los siguientes servicios: – Servicio de investigación, asesoramiento y documentación feminista. – Espacio de Formación “Investigar en clave feminista”. – Espacio para las mujeres consumidoras de cultura. – Espacio de reflexión y encuentro entre mujeres artistas.
Seguimiento	E2.1.3	Seguimiento y análisis de las producciones artísticas generadas por mujeres y hombres en los distintos ámbitos culturales.
Normativa	E2.1.4	Equilibrar la participación de mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios artísticos y literarios promovidos o subvencionados por la Administración Pública Vasca, así como en órganos afines habilitados para la adquisición de fondos.
Servicios y Recursos	E2.1.5	Dotación de becas de investigación en estudios de género en las múltiples disciplinas culturales.
Servicios y Recursos	E2.1.6	Dotación de becas a mujeres jóvenes artistas para el desarrollo de sus obras.
Servicios y Recursos	E2.1.7	Ayudas a publicaciones, conferencias, exposiciones, vídeos que fomenten la creación cultural de las mujeres y el pensamiento feminista.
Conocimiento	E2.1.8	Investigar y sistematizar la aportación histórica realizada por las mujeres en el patrimonio cultural, así como las distintas maneras de generar cultura que históricamente han desarrollado mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en el mundo de la cultura vasca.
Sensibilización	E2.1.9	Fomentar el debate público en torno a la creación cultural y las mujeres, a través de encuentros y foros de debate, en los que se divulgue la aportación histórica realizada por las mujeres al mundo de la cultura y revalorizar las maneras de crear cultura que históricamente han tenido las mujeres.
Sensibilización	E2.1.10	Generar encuentros, jornadas de mujeres creadoras y artistas, a fin de revalorizar su trabajo, intercambiar experiencias, sistematizar maneras de hacer y generar redes.
Sensibilización	E2.1.11	Incluir en todas las actividades de divulgación sobre la producción cultural y artística que se realicen o promuevan desde la administración, trabajos y obras realizadas por mujeres, así como aquellas que reflejen la aportación de estas al mundo de la cultura.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 3 – E3–:		
PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN		
OBJETIVO E3.1:		
Incrementar la participación de mujeres en los medios de comunicación.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E3.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E3.1.1	Realizar diagnósticos en los medios de comunicación de titularidad pública y privada que visibilicen la situación de mujeres y hombres periodistas, y que den cuenta de la segregación vertical y horizontal.
Normativa	E3.1.2	Creación de una normativa de obligatoriedad a la paridad en los medios de comunicación públicos, por la que no pueda existir un diferencial (de + 20%) entre los sexos.
Seguimiento	E3.1.3	Seguimiento del cumplimiento de la normativa de paridad en los medios de comunicación públicos, por la que no pueda existir un diferencial (de + 20%) entre los sexos.
Conocimiento	E3.1.4	Realizar planes de igualdad de oportunidades dentro de todos los medios de comunicación de titularidad pública.
Seguimiento	E3.1.5	Promover la evaluación de igualdad anual en los medios de comunicación pública y verificación del cumplimiento de la normativa.
Formación	E3.1.6	Formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a la dirección y al resto del personal de los medios de comunicación de titularidad pública e información sobre la normativa que obliga a los medios de comunicación públicos, por la que no pueda existir un diferencial (de + 20%) entre los sexos.
Servicios y Recursos	E3.1.7	Realizar campañas de sensibilización a la dirección de los medios de comunicación privados para que pongan en marcha diagnósticos y planes de Igualdad en sus empresas, informando sobre los servicios y ayudas existentes para este fin.
Servicios y Recursos	E3.1.8	Ayudas públicas a aquellas empresas de comunicación para la contratación de agentes de igualdad o servicios de asesoría, para el desarrollo de diagnósticos y planes de igualdad de oportunidades o para la implementación de medidas para elevar y diversificar la participación de las mujeres tanto en los niveles de responsabilidad, como en las tareas, secciones o áreas de los medios de comunicación.
Seguimiento	E3.1.9	Solicitar informes de indicadores de participación de mujeres y hombres a los medios de titularidad privada.

OBJETIVO E3.2: Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos a fin de visibilizar su presencia en las actividades políticas, sociales y culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E3.2		
Herramienta	ID	Acción
Servicios y Recursos	E3.2.1	Creación de una figura de asesora experta en “género y comunicación”, que vele por la incorporación de la perspectiva de género y por el respeto a la igualdad de oportunidades dentro de los medios de comunicación públicos.
Normativa	E3.2.2	Desarrollo de una normativa para los medios de comunicación públicos de obligado cumplimiento, por la que se regule la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los programas en los que se debatan asuntos de interés general.
Conocimiento	E3.2.3	Crear una base de datos de mujeres expertas en diversas materias, con el fin de visibilizar a estas mujeres y posibilitar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los medios de comunicación.
Sensibilización	E3.2.4	Difusión e información entre las y los profesionales de los medios de comunicación públicos y privados de la normativa referente a los medios de comunicación de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres, y de la normativa por la que se regula la obligatoriedad en los medios de comunicación de titularidad pública de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los programas en los que se debatan asuntos de interés general y entrega de una base de datos de mujeres expertas en diversas materias.
Seguimiento	E3.2.5	Seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa de la Ley de Igualdad por la que los medios de comunicación de titularidad pública, las administraciones vascas, los organismos autónomos y demás entidades públicas dependientes o vinculadas apoyaran y darán un trato preferente a las campañas interinstitucionales (promovidas por la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres) que tengan como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres mediante la cesión del 30% de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad.
Seguimiento	E3.2.6	Evaluación de los contenidos mediáticos emitidos por los medios de comunicación públicos.
Formación	E3.2.7	Formar a las y los periodistas para la integración de la perspectiva de género en las tareas informativas, haciendo especial hincapié en la necesidad de diversificar las fuentes y de hacer un tratamiento de la información que no invisibilice la realidad de las mujeres en el ámbito social, político, económico y cultural.
Formación	E3.2.8	Formación al profesorado de la Facultad de Periodismo y Ciencias de la Comunicación de la UPV para la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de sus materias.
Conocimiento	E3.2.9	Investigaciones centradas en el análisis de contenidos de los espacios mediáticos periodísticos y publicitarios de los medios de titularidad pública y privada.
Conocimiento	E3.2.10	Elaborar un libro de estilo de difusión pública con orientaciones dirigidas a introducir la perspectiva de género en la comunicación en el que se contemple que los medios de comunicación en la elaboración de sus programaciones han de hacer: <ul style="list-style-type: none"> – Un uso no sexista del lenguaje. – Garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada. – Difundir actividades sociales, políticas, económicas, científicas y culturales, promovidas por mujeres o dirigidas a mujeres, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento.

Sensibilización	E3.2.11	Divulgar a las y los profesionales de los medios de comunicación públicos y privados, a las facultades de periodismo y audiovisuales de la UPV los resultados de las investigaciones de análisis de los contenidos mediáticos periodísticos y publicitarios y difundir el libro de estilo editado.
Conocimiento	E3.2.12	Diseño de campañas publicitarias de impacto que promuevan la presencia de las mujeres en todas las actividades políticas, sociales, científicas, económicas y culturales en condiciones de igualdad, así como su empoderamiento y la ruptura de estereotipos de género.
Conocimiento	E3.2.13	Sistematización de las buenas prácticas y análisis de impacto mediático de las campañas publicitarias promovidas desde las Instituciones públicas y especialmente las impulsadas desde las empresas de comunicación privadas que contribuyen a la ruptura de estereotipos de género.
Sensibilización	E3.2.14	Difundir las buenas prácticas y el análisis de impacto mediático, entre las y los profesionales de los medios de comunicación tanto públicos como privados, de campañas publicitarias que han roto con los estereotipos de género, mostrando a mujeres y hombres en roles o posiciones que favorecen el cambio de mentalidades hacia la igualdad, especialmente aquellas campañas impulsadas por empresas privadas.
Servicios y Recursos	E3.2.15	Subvenciones para la contratación de agentes de igualdad dentro de los medios de comunicación privados, que velen por la incorporación de la perspectiva de género y por el respeto a la igualdad de oportunidades en la información.
Seguimiento	E3.2.16	Análisis de los contenidos mediáticos emitidos por los medios de comunicación privados y emisión de informes sobre los resultados obtenidos.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–: FOMENTO DE LA CULTURA PARA LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO		
OBJETIVO C1.1: Incrementar los espacios socioculturales en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C1.1.1	Realizar una investigación que tenga como objeto de estudio el nivel de integración y de centralidad de la cultura del cuidado y la corresponsabilidad en hombres y mujeres y la sistematización de buenas prácticas y experiencias innovadoras en el ámbito sociocultural para el fomento de la cultura del cuidado y la corresponsabilidad.
Sensibilización	C1.1.2	Difundir los resultados de la investigación en torno a la integración y centralidad de la cultura de la corresponsabilidad en mujeres y hombres y las buenas prácticas y experiencias innovadoras en el ámbito sociocultural para el fomento de la cultura del cuidado y la corresponsabilidad, a fin de sensibilizar al personal técnico y político en la necesidad de introducir la corresponsabilidad y la ética del cuidado en los espacios socioculturales que se promuevan desde la administración.
Formación	C1.1.3	Formar al personal técnico de las áreas de cultura de la administración para el diseño de programas y actividades referentes al fomento de la cultura y la corresponsabilidad.
Formación	C1.1.4	Formar a educadores y educadoras, monitorado y personal que trabaja en el ámbito de la animación sociocultural y educativo, especialmente en ocio y tiempo libre, en metodologías y recursos para crear valores en torno a la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
Servicios y Recursos	C1.1.5	Contratar prioritariamente a aquellas entidades del Tercer Sector prestadoras de servicios en el ámbito de la cultura que incluyan actividades para el fomento de una cultura de la corresponsabilidad y el cuidado.
Normativa	C1.1.6	Se desarrollará una normativa que contemple que los medios de comunicación de titularidad pública, las administraciones vascas, los organismos autónomos y demás entidades públicas dependientes o vinculadas apoyarán y darán un trato preferente a las campañas interinstitucionales (promovidas por la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres) que tengan como objetivo el cambio de mentalidades de los hombres en relación con la corresponsabilidad y la ética del cuidado, mediante la cesión del 5% de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad.
Sensibilización	C1.1.7	Realizar campañas de sensibilización interinstitucionales dirigidas a los hombres para el cambio de mentalidades en torno a la corresponsabilidad y la ética del cuidado a través de espacios en los medios de comunicación.
Servicios y Recursos	C1.1.8	Crear líneas de subvención dentro de las áreas de cultura de la administración, para aquellas asociaciones que deseen realizar proyectos que fomenten la cultura de la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
Conocimiento	C1.1.9	Revisar los programas de ocio y tiempo libre dirigidos a la población infantil y juvenil a fin de incluir actividades en las que se fomente la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
Sensibilización	C1.1.10	Realizar actividades lúdicas de ocio y tiempo libre dirigidas a la población infantil y juvenil en las que se fomente la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
Formación	C1.1.11	Realización de talleres de diversificación de tareas para mujeres y hombres, en los que ambos puedan desarrollar habilidades y destrezas no limitadas por la construcción social de género.
Seguimiento	C1.1.12	Se realizará un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones realizadas.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1 –:		
ERRADICACIÓN DEL SEXISMO EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS SOCIOCULTURALES		
OBJETIVO V1.1 :		
Reducir imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, y eliminar los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.		
ESTRATEGIA A:		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1		
Herramienta	ID	Acción
Servicios y Recursos	V1.1.A.1	Creación de un órgano de control de la publicidad, encargado de asesorar y analizar qué se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo. Asimismo, velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación públicos.
Normativa	V1.1.A.2	Velar por el cumplimiento de los instrumentos normativos que hacen referencia a los criterios de admisión de la publicidad y a la cláusula que recoge el compromiso de las productoras de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres.
Formación	V1.1.A.3	Formar a las y los profesionales de los medios de comunicación públicos y privados en la identificación de imágenes y contenidos sexistas, en la importancia de hacer un uso correcto del lenguaje y en recursos y en metodologías para utilizar un lenguaje no sexista en su trabajo diario.
Conocimiento	V1.1.A.4	Realización de investigaciones centradas en la detección de imágenes y contenidos mediáticos sexistas en los medios de titularidad pública y privada.
Servicios y Recursos	V1.1.A.5	Apertura de canales de negociación con el personal directivo de los medios de comunicación privados y aportación de ayudas económicas con el fin de corregir prácticas discriminatorias por razón de sexo en la emisión de imágenes y contenidos.

ESTRATEGIA B:		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1		
Herramienta	ID	Acción
Sensibilización	V1.1.B.1	Realización de campañas de sensibilización a la ciudadanía sobre las raíces de la violencia contra las mujeres y sus distintas manifestaciones especialmente en el ámbito social, cultural y mediático que posibiliten la identificación de imágenes y contenidos sexistas, animando a su denuncia informando sobre los canales habilitados.
Formación	V1.1.B.2	Formar a madres y padres en la identificación de imágenes y contenidos sexistas y en la adopción de criterios basados en la coeducación a la hora de seleccionar la programación para sus hijas e hijos.

OBJETIVO V1. 2:		
Incrementar el número de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.2		
Herramienta	ID	Acción
Servicios y Recursos	V1.2.1	Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.
Servicios y Recursos	V1.2.2	Subvencionar a los medios de comunicación que incluyan entre su programación contenidos para sensibilizar sobre la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

7.2.

ACCIONES DE EDUCACIÓN

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1–: FOMENTO DE LA COEDUCACIÓN EN LOS CENTROS ESCOLARES		
OBJETIVO M1.1: Integrar la coeducación en todos los programas anuales de los centros de educación primaria, secundaria y EPA.		
ESTRATEGIA A:		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1		
Herramienta	ID	Acción
Servicios y Recursos	M1.1.A.1	Impulsar la creación de una red de centros que trabajen la coeducación, facilitando la participación del profesorado implicado en las actividades que la misma genere.
Servicios y Recursos	M1.1.A.2	Disponer en todos los berritzegunes de personal específico dedicado a la coeducación.
Formación	M1.1.A.3	Formar al personal de los berritzegunes en coeducación.
Formación	M1.1.A.4	Realizar acciones formativas para la detección de rasgos sexistas e incorporar la perspectiva de género en los contenidos curriculares y en la práctica docente, así como en los propios valores, actitudes y expectativas del profesorado y en el diseño y desarrollo de propuestas metodológicas que potencien todas las capacidades básicas en las chicas y los chicos.
Conocimiento	M1.1.A.5	Difundir y publicar experiencias sobre coeducación, tanto realizadas en nuestra Comunidad como fuera de ella.
Sensibilización	M1.1.A.6	Incluir en las circulares que se envían periódicamente a los Centros escolares orientaciones específicas para el desarrollo de la coeducación. El contenido estará destinado a que se incluya la coeducación en el proyecto educativo de los centros y a que se den créditos horarios semanales específicos para trabajar temas relacionados con la coeducación.
Servicios y Recursos	M1.1.A.7	Incentivar el trabajo en coeducación mediante un premio específico.
Normas	M1.1.A.8	Considerar tema prioritario la igualdad de oportunidades entre los sexos en las diferentes convocatorias de ayudas a la mejora de la práctica pedagógica: proyectos de formación, de innovación, experiencias coeducativas.

ESTRATEGIA B:		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	M1.1.B.1	Realizar un estudio cuantitativo y cualitativo para definir indicadores de implantación de coeducación en los centros.
Seguimiento	M1.1.B.2	Incorporar la coeducación a los indicadores de calidad en los informes de los procesos de evaluación de la calidad en los centros educativos.
Normas	M1.1.B.3	Incorporar la coeducación como un criterio en los protocolos de inspección de los programas anuales.
Formación	M1.1.B.4	Formar a todo el personal de la Inspección técnica de educación en coeducación a través de cursos de cualificación específicos para ello.

