

DICTAMEN 3/24

sobre la propuesta de Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

Bilbao, 2 de febrero de 2024

I.- ANTECEDENTES

El 22 de enero de 2024 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, solicitando informe sobre la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, según lo establecido en el artículo 3.1.d) de la Ley 8/2012, de 17 de mayo del Consejo Económico y Social Vasco. El Dictamen se insta con carácter urgente, solicitándose su emisión en un plazo de 10 días hábiles.

La propuesta de Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE responde a la previsión legal del artículo 16.1 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobado por Decreto Legislativo 1/2023 de 16 de marzo que establece el mandato de aprobar un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

La propuesta propone la hoja de ruta para avanzar en las dimensiones y ejes críticos que nos lleven hacia una igualdad real y efectiva, y que debe materializarse en avances medibles y evaluables a lo largo de este tiempo.

De manera inmediata fue enviada copia del documento a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones y dar traslado de estas a la Comisión de Trabajo pertinente, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco. El día 30 de enero 2024 se reúne la Comisión de Desarrollo Social y, a partir de los acuerdos adoptados, se formula el presente Proyecto de Dictamen para su elevación al Pleno del Consejo de 2 de febrero donde se aprueba por unanimidad.

II.- CONTENIDO

La Estrategia contiene seis apartados y tres anexos.

Los **TRES PRIMEROS APARTADOS** se centran en la presentación, metas y resto de elementos que configuran la Estrategia (marco normativo, diagnóstico de situación y proceso de elaboración) estableciendo que la Estrategia se elabora con la finalidad de establecer las disposiciones del Gobierno Vasco para transversalizar la igualdad de mujeres y hombres en el enfoque, procedimientos y contenidos de las políticas desplegadas por las instituciones públicas vascas.

Con relación a otros periodos de planificación para la igualdad anteriores, las directrices de la Estrategia para la igualdad asumen dos desafíos fundamentales:

- Definir una propuesta de intervención que contribuya al refuerzo de las políticas públicas de igualdad de la CAE, por un lado, pero que también se alinee con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, un acuerdo global al que Euskadi da prioridad y que asume como un contrato social para el progreso y la igualdad.
- Dar operatividad a la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, teniendo en cuenta los cambios incorporados a partir de su revisión y actualización y el mayor alcance que adquiere la igualdad en las políticas y actuaciones de todos los Poderes Públicos Vascos.

La responsabilidad que exige la asunción de ambos desafíos explica que el Gobierno Vasco, por primera vez, rompa con la lógica de realizar un plan para la igualdad en cada legislatura. **Desde el año 1991 se han sucedido de forma ininterrumpida siete planes para la igualdad, con una vigencia de cuatro años.** En el contexto descrito y puesto que la normativa de referencia no delimita la duración del Plan general para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, se ha definido una planificación con un carácter más estratégico y, en coherencia, un horizonte temporal más amplio. En este

sentido, la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE aporta una mirada a futuro y constituye la herramienta de planificación para que en el año 2030 se alcancen en Euskadi las siguientes 11 metas.



La Estrategia 2030 contiene, además de los anteriores otros dos apartados.

En el **CUARTO APARTADO** se recogen, entre otros aspectos, la misión y los principios rectores.

La **misión** de la Estrategia es proporcionar a los poderes públicos vascos las directrices y orientaciones necesarias para que, a través de sus políticas, construyan una alternativa al modelo de organización social patriarcal actual.

Los **principios** que tienen que regir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los 16 principios generales de la Ley para la igualdad:

1. Igualdad de trato
2. Igualdad de oportunidades
3. Prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres
4. Respeto a la diversidad y a la diferencia
5. Integración de la perspectiva de género
6. Acción positiva
7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género
8. Integración de la perspectiva interseccional
9. Libre desarrollo de identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación
10. Representación equilibrada
11. Colaboración, coordinación e internacionalización
12. Empoderamiento de las mujeres
13. Implicación de los hombres
14. Participación

15. Innovación, transparencia y rendición de cuentas
16. Protección de los derechos lingüísticos y protección del euskera

El **QUINTO APARTADO** recoge el marco operativo. Así, para el cumplimiento de las metas la Estrategia se organiza a través de cuatro ejes, cada uno de ellos con líneas de trabajo y objetivos orientados al avance hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la CAE.