OBJETIVO M1.2: Eliminar el uso de materiales educativos que incumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO M1.2		
Herramienta	ID	Acción
Normas	M1.2.1	Revisar los criterios de autorización de materiales educativos para incorporar como criterios el cumplimiento del art. 30 de la Ley de Igualdad. Establecer la obligatoriedad de informar a la Defensoría de igualdad de todos aquellos materiales educativos que no cumplan con el art. 30.
Seguimiento	M1.2.2	Aplicación, por parte de la Defensoría de igualdad, de todos los mecanismos a su alcance cuando le sea notificado que un material educativo no cumple el art. 30 de Ley de Igualdad.
Seguimiento	M1.2.3	Aplicar los criterios referidos a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que regulan la autorización y supervisión de libros de texto, procediendo a la retirada del mercado de aquellos materiales que vulneren el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Sensibilización	M1.2.4	Comunicar a los centros de la posibilidad de informar a la Defensoría sobre materiales que no cumplan criterios coeducativos.
Sensibilización	M1.2.5	Informar a las personas que trabajan en los berritzegunes y se encargan de revisar el material educativo de la posibilidad de informar a la Defensoría de igualdad de todos aquellos materiales que potencialmente no cumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad.
Servicios y Recursos	M1.2.6	Incentivar a los centros para que informen de los materiales curriculares y educativos que no cumplen el artículo 30 de la Ley de Igualdad e informales de los incentivos dispuestos.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1 –:		
ACCESO A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO		
OBJETIVO E1.1:		
Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión del sistema universitario.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1		
Herramienta	ID	Acción
Normativa	E1.1.1	Valorar especialmente en las convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, aquellos proyectos que: cumplan los criterios descritos en el art. 33.4 de la Ley de Igualdad.
Conocimiento	E1.1.2	Investigar sobre aspectos orientados a la superación de los obstáculos existentes para el acceso paritario a los ámbitos de decisión.
Servicios y Recursos	E1.1.3	Incentivar la carrera profesional de las mujeres en la universidad con acciones positivas.
Servicios y Recursos	E1.1.4	Establecer subvenciones para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del sistema universitario vasco.
Normas	E1.1.5	Establecer mecanismos para que la participación en los ámbitos de decisión y las actividades puntuadas como méritos en la carrera profesional universitaria sean conciliables con la vida familiar y personal.
Normas	E1.1.6	Revisar desde una perspectiva de género, y cambiar los criterios aplicados para la valoración de méritos en la carrera profesional.
Sensibilización	E1.1.7	Realizar actividades de sensibilización que potencien la progresiva incorporación de las mujeres a los ámbitos en los que no están presentes (gestión, planificación de las líneas de investigación y programas de estudio,...), o lo están en una proporción muy limitada.

OBJETIVO E1.2: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en el acceso a los ámbitos de decisión de los centros de educación secundaria.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.2.1	Realizar un estudio desagregado por sexos sobre la presencia de hombres y mujeres en educación secundaria, por especialidades y en las diferentes funciones que se pueden desempeñar en los centros. Analizar las causas del menor acceso de las mujeres a puestos de dirección.
Servicios y Recursos	E1.2.2	En función de los diagnósticos, implementar medidas que favorezcan el acceso a las mujeres a los puestos directivos: formación, incentivos, actividades de sensibilización...
Seguimiento	E1.2.3	Establecer mecanismos para que en los informes sobre la calidad del reglamento de organización y funcionamiento de los centros de secundaria, se valore positivamente que las condiciones y posiciones de las mujeres sean igualitarias.
Servicios y Recursos	E1.2.4	Establecer mecanismos para que la participación en los ámbitos de decisión en el sistema educativo de secundaria sean conciliables con la vida familiar y personal.
Sensibilización	E1.2.5	Realizar actividades de sensibilización con las familias para reflexionar sobre la importancia de que los niños y niñas tengan modelos femeninos de referencia en puestos directivos.

OBJETIVO E1.3: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos, en los diferentes niveles y funciones, entre el profesorado de educación infantil y primaria.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3		
Herramienta	ID	Acción
Normativa	E1.3.1	Promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes materias curriculares de educación infantil y primaria, en el reparto de responsabilidades y asignación de funciones en los centros, como modelo de referencia para el alumnado.
Seguimiento	E1.3.2	Establecer mecanismos para que en los informes sobre la calidad del reglamento de organización y funcionamiento de los centros de educación infantil y primaria, se valore la introducción de la perspectiva coeducativa.
Conocimiento	E1.3.3	Realizar un estudio desagregado por sexos sobre la presencia de hombres y mujeres en el sistema educativo de educación infantil, primaria, por especialidades y en las diferentes funciones que se pueden desempeñar en los centros (transporte, comedor, extraescolar...).
Sensibilización	E1.3.4	Realizar actividades de sensibilización con las familias para reflexionar sobre la importancia de que los niños y las niñas tengan modelos masculinos de referencia en labores de cuidado.

**PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 –E2–:
GENERACIÓN Y ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO NO SEXISTA**

OBJETIVO E2.1:

Incrementar la creación y difusión de conocimiento sobre el análisis de relaciones de género en el ámbito universitario.

ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1

Herramienta	ID	Acción
Normativa	E2.1.1	Considerar tema prioritario el análisis de relaciones de género, las aportaciones de las mujeres en los diferentes campos del conocimiento y el análisis y superación del contenido androcéntrico del discurso científico, en las diferentes convocatorias de ayuda para el desarrollo de proyectos de investigación e innovación.
Formación	E2.1.2	Incluir en la programación de la oferta formativa, de postgrado y de verano, de las Facultades y Escuelas Universitarias relacionadas con los temas propuestos, cursos, masteres o diplomas sobre: <ul style="list-style-type: none"> – El enfoque de género en las políticas públicas. – Análisis y revisión del conocimiento desde la perspectiva de género. – Coeducación.
Formación	E2.1.3	Integrar en el Curso de Adaptación Pedagógica 3 créditos destinados a impartir formación para que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.
Sensibilización	E2.1.4	Realizar actividades de sensibilización entre el profesorado de la universidad para que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.
Conocimiento	E2.1.5	Realizar jornadas, conferencias y/o congresos sobre las aportaciones que las mujeres han realizado en todos los campos y disciplinas del conocimiento humano, la situación actual de las mujeres en el ámbito de la creación del conocimiento y las tendencias de futuro.

OBJETIVO E2.2: Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios de chicos y chicas, con prioridad en aquellos estudios en los que la distancia sea mayor y los estudios tengan mejores perspectivas de futuro.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E2.2.1	Realizar estudios sectoriales: presencia/ausencia de un determinado sexo, inserción profesional, formación, obstáculos, etc. Obtener como uno de los resultados un diagnóstico de las carreras o estudios en los que es prioritario actuar para la consecución de este objetivo.
Sensibilización	E2.2.2	Realizar acciones de sensibilización dirigidas al profesorado y a las familias sobre la especial incidencia e importancia de la formación en las chicas para sus opciones de futuro. Difundir en los centros orientaciones y/o directrices para que los proyectos de orientación se diseñen y desarrollen desde una perspectiva coeducativa.
Formación	E2.2.3	Incluir en las acciones de formación mecanismos de análisis para detectar la incidencia del género en el mundo laboral que favorezcan mayores expectativas en el proyecto profesional de las chicas.
Formación	E2.2.4	Realizar actividades formativas dirigidas a profesionales de la orientación, para que se trabaje especialmente con las chicas la centralidad del empleo y con los chicos la corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico.
Formación	E2.2.5	Formar al profesorado de las áreas de estudio más masculinizadas para la mejora de los procesos de acogida a las alumnas.
Formación	E2.2.6	Capacitar a los equipos directivos de los centros que imparten Ciclos Formativos y Programas de Iniciación Profesional para analizar las oportunidades que ofrece el entorno socioproductivo y para diseñar perfiles profesionales adaptados al mismo y a los intereses, capacidades, motivación y expectativas de las chicas.
Servicios y Recursos	E2.2.7	Establecer mecanismos que faciliten a las mujeres la posibilidad de realizar los itinerarios formativos que actualmente oferta el sistema reglado.
Servicios y Recursos	E2.2.8	Revisar los convenios para el desarrollo de proyectos de prácticas del alumnado de Ciclos Formativos en centros de trabajo, adecuándolos, en su caso, al principio de igualdad de oportunidades entre chicas y chicos.
Servicios y Recursos	E2.2.9	Ampliar la dotación de personas profesionales capacitadas para asesorar en programas de orientación desde la perspectiva coeducativa.
Normas	E2.2.10	Incluir como criterio de valoración para la selección y adjudicación de contratos a entidades formativas y/o personas concretas, la integración de la perspectiva de género en sus programas.
Normas	E2.2.11	Garantizar tiempos y espacios en el marco de la organización escolar para abordar la orientación desde una perspectiva coeducativa.
Normas	E2.2.12	Instar a la Inspección de Trabajo para que, cuando así proceda, las empresas adecúen su organización e infraestructuras para posibilitar la realización de prácticas por parte de las chicas.
Seguimiento	E2.2.13	Revisar los convenios para el desarrollo de proyectos de prácticas del alumnado de Ciclos Formativos en centros de trabajo, adecuándolos, en su caso, al principio de igualdad de oportunidades entre chicas y chicos.
Seguimiento	E2.2.14	Revisar el diseño curricular de la formación profesional para adaptarlo al principio de igualdad de oportunidades entre chicas y chicos.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–: FOMENTO ENTRE EL ALUMNADO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO		
OBJETIVO C1.1: Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de las chicas y los chicos.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C1.1.1	Realizar un estudio sobre la corresponsabilidad de la infancia y juventud en las tareas y responsabilidades familiares, atendiendo a las características y situaciones de partida de la población infanto-juvenil en general y la de los colectivos específicos: usos del tiempo actuales, causas y consecuencias, estrategias para el incremento de la corresponsabilidad entre el alumnado y analizar experiencias realizadas en otros contextos en relación con la incorporación del trabajo de cuidado al currículum.
Servicios y Recursos	C1.1.2	Diseñar y realizar talleres en primaria, para la realización de tareas domésticas y de cuidado, de acuerdo a las capacidades adecuadas para cada edad.
Normativa	C1.1.3	Crear una asignatura opcional de obligada oferta y curso obligatorio para secundaria, destinada a incrementar la realización de tareas domésticas y de cuidados entre los chicos y las chicas y fomentar la asunción de responsabilidades en el ámbito familiar.
Seguimiento	C1.1.4	Establecer como indicadores de calidad en las escuelas número de horas dedicadas a la realización de talleres y actividades para fomentar la corresponsabilidad en la comunidad escolar.
Sensibilización	C1.1.5	Sensibilizar a las familias sobre la importancia de la corresponsabilidad y la necesidad de que se trabaje tanto desde casa como desde la escuela, teniendo en cuenta las características y situaciones de partida en corresponsabilidad de diferentes colectivos con circunstancias específicas: familias inmigrantes, familias rurales, familias en las que existe algún integrante con discapacidad...
Servicios y Recursos	C1.1.6	Fomentar en los centros escolares la realización de grupos de trabajo entre familias y profesorado destinados a diseñar estrategias conjuntas de fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.
Servicios y Recursos	C1.1.7	Subvención de actuaciones concretas en los centros dirigidas al incremento de la responsabilidad del alumnado en el mantenimiento y cuidado de las infraestructuras de la escuela y de sus propias necesidades.
Seguimiento	C1.1.8	Seguimiento y evaluación de resultados en los centros de las acciones dirigidas a incrementar la responsabilidad del alumnado en el mantenimiento y cuidado de las infraestructuras de la escuela.
Sensibilización	C1.1.9	Difundir las experiencias y buenas prácticas en relación con la corresponsabilidad llevadas a cabo en nuestra Comunidad y fuera de ella.

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 2 –C2–: ADAPTACIÓN Y REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y LAS INFRAESTRUCTURAS ESCOLARES

OBJETIVO C2.1:

Incrementar las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria.

ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.1

Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C2.1.1	Analizar la oferta y demanda de los servicios relacionados con el ámbito educativo: Comedores, transporte, Escuelas infantiles... Analizar especialmente lo relacionado con plazas, actividades, su adecuación a las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las madres y los padres, y comparar la oferta y la demanda atendiendo a criterios de distribución geográfica.
Servicios y Recursos	C2.1.2	Aumentar los recursos para crear plazas en escuelas infantiles.
Servicios y Recursos	C2.1.3	Realizar un análisis de las condiciones de los comedores de la CAPV y destinar recursos al incremento de la cobertura y mejora de las condiciones.
Seguimiento	C2.1.4	Realizar un seguimiento del grado de cumplimiento del objetivo y promover la información en prensa de los avances obtenidos y del grado de cooperación de las distintas instituciones implicadas.
Servicios y Recursos	C2.1.5	Establecer incentivos fiscales para las empresas que colaboren económicamente en el mantenimiento y/o adecuación de servicios sociocomunitarios.

OBJETIVO C2.2

Incrementar en los centros educativos y escuelas infantiles la flexibilidad de los horarios y los calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa, para garantizar la atención a las necesidades de las familias.

ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.2

Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C2.2.1	Realizar un estudio sobre los centros en los que se pueda dar la ampliación de los horarios y calendarios: criterios, actividades y responsable.
Normas	C2.2.2	Crear un acuerdo interinstitucional destinado a buscar fórmulas para ampliar los horarios y calendarios escolares para incrementar la atención fuera del horario escolar y en vacaciones y festivos: Garantizar atención en horario continuado de 14 horas. Garantizar atención todos los meses.
Servicios y Recursos	C2.2.3	Crear plazas de personal que atienda y supervise al alumnado en horario extraescolar en una o varias aulas donde el alumnado pueda estudiar y reunirse fuera del horario de clases.
Servicios y Recursos	C2.2.4	Incentivar a los centros para que faciliten la conciliación de las familias.
Formación	C2.2.5	Planificar la oferta de formación, teniendo en cuenta la necesidad de adecuar los horarios de las actividades para que posibiliten conciliar adecuadamente las responsabilidades familiares, personales y profesionales.
Formación	C2.2.6	Adecuar los servicios sociocomunitarios dirigidos a la atención de las personas dependientes (centros escolares de todos los niveles, actividades extraescolares, etc.) a las necesidades reales de éstas y de sus familias, así como a la demanda existente: horarios, transporte, distribución zonal, período vacacional.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1 –:		
PREVENCIÓN Y MEDIACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES		
OBJETIVO V1.1:		
Detectar todos los casos de violencia doméstica en los centros escolares, y atenderlos de acuerdo a un protocolo consensuado y eficaz.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	V1.1.1	Investigar sobre metodología para detectar acciones de violencia contra las mujeres.
Conocimiento	V1.1.2	Analizar las repercusiones del maltrato doméstico en la integración escolar de los niños y las niñas y determinar medidas.
Sensibilización	V1.1.3	Informar y sensibilizar al profesorado de cómo poner en conocimiento de los órganos directivos de los centros indicios de violencia contra las mujeres y niños o niñas que les consten.
Sensibilización	V1.1.4	Elaborar y difundir entre los centros un protocolo de actuación para los casos en que detecten situaciones de violencia doméstica: – Qué hacer, de qué servicios sociales disponen y qué dificultades puede afrontar la alumna o el alumno para su integración escolar.
Formación	V1.1.5	Realizar actividades de formación en las y los profesionales de la educación para adquirir habilidades en la detección de la violencia contra las mujeres.
Formación	V1.1.6	Realizar actividades de formación para atender y mediar ante la violencia contra las mujeres en el Servicio de Orientación educativa y en los Berritzegunes.
Formación	V1.1.7	Garantizar que el profesorado y personal de los Berritzegunes tenga formación en violencia de género.
Servicios y Recursos	V1.1.8	Elaborar y difundir un protocolo de actuación en la atención y mediación ante la violencia contra las mujeres y los niños y niñas en el ámbito escolar destinado a coordinar a los centros con los servicios sociales correspondientes y a informar al profesorado de las medidas para facilitar la integración escolar, de las víctimas o las hijas y los hijos de las víctimas de la violencia doméstica.
Servicios y Recursos	V1.1.9	Integrar la atención y mediación ante la violencia en los Berritzegunes.
Normas	V1.1.10	Incluir criterios para el trato preferente en las escuelas infantiles a las personas que cumplen los criterios del art. 61.
Seguimiento	V1.1.11	Evaluar el grado de cumplimiento e implantación de los protocolos de actuación en caso de violencia doméstica o violencia entre pares. Evaluar sus resultados y establecer medidas de mejora continua.

OBJETIVO V1.2:		
Realizar un programa experimental en los centros para la prevención de la violencia a partir de un cambio en la cultura relacional hacia un clima de convivencia y cooperación en igualdad.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	V1.2.1	Diseñar un programa para fomentar el cambio organizacional en los centros, de acuerdo a las pautas establecidas en el objetivo.
Servicios y Recursos	V1.2.2	Crear incentivos a los centros que implanten el programa experimental para el cambio de la cultura organizacional.
Servicios y Recursos	V1.2.3	Arbitrar servicios de apoyo y asesoramiento organizativo que posibiliten la convivencia en positivo en los centros.
Formación	V1.2.4	Organizar formación en coeducación para el profesorado de los centros participantes.
Sensibilización	V1.2.5	Organizar jornadas de reflexión entre los centros que lleven a cabo el programa para que intercambien experiencias sobre la implantación y los resultados del programa.
Sensibilización	V1.2.6	Organizar jornadas de sensibilización para las familias de los colegios participantes en el programa experimental.
Seguimiento	V1.2.7	Evaluar los resultados en los centros que han desarrollado el programa experimental.

7.3.

ACCIONES DE TRABAJO

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 – M1 –:		
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO		
OBJETIVO M1.1:		
Integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1		
Herramienta	ID	Acción
Servicios y Recursos	M1.1.1	Crear una unidad administrativa cuyo cometido sea impulsar, colaborar y coordinar a los distintos departamentos, direcciones y áreas, así como a los servicios de empleo de ayuntamientos y diputaciones, a los centros colaboradores y al resto de entidades corresponsables de la puesta en marcha de estas actuaciones.
Conocimiento	M1.1.2	Diseñar y desarrollar bases de datos homogéneas para la recogida de información estadística desagregada por sexo en los distintos organismos y entidades que trabajan en el ámbito de la información y orientación para el empleo, formación ocupacional y empleo-formación.
Conocimiento	M1.1.3	Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo, en lo que se refiere a estudios, investigaciones y prospecciones como a los distintos análisis y evaluaciones que se realicen.
Conocimiento	M1.1.4	Analizar las maneras de articular los servicios municipales de educación infantil, servicios de atención a la tercera edad y los servicios de empleo, a fin de facilitar la conciliación e identificar carencias o “huecos” a cubrir, teniendo en cuenta las distintas experiencias municipales y comarcales realizadas.
Sensibilización	M1.1.5	Difundir los análisis realizados sobre los métodos de articular los servicios sociocomunitarios y los servicios de empleo, así como los estudios sobre medidas ágiles y flexibles que puedan complementarlos y cubrir los vacíos detectados.
Normas	M1.1.6	Homologar formación sobre igualdad de las mujeres en el ámbito del trabajo y sobre cómo integrar la perspectiva de género en todos los procesos que forman parte de los servicios de empleo.
Formación	M1.1.7	Formar al personal de los servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información, orientación, formación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.
Normas	M1.1.8	Adecuar la información y orientación a la perspectiva de género, dirigiendo a las mujeres hacia empleos con demanda en el mercado, especialmente en profesiones en las que están subrepresentadas. Esto implica revisar desde la perspectiva de género todas las herramientas e instrumentos que se utilizan en las distintas fases del proceso de acercamiento al empleo.

Servicios y Recursos	M1.1.9	Incentivar a los servicios de empleo que realicen acción positiva con las demandantes, enviándolas a las empresas que solicitan personal, especialmente para cubrir puestos en los que las mujeres están infrarrepresentadas.
Normas	M1.1.10	Incluir entre los criterios de valoración para adjudicar subvenciones a los centros colaboradores la introducción de la perspectiva de género en sus proyectos de formación y empleo-formación.
Normas	M1.1.11	Desarrollar medidas y/o servicios de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal flexibles y no ligados a la duración del período escolar, que posibiliten también la atención puntual al cuidado de personas (p.e., cheques servicios, bonos, servicios de canguros, etc.), con el fin de asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas y servicios para el empleo.
Seguimiento	M1.1.12	Establecer mecanismos de seguimiento para detectar la existencia de discriminación directa o indirecta hacia las mujeres en las ofertas formativas y programas de empleo-formación con subvención pública, introduciendo elementos correctores o, en su caso, revocando el acuerdo de colaboración con la entidad formadora: por los requisitos de acceso, procesos de captación y selección, canales de difusión, lenguaje, etc.
Seguimiento	M1.1.13	Establecer procedimientos para identificar posibles ofertas de empleo discriminatorias y aplicar acciones correctoras.
Seguimiento	M1.1.14	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 – E1 –: ACCESO AL EMPLEO EN CONDICIONES DE IGUALDAD		
OBJETIVO E1.1:		
Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores punta con alto componente tecnológico y de conocimiento, aumentando la participación de las mujeres.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.1.1	Realizar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en profesiones técnicas de los sectores de referencia, (por cuenta ajena, como autónomas y promotoras), sobre su participación en proyectos de I+D+i entre universidades, centros tecnológicos y empresas, y en los programas de becas en empresas. Este diagnóstico deberá diseñar los indicadores de partida necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del impacto de estas actuaciones.
Conocimiento	E1.1.2	Analizar los procesos de selección y los distintos factores que inciden en la contratación diferencial de mujeres en estos sectores y diseñar actuaciones que tiendan a paliarlos.
Sensibilización	E1.1.3	Dirigir acciones de sensibilización hacia las empresas de los sectores de referencia y hacia las consultoras de recursos humanos para eliminar estereotipos que limitan la contratación de mujeres en los sectores de referencia, creando referentes empresariales positivos, y promover procedimientos de selección no discriminatorios.
Sensibilización	E1.1.4	Realizar acciones de sensibilización hacia las mujeres, creando referentes femeninos en ocupaciones de estos sectores, promoviendo la creación de redes de mujeres en cargos de responsabilidad en las empresas de los sectores de referencia, con la finalidad de apoyar el acceso femenino a estas ocupaciones.
Servicios y Recursos	E1.1.5	Establecer un servicio de orientación dirigido a las investigadoras, becarias-investigadoras y alumnas de los últimos cursos de carreras relacionadas, sobre las posibilidades que ofrecen los sectores de referencia en términos de empleo por cuenta ajena, empleos autónomos y creación de empresas. El input de información necesario se obtendrá, además de otras vías, manteniendo un sistema estable de comunicación con las empresas de los sectores de referencia a través de los clusters del País Vasco, a fin de detectar las necesidades de personal y las competencias requeridas.
Formación	E1.1.6	Subvencionar formación en competencias transversales (trabajo en equipo, gestión de proyectos, relaciones con la clientela, habilidades directivas), desarrollo de la actitud innovadora y desarrollo de su proyección profesional, dirigida a investigadoras, becarias y alumnas de los últimos cursos de carreras relacionadas con las ocupaciones de los sectores de referencia.
Formación	E1.1.7	Establecer una cuota de participación de mujeres en los programas de prácticas en empresas y en los de becas para realizar tesis doctorales en las empresas.
Servicios y Recursos	E1.1.8	Desarrollar un programa de fomento del empleo, apoyando la contratación de mujeres en puestos técnicos de los sectores de referencia, proporcionando a las empresas ayudas económicas para su contratación.
Servicios y Recursos	E1.1.9	Incentivar a las universidades y centros tecnológicos que gestionan bolsas de trabajo que consigan un aumento de mujeres contratadas en profesiones en las que están infrarrepresentadas.
Seguimiento	E1.1.10	Realizar un seguimiento para identificar posibles ofertas de empleo discriminatorias en las bolsas de trabajo de universidades y centros tecnológicos, y aplicar medidas correctoras si procede.
Seguimiento	E1.1.11	Realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

OBJETIVO E1.2:		
Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos de componente técnico de sectores industriales tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.2.1	Analizar los procesos de selección y los distintos factores que inciden en la contratación diferencial de mujeres en estos sectores y diseñar actuaciones que tiendan a eliminarlos.
Sensibilización	E1.2.2	Realizar acciones de información, motivación y orientación dirigidas a mujeres desempleadas, con el fin de que se planteen la búsqueda de un empleo en ocupaciones técnicas del sector industrial en las que están subrepresentadas, con buenas perspectivas de contratación y calidad del empleo. Utilizar referentes de mujeres ocupadas en dichas profesiones.
Sensibilización	E1.2.3	Realizar acciones de información y sensibilización dirigidas a las familias (charlas, visitas a empresas industriales, etc.) para romper los prejuicios existentes contra el empleo en la producción industrial de las mujeres, resaltando los cambios producidos en los procesos productivos y los beneficios en cuanto a la calidad de este tipo de empleo.
Sensibilización	E1.2.4	Realizar acciones de sensibilización dirigidas al empresariado con el objeto de romper los estereotipos que dificultan la contratación de mujeres, especialmente en profesiones en las que están subrepresentadas. Utilizar para ello referentes empresariales, especialmente del sector industrial, que hayan proporcionado prácticas y/o contratado a mujeres en dichos puestos.
Formación	E1.2.5	Introducir en la oferta formativa módulos sobre nuevos modelos de organización, estilos de liderazgo, modos de producción, etc., así como formación de apoyo para aquellas que buscan empleo en el sector industrial.
Servicios y Recursos	E1.2.6	Desarrollar programas de fomento del empleo y apoyo a la contratación de mujeres, proporcionando ayudas económicas a las empresas para su contratación, independientemente de su edad, que permitan elevar la cuota de participación de éstas en las diferentes modalidades de contratación y especialmente en aquellas profesiones y categorías en las que están subrepresentadas.
Servicios y Recursos	E1.2.7	Incentivar la participación de las mujeres en las acciones de formación que las capaciten para acceder a profesiones técnicas de los sectores de referencia, especialmente en categorías en las que están subrepresentadas.
Normas	E1.2.8	Valorar la realización de prácticas en empresas por parte de las mujeres dentro del proceso formativo como criterio prioritario para la concesión de subvención a la Formación Ocupacional y a los programas de empleo-formación, especialmente en profesiones en las que están subrepresentadas.
Normas	E1.2.9	Incluir entre los criterios de valoración para la concesión de ayudas a los proyectos de formación ocupacional y empleo-formación, la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los mismos.
Seguimiento	E1.2.10	Establecer mecanismos de seguimiento de los programas de prácticas en empresas para asegurar la participación de mujeres en los mismos, especialmente en ocupaciones en las que están subrepresentadas.
Servicios y Recursos	E1.2.11	Reforzar las redes de profesionales existentes que trabajen en el ámbito del empleo y la formación para favorecer la coordinación e intercambio de experiencias y evaluaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.
Seguimiento	E1.2.12	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

OBJETIVO E1.3:		
Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.3.1	Analizar la situación y necesidades de las mujeres empresarias, con el fin de desarrollar las actuaciones que forman parte de esta estrategia de la manera más eficaz.
Conocimiento	E1.3.2	Estudiar fórmulas de financiación para la constitución de iniciativas empresariales de mujeres y para la consolidación de las mismas: fondos de ayuda, convenios con entidades bancarias para la concesión de créditos favorables y/o sin avales...
Formación	E1.3.3	Incorporar a los programas dirigidos a emprendedoras y empresarias módulos de reflexión sobre la incidencia de los factores psico-sociales en la actividad emprendedora, así como formación en habilidades transversales y para la innovación, con metodologías experienciales (mentoring, coaching, etc.)
Formación	E1.3.4	Incorporar a los programas dirigidos a emprendedoras y empresarias las pautas para fomentar la cooperación y el trabajo en redes de empresas constituidas por mujeres.
Formación	E1.3.5	Realizar acciones formativas para las mujeres del medio rural sobre técnicas empresariales y comerciales, sobre cooperativismo, así como sobre la mejora y desarrollo de nuevas técnicas productivas y sobre actividades económicas vinculadas con este medio: turismo, artesanía, etc.
Normas	E1.3.6	Priorizar las iniciativas empresariales (autoempleo, empresas, cooperativas y sociedades anónimas laborales) promovidas por mujeres en el acceso a procesos de formación y asesoramiento para elaborar el proyecto empresarial, el análisis de su viabilidad y durante el proceso de puesta en marcha de la empresa, así como en lo que se refiere al acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, inversiones en activos y gastos generales de funcionamiento, especialmente en aquellos sectores y profesiones en las que están subrepresentadas.
Servicios y Recursos	E1.3.7	Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes en sectores y profesiones en las que están subrepresentadas.
Servicios y Recursos	E1.3.8	Incentivar la incorporación de mujeres desempleadas a las empresas de economía social en calidad de socias trabajadoras o de trabajo.
Seguimiento	E1.3.9	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

**PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 –E2–:
EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES**

OBJETIVO E2.1:

Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.

SECTOR PÚBLICO

ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1

Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E2.1.A.1	Realizar un diagnóstico de género para identificar las posibles discriminaciones y desigualdades en las condiciones laborales de las mujeres, cubriendo los contenidos mínimos obligatorios establecidos, y elaborando los indicadores necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha.
Sensibilización	E2.1.A.2	Difundir en la sociedad vasca los resultados de los diagnósticos de género, las medidas adoptadas para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y los resultados de la evaluación de impacto de estas actuaciones.
Formación	E2.1.A.3	Proporcionar la formación necesaria para implantar la igualdad en las organizaciones a responsables de la gestión de las condiciones de trabajo en las administraciones y empresas públicas.
Normas	E2.1.A.4	Asegurar que las administraciones públicas y empresas dependientes en la negociación colectiva con su personal, propongan medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo público.
Normas	E2.1.A.5	Elaborar e implantar planes de igualdad en las distintas administraciones públicas y empresas participadas mayoritariamente por capital público, basados en las conclusiones de los diagnósticos realizados y que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a eliminar las posibles discriminaciones y desigualdades identificadas en su funcionamiento interno.
Normas	E2.1.A.6	Incluir dentro de los ámbitos de actuación de los planes de igualdad la revisión de la clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo y retribuciones correspondientes para impedir la devaluación de puestos y categorías profesionales ocupados mayoritariamente por mujeres y eliminar las diferencias salariales por trabajos de igual valor, así como para identificar y eliminar la discriminación indirecta basada en pluses funcionales y complementos.
Seguimiento	E2.1.A.7	Establecer los procedimientos necesarios para garantizar que los diagnósticos y planes de igualdad incluyen, al menos, los contenidos mínimos obligatorios.
Seguimiento	E2.1.A.8	Realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

SECTOR PRIVADO		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E2.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E2.1.B.1	Iniciar y mejorar la recogida sistemática de datos esenciales sobre retribuciones por sexo, teniendo en cuenta los distintos sectores de actividad y las categorías profesionales. Establecer indicadores de partida que permitan realizar un seguimiento y evaluación de la evolución de las retribuciones y de la desigualdad cuantitativa de los salarios de hombres y mujeres.
Conocimiento	E2.1.B.2	Recopilar y difundir o poner a disposición de los agentes sociales las guías, metodologías, experiencias realizadas en el ámbito de la inclusión de políticas de igualdad en la negociación colectiva y las metodologías de trabajo para implantar la igualdad en las empresas.
Sensibilización	E2.1.B.3	Promover que las organizaciones miembros del Consejo de Relaciones Laborales incorporen a la negociación colectiva del sector privado medidas para reducir la precariedad en el empleo de las mujeres, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva.
Formación	E2.1.B.4	Subvencionar cursos de formación práctica y jurídica para mejorar el conocimiento de las disposiciones legales y de la forma práctica de conseguir la igualdad en las empresas, especialmente en lo que se refiere a la retribución por trabajos de igual valor. Estos cursos se dirigirán a las organizaciones sindicales y empresariales.
Formación	E2.1.B.5	Diseñar e impartir un plan de formación en “desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres en el ámbito laboral”, dirigido a inspectores e inspectoras de trabajo para que puedan llevar adelante su labor de control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo.
Servicios y Recursos	E2.1.B.6	Establecer ayudas, dirigidas a las empresas y organizaciones sindicales y empresariales, para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las mencionadas organizaciones.
Norma	E2.1.B.7	Reconocer como “entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres” a aquellas que desarrollen una política de igualdad en sus organizaciones.
Servicios y Recursos	E2.1.B.8	Establecer incentivos fiscales dirigidos a empresas en las que la puesta en marcha de políticas de igualdad de mujeres y hombres suponga un coste económico añadido.
Servicios y Recursos	E2.1.B.9	Incentivar la contratación de mujeres a tiempo completo y la conversión de contratos eventuales o temporales de las mujeres en indefinidos.
Normas	E2.1.B.10	Definir como prioridad en la actuación de la Inspección de Trabajo el control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo, con especial atención a las discriminaciones salariales.
Normas	E2.1.B.11	Incluir entre los criterios de adjudicación de licitaciones y concesión de subvenciones la implantación de políticas de igualdad en las organizaciones licitadoras o beneficiarias de subvenciones.
Seguimiento	E2.1.B.12	Establecer los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los planes o programas de igualdad.
Seguimiento	E2.1.B.13	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