Ejes: Los ejes son los ámbitos estratégicos de trabajo que prioriza la Estrategia y a través de los que despliega su actuación. Todos los contenidos tienen como horizonte el logro de uno de los cuatro ejes de la Estrategia:

1. Buen Gobierno (BG)
2. Empoderamiento de las Mujeres (EM)
3. Organización Social Justa, Igualitaria y Sostenible (OS)
4. Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (VL)

Cada eje contempla la siguiente información: Objetivos estratégicos, líneas de intervención y objetivos específicos.

- **Objetivos estratégicos:** Aportan una mirada a largo plazo sobre los aspectos generales en los que hay que incidir a través de la intervención pública para alcanzar el horizonte que establecen los ejes. **Los objetivos de este nivel estratégico llevan asociados indicadores de impacto** para medir, a la finalización de la implementación de la Estrategia, los resultados de la intervención y los cambios que se han producido en el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Líneas de intervención:** Para abordar los objetivos estratégicos, los contenidos se agrupan en diferentes líneas de trabajo ordenadas por bloques temáticos o áreas.
- **Objetivos específicos:** Los contenidos de las líneas de trabajo se concretan a través de objetivos específicos, más concretos, **que permiten dar operatividad a la planificación.**

Así, la Estrategia contempla **13 Objetivos Estratégicos, 31 Líneas de trabajo o intervención y 128 Objetivos Específicos.**

EJES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS DE TRABAJO O INTERVENCIÓN
EJE I. BUEN GOBIERNO (BG)	BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS
	BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
	BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES	LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (EM)	EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	LÍNEA 9. EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD LÍNEA 10. ERRADICACIÓN DE LA POBREZA
	EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS	LÍNEA 11. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA LÍNEA 12. LIDERAZGOS FEMINISTAS Y ALIANZAS ENTRE MUJERES PARA LA IGUALDAD
	EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS	LÍNEA 13. DERECHO A LA SALUD Y AL BIENESTAR LÍNEA 14. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL
EJE III. ORGANIZACIÓN JUSTA,	OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA (UNA SOCIEDAD BASADA EN LOS CUIDADOS Y LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE LA VIDA Y LAS POLÍTICAS)	LÍNEA 15. ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE LOS CUIDADOS LÍNEA 16. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

IGUALTARIA Y SOSTENIBLE (OS)	OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES	LÍNEA 17. EMPRESAS Y ORGANIZACIONES LÍNEA 18. CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN
	OS9. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI	LÍNEA 19. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y JUSTICIA CLIMÁTICA LÍNEA 20. CIENCIA Y TECNOLOGÍA LÍNEA 21. COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL
	O10. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE	LÍNEA 22. COEDUCACIÓN LÍNEA 23. COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD LÍNEA 24. LA CIUDADANÍA PROTAGONISTA DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL
EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES (VL)	VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	LÍNEA 25. INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN LÍNEA 26. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN LÍNEA 27. CAPACITACIÓN
	VL12. GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN	LÍNEA 28. DETECCIÓN LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL LÍNEA 30. REPARACIÓN
	VL13: PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	LÍNEA 31. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

A continuación, se detallan y concretan los **objetivos específicos de las líneas de trabajo o intervención**, que permiten dar operatividad a la planificación.

EJE I. BUEN GOBIERNO (BG)

BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN		
BG1.1	NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de normas para la igualdad (leyes, normas forales y ordenanzas) que aprueban las administraciones públicas vascas para concretar y desarrollar lo dispuesto en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.
BG1.2	NUEVA PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de nuevas instituciones públicas vascas que, en el marco de sus competencias, elaboran sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres y los dotan de los recursos necesarios para su despliegue.
BG1.3	CULTURA DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de administraciones públicas vascas que incorporan a sus planes para la igualdad de mujeres y hombres los contenidos mínimos establecidos en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres y consolidan la igualdad en su cultura de planificación institucional.
BG1.4	PLANES INTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de administraciones públicas vascas con planes internos de igualdad dirigidos al personal a su servicio y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.
LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD		
BG1.5	UNIDADES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAE	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de unidades para la igualdad de mujeres y hombres en los departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con personal suficiente, una posición orgánica y una relación funcional adecuadas.
BG1.6	UNIDADES DE IGUALDAD EN DIPUTACIONES FORALES Y AYUNTAMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de administraciones forales y locales que adecuan sus estructuras para que exista al menos una entidad, órgano o unidad administrativa para la igualdad o que refuerzan estas estructuras administrativas con personal especializado suficiente y una posición orgánica y relación funcional adecuadas.
BG1.7	ESTRUCTURAS DE IGUALDAD EN OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de instituciones del sector público vasco que disponen de una estructura con personal especializado, recursos suficientes y una posición orgánica adecuada para el desarrollo de sus políticas de igualdad.
BG1.8	ESTÁNDARES DE CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de administraciones públicas que aplica estándares de calidad a las plazas del personal técnico de igualdad (inclusión en las relaciones de puestos de trabajo, grupo A de clasificación profesional, dedicación exclusiva y jornada completa y formación especializada).
LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN		
BG1.9	FORMACIÓN ESPECIALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de instituciones públicas vascas que tienen planes de formación en igualdad con formación obligatoria y permanente y que incorporan acciones formativas dirigidas a todo su personal, fomentando el uso del euskera e incluyendo al personal con funciones de dirección y cargos públicos.