OBJETIVO E2.2: Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado.		
SECTOR PÚBLICO		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E2.2.A.1	Analizar los méritos que se valoran para la provisión de puestos en Comisión de Servicios de los niveles técnicos y/o los criterios de adjudicación, para conocer si dichos méritos o criterios están favoreciendo al colectivo masculino en mayor medida. En su caso, diseñar acciones correctoras que palién las desventajas detectadas.
Formación	E2.2.A.2	Homologar formación en competencias necesarias para acceder a puestos de responsabilidad, teniendo en cuenta las necesidades formativas de las mujeres (contenidos técnicos y habilidades transversales).
Servicios y Recursos	E2.2.A.3	Adecuar los tiempos de trabajo de los puestos de responsabilidad a la jornada laboral y/o facilitar servicios o medidas que favorezcan la conciliación.
Servicios y Recursos	E2.2.A.4	Impartir la formación interna dentro del horario laboral y/o establecer servicios o medidas que faciliten la conciliación.
Normas	E2.2.A.5	Garantizar el acceso a la formación interna a todas aquellas personas que se hayan acogido a la reducción de jornada, especialmente a aquellas formaciones que les permitan la promoción profesional y/o la mejora de sus condiciones de trabajo.
Normas	E2.2.A.6	En su caso, aplicar las medidas correctoras que se hayan identificado en la provisión de puestos en Comisión de Servicios para evitar que el colectivo femenino salga perjudicado.
Normas	E2.2.A.7	Establecer medidas de acción positiva para incorporar a mujeres a puestos de responsabilidad, especialmente en aquellas categorías profesionales en las que están subrepresentadas, con el fin de alcanzar paulatinamente la paridad en dichos puestos.
Seguimiento	E2.2.A.8	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

SECTOR PRIVADO		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO E2.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E2.2.B.1	Analizar la participación diferencial de mujeres y hombres en los programas de formación continua, así como el impacto de éstos en ambos colectivos y en su caso, las razones de esas diferencias.
Sensibilización	E2.2.B.2	Realizar actividades de sensibilización dirigidas a las organizaciones empresariales y sindicales, como principales promotores de la formación continua, para que incorporen en el diseño y realización de programas de formación acciones positivas para las mujeres, especialmente en competencias técnicas y transversales (gestión de proyectos, gestión de equipos de trabajo, habilidades directivas, formación para la innovación, etc.) requeridas para ocupar puestos de responsabilidad.
Sensibilización	E2.2.B.3	Plantear a las organizaciones empresariales y sindicales la adecuación de los tiempos de trabajo de los puestos con responsabilidad a la duración de la jornada laboral y/o la implantación de servicios o medidas para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, así como el establecimiento de medidas de acción positiva hacia las mujeres en la promoción profesional.
Sensibilización	E2.2.B.4	Promover que las organizaciones sindicales y empresariales introduzcan en la negociación colectiva criterios de promoción y/o acciones positivas que garanticen el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
Servicios y Recursos	E2.2.B.5	Incentivar aquellos Planes de Formación que establezcan mecanismos para asegurar la participación de las mujeres en sus diversas acciones formativas, especialmente en aquellas que les capacite para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que están infrarrepresentadas.
Seguimiento	E2.2.B.6	Establecer mecanismos de seguimiento para detectar la existencia de discriminación directa o indirecta hacia las mujeres en la formación continua con subvención pública, introduciendo elementos correctores o, en su caso, revocando el acuerdo de colaboración con la empresa: por los requisitos de acceso, procesos de captación y selección, canales de difusión, lenguaje, etc.
Seguimiento	E2.2.B.7	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

OBJETIVO E2.3: Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadores y trabajadoras.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.3		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E2.3.1	Analizar la situación y necesidades de las mujeres en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social (Trabajadoras al Servicio del Hogar Familiar y Régimen Especial Agrario).
Conocimiento	E2.3.2	Analizar la aplicación de medidas que permitan aflorar parte de la economía sumergida en el sector de Servicio del Hogar Familiar, mediante la creación de entidades de prestación de servicios bajo la filosofía de los Nuevos Yacimientos de Empleo, el cheque servicios, etc.
Sensibilización	E2.3.3	Difundir entre empleadores y empleadoras del personal del Servicio del Hogar Familiar información sobre sus obligaciones como parte contratante.
Sensibilización	E2.3.4	Difundir los derechos laborales de las trabajadoras al Servicio del Hogar Familiar, así como las condiciones sociolaborales de este colectivo.
Normas	E2.3.5	Potenciar la titularidad o cotitularidad como propietarias o copropietarias de las mujeres que aporten su actividad principal en las explotaciones agrarias difundiendo los derechos inherentes a dicha titularidad o cotitularidad.
Normas	E2.3.6	Plantear la realización de acciones conjuntas con otros niveles de la Administración del Estado en relación a la equiparación de las condiciones de trabajo del servicio doméstico con las del resto de trabajadoras y trabajadores y, especialmente, para la equiparación de su Régimen Especial al Régimen General de la Seguridad Social y del Régimen Especial Agrario.
Servicios y Recursos	E2.3.7	Poner en marcha un programa piloto para incentivar y apoyar técnicamente la creación de entidades de prestación de servicios al Hogar Familiar, con el fin de experimentar formas alternativas de prestar estos servicios, que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras. Evaluar el programa y transferir las buenas prácticas a las políticas públicas.
Seguimiento	E2.3.8	Realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–: PROMOCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL		
OBJETIVO C1.1: Incorporar sistemáticamente en los análisis de la estructura económica y social los datos relativos al valor económico del trabajo doméstico y de cuidados, presentándolos siempre en sus interrelaciones con el ámbito productivo, es decir, sumando el tiempo de trabajo reproductivo y el dedicado al trabajo productivo.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C1.1.1	Desarrollar sistemas estadísticos para eliminar la calificación de población inactiva a las personas con dedicación exclusiva a las tareas del hogar, introduciendo las categorías necesarias para conocer la situación de estas personas.
Conocimiento	C1.1.2	Desarrollar y aplicar sistemas de estimación del valor económico del trabajo doméstico, incluido el cuidado de personas, y de su incorporación a las macro magnitudes económicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, (PIB, PNB, RN,...).
Conocimiento	C1.1.3	Desarrollar estimaciones del ahorro social producido por el trabajo gratuito de las mujeres en la esfera doméstica y de cuidados.
Conocimiento	C1.1.4	Realizar estimaciones comparativas de la jornada laboral de las mujeres de distintas categorías profesionales, incluyendo el tiempo de trabajo productivo y el correspondiente a las tareas domésticas y de cuidados necesario para que los hombres puedan ocuparse del trabajo productivo, con la finalidad de visibilizar la ausencia de consideración social de las necesidades básicas para el mantenimiento de la vida, y la ausencia de reparto del trabajo reproductivo o de mantenimiento.
Sensibilización	C1.1.5	Difundir entre la sociedad vasca las estimaciones realizadas sobre la duración de la jornada de trabajo total por categorías profesionales y la cuantificación del ahorro social en trabajos reproductivos, con una finalidad ejemplificadora.
Normas	C1.1.6	Tener en cuenta de forma sistemática la duración real de la jornada de trabajo (tiempo de trabajo productivo más tiempo de trabajo doméstico y de cuidados) en todas las políticas económicas y sociales, con el fin de adecuar los tiempos sociales a la satisfacción de todas las necesidades sociales.
Normas	C1.1.7	Realizar una experiencia piloto de ámbito municipal o comarcal que permita calibrar los cambios necesarios en la organización social para satisfacer todas las necesidades sociales y el reparto equitativo del trabajo entre ambos sexos. Analizar el impacto de dichos cambios y difundir la experiencia realizada y sus resultados.
Seguimiento	C1.1.8	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

**PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 2 –C2–:
SERVICIOS DE APOYO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA
VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

OBJETIVO C2.1:

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, concretando dicha reducción en el aumento del número de hombres que se acogen a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, tanto en las administraciones públicas como en el sector privado.

SECTOR PÚBLICO

ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.1

Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C2.1.A.1	Dado que la encuesta de Uso del Tiempo es quinquenal, actualizar cada dos años los indicadores propuestos.
Sensibilización	C2.1.A.2	Realizar acciones de sensibilización para motivar la utilización por parte de los hombres de permisos y licencias por paternidad y cuidado de personas dependientes.
Formación	C2.1.A.3	Incentivar la integración en todos los cursos de formación ocupacional de un módulo sobre la necesaria corresponsabilidad de los hombres con las tareas domésticas y responsabilidades familiares.
Formación	C2.1.A.4	Elaborar productos formativos (autoformación, vídeos, otros) dirigidos a sensibilizar sobre la necesidad de la corresponsabilidad, y hacerlos circular por todos los recursos activos para el empleo.
Formación	C2.1.A.5	Realizar acciones formativas sobre los derechos de trabajadoras y trabajadores en cuanto a permisos y licencias que promuevan la corresponsabilidad de los hombres, dirigidas a las personas responsables de la gestión de recursos humanos en las administraciones públicas.
Normas	C2.1.A.6	Revisar desde la perspectiva de género la valoración de puestos de trabajo y la escala salarial correspondiente, a fin de garantizar que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres obtienen remuneraciones equivalentes a las de los puestos de igual valor ocupados por hombres.
Normas	C2.1.A.7	Garantizar que las personas que se acogan a permisos por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes se reincorporen a sus puestos de trabajo, evitando que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.
Normas	C2.1.A.8	Prever y sustituir todas las bajas o permisos por maternidad y paternidad en tiempo y forma.
Servicios y Recursos	C2.1.A.9	Ampliar el régimen de permisos por motivos familiares, así como los relacionados con la maternidad/paternidad.
Servicios y Recursos	C2.1.A.10	Establecer opciones de permisos no retribuidos, para cubrir otras opciones no contempladas en la legislación vigente (tramitación de una adopción, enfermedades familiares de larga duración...).
Seguimiento	C2.1.A.11	Realizar un seguimiento para detectar situaciones en las que se establecen barreras para que mujeres y hombres se acogan a permisos por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes. En su caso, establecer medidas correctoras.
Seguimiento	C2.1.A.12	Establecer mecanismos de seguimiento y control para garantizar que se sustituyen todas las bajas y permisos por maternidad/paternidad.
Seguimiento	C2.1.A.13	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

SECTOR PRIVADO		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.1		
Herramienta	ID	Acción
Sensibilización	C2.1.B.1	Difundir entre los trabajadores y trabajadoras las normas que regulan permisos, licencias o excedencias por razones familiares, y los relativos a la maternidad /paternidad, así como las ayudas otorgadas por la Administración Pública a trabajadoras y trabajadores que se acojan a estas medidas.
Sensibilización	C2.1.B.2	Difundir entre el empresariado las experiencias y buenas prácticas en relación con la corresponsabilidad llevadas a cabo por empresas en nuestra Comunidad y fuera de ella.
Sensibilización	C2.1.B.3	Fomentar el diálogo entre los agentes sociales para que introduzcan en los convenios colectivos mejoras en la duración establecida en la normativa legal respecto a los permisos por maternidad / paternidad, permisos de lactancia; facilitar la flexibilidad en el disfrute de este permiso en función de las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, y recoger la normativa legal vigente que alude a la posibilidad de disfrutar por parte del padre de este permiso, cuando ambos trabajen. Se tratará de fomentar la utilización de estos permisos por parte de los hombres.
Formación	C2.1.B.4	Subvencionar acciones de formación dirigidas a las organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de que garanticen que los trabajadores y trabajadoras que se acojan a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes no sean perjudicadas y perjudicados en su trayectoria profesional. Se incluirá en esta formación criterios para revisar las valoraciones de los puestos de trabajo y las remuneraciones correspondientes, a fin de garantizar que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres obtienen remuneraciones equivalentes a las de los puestos de igual valor ocupados por hombres.
Servicios y Recursos	C2.1.B.5	Incentivar que los permisos y licencias sean disfrutados por hombres.
Seguimiento	C2.1.B.6	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

OBJETIVO C2.2:		
Implantar servicios y/o medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo del personal de las administraciones públicas y empresas dependientes, así como en empresas del sector privado, dando prioridad a las ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada.		
SECTOR PÚBLICO		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C2.2.A.1	<p>Explorar distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral y aplicar aquellas más adecuadas a las cargas de trabajo, a las características de la organización, y a la situación de la plantilla, siempre y cuando se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual:</p> <ul style="list-style-type: none"> – No verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna. – No serán relegadas a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión. – No perderán oportunidades de formación interna por estar alejadas del centro de trabajo principal de la organización.
Sensibilización	C2.2.A.2	Realizar acciones de sensibilización dirigidas al personal para motivar la utilización de las medidas establecidas para facilitar la conciliación.
Formación	C2.2.A.3	Proporcionar formación a las personas responsables de la gestión de recursos humanos y condiciones laborales en las administraciones públicas sobre la necesidad de conciliación y sobre las medidas aplicables para garantizarla.
Servicios y Recursos	C2.2.A.4	Establecer servicios de apoyo a la conciliación, orientados por igual tanto a los hombres como a las mujeres, partiendo de un estudio de detección de necesidades o preferencias en materia de servicios de apoyo.
Normas	C2.2.A.5	Definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas, de modo que este tipo de actividades no puedan fijarse a según qué horas o según qué días.
Seguimiento	C2.2.A.6	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

SECTOR PRIVADO		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C2.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C2.2.B.1	Recoger y difundir o poner a disposición de empresas y sindicatos los estudios, materiales, buenas prácticas y experiencias realizadas para lograr la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en un contexto empresarial.
Conocimiento	C2.2.B.2	Analizar los posibles mecanismos a introducir en los sistemas públicos de recaudación y/o gasto –beneficios fiscales, precios públicos ...– para que se contemplen ayudas económicas destinadas a conciliar las necesidades personales, familiares y profesionales.
Conocimiento	C2.2.B.3	Analizar la viabilidad y eficacia para alcanzar este objetivo, de establecer una nueva norma a través de las entidades certificadoras, que certifique a las empresas como “empresas conciliadoras” o “familiarmente responsables”.
Sensibilización	C2.2.B.4	Difundir entre empresas de selección de personal y las que se dedican a implantar modelos de gestión y dirección de empresas las medidas de conciliación que pueden ser incluidas en el modelo EFQM en el criterio “satisfacción del personal”.
Servicios y Recursos	C2.2.B.5	Prestar información, formación y asesoría a las empresas privadas que vayan a implantar medidas y/o servicios que garanticen la conciliación, así como facilitar información sobre las ayudas disponibles.
Servicios y Recursos	C2.2.B.6	Establecer incentivos fiscales para las empresas que colaboren económicamente en el mantenimiento y/o adecuación de servicios sociocomunitarios, en volumen suficiente como para alcanzar el objetivo establecido.
Servicios y Recursos	C2.2.B.7	Incentivar la incorporación de servicios y/o medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los programas de Responsabilidad Social Corporativa.
Seguimiento	C2.2.B.8	Establecer mecanismos de seguimiento y control de las empresas que han recibido ayudas y/o incentivos fiscales para poner en marcha medidas de flexibilización del tiempo de trabajo, medidas y/o servicios que faciliten la conciliación, para asegurar su eficacia.
Seguimiento	C2.2.B.9	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1 –: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXISTA EN EL TRABAJO		
OBJETIVO V1.1: Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a las ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y reducir dicho acoso sexista.		
SECTOR PÚBLICO		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	V1.1.A.1	Analizar las formas que adopta el acoso sexista, en qué situaciones tiende a producirse, las consecuencias para la víctima y para la organización.
Conocimiento	V1.1.A.2	Identificar indicadores que permitan cuantificar la situación de partida de la incidencia y frecuencia del acoso sexista y permitan medir el progreso realizado tanto en el sector público como en el privado. Desagregarlos, al menos, por sector de actividad, categoría profesional y tipo de contrato.
Normas	V1.1.A.3	Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de las administraciones públicas y sus empresas dependientes para la prevención y eliminación del acoso sexista (tolerancia cero).
Servicios y Recursos	V1.1.A.4	Elaborar procedimientos de prevención y resolución de las situaciones de acoso sexista, de asesoramiento, asistencia, investigación, denuncia y sanciones aplicables.
Formación	V1.1.A.5	Impartir formación específica dirigida a quienes ocupan cargos de responsabilidad en las administraciones públicas, especialmente a quienes gestionan los recursos humanos, que garantice la prevención y resolución eficaz del problema. Incluir también formación en igualdad de mujeres y hombres como actividad preventiva.
Normas	V1.1.A.6	Establecer mecanismos con el fin de que las medidas que se adopten para resolver situaciones de acoso sexista no perjudiquen las condiciones laborales de las víctimas.
Seguimiento	V1.1.A.7	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

SECTOR PRIVADO		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	V1.1.B.1	Difundir todas las normas existentes que tipifican el acoso sexista (nivel internacional, europeo, de Estado y Comunidad Autónoma) entre las empresas, los sindicatos, trabajadoras y trabajadores.
Sensibilización	V1.1.B.2	Elaborar materiales audiovisuales sobre lo que es y no es acoso sexista y su tratamiento y prevención, y difundirlos entre las empresas y los sindicatos.
Formación	V1.1.B.3	Impartir a inspectores e inspectoras de trabajo la formación necesaria para que puedan llevar a cabo su labor inspectora en la eliminación del acoso sexista.
Servicios y Recursos	V1.1.B.4	Incentivar la formación sobre tratamiento y prevención del acoso sexista, dirigida a las asociaciones empresariales y a los y las delegadas de prevención, para que puedan incluir este asunto en la negociación colectiva.
Normas	V1.1.B.5	Incluir entre los objetivos y criterios de actuación prioritarios de la Inspección de Trabajo la vigilancia y exigencia de cumplimiento de las normas que prohíben el acoso sexista.
Normas	V1.1.B.6	Elaborar un protocolo general de prevención y tratamiento del acoso sexista en las empresas y difundirlo entre éstas y los sindicatos, con el fin de que sean adaptados a la realidad de cada organización, y así facilitar su implantación
Seguimiento	V1.1.B.7	Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.

7.4.

ACCIONES DE INCLUSIÓN SOCIAL

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 – M1 –: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS SOCIALES		
OBJETIVO M1.1 :		
Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en las áreas de acción social de las administraciones públicas.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	M1.1.1	Realizar una investigación que tenga como objeto de estudio, revisar el enfoque de los diagnósticos en materia social de las administraciones públicas. Obteniendo información sobre si éstos contemplan: <ul style="list-style-type: none"> – Datos desagregados por sexo. – Un lenguaje que visibiliza la situación comparativa de las mujeres. – Información necesaria sobre el impacto diferencial en mujeres y hombres de las diferentes problemáticas. – La brecha de género en cada colectivo y en cada ámbito. – Acceso y control de recursos por parte de mujeres y hombres. – Diagnóstico de las necesidades prácticas y de los intereses de género.
Conocimiento	M1.1.2	Realizar una investigación que tenga como objeto de estudio, revisar desde el enfoque de género todas las fases de la intervención social que llevan a cabo las áreas de acción social de las administraciones públicas vascas, a fin de detectar espacios de mejora.
Formación	M1.1.3	Realizar acciones de formación dirigidas al personal técnico de las áreas de acción social de las administraciones públicas, para su capacitación en el diagnóstico, planificación, intervención y evaluación con enfoque de género.
Seguimiento	M1.1.4	Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social.
Conocimiento	M1.1.5	Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación, intervención social con enfoque de género.
Sensibilización	M1.1.6	Divulgar los resultados de la investigación sobre el enfoque de los diagnósticos en materia social de las administraciones públicas entre el personal técnico y político de las áreas de acción social de las administraciones públicas vascas, y sensibilizar al personal político para su implicación y apoyo en la dotación de tiempos y recursos para la capacitación del personal técnico en incorporación de la perspectiva de género en la planificación e intervención social.
Seguimiento	M1.1.7	Se velará por el cumplimiento de la normativa en relación a la capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas, tanto en los planes de formación como en los temarios y procesos de selección.
Sensibilización	M1.1.8	Elaborar materiales de divulgación entre las áreas de acción social que recojan las buenas prácticas en “Incorporación de la perspectiva de género en la planificación e intervención social”.
Servicios y Recursos	M1.1.9	Subvenciones para la contratación de agentes de igualdad dentro de las áreas de acción social de las administraciones públicas para el asesoramiento y apoyo al personal técnico de las áreas en el diagnóstico, la planificación, intervención y evaluación en materia social desde una perspectiva de género.

EJE EMPODERAMIENTO

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E1–: MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES QUE SUFREN DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN		
OBJETIVO E1.1 :		
Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.1.1	Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza".
Conocimiento	E1.1.2	Incluir la monoparentalidad dentro de las investigaciones y estadísticas que se realicen desde las administraciones públicas.
Conocimiento	E1.1.3	Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza", a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
Servicios y Recursos	E1.1.4	Establecer recursos económicos que aseguren la renta de las mujeres en situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de la pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación. A través de: – Creación de un fondo de garantía para situaciones de impago de pensiones. – Complementos para las pensiones de viudedad más bajas.
Seguimiento	E1.1.5	Se evaluará el cumplimiento de la ley en relación a la creación de un fondo de garantía para situaciones de impago de pensiones y al establecimiento de complementos para las pensiones de viudedad más bajas.
Seguimiento	E1.1.6	Estudiar la suficiencia de la cobertura de los recursos de vivienda a las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza", a fin de valorar criterios de flexibilización y/o concesión de mayor prioridad para el colectivo.
Servicios y Recursos	E1.1.7	Establecer ayudas complementarias de índole social o económica que favorezcan las condiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza", tales como: – Ayudas en el transporte público a personas con hijos e hijas exclusivamente a su cargo y en situación de precariedad económica y social. – Incluir la monoparentalidad como criterio en la concesión de los diferentes tipos de becas y ayudas para el estudio de los hijos e hijas de estas mujeres. – Priorizar el acceso de las mujeres con hijos e hijas a su cargo a los cursos de formación ocupacional, atendiendo a sus necesidades específicas. – Incluir factores o criterios en los baremos de admisión en actividades y/o servicios (comedores, escuelas infantiles, colonias de verano, etc.) para menores que se encuentren a cargo de mujeres exclusivamente.
Servicios y Recursos	E1.1.8	Prestar servicios de información, orientación, y asesoramiento a madres adolescentes, orientados a asegurar su permanencia en el sistema educativo, o en su caso, posibilitando su integración social y laboral.
Formación	E1.1.9	Formar al personal técnico de la administración y a las entidades que trabajan en el tercer sector para el diseño y planificación de programas que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.
Formación	E1.1.10	Incluir en los programas de intervención con estas mujeres acciones formativas en habilidades sociopolíticas que potencien el movimiento asociativo de las mujeres en esta situación, como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.
Seguimiento	E1.1.11	Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad de los recursos reorientados a la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza".

OBJETIVO E1.2 :		
Adecuar los recursos destinados a las mujeres que ejercen la prostitución en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de sus condiciones y posiciones.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.2.1	Elaborar un plan de actuación en materia de prostitución basado en un diagnóstico previo de condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución, en colaboración con el resto de grupos sociales y administraciones que trabajan en dicho ámbito.
Conocimiento	E1.2.2	Estudiar el alcance y las características de trata de mujeres con fines de explotación sexual en la CAPV, y articular medidas específicas y coordinadas para su erradicación.
Formación	E1.2.3	Desarrollar un plan de formación al personal técnico de la administración y en su caso, a las entidades que trabajan en el tercer sector destinado a la orientación laboral de las mujeres que lo deseen, incluyendo de forma trasversal aspectos que impulsen su proceso de empoderamiento.
Conocimiento	E1.2.4	Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres que ejercen la prostitución y se encuentran en situación de riesgo de exclusión, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
Servicios y Recursos	E1.2.5	Crear centros de descanso y orientación para mujeres que ejercen la prostitución, en los que puedan ser atendidas necesidades en cuanto a: <ul style="list-style-type: none"> – Higiene. – Descanso. – Asistencia primaria. – Información a cerca de los recursos y los servicios sociales existentes y de las asociaciones y organizaciones de apoyo al colectivo. – Prevención de enfermedades de transmisión sexual. – Servicios de apoyo a personas a su cargo (infancia y personas dependientes).
Servicios y Recursos	E1.2.6	Crear los recursos necesarios para atender adecuadamente a las necesidades de salud ginecológica específicas de las mujeres que ejercen la prostitución.
Normativa	E1.2.7	Establecer las normas pertinentes para garantizar que los clubes o los locales en los que se ejerce la prostitución reúnan las condiciones higiénico-sanitarias y de seguridad mínimos.
Formación	E1.2.8	Organizar programas de formación y orientación laboral, dirigidos a las mujeres que quieran abandonar esta actividad y buscar alternativas profesionales incluyendo de forma trasversal aspectos que impulsen su proceso de empoderamiento.
Formación	E1.2.9	Incluir en los programas de intervención con estas mujeres acciones formativas en habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.
Seguimiento	E1.2.10	Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión que ejercen la prostitución.

OBJETIVO E1.3: Adecuar los recursos destinados a las personas con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.3.1	Investigar los factores vinculados a los roles de género que pueden derivar en drogodependencias en las mujeres, así como las repercusiones de las drogodependencias vinculadas a los roles de género (doble trasgresión, doble castigo, sobreculpabilidad,...)
Formación	E1.3.2	Formar a profesionales de la salud, servicios sociales (mediadoras y mediadores sociales, agentes de salud laboral, voluntariado) tercer sector sobre género y drogodependencias.
Servicios y Recursos	E1.3.3	Garantizar que en los centros de atención existan programas específicos para mujeres con problemas de drogodependencias desde donde se trabaje la relación entre sus dependencias y la perspectiva de género, incluyendo de forma transversal aspectos relacionados con el empoderamiento y la prevención de la violencia contra las mujeres.
Servicios y Recursos	E1.3.4	Adecuar los programas de tratamiento a las especiales características de la población interna: patología dual, multirreincidentes, condenas de larga evolución, mujeres embarazadas, grupos étnicos, inmigrantes, etc.
Servicios y Recursos	E1.3.5	Adecuar los programas de tratamiento a las especiales características de las mujeres con problemas de drogodependencias que ejercen la prostitución.
Servicios y Recursos	E1.3.6	Adecuar los programas de deshabituación a las especiales necesidades de mujeres con problemas de drogodependencias con cargas familiares.
Servicios y Recursos	E1.3.7	Arbitrar algún recurso como alternativa de vivienda protegida para aquellas mujeres que deseen iniciar un tratamiento de deshabituación y no dispongan de una residencia estable.
Formación	E1.3.8	Formación de pares y agentes de salud entre mujeres drogodependientes.
Formación	E1.3.9	Integrar la perspectiva de género dentro de los proyectos de educación para la salud.
Conocimiento	E1.3.10	Adaptación de proyectos de prevención (selectiva e indicada) a las especificidades de consumo de mujeres y hombres.
Conocimiento	E1.3.11	Investigar sobre la codependencia y la bidependencia en mujeres consumidoras y cuidadoras de personas consumidoras.
Conocimiento	E1.3.12	Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres en riesgo de exclusión derivado de problemas de drogodependencias, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
Sensibilización	E1.3.13	Integrar dentro de los programas, encuentros, jornadas y seminarios sobre drogodependencias, la presencia de expertas y expertos en género y drogodependencias.
Sensibilización	E1.3.14	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres y a la población en general de la incidencia de factores relacionados con el género y las drogodependencias, evitando sobreculpabilizar a las mujeres e informando acerca de los efectos de la drogodependencia encubierta y especialmente sobre el alcoholismo y el consumo abusivo de medicamentos en las mujeres.
Sensibilización	E1.3.15	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres jóvenes de prevención del tabaquismo y del alcoholismo y de información acerca de la relación entre consumo de sustancia, sexualidad y embarazos no deseados.
Seguimiento	E1.3.16	Seguimiento y evaluación, por parte de las áreas de drogodependencias, en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres con problemas de drogodependencias en situación de riesgo de exclusión.

OBJETIVO E1.4: Adecuar los recursos destinados a las personas en estado de privación de libertad para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.4		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.4.1	Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en situación de privación de libertad en Euskadi.
Conocimiento	E1.4.2	Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres que hayan finalizado un periodo de privación de libertad y se encuentren en proceso de reinserción, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
Servicios y Recursos	E1.4.3	Crear servicios que respondan a las necesidades de salud de las mujeres en situación de privación de libertad. Tales como: – Servicios de atención específica para internas toxicómanas fuera del recinto carcelario como vía para facilitar el acceso a las comunidades terapéuticas y a otros tratamientos alternativos. – Acceso de las reclusas a los servicios sociales normalizados y al sistema sanitario público, incluyendo asistencia médica especializada.
Servicios y Recursos	E1.4.4	Poner a disposición de las autoridades competentes los recursos económicos y humanos para crear “Unidades de Madres” para evitar que las mujeres en situación de privación de libertad que quieran vivir con sus hijas o hijos puedan hacerlo sin tener que ser trasladadas a cárceles de fuera de la comunidad.
Servicios y Recursos	E1.4.5	Poner a disposición de las autoridades competentes los recursos económicos y humanos para establecer “Unidades Dependientes”: “Centros de Inserción social” y Secciones abiertas donde las mujeres puedan cumplir las penas en régimen abierto.
Normativa	E1.4.6	Priorizar dentro de las subvenciones de las áreas de acción social programas destinados a las mujeres en situación de privación de libertad o ex reclusas cuyo objetivo sea la mejora de sus condiciones y posiciones a través de estrategias que tengan que ver con el empoderamiento y el impulso de su participación en la sociedad.
Normativa	E1.4.7	Recomendar a las autoridades competentes el desarrollo de medidas que posibiliten el cumplimiento de las penas en centros penitenciarios próximos a los lugares de residencia de las reclusas y crear los recursos necesarios para que este acercamiento respete la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Normativa	E1.4.8	Recomendar a las autoridades competentes el desarrollo de una normativa en las instituciones penitenciarias para equiparar en la práctica el trabajo realizado en los servicios auxiliares de los establecimientos penitenciarios, más conocidos como destinos, (cocina, peluquería, lavandería, trabajos de mantenimiento), con los trabajos productivos de los talleres.
Normativa	E1.4.9	Recomendar a las autoridades competentes el desarrollo de una normativa interna en las instituciones penitenciarias para adaptar el régimen y las medidas de seguridad de las cárceles a la menor conflictividad de las mujeres privadas de libertad.
Formación	E1.4.10	Facilitar el acceso de las mujeres en situación de privación de libertad a recursos formativos a través del sistema reglado de enseñanza, la formación ocupacional y a los talleres productivos.
Formación	E1.4.11	Incluir en los programas de intervención con estas mujeres acciones formativas en habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades y crear redes con el movimiento asociativo de mujeres.
Seguimiento	E1.4.12	Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres privadas de libertad.

OBJETIVO E1.5: Adecuar los recursos destinados a las personas inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.5		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.5.1	Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes en Euskadi incidiendo en aquellos factores que incrementan su mayor vulnerabilidad a la exclusión y estableciendo medidas y directrices que orienten las actuaciones de la administración y de las entidades que trabajan con estos colectivos.
Sensibilización	E1.5.2	Difundir los resultados del análisis de las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes entre el personal técnico y las entidades que trabajan en el tercer sector con este colectivo, a fin de que sus actuaciones estén enfocadas desde una perspectiva de género.
Conocimiento	E1.5.3	Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres inmigrantes y en situación de riesgo de exclusión social, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
Normativa	E1.5.4	Flexibilizar, en aquellos casos en que sea necesario los criterios para que las mujeres inmigrantes puedan acceder a los recursos públicos que garanticen sus necesidades en cuanto a: <ul style="list-style-type: none"> – Asistencia sanitaria. – Educación. – Formación ocupacional. – Acceso a vivienda.
Formación	E1.5.5	Formar al personal técnico de la administración y a las entidades que trabajan en el tercer sector con las mujeres inmigrantes en el diseño y planificación de programas desde la perspectiva de género y desde la mejora de las condiciones y posiciones de estas mujeres.
Servicios y Recursos	E1.5.6	Incluir en los servicios especializados de orientación y atención a inmigrantes la perspectiva de género.
Formación	E1.5.7	Formar en mediación intercultural con perspectiva de género al personal de la administración y entidades del tercer sector que trabajan con el colectivo de inmigrantes.
Formación	E1.5.8	Formar a las mujeres inmigrantes para evitar que la lengua sea un elemento que impida el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres inmigrantes.
Formación	E1.5.9	Incluir en los programas de intervención con estas mujeres acciones formativas en habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.
Seguimiento	E1.5.10	Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social.