BG1.10	FORMACIÓN NO ESPECÍFICA	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de instituciones públicas vascas que analizan y adaptan su oferta formativa no específica de igualdad para que incorpore transversalmente el enfoque de género.
BG1.11	REQUISITOS CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de instituciones públicas vascas que establecen requisitos específicos de conocimientos de igualdad para el acceso y/o promoción a plazas entre cuyas funciones se incluya el asesoramiento técnico en esta materia.
BG1.12	RECURSOS DIDÁCTICOS Y METODOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de materiales, herramientas y metodologías que se elaboran para avanzar en la aplicabilidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en la práctica de las instituciones públicas.
LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS		
BG1.13	PRESUPUESTOS GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de instituciones públicas vascas que consignan y especifican en sus presupuestos generales los recursos económicos necesarios para el desarrollo de la Ley para la igualdad (organismos y estructuras de igualdad).
BG1.14	PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de departamentos, direcciones o áreas de las distintas administraciones públicas vascas que consignan y especifican anualmente en sus respectivas partidas presupuestarias los recursos económicos necesarios para el desarrollo de su política de igualdad.
BG1.15	PRESUPUESTOS DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de administraciones públicas vascas cuyas unidades para la igualdad cuentan con una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.
BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA		
LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS		
BG2.1	ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el porcentaje de estadísticas y estudios que incluyen la perspectiva de género en la recogida, tratamiento, análisis y difusión de la información referida a personas (incorporación sistemática de la variable sexo, nuevos indicadores de género, incremento del tamaño de las muestras, consideración de otras variables como la edad, origen étnico, clase social, lengua, etc.).
BG2.2	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar, en los soportes comunicativos de las instituciones públicas vascas, el número de contenidos que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentan a mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
BG2.3	EVALUACIÓN NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de normas que incluyen medidas dirigidas a reducir o eliminar desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres.
BG2.4	PROCESOS SELECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen las medidas establecidas en la Ley para la igualdad. (Incluir en los temarios contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte; incorporar una cláusula por la que en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que su representación sea inferior al 40%; previsiones para que en los baremos de méritos se valoren los tiempos de excedencia por cuidados, tiempos atribuibles a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad proteger la maternidad y paternidad y favorecer la conciliación corresponsable, establecer los derechos o medidas que han de disponer las mujeres en situación de embarazo, parto y postparto durante los procesos de selección, acceso y provisión, etc.).
BG2.5	ÓRGANOS DIRECTIVOS, TRIBUNALES Y JURADOS	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el porcentaje de órganos directivos, tribunales y jurados que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres.
BG2.6	CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas de igualdad con impacto positivo, consideran la situación de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones y establecen mecanismos para la verificación de su cumplimiento.
BG2.7	PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de planes estratégicos y sectoriales que incorporan el enfoque de género en todas las fases de la planificación (diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación).
BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES		
LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN		
BG3.1	COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Reforzar, consolidar e incrementar las estructuras de coordinación interinstitucional e interdepartamental para la igualdad en las administraciones públicas vascas.
BG3.2	COLABORACIÓN ENTRE POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar los espacios de colaboración y diálogo entre los departamentos y áreas responsables de impulsar las políticas de igualdad y aquellas responsables del impulso de otras políticas sectoriales (empleo, educación, salud, derechos sociales, etc.) y transversales (medio ambiente y euskera).
BG3.3	INTERNACIONALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la colaboración con otras Comunidades Autónomas, el Estado y el ámbito internacional, poniendo en valor la trayectoria y experiencia de Euskadi en la respuesta a los desafíos globales en materia de igualdad.
LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS		