OBJETIVO E1.6:		
Adecuar los recursos destinados a las personas con discapacidades en situación de riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos colectivos.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.6		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.6.1	Investigar la realidad diferencial y específica de las mujeres con discapacidad funcional, física, psicológica y los factores específicos que están incidiendo en su mayor riesgo a la exclusión social.
Conocimiento	E1.6.2	Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres con discapacidad en riesgo de exclusión a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
Conocimiento	E1.6.3	Estudiar la suficiencia de la cobertura de los recursos de vivienda a las mujeres con alguna discapacidad y en situación de riesgo de exclusión velando para que tengan el acceso a una vivienda adaptada a sus necesidades específicas, o si las ayudas destinadas a la adecuación de sus viviendas son suficientes, para, en caso contrario, poder tomar medidas correctoras.
Conocimiento	E1.6.4	Estudio sobre la disponibilidad de plazas en centros de día, talleres ocupacionales o residencias para acogimiento temporal o definitivo adaptadas a las necesidades de cada subcolectivo, dentro del marco geográfico que permita y/o mantenga la inserción familiar y social, para que, una vez evaluada la realidad actual, se puedan tomar las medidas que correspondan.
Sensibilización	E1.6.5	Realizar campañas informativas dirigidas a la ciudadanía para la creación de imágenes inclusivas y no estereotipadas de las mujeres con discapacidad.
Formación	E1.6.6	Formar al personal de instituciones públicas, médicas y sociales así como a las entidades del tercer sector que trabajan con personas con discapacidad, en el diseño y planificación de programas desde la perspectiva de género y desde la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres con discapacidad en situación de mayor vulnerabilidad.
Formación	E1.6.7	Incluir en los programas de intervención con las mujeres con alguna discapacidad acciones formativas en habilidades sociopolíticas que favorezcan la creación de redes asociativas de mujeres con discapacidad y que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.
Seguimiento	E1.6.8	Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres con discapacidades en situación de riesgo de exclusión.

OBJETIVO E1.7: Adecuar los recursos destinados a las personas de la tercera edad en riesgo de exclusión social para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres del colectivo.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.7		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.7.1	Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres de la tercera y cuarta edad y los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social.
Conocimiento	E1.7.2	Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres de la tercera y cuarta edad en riesgo de exclusión a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
Formación	E1.7.3	Formar al personal de los servicios sociales especializados en el fenómeno de la tercera y cuarta edad en el diseño y planificación de programas desde la perspectiva de género y desde la mejora de las condiciones y posiciones de estas mujeres.
Formación	E1.7.4	Formar al personal sanitario y /o auxiliar en la realidad médica y psicológica visibilizando síndromes propios de las mujeres mayores: nido vacío, burn out, otros síndromes derivados de los trastornos del estado de ánimo, cáncer de mama, útero, y lesiones derivadas del rol tradicional de cuidadoras informales.
Formación	E1.7.5	Incluir en los programas de intervención con estas mujeres acciones formativas dirigidas al autocuidado, al impulso de su empoderamiento personal y a facilitar su autoorganización como vía de canalización de sus intereses y necesidades.
Sensibilización	E1.7.6	Difundir y realizar campañas sobre factores de riesgo en mujeres de tercera y cuarta edad.
Servicios y Recursos	E1.7.7	Promover que en los centros de investigación especializados se integre la perspectiva de género, incluyendo aspectos relacionados con los trastornos de memoria en mujeres mayores.
Seguimiento	E1.7.8	Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad y el impacto de los recursos reorientados en la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de la tercera y cuarta edad.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–: RECURSOS SOCIOCOMUNITARIOS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS QUE CARECEN DE AUTONOMÍA FUNCIONAL		
OBJETIVO C1.1 :		
Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C1.1.1	Realizar una investigación multidimensional que abarque las siguientes variables de estudio: los costes del trabajo de cuidado, análisis del alcance del cuidado en el entorno privado en Euskadi, que posibilite estimar la demanda existente, cuantificación de la aportación invisible de las personas "cuidadoras informales" a la sociedad vasca, participación diferencial de mujeres y hombres en este trabajo, y estudio de las cargas económicas, sociales, psicológicas que soportan las personas que realizan labores de cuidado de personas que carecen de autonomía, sus posibles consecuencias y costos directos e indirectos.
Servicios y Recursos	C1.1.2	<p>Crear un servicio específico desde las áreas de acción social de las administraciones públicas de atención y orientación a las mujeres/personas que se dedican a la atención a personas que carecen de autonomía, que contemple los siguientes servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Grupos de reflexión en torno al coste del cuidado y a la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras". – Acciones formativas encaminadas a la participación sociopolítica de las mujeres cuidadoras a fin de que se articulen y canalicen sus demandas como colectivo. – Apoyo psicológico para la prevención de riesgos físicos y psicológicos derivados del trabajo de cuidado. – Orientación sobre recursos socioeconómicos. – Sistemas de apoyo y respiro.
Servicios y Recursos	C1.1.3	Ampliación de las partidas presupuestarias para la ayuda a domicilio.
Normativa	C1.1.4	Incorporar y/o priorizar en los decretos de subvenciones públicas a aquellos programas o agentes sociales que trabajen con los siguientes objetivos y filosofía: desarrollo de programas de respiro y/o otras actuaciones dirigidas a la reducción de cargas económicas, sociales, psicológicas que soportan las personas que realizan labores de cuidado, priorizando actuaciones que tengan que ver con la búsqueda de alternativas y propuesta de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, y aquellas que tengan que ver con la implicación de los hombres en el trabajo de cuidado.
Conocimiento	C1.1.5	Realizar investigaciones que tengan como objeto de estudio la búsqueda de alternativas y propuesta de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, centralizadas en los servicios públicos, en la implicación de los hombres y en las redes de apoyo.
Formación	C1.1.6	Formar al personal de los servicios sociales de base, en la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras" y en las cargas, económicas, sociales, psicológicas y los nuevos síndromes (síndrome del "burn out") en las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.
Seguimiento	C1.1.7	Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos destinados a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional, midiendo su impacto, cobertura y efectividad.
Conocimiento	C1.1.8	Sistematizar las buenas prácticas en otros países en el diseño de fórmulas para la reducción de cargas sociales, económicas y psicológicas en las mujeres/personas que realizan labores de cuidado.
Sensibilización	C1.1.9	Crear programas divulgativos y documentales dirigidos a las cuidadoras informales sobre los costes indirectos del cuidado.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1 –: MEJORA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y LAS AGRESIONES SEXUALES		
OBJETIVO V1.1 : Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	V1.1.1	Analizar la incidencia y las causas de la violencia doméstica y de las agresiones sexuales a las mujeres, así como los factores que intervienen en la decisión de denunciar o no estos hechos, haciendo especial hincapié en los que interfieren en la no denuncia de aquellas mujeres que sufren discriminación múltiple (mujeres con alguna discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres mayores...), y asimismo sobre los motivos por los que, a pesar de los recursos destinados, un porcentaje importante de mujeres no conoce o no sabe dónde acudir en el caso de una agresión.
Conocimiento	V1.1.2	Realizar una investigación sobre los prejuicios, creencias, estereotipos que operan en la sociedad en relación con la violencia contra las mujeres y que inhiben la ampliación de la red social como agente de apoyo a las mujeres víctimas de violencia (haciendo especial hincapié en los siguientes colectivos como objeto de estudio: trabajadoras/es de los servicios sociales, educadoras/es familiares y de menores, personal sanitario, profesorado de centros educativos...).
Conocimiento	V1.1.3	Detectar nuevos grupos susceptibles de convertirse en agentes de apoyo informales para la detección temprana del ciclo de violencia y diseñar actuaciones específicas para implicarles en esta detección.
Conocimiento	V1.1.4	Investigar y sistematizar las buenas prácticas en materia de prevención temprana del ciclo de violencia contra las mujeres.
Servicios y Recursos	V1.1.5	Crear servicios de atención y asistencia domiciliaria para aquellas mujeres que se encuentren en las primeras fases del ciclo de la violencia (violencia verbal y psicológica), a fin de evitar que se adentre en segundas fases (violencia física), depresiones, autoviolencia, etc...ofreciéndoles recursos y apoyo psico-social.
Normativa	V1.1.6	Recomendar la inclusión en el currículo de las especialidades del ámbito de lo social (educación social, trabajo social, psicología, sociología, magisterio, integración social, dinamización sociocultural ...) formación especializada en prevención, detección temprana, así como abordaje integral del fenómeno de la violencia contra las mujeres.
Normativa	V1.1.7	Crear una normativa que obligue a incluir de forma estable y obligatoria en el programa formativo de la Ertzaintza formación en prevención, detección temprana, así como abordaje integral del fenómeno de la violencia contra las mujeres.
Normativa	V1.1.8	Establecer acuerdos con el IVAP para incluir módulos de formación en materia de prevención de la violencia y para la mejora de la atención a las víctimas.
Formación	V1.1.9	Realizar formación especializada en violencia contra las mujeres para profesionales de servicios sociales, Ertzaintza y educación, para la detección temprana del inicio del ciclo de violencia y para la prevención de la violencia física y la autoviolencia.

Formación	V1.1.10	Realizar formación específica en masculinidades y violencia para educadores, trabajadores sociales y personal para la intervención y el trabajo psico-social con hombres. A fin de que éstos puedan servir de nuevos modelos de referencia.
Formación	V1.1.11	Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres ("problemas de pareja", "resolución de conflictos", "negociaciones en el amor"..) que tengan como objetivo implícito que las mujeres conozcan el ciclo de la violencia y se autореconozcan en él en el caso de ser víctimas de violencia.
Formación	V1.1.12	Realizar acciones formativas dirigidas a hombres, que tengan como objetivo trabajar la relación entre violencia y las masculinidades para la prevención de aquella y promover nuevos modelos de relación.
Sensibilización	V1.1.13	Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación del ciclo de la violencia y de los recursos existentes para aquellas mujeres que la sufren, con el objetivo de conseguir su implicación en la detección temprana y su implicación como agentes de apoyo informales.
Sensibilización	V1.1.14	Elaborar guías y o materiales audiovisuales de difusión que muestren el ciclo de la violencia, para que las mujeres puedan reconocer y detectar situaciones de violencia en sus vidas y conocer recursos para salir de ella. Estos materiales deberán estar adaptados a las necesidades de las mujeres con discapacidad funcional física e intelectual, así como a las posibles limitaciones de las mujeres mayores, y traducidos a los idiomas mayoritarios de las mujeres inmigrantes en Euskadi.
Sensibilización	V1.1.15	Sensibilizar a la ciudadanía, para que pongan en conocimiento de la autoridad judicial o policial, los supuestos en que se aprecie la existencia de malos tratos a mujeres y menores.
Sensibilización	V1.1.16	Campañas de sensibilización dirigidas a los hombres en las que se dé a conocer el ciclo de la violencia, y se puedan autorreconocer o identificar aquellos hombres que se encuentran ejerciendo agresiones en las primeras etapas del ciclo de violencia.
Normativa	V1.1.17	Realizar convenios con las empresas de Taxi para que en casos de emergencia puedan implicarse como agentes de apoyo a las mujeres víctimas de violencia.
Formación	V1.1.18	Formación a los y las taxistas para que se impliquen como agentes de apoyo a las mujeres víctimas de violencia en los casos en los que estas mujeres necesiten con emergencia un transporte.
Seguimiento	V1.1.19	Solicitar informes a las áreas implicadas en la atención ante casos de violencia doméstica para que den cuenta de las actividades y programas realizados en materia de detección temprana.

OBJETIVO V1.2 :

Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios de la CAPV.

ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.2

Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	V1.2.1	Analizar los obstáculos para la implantación de protocolos locales en los municipios de la CAPV y establecer medidas correctoras.
Formación	V1.2.2	Formación al personal técnico y, si lo hubiera, a las agentes de igualdad de los Ayuntamientos en el desarrollo e impulso de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.
Servicios y Recursos	V1.2.3	Ayudas económicas a Ayuntamientos y Mancomunidades para la elaboración de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.
Servicios y Recursos	V1.2.4	Elaborar guías de pautas para el desarrollo de protocolos de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.
Sensibilización	V1.2.5	Realizar encuentros entre aquellos ayuntamientos interesados en poner en marcha protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales y aquellos ayuntamientos que dispongan de protocolo a fin de que puedan exponer su experiencia, las buenas prácticas y aquellos aspectos susceptibles de mejora.
Servicios y Recursos	V1.2.6	Establecer y consolidar la "Red Berdinsarea; municipios contra la violencia y por la Igualdad" en la que se sigan pautas homogéneas de actuación en materia de violencia contra las mujeres, posibilitando la coordinación y la mejora en la atención a las víctimas.
Seguimiento	V1.2.7	Realizar seguimiento de los Ayuntamientos que han incorporado protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales, analizando posibles vacíos así como aspectos o áreas susceptibles de mejora.

OBJETIVO V1.3 :

Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida de víctimas de maltrato y agresiones sexuales, garantizando la implantación de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las mujeres víctimas de maltrato doméstico" y su mejora continua.

ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.3

Herramienta	ID	Acción
Seguimiento	V1.3.1	Analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico".
Sensibilización	V1.3.2	Difundir entre los agentes implicados los resultados del seguimiento del grado de cumplimiento del "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico".
Conocimiento	V1.3.3	Realizar un programa operativo para la implantación de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico".
Servicios y Recursos	V1.3.4	Crear recursos específicos de acogida para mujeres víctimas de violencia con problemas de dependencia activa de drogas sin cobertura ambulatoria adecuada, siempre que no puedan ser atendidas en los recursos de acogida ordinarios.
Servicios y Recursos	V1.3.5	Crear recursos específicos de acogida para mujeres víctimas de violencia con patologías mentales, siempre que no puedan ser atendidas en los recursos de acogida ordinarios.
Servicios y Recursos	V1.3.6	Crear recursos específicos de acogida para mujeres víctimas de violencia con discapacidades físicas o sensoriales, siempre que no puedan ser atendidas en los recursos de acogida ordinarios.
Servicios y Recursos	V1.3.7	Se crearán nuevos recursos de acogida en aquellas zonas o territorios que carecen de este servicio.
Conocimiento	V1.3.8	Impulsar un sistema de mejora continua de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico.
Servicios y Recursos	V1.3.9	Incrementar las ayudas económicas destinadas a mejorar los sistemas de seguridad en los pisos de acogida existentes y dotarles de personal para desarrollar servicios de acompañamiento y apoyo.
Servicios y Recursos	V1.3.10	Incrementar las ayudas económicas para eliminar barreras arquitectónicas y de comunicación de los pisos de acogida.
Formación	V1.3.11	Realizar programas formativos para la especialización de profesionales que trabajan con víctimas de maltrato, en la atención a la diversidad de situaciones de las mujeres: patologías mentales, discapacidades físicas o sensoriales, problemas de dependencia activa de drogas.

7.5.

ACCIONES DE SALUD

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M–:		
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA SANITARIO		
OBJETIVO M1.1:		
Modificar las guías de práctica clínica existentes y realizar las futuras –desde la fase de investigación hasta la de aplicación en el sistema sanitario público– integrando la perspectiva de género.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	M1.1.1	Realizar un estudio para establecer las metodologías y herramientas más adecuadas para analizar el impacto de género en las guías de práctica clínica.
Conocimiento	M1.1.2	Realizar un análisis de las guías de práctica clínica cuya revisión se considera prioritaria y extraer de dicho análisis las recomendaciones necesarias con respecto a las prioridades para llevar a cabo una modificación paulatina de las guías que se hayan considerado más necesarias desde la perspectiva de género.
Normativa	M1.1.3	Elaborar y difundir una normativa para que se tengan en cuenta las características biológicas de mujeres y hombres en la elaboración de las guías de práctica clínica en el futuro.
Conocimiento	M1.1.4	Fomentar la participación de las mujeres en el diseño de las prácticas del sistema sanitario buscando una representación diversa: de mujeres que viven en el ámbito rural, con distintos tipos de discapacidad, inmigrantes, pertenecientes a la tercera edad u otros colectivos de mujeres que se considere pertinentes.
Formación	M1.1.5	Difundir las metodologías de integración de perspectiva de género y las normativas entre el personal sanitario y entre los grupos científicos y personas que elaboran guías de práctica clínica, mediante acciones de información y sensibilización.
Conocimiento	M1.1.6	Fomentar la investigación científica mediante la financiación de proyectos de acuerdo con los principios de objetividad, concurrencia competitiva y publicidad, promoviendo la investigación en salud y género con especial referencia a síndrome de fatiga crónica, fibromialgia y similares.
Conocimiento	M1.1.7	Proporcionar a los facultativos y facultativas del servicio público de salud criterios uniformes para dotar a las pacientes de fatiga crónica, fibromialgia y similares de un servicio integral y eficaz.