BG3.4	PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la participación e incidencia en las políticas públicas del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, agentes sociales y ciudadanía.
BG3.5	INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el porcentaje de medidas puestas en marcha para fomentar la innovación y mejora continua de las políticas de igualdad de las instituciones públicas vascas.
BG3.6	TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar y desarrollar instrumentos para conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de las políticas de igualdad en la situación de mujeres y hombres en la CAE, alineando estos instrumentos con otros marcos e índices internacionales (Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Observatorio de la Carta Europea por la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Municipios y Regiones de Europa, etc.).
LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS		
BG3.7	INTERSECCIONALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de instituciones públicas que incorporan en sus políticas de igualdad el enfoque interseccional y tienen en cuenta cómo el sexo o el género interactúan con otros ejes de poder y opresión (nivel socioeconómico, origen racial o étnico, edad, discapacidad, lengua, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, etc.).
BG3.8	HOMBRES Y MASCULINIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de instituciones públicas que incorporan el enfoque de las masculinidades e incluyen medidas dirigidas a promover, de forma transversal y a través de acciones específicas, la implicación de los hombres a favor de la igualdad y la erradicación de las masculinidades no igualitarias, con el objeto de transformar las relaciones desiguales y jerárquicas de poder entre mujeres y hombres desde la perspectiva feminista.
BG3.9	REVITALIZACIÓN DEL EUSKERA	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de instituciones públicas que incorporan en sus políticas de igualdad la promoción del euskera e incluyen medidas para garantizar la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso de euskera.
BG3.10	MEDIO AMBIENTE Y EMERGENCIA CLIMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la información, formación y herramientas para que las personas responsables tanto de las políticas climáticas y de transición energética, como de las de igualdad, aseguren el doble enfoque (género y cambio climático).

EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (EM)

EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

LÍNEA 9. EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD

EM4.1	EMPLEO A TIEMPO COMPLETO	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar los contratos de mujeres a jornada completa.
EM4.2	ACCESO AL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de iniciativas que desarrollan los servicios públicos de empleo para romper con la segregación ocupacional y colocar a las mujeres, especialmente a aquellas con mayores dificultades de empleabilidad, en una mejor posición ante la inserción laboral y el empleo.
EM4.3	CONDICIONES DEL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> Incentivar desde las administraciones públicas vascas la contratación de mujeres en empleos dignos, especialmente en los sectores donde están infrarrepresentadas, en los más estratégicos para la economía de Euskadi y en aquellos con mayor demanda de empleo.
EM4.4	AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de medidas para la constitución, consolidación, mayor competitividad e internacionalización de las iniciativas empresariales de mujeres y la disminución de la brecha financiera de género.
EM4.5	SECTORES FEMINIZADOS	<ul style="list-style-type: none"> Promover la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas (limitar la subcontratación, cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales equivalentes en la administración pública, mejora de la seguridad y salud laborales, etc.).

LÍNEA 10. ERRADICACIÓN DE LA POBREZA

EM4.6	PENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> Eliminar la brecha económica entre las pensiones que perciben mujeres y hombres en la CAE.
EM4.7	SALARIOS	<ul style="list-style-type: none"> Avanzar hacia la igualdad retributiva de mujeres y hombres en las organizaciones públicas y privadas.
EM4.8	SECTOR CUIDADOS	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las condiciones de empleo de los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados y garantizar los derechos laborales de quienes ejercen su actividad en este sector, en particular, en el servicio del hogar familiar.
EM4.9	ANÁLISIS DE LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el conocimiento sobre las causas y vías de solución a la feminización de la pobreza y su evolución, teniendo en cuenta su intensificación en contextos de crisis.

EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS

LINEA 11. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

EM5.1	APORTACIONES DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la visibilidad y valorar las aportaciones de las mujeres desde el paradigma feminista en el desarrollo humano sostenible.
EM5.2	ASOCIACIONES DE MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> Reforzar y consolidar el trabajo del movimiento asociativo de mujeres de la CAE en la defensa, construcción y consolidación de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, así como para la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres.
EM5.3	ESCUELAS DE EMPODERAMIENTO Y CASAS DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> Promover el trabajo de las Escuelas de Empoderamiento, Casas de las Mujeres y otros espacios desde donde fomentar, practicar y desarrollar el empoderamiento individual, colectivo y social de las mujeres.
EM5.4	ORGANIZACIONES SOCIOECONÓMICAS Y POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de mujeres comprometidas con el logro de la igualdad en organizaciones sociales, sindicales, empresariales, culturales y políticas.
EM5.5	PARTICIPACIÓN EN EL OCIO Y LA CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> Reducir las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en los recursos y programas de aprendizaje, así como en todas las actividades de ocio, arte, euskera, cultura y fiestas que se desarrollen en la CAE.

LINEA 12. LIDERAZGOS FEMINISTAS Y ALIANZAS ENTRE MUJERES PARA LA IGUALDAD

EM5.6	REPRESENTACIÓN POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> Promover la presencia de liderazgos feministas en los puestos de representación y/o de responsabilidad política públicos.
EM5.7	PUESTOS DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de mujeres que acceden a puestos directivos y de dirección de organizaciones públicas y privadas, de todos los ámbitos, con liderazgos feministas.
EM5.8	ALIANZAS PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar las alianzas feministas y con otros movimientos y grupos que trabajen en la CAE a favor de la igualdad y de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos, culturales o lingüísticos.
EM5.9	REDES FEMINISTAS	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar el trabajo feminista en red y la construcción de redes feministas en la CAE.

EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS

LINEA 13. DERECHO A LA SALUD Y AL BIENESTAR

EM6.1	POLÍTICAS DE SALUD	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar políticas, estrategias y programas de promoción y protección de la salud, incluida la salud laboral, que tengan en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres en este ámbito y eliminen las discriminaciones que se producen por la falta de consideración de sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados a unas y otros.
EM6.2	HÁBITOS SALUDABLES Y CONDUCTAS DE RIESGO	<ul style="list-style-type: none"> Promover el aprendizaje y desarrollo de prácticas habituales de autocuidado, actividad física y la prevención de hábitos y conductas de riesgo en todas las edades, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.
EM6.3	EDUCACIÓN AFECTIVA Y SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar una sexualidad libre, positiva y saludable en todas las etapas de la vida, así como una educación afectiva y sexual integral, igualitaria y sistemática, que considere las distintas necesidades de mujeres y hombres.
EM6.4	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y necesidades en esta materia (reproducción humana asistida, interrupción voluntaria del embarazo, autonomía durante el embarazo, parto y lactancia, anticoncepción, prevención de enfermedades de transmisión sexual, eliminación de las esterilizaciones forzadas de niñas y mujeres con discapacidad sin su conocimiento y consentimiento, planificación sexual y cualquier otra medida relacionada con la salud sexual y reproductiva, incluida la exposición laboral).

LINEA 14. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

EM6.5	MUJERES CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Promover y proteger los derechos de las mujeres con discapacidad y dar mayor visibilidad a sus realidades, desde un enfoque no capacitista.
EM6.6	MUJERES MIGRADAS, RACIALIZADAS, GITANAS Y DE OTRAS COMUNIDADES Y GRUPOS ÉTNICOS	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y dar respuesta a las necesidades sociales, sanitarias, administrativas, económicas, de idioma, de vivienda y de empleo de las mujeres migradas, racializadas, de la comunidad gitana y pertenecientes a otras comunidades y grupos étnicos, así como promover su participación pública y la convivencia intercultural.
EM6.7	SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA MACHISTA	<ul style="list-style-type: none"> Construir espacios y mecanismos desde donde la voz de las víctimas supervivientes de la violencia machista contra las mujeres sea tenida en cuenta e impacte en las políticas públicas.
EM6.8	MUJERES JÓVENES	<ul style="list-style-type: none"> Promover la autonomía de las jóvenes en todos los ámbitos, especialmente con empleo y vivienda digna.

EM6.9	COLECTIVO LGTBI+	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar iniciativas para eliminar las discriminaciones contra las mujeres del colectivo LGTBI+ y promover la diversidad sexual y de género.
EM6.10	MUJERES MAYORES	<ul style="list-style-type: none"> Concienciar a la sociedad sobre los efectos del edadismo en las mujeres mayores (estereotipos, prejuicios y discriminación asociada a la edad) y educar en el respeto, buen trato y reconocimiento a su diversidad y a sus aportaciones al conjunto de la sociedad.
EM6.11	FAMILIAS MONOPARENTALES ENCABEZADAS POR MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la situación económica y social de las familias monoparentales encabezadas por mujeres y corregir la mayor incidencia de la pobreza y exclusión social que enfrentan. (Pensiones compensatorias y alimenticias, complementos para las pensiones de viudedad más bajas, asistencia a las madres con discapacidad que lo necesiten, adaptación de baremos o condiciones de acceso a los recursos públicos, etc.).
EM6.12	MUJERES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL GRAVE	<ul style="list-style-type: none"> Dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades específicas de las mujeres reclusas y exreclusas, en contextos de prostitución y trata, sin hogar, seropositivas, con adicciones y aquellas que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad y exclusión social grave.