OBJETIVO M1.2: Modificar los procedimientos administrativos existentes y realizarlos en el futuro, integrando la perspectiva de género en todas las fases: diseño, implantación y evaluación.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	M1.2.1	Realizar un análisis de los protocolos de actuación administrativa cuya revisión se considera prioritaria y de los procesos necesarios para integrar la perspectiva de género.
Servicios y Recursos	M1.2.2	Extraer de dicho análisis las recomendaciones necesarias para llevar a cabo una modificación paulatina de los procedimientos que se hayan considerado prioritarios, utilizando una perspectiva de género para identificar las necesidades diferenciales de mujeres y hombres.
Servicios y Recursos	M1.2.3	Asegurar la participación de las mujeres en el diseño de los procedimientos administrativos, buscando una representación diversa: de mujeres que viven en el ámbito rural, con distintos tipos de discapacidad, inmigrantes, pertenecientes a la tercera edad u otros colectivos de mujeres que se considere pertinentes.
Sensibilización	M1.2.4	Difundir las recomendaciones entre el personal sanitario.
Formación	M1.2.5	Crear una normativa para tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño y elaboración de procedimientos administrativos.

PROGRAMA MAINSTREAMING 2 –M2–: MEJORA DEL ABORDAJE DE LAS ENFERMEDADES CON ESPECIAL INCIDENCIA EN LAS MUJERES		
OBJETIVO M2.1 : Incrementar hasta los 70 años la edad de las mujeres a las que se realizan actividades preventivas para el cáncer de mama manteniendo un alto grado de satisfacción con respecto al tratamiento recibido una vez se ha diagnosticado la enfermedad.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M2.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	M2.1.1	Investigar los factores que influyen en la no participación de las mujeres en el programa de detección precoz de cáncer de mama.
Conocimiento	M2.1.2	Revisar los colectivos a tener en cuenta en los programas de detección precoz de cáncer de mama en función de los resultados actualizados sobre reducción de la mortalidad en cada franja de edad teniendo en cuenta otras variables intervinientes.
Servicios y Recursos	M2.1.3	Desarrollar el programa de detección precoz del cáncer de mama (PDPCM) en los grupos de riesgo identificados y garantizar el cumplimiento de los criterios de calidad establecidos durante todo el proceso.
Servicios y Recursos	M2.1.4	Facilitar el apoyo psicológico para aquellas mujeres con diagnóstico positivo en cualquiera de las fases del proceso diagnóstico-terapéutico que lo requieran y en todas las Unidades asignadas al Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama (PDPCM).
Formación	M2.1.5	Incluir en los módulos de formación de Osakidetza relacionados con tratamiento de cáncer, recomendaciones relativas a un trato adecuado de las pacientes.
Normativa	M2.1.6	Garantizar la atención para la prevención y tratamiento del linfedema y otros efectos secundarios a la mastectomía.

OBJETIVO M2.2 : Reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria, especialmente entre las jóvenes y las niñas.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M2.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	M2.2.1	Potenciar la investigación epidemiológica para conocer la incidencia real y los factores causales de los trastornos de la conducta alimentaria.
Conocimiento	M2.2.2	Desarrollar el plan integral para la prevención y tratamiento de los trastornos de la conducta alimentaria en el que se incluyan tanto los aspectos físicos y psíquicos como los sociales.
Sensibilización	M2.2.3	Informar a las familias, profesorado y monitorado de tiempo libre sobre los riesgos de los trastornos de la alimentación, sobre pautas para su detección precoz y sobre la importancia de una intervención temprana.
Sensibilización	M2.2.4	Promover en las familias la adopción de hábitos nutricionales saludables, sensibilizando sobre los diferentes comportamientos en mujeres y hombres y los riesgos que se derivan de ellos.
Formación	M2.2.5	Incorporar a los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia y la adolescencia, talleres de alimentación, en los que se analice, desde la perspectiva de género, el origen de los diferentes comportamientos nutricionales de chicos y chicas.
Formación	M2.2.6	Incorporar en los programas de educación para la salud dirigidos a infancia y a adolescencia un análisis de cultura y la imagen corporal, promoviendo un incremento de la actitud crítica de las mujeres con respeto a los ideales de belleza socialmente establecidos.
Servicios y Recursos	M2.2.7	Ofrecer a aquellos colegios que los soliciten la posibilidad de realizar charlas y talleres sobre los trastornos de la conducta alimentaria, hábitos de vida saludables...

OBJETIVO M2.3 : Incrementar las conductas preventivas de enfermedades cerebro y cardiovasculares en las mujeres.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M2.3		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	M2.3.1	Incentivar la investigación sobre los aspectos diferenciales en la sintomatología, desarrollo y tratamiento de las enfermedades cerebro y cardiovasculares y cardiovasculares en las mujeres.
Formación	M2.3.2	Incorporar en los programas de prevención sobre los riesgos del consumo del tabaco, alcohol y drogas, que se realicen en los centros escolares, el análisis de las diferencias en los comportamientos de chicos y chicas, fomentando hábitos saludables de vida.
Servicios y Recursos	M2.3.3	Revisar desde una perspectiva de género las guías de prácticas clínicas y líneas de actuaciones consensuadas para el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades cerebro y cardiovasculares en los distintos niveles asistenciales.
Servicios y Recursos	M2.3.4	Adaptar los programas de prevención para la reducción del consumo de tabaco, alcohol, uso inadecuado de medicamentos y drogas a las especificidades en el consumo de mujeres y hombres.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 –E 1–: AUMENTO DE LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES SOBRE SU SALUD REPRODUCTIVA		
OBJETIVO E1.1: Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVES para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1		
Herramienta	ID	Acción
Servicios y Recursos	E1.1.1	Realizar estudios para mejorar la información existente sobre los usos y conocimiento de los anticonceptivos y en especial de los preservativos por las y los adolescentes, tanto por parte de la demanda –voluntad de las y los adolescentes– como por parte de la oferta –distribución geográfica y calidad de la atención de farmacias y servicios de planificación familiar–. El objetivo del estudio será realizar un plan de acción para fomentar el uso de los anticonceptivos en general y del preservativo en particular.
Conocimiento	E1.1.2	Realizar un mapa de distribución de la accesibilidad a los servicios de interrupción del embarazo y de intercepción postcoital al objeto de incrementarla en aquellas zonas donde la accesibilidad sea menor o la cobertura escasa.
Servicios y Recursos	E1.1.3	Aumentar los centros de la red hospitalaria pública en los que se realizan IVEs.
Servicios y Recursos	E1.1.4	Asegurar que en los centros de atención sanitaria públicos se facilite información sobre la IVE y asistencia sanitaria adecuada, garantizando la confidencialidad durante todo el proceso.
Servicios y Recursos	E1.1.5	Garantizar la atención en planificación familiar en todas las zonas geográficas.
Conocimiento	E1.1.6	Mantener y mejorar la orientación personalizada y la accesibilidad a la oferta de anticonceptivos para las y los adolescentes, adecuando tanto los horarios como el tipo de cita (rapidez y flexibilidad) y garantizando la privacidad.
Sensibilización	E1.1.7	Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable en los chicos y chicas.
Sensibilización	E1.1.8	Asegurar una buena información sobre la “intercepción postcoital”.
Seguimiento	E1.1.9	Realizar un seguimiento de las acciones de prevención del embarazo en la adolescencia y evaluar el impacto de las acciones de prevención y modificarlas en consecuencia.

OBJETIVO E1.2: Asegurar que las intervenciones médico-quirúrgicas durante el embarazo y el parto siguen las indicaciones estrictamente necesarias en cada caso, tendiendo a la reducción del número de cesáreas y episiotomías		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2		
Herramienta	ID	Acción
Seguimiento	E1.2.1	Evaluar la evolución de la tasa de cesáreas y episiotomías, identificando las variables que inciden en la misma y analizando la variabilidad en la práctica clínica.
Seguimiento	E1.2.2	Revisar en la práctica rutinaria de los cuidados del embarazo, parto y puerperio la realización de intervenciones tales como monitorización fetal electrónica, rasurado, enema, episiotomía, etc.
Sensibilización	E1.2.3	Sensibilizar al personal sanitario, tanto aquellos y aquellas que actualmente ejercen como los y las que están en formación, sobre la importancia de reducir la medicalización en embarazo y parto: nº de cesáreas y de episiotomías e incrementar las habilidades de las y los médicos para resolver los problemas de parto sin incrementar la medicalidad.
Servicios y Recursos	E1.2.4	Garantizar en todos los servicios públicos de maternidad la oferta de analgesia intraparto (anestesia epidural y otras técnicas), en todas las franjas horarias y durante todos los días de la semana.
Sensibilización	E1.2.5	Informar a las mujeres acerca de las ventajas y los riesgos de la analgesia intraparto y acerca de otras alternativas para el control del dolor, facilitando una toma de decisión más informada. Dar a conocer los aspectos positivos y negativos de medicalizar el parto, la necesidad de participar en la toma de decisiones y la importancia de respetar la opinión de la madre.

OBJETIVO E1.3: Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la información recibida y la participación en la toma de decisiones durante el embarazo, el parto y el puerperio.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.3.1	Realizar un estudio sobre los índices de satisfacción de las embarazadas y sus parejas, con respecto a la información, el servicio recibido, el grado de respeto por sus opiniones y su participación en la toma de decisiones durante embarazo y parto. Analizar qué otras variables determinan el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a los servicios prestados por el sistema sanitario público durante el embarazo y el parto.
Sensibilización	E1.3.2	Difundir los resultados del estudio realizado en respuesta al planteamiento de la acción E1.3.1 y sensibilizar al personal médico de la importancia de informar a las mujeres embarazadas y sus parejas de todo lo relativo a su embarazo y parto y de tomar las decisiones, dentro de lo posible, de acuerdo a las opiniones de las mujeres embarazadas.
Servicios y Recursos	E1.3.3	Flexibilizar las condiciones y procedimientos durante el parto (fases de dilatación y expulsivo), considerando la opinión de la madre en la toma de decisiones.
Seguimiento	E1.3.4	Garantizar que se cumplen los plazos estipulados para la realización de las pruebas de diagnóstico prenatal según los protocolos existentes de control de embarazo, y que las madres y los padres son informados de los resultados y de las opciones existentes.
Formación	E1.3.5	Fomentar durante el embarazo, parto y puerperio, actividades de educación para la salud, de entrenamiento específico sobre técnicas para la lactancia y rutinas hospitalarias que favorezcan y faciliten el comienzo y mantenimiento de la lactancia, según las recomendaciones de la OMS y UNICEF, garantizando en todo momento el respeto a las mujeres que decidan no amamantar.

OBJETIVO E1.4:		
Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la prevención y atención de las alteraciones y los trastornos derivados de los cambios propios del ciclo reproductivo, fomentando la información y toma de decisiones participada en unos reconocimientos de toco-ginecología accesibles para todas las mujeres.		
ESTRATEGIA A:		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.4		
Herramienta	ID	Acción
Servicios y Recursos	E1.4.A.1	Readecuar los servicios sociocomunitarios para eliminar las listas de espera en los reconocimientos de toco-ginecología habituales.
Conocimiento	E1.4.A.2	Realizar un estudio cuantitativo y cualitativo sobre salud reproductiva: Grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la información, el servicio y el respeto por sus opiniones percibido para la prevención o atención de los síntomas relacionados con el ciclo reproductivo, enfermedades y/o trastornos relacionados con el ciclo reproductivo que más incidencia presentan y/o que más preocupan a las mujeres...
Formación	E1.4.A.3	Formar al personal sanitario sobre los resultados de los estudios realizados sobre: <ul style="list-style-type: none"> – Atención de la salud reproductiva. – Alternativas al tratamiento de los síntomas de la menopausia, cuando se produzcan. – Estrategias de apoyo psicosocial.
Servicios y Recursos	E1.4.A.4	Facilitar información previa sobre las prácticas a realizar en los reconocimientos de toco-ginecología habituales, dentro de un clima de trato respetuoso a las mujeres.
Conocimiento	E1.4.A.5	Potenciar la investigación relativa a los aspectos más desconocidos de los trastornos y enfermedades relacionados con el ciclo reproductivo con mayor incidencia en las mujeres: causas, prevención, tratamiento, alivio de la sintomatología...
ESTRATEGIA B:		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.4		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.4.B.1	Impulsar la investigación sobre medidas preventivas y terapéuticas para los trastornos derivados de la menopausia.
Servicios y Recursos	E1.4.B.2	Realizar un programa para reducir la prescripción de THS y proporcionar tratamientos alternativos.
Servicios y Recursos	E1.4.B.3	Garantizar la derivación a la asistencia especializada para aquellos aspectos de la menopausia que requieran técnicas diagnósticas y/o terapéuticas específicas.
Sensibilización	E1.4.B.4	Informar a las mujeres sobre la eficacia, ventajas e inconvenientes de las medidas preventivas y tratamientos que se utilizan en la menopausia.
Sensibilización	E1.4.B.5	Realizar actividades de información y sensibilización para informar a las mujeres de los peligros de la THS.
Conocimiento	E1.4.B.6	Explorar nuevas estrategias de apoyo para mujeres de edad avanzada que padecen los efectos de aquellos factores psicosociales que incidan negativamente en su salud.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–: REDUCIR LA CARGA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO DERIVADO DEL CUIDADO DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD		
OBJETIVO C1.1: Incrementar el nº de personas con problemas de salud y necesidad de cuidados –no autónomas– atendidas por servicios sociocomunitarios.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C1.1.1	Analizar las alternativas de mejora de la estructura sociocomunitaria para las personas no autónomas, teniendo en cuenta las necesidades diferenciales de los distintos colectivos de mujeres, mediante la recogida de mejores prácticas y el análisis de la viabilidad de su aplicación en Euskadi.
Conocimiento	C1.1.2	Investigar la repercusión de los nuevos modelos de atención sanitaria (reducción de los días de hospitalización, atención en el domicilio,...) en la salud y calidad de vida de las personas cuidadoras y de las familias, con especial atención al rol de complementariedad del sistema sanitario que asumen las mujeres y su importancia social y económica.
Servicios y Recursos	C1.1.3	Realizar un acuerdo interinstitucional para la financiación y gestión de las y los pacientes que necesiten cuidados pero no necesiten ser hospitalizados.
Servicios y Recursos	C1.1.4	Establecer los mecanismos de apoyo necesarios que frenen el impacto que están produciendo las nuevas tendencias de hospitalización a domicilio, cuidado de personas con enfermedades crónicas y/o atención en fases terminales en el hogar, etc., sobre las condiciones de vida de las familias y especialmente sobre la salud de las mujeres.