EJE III. ORGANIZACIÓN JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE (OS)

OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA (UNA SOCIEDAD BASADA EN LOS CUIDADOS Y LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE LA VIDA Y LAS POLÍTICAS)

LÍNEA 15. ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE LOS CUIDADOS

OS7.1	ÉTICA	<ul style="list-style-type: none"> Dar valor y reconocer los cuidados como una dimensión humana para la vida que permitirá la transformación hacia la igualdad.
OS7.2	POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> Promover un reparto y una distribución equitativa de los cuidados entre quienes participan en las unidades de convivencia y en las relaciones interpersonales, sociales y laborales, especialmente entre los hombres.
OS7.3	PRÁCTICA	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar y desarrollar una pedagogía y didáctica que permita aprender y practicar los cuidados, en particular entre los hombres.
OS7.4	OTRAS FORMAS DE CUIDADOS	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y articular formas de abordar, repartir y compartir socialmente los cuidados desde una perspectiva feminista.

LÍNEA 16. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

OS7.5	PROVISIÓN UNIVERSAL Y PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> Promover una provisión pública de los cuidados, con servicios accesibles, asequibles y de calidad (servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, atención a personas mayores, atención a la dependencia, comedores escolares en todas las etapas educativas, etc.) e implicar a la comunidad en el reparto de los cuidados.
OS7.6	ADECUACIÓN DE ESTRUCTURAS DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> Adoptar en las administraciones públicas vascas medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, así como para facilitar que se produzcan cambios en la cultura y práctica empresarial que favorezcan la conciliación corresponsable en los cuidados, especialmente entre los hombres.
OS7.7	IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el número de hombres que se responsabilizan de los cuidados y utilizan los derechos y ayudas que existen para atender las necesidades domésticas y de cuidados de hijas, hijos y otras personas dependientes (permisos iguales e intransferibles de nacimiento, adopción y acogimiento, excedencias, permisos y reducciones de jornada, etc.).

OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES

LÍNEA 17. EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

OS8.1	PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la efectividad de los planes de igualdad en las empresas y organizaciones de Euskadi y promover su realización, en los casos en los que no existe la obligación legal de realizarlos.
OS8.2	TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la transparencia de las organizaciones públicas y privadas en materia retributiva (libros de registro de retribuciones, auditorías salariales o retributivas u otras fórmulas).
OS8.3	GESTIÓN AVANZADA	<ul style="list-style-type: none"> Extender la incorporación de la igualdad como elemento de valor para la gestión avanzada de todas las organizaciones y empresas.
OS8.4	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de tal forma que se promuevan condiciones de trabajo adecuadas para prevenir daños en la salud y, específicamente, para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y organizaciones, así como los condicionantes de género que influyen en las diferentes formas de violencia en el trabajo.

LÍNEA 18. CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

OS8.5	CULTURA Y MEMORIA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> Promover la igualdad de mujeres y hombres “en” y “desde” la cultura (actividades artísticas, festivas, conmemorativas y las realizadas en el ámbito del euskera) e incorporar el enfoque de género en la elaboración y reconstrucción de la memoria social.
OS8.6	PATRIMONIO	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que la política de patrimonio, incluida la vinculada a museos y centros de arte financiados con fondos públicos, aplica los mandatos normativos de igualdad (programas educativos y de visitas, criterios de compra y adquisición de obras, representación equilibrada en estructuras de toma de decisiones, exposiciones permanentes, etc.).
OS8.7	DEPORTE	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la igualdad en el deporte (elección de las modalidades y disciplinas deportivas sin estereotipos de género, práctica continuada en niñas, adolescentes y mujeres y eliminación de las discriminaciones que mujeres y hombres puedan encontrar en la práctica deportiva en sectores masculinizados y feminizados, respectivamente).
OS8.8	MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AGENCIAS DE PUBLICIDAD Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el compromiso de los medios de comunicación social y de las agencias de publicidad con la igualdad y contra la violencia machista, promoviendo la eliminación de contenidos sexistas y misóginos, especialmente a través de internet, redes sociales, videojuegos y otras tecnologías de la información y comunicación.