OBJETIVO C1.2: Ampliar los horarios de atención médica para facilitar la conciliación de la atención a la salud y la vida personal, familiar y laboral.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C1.2.1	Realizar un análisis relativo a la viabilidad de flexibilizar los horarios de apertura de los centros de salud.
Sensibilización	C1.2.2	Sensibilizar a las y los profesionales de la salud y a sus representantes sindicales sobre la necesidad social de ampliar horarios.
Servicios y Recursos	C1.2.3	Realizar un plan de implantación de ampliación de los horarios de los centros de salud, teniendo en cuenta las necesidades sociales.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1–:		
ATENCIÓN FÍSICA Y PSICOLÓGICA A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA		
OBJETIVO V1.1 :		
Garantizar una adecuada atención a la salud física y psíquica las mujeres víctimas de la violencia mediante la implantación y mejora continua del Protocolo sanitario acordado en el marco del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	V1.1.1	Crear las estructuras institucionales necesarias en todos los niveles de la administración para analizar el impacto y grado de adecuación a las necesidades de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos (mujeres rurales, mujeres con distintas discapacidades, mujeres inmigrantes, mujeres de la tercera edad...) del Protocolo sanitario de actuación ante malos tratos domésticos: avances conseguidos, dificultades, posibles mejoras, etc.
Servicios y Recursos	V1.1.2	Realizar las mejoras en la atención a las víctimas de la violencia desde los servicios sanitarios que se recomienden en los análisis derivados de la acción V1.1.1.
Sensibilización	V1.1.3	Difundir entre las y los agentes implicados los contenidos del Protocolo sanitario de actuación ante los malos tratos domésticos, los resultados de las evaluaciones y las medidas para la mejora continua.
Formación	V1.1.4	Realizar actividades de formación para las personas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres (policía, personal judicial...), así como en la asistencia y apoyo a las víctimas –personal sanitario, servicios de acogida, asociaciones...– en relación a los contenidos del Protocolo de actuación Interinstitucional ante la violencia. Asegurar que la formación faculta para atender a colectivos con necesidades específicas.
Formación	V1.1.5	Formar al personal sanitario sobre los contenidos del protocolo de actuación interinstitucional ante la violencia de forma coordinada con la formación que se realice para otros colectivos (policía, personal judicial...).
Normativa	V1.1.6	Crear una normativa que obligue a incluir dentro del currículo de las especialidades del ámbito sanitario formación especializada en prevención, detección temprana y abordaje integral de la violencia contra las mujeres.
Seguimiento	V1.1.7	Analizar el grado de cumplimiento del Protocolo sanitario de actuación ante malos tratos domésticos y del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

7.6.

ACCIONES DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE

EJE MAINSTREAMING

PROGRAMA MAINSTREAMING 1 –M1 –: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y PROYECTOS RELACIONADOS CON URBANISMO, TRANSPORTE Y MEDIO AMBIENTE.		
OBJETIVO M1.1: Establecer una herramienta estándar para introducir la perspectiva de género en los planes de acción de urbanismo.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	M1.1.1	Elaborar una herramienta estándar que sirva para introducir la perspectiva de género en la mejora, el diseño y la planificación urbanos.
Sensibilización	M1.1.2	Sensibilizar a los cargos públicos y técnicos en torno a la importancia de introducir la perspectiva de género en temas relacionados con la mejora, el diseño y la planificación urbanos.
Formación	M1.1.3	Formar a los cargos públicos y técnicos con respecto a la introducción de la perspectiva de género en la mejora, el diseño y la planificación urbanos.
Servicios y Recursos	M1.1.4	Proporcionar los recursos económicos y humanos necesarios para elaborar la herramienta, realizar la sensibilización e impartir la formación.
Servicios y Recursos	M1.1.5	Aplicar la herramienta en los proyectos de mejora, diseño y planificación urbanos.
Normativa	M1.1.6	Incorporar en la normativa la necesidad de introducir la perspectiva de género en la mejora, el diseño y la planificación urbanos.
Seguimiento	M1.1.7	Realizar un seguimiento de la aplicación de la normativa.
Seguimiento	M1.1.8	Elaborar un informe sobre la introducción de la perspectiva de género para Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

OBJETIVO M1.2 : Establecer una herramienta de intervención e introducción de la perspectiva de género en las sociedades públicas de transporte.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	M1.2.1	Elaborar una herramienta estándar que sirva para que las sociedades públicas de transporte puedan conocer su grado de adecuación a las necesidades de las mujeres.
Sensibilización	M1.2.2	Sensibilizar a responsables de sociedades públicas de transporte sobre la importancia de la realización de un diagnóstico respecto a su nivel de adecuación a las necesidades de las mujeres.
Servicios y Recursos	M1.2.3	Proporcionar los recursos económicos y humanos necesarios para realizar los diagnósticos y la sensibilización.
Conocimiento	M1.2.4	Realizar el diagnóstico, identificar deficiencias y realizar propuestas de mejora.
Seguimiento	M1.2.5	Realizar un seguimiento de las mejoras aplicadas.

OBJETIVO M1.3: Establecer un modelo para introducir la perspectiva de género en los planes de acción en materia de medio ambiente.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO M1.3		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	M1.3.1	Diseñar una herramienta estándar para introducir la perspectiva de género en las Agendas Locales 21 y en los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.
Sensibilización	M1.3.2	Sensibilizar a los cargos públicos y técnicos en torno a la importancia de introducir la perspectiva de género en temas relacionados con el medio ambiente y, en especial, en la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal. Darles a conocer la herramienta diseñada.
Sensibilización	M1.3.3	Sensibilizar a las consultoras que implementan la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal en torno a la introducción de la perspectiva de género. Darles a conocer la herramienta diseñada.
Formación	M1.3.4	Formar a las consultoras medio-ambientales en torno a la introducción de la perspectiva de género en la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.
Servicios y Recursos	M1.3.5	Poner en marcha un servicio de asesoría técnica sobre cómo introducir la perspectiva de género dirigida a cargos públicos, personal técnico y consultoras medio-ambientales.
Servicios y Recursos	M1.3.6	Garantizar los recursos económicos y humanos necesarios para diseñar la herramienta, para su aplicación y para la sensibilización y formación.
Seguimiento	M1.3.7	Comprobar que se ha introducido la perspectiva de género en la implementación de las Agendas Locales 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.
Seguimiento	M1.3.8	Elaborar un informe sobre la introducción de la perspectiva de género para Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 1 – E1 –:		
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y PARIDAD EN TODOS LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y MEJORAS EN LOS ÁMBITOS DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE		
OBJETIVO E1.1: Garantizar la paridad y la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo y medio ambiente (especialmente de la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal). Promover la realización de procesos de participación cuando éstos no existieran.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.1.1	Analizar la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres (en lo que respecta al número y porcentaje de mujeres que participan, alegaciones aceptadas, etc.) en los procesos de participación relacionados con la planificación, diseño y mejoras urbanas, y con medio ambiente.
Sensibilización	E1.1.2	Sensibilizar respecto a la importancia de la participación ciudadana en los procesos de planificación y decisión a responsables de planificación, diseño y mejoras urbanas, y medio ambiente.
Normativa	E1.1.3	Crear una normativa que exija la introducción de procesos de participación ciudadana paritaria en las fases de planificación y decisión en los ámbitos de urbanismo y medio ambiente.
Servicios y Recursos	E1.1.4	Proporcionar recursos económicos y humanos necesarios para facilitar y garantizar la realización de procesos de participación ciudadana paritaria en procesos relacionados con la planificación, diseño y mejoras urbanas, y con medio ambiente.
Servicios y Recursos	E1.1.5	Crear nuevos canales de comunicación, o fortalecer los existentes, entre la administración y las organizaciones de mujeres para garantizar que toman parte en los procesos de participación ciudadana relacionados con la planificación, diseño y mejoras urbanas, y con medio ambiente.
Formación	E1.1.6	Realizar actividades formativas e informativas dirigidas a las mujeres a fin de capacitarlas para su plena participación en los procesos de planificación, diseño y mejoras urbanas, y los relacionados con el medio ambiente.
Seguimiento	E1.1.7	Realizar un seguimiento del cumplimiento de la normativa y evaluar los procesos de participación en lo que a la presencia e influencia de las mujeres se refiere (cantidad de mujeres que participan, porcentaje, propuestas aceptadas realizadas por mujeres, etc.).

OBJETIVO E1.2: Poner en marcha procesos de participación ciudadana con presencia paritaria de mujeres y hombres en la planificación del transporte público.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.2.1	Elaborar un diagnóstico sobre el nivel de satisfacción de las usuarias de transporte público.
Conocimiento	E1.2.2	Incluir en los estudios de movilidad la variable sexo.
Sensibilización	E1.2.3	Sensibilizar a las personas responsables de las sociedades públicas de transporte en torno a la importancia de la participación de las mujeres en su planificación.
Sensibilización	E1.2.4	Sensibilizar a las mujeres para que tomen parte, bien sea a nivel individual o colectivo, en los procesos de participación relacionados con la planificación del transporte público.
Servicios y Recursos	E1.2.5	Proporcionar recursos económicos y humanos a las compañías de transporte público para que lleven a cabo los procesos de participación y las campañas de sensibilización.
Servicios y Recursos	E1.2.6	Ofrecer a las sociedades públicas de transporte una asesoría para llevar a cabo el proceso.
Servicios y Recursos	E1.2.7	Llevar a cabo los procesos de participación ciudadana para la planificación del transporte público con presencia mayoritaria de mujeres.
Normativa	E1.2.8	Introducir en el reglamento de las compañías las modificaciones pertinentes para adaptar mejor el servicio a las necesidades de sus usuarias.
Seguimiento	E1.2.9	Comprobar que se han introducido modificaciones derivadas de las propuestas de los procesos de participación.

OBJETIVO E1.3: Aumentar la presencia de las mujeres entre los cargos públicos y técnicos de los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente hasta llegar a una proporción de, al menos, 40-60.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E1.3		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E1.3.1	Realizar un diagnóstico sobre la presencia de las mujeres en los procesos de decisión y planificación en los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente.
Sensibilización	E1.3.2	Dar a conocer los resultados de los estudios en torno a la participación de mujeres en estos procesos, especialmente entre los cargos públicos y el personal técnico.
Normativa	E1.3.3	Introducir en la normativa o el reglamento correspondiente la exigencia de tomar las medidas necesarias para que todos los equipos de decisión y planificación en los ámbitos de urbanismo, medio ambiente y transporte público cuenten con una presencia paritaria de mujeres, considerando los próximos 4 años como un periodo de acercamiento a esta paridad.
Seguimiento	E1.3.4	Comprobar que se cumpla la normativa o que se están realizando esfuerzos para introducir la paridad en los equipos de decisión y planificación.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO 2 – E2–: RECONOCIMIENTO DE LA APORTACIÓN SOCIAL, CULTURAL E HISTÓRICA DE LAS MUJERES EN EL ESPACIO PÚBLICO		
OBJETIVO E2.1: Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO E2.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	E2.1.1	Analizar los nombres de las calles, plazas y parques así como los monumentos y los elementos simbólicos de los municipios con el fin de evaluar el nivel de reconocimiento simbólico de sus mujeres.
Normativa	E2.1.2	Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres para el callejero y la erección de monumentos con el fin fomentar la incorporación de nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc.
Servicios y Recursos	E2.1.3	Crear cauces para que la ciudadanía pueda sugerir nombres para el callejero, erección de monumentos, etc.
Sensibilización	E2.1.4	Informar a la ciudadanía sobre los resultados de los análisis de la presencia simbólica de las mujeres a través del callejero y monumentos, así como informarles sobre los cauces para realizar propuestas.
Servicios y Recursos	E2.1.5	Garantizar los recursos necesarios tanto para la difusión de los resultados del análisis como para fomentar la participación de la población en la realización de propuestas.
Seguimiento	E2.1.6	Evaluar la incorporación de los nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 1 –C1–: ADECUACIÓN DE LAS INFRAESTRUCTURAS URBANÍSTICAS Y DE TRANSPORTE A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Y AL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA PERSONAL		
OBJETIVO C1.1: Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño urbanos destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C1.1.1	Realizar un diagnóstico sobre los obstáculos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño urbanos, en especial sobre aquellos que dificultan los trabajos que se realizan para el cuidado de la familia y el desarrollo de la autonomía de las personas que son, en alguna medida, dependientes. El diagnóstico debe identificar asimismo las medidas prioritarias.
Sensibilización	C1.1.2	Difundir los resultados de los diagnósticos elaborados al respecto.
Formación	C1.1.3	Formar a las personas responsables de planificación y diseño urbanos con el fin de dotarles de herramientas adecuadas para poder llevar a cabo la implementación de las mejoras necesarias identificadas en el diagnóstico.
Servicios y Recursos	C1.1.4	Garantizar los recursos económicos y humanos necesarios para llevar a cabo el diagnóstico, la formación y, especialmente, para la implementación de las mejoras.
Servicios y Recursos	C1.1.5	Realizar las mejoras identificadas en el diagnóstico como prioritarias.
Seguimiento	C1.1.6	Verificar que se han realizado las mejoras prioritarias identificadas a través del diagnóstico.
Sensibilización	C1.1.7	Difundir las mejoras realizadas como buenas prácticas.
Normativa	C1.1.8	Crear una normativa que exija el cumplimiento de una serie de criterios en la planificación y el diseño (tanto de nuevos espacios públicos como de modificación de espacios existentes) que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en especial la realización de trabajos destinados al cuidado de la familia y/o de las personas dependientes, y que fomenten el desarrollo de la autonomía de las personas.

OBJETIVO C1.2.: Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el transporte público.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO C1.2		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	C1.2.1	Realizar un análisis de la viabilidad de las propuestas de mejora identificadas en los procesos de participación ciudadana y en los diagnósticos.
Servicios y Recursos	C1.2.2	Proporcionar los recursos necesarios para la implementación de las mejoras identificadas.
Sensibilización	C1.2.3	Dar a conocer las mejoras realizadas y difundirlas como buenas prácticas.
Conocimiento	C1.2.4	Realizar un estudio del impacto de las mejoras realizadas.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA VIOLENCIA 1 –V1 –:		
MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SENSACIÓN DE SEGURIDAD DE LAS MUJERES		
OBJETIVO V1.1:		
Identificar los lugares de los municipios en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras.		
ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.1		
Herramienta	ID	Acción
Conocimiento	V1.1.1	Realizar un diagnóstico para identificar los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras (incluidos los transportes públicos). Para ello es necesario contar con la participación de las mujeres del municipio. Se deberán señalar los puntos que requieren de una intervención prioritaria.
Conocimiento	V1.1.2	Proponer soluciones eficaces para neutralizar estos lugares de inseguridad.
Conocimiento	V1.1.3	Analizar los datos e informes sobre la actividad delictiva relacionada con la violencia ejercida contra las mujeres en espacios públicos.
Servicios y Recursos	V1.1.4	Garantizar los recursos necesarios para realizar todo el proceso que abarca desde el diagnóstico hasta las transformaciones.
Servicios y Recursos	V1.1.5	Realizar las transformaciones.
Sensibilización	V1.1.6	Dar a conocer los resultados del proceso y difundirlos como buenas prácticas.
Servicios y Recursos	V1.1.7	Crear un servicio de recogida de quejas y sugerencias de la ciudadanía sobre lugares de inseguridad.
Servicios y Recursos	V1.1.8	Garantizar los recursos para crear un servicio de recogida de quejas y sugerencias.
Seguimiento	V1.1.9	Analizar el grado de cumplimiento de la neutralización de los lugares de inseguridad.
Sensibilización	V1.1.10	Sensibilizar a las mujeres para que racionalicen sus miedos respecto al disfrute de los espacios públicos.
Normativa	V1.1.11	Introducir en la normativa municipal criterios de seguridad desde la perspectiva de género a aplicar tanto en las intervenciones de mejora o transformación como en la construcción de nuevos espacios.
Normativa	V1.1.12	Crear un protocolo de comunicación y colaboración entre responsables de diseño, planificación y mejora urbanos y el Departamento del Interior y policías locales.
Seguimiento	V1.1.13	Realizar un seguimiento del cumplimiento de la normativa respecto a los criterios de seguridad y de las quejas y sugerencias.
Seguimiento	V1.1.14	Informar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer sobre los recursos, programas y medidas adoptados en torno a la prevención de la violencia contra las mujeres en el espacio público y del fomento de la sensación de seguridad en las mujeres.

OBJETIVO V1.2:

Cubrir el 100% de la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten, dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda.

ACCIONES RECOMENDADAS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO V1.2

Herramienta	ID	Acción
Servicios y Recursos	V1.2.1	Reservar un porcentaje de viviendas sociales y de protección oficial para adjudicarlas a mujeres víctimas de violencia.
Servicios y Recursos	V1.2.2	Incluir un cupo especial en los sorteos de vivienda social y de vivienda de protección oficial para mujeres víctimas de malos tratos.
Servicios y Recursos	V1.2.3	Asignar de forma directa viviendas en régimen de alquiler a aquellas mujeres que han cubierto el tiempo de estancia en los pisos de acogida y no tienen posibilidad de disponer de otro alojamiento.
Seguimiento	V1.2.4	Realizar un seguimiento de las adjudicaciones y de las demandas realizadas por parte de las mujeres víctimas de la violencia de género para garantizarles la vivienda.
Seguimiento	V1.2.5	Informar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer respecto de las medidas adoptadas y los recursos asignados para la adjudicación de viviendas sociales y viviendas de protección oficial a mujeres víctimas de malos tratos.