OS9. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI

LÍNEA 19. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y JUSTICIA CLIMÁTICA

OS9.1	MIRADA ECOFEMINISTA	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar en los espacios de reflexión y decisión sobre el cambio climático y la transición energética la perspectiva de género y las aportaciones del ecofeminismo.
OS9.2	VIDAS MÁS SOSTENIBLES	<ul style="list-style-type: none"> Colocar a las personas y la sostenibilidad de la vida en el centro de las iniciativas y proyectos que se impulsan y desarrollan en la CAE para minorar los efectos del cambio climático.
OS9.3	ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	<ul style="list-style-type: none"> Incentivar que las estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático contribuyan a disminuir las discriminaciones contra mujeres o grupos de mujeres, especialmente entre aquellas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad (pobreza energética, calidad viviendas, efectos en la salud, relación con el empleo y los cuidados, etc.).
OS9.4	MODELOS DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO MÁS IGUALITARIOS	<ul style="list-style-type: none"> Generar información accesible que permita a la ciudadanía su compromiso activo con modelos de producción y consumo más igualitarios, justos, democráticos y sostenibles.

LÍNEA 20. CIENCIA Y TECNOLOGÍA

OS9.5	HACIA UNA CIENCIA Y TECNOLOGÍA IGUALITARIA, SEGURA, INCLUSIVA Y ACCESIBLE	<ul style="list-style-type: none"> Promover un cambio de paradigma en el ámbito de la ciencia y la tecnología basada en un modelo masculinizado y competitivo, para avanzar hacia un modelo más igualitario, seguro, inclusivo, accesible y sensible a las distintas necesidades de mujeres y hombres.
OS9.6	VOCACIÓN STEAM	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la motivación e interés de niñas, adolescentes y mujeres por las áreas STEAM “Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas”, desmontando los estereotipos de género que existen con relación a estos estudios y profesiones.
OS9.7	MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la presencia y el protagonismo de las mujeres en la investigación, como investigadoras principales y directoras de grupos de investigación en los ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros.
OS9.8	VISIBILIDAD EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> Incentivar la participación y dar mayor visibilidad a las mujeres en el diseño, producción, innovación y liderazgo tecnológico.
OS9.9	INCLUSIÓN DIGITAL	<ul style="list-style-type: none"> Promover la inclusión digital de las personas a lo largo de la vida, disminuyendo la brecha digital que puede darse en mujeres donde concurren múltiples discriminaciones.
OS9.10	INVERSIÓN EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> Poner las tecnologías y la innovación al servicio de la igualdad e incrementar la inversión en estos ámbitos (desarrollo de inteligencia artificial con enfoque de género, ciberseguridad, ecosistemas de emprendimiento a través de start-ups, desarrollo ético, seguro e inclusivo de la inteligencia artificial, etc.).

LÍNEA 21. COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL

OS9.11	CALIDAD DE VIDA Y EQUILIBRIO TERRITORIAL	<ul style="list-style-type: none"> Promover que las mujeres del medio rural dispongan de recursos, servicios e información en igualdad y asegurar que el hecho de vivir en zonas rurales no condiciona el acceso a sus derechos, especialmente al empleo y a la participación sociopolítica.
OS9.12	PROPIEDAD DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS	<ul style="list-style-type: none"> Promover el acceso de las mujeres agricultoras a la titularidad de las explotaciones agrarias, favorecer su reconocimiento profesional y el ejercicio de sus derechos profesionales, sociales y fiscales, tal y como recoge el Estatuto de las Mujeres Agricultoras de Euskadi.
OS9.13	MOVILIDAD SOSTENIBLE Y ACCESIBILIDAD IGUALITARIA	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar iniciativas de movilidad sostenible, adaptar el transporte público a las necesidades de las mujeres (conectividad, horario y frecuencias, seguridad, accesibilidad física, información, etc.) y atraer a los hombres hacia el transporte público.
OS9.14	VIVIENDA, URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	<ul style="list-style-type: none"> Promover viviendas, espacios y territorios accesibles, inclusivos, sostenibles, seguros y libres de violencia machista, socialmente integradores, que faciliten los cuidados y que favorezcan el acceso a los servicios, recursos e infraestructuras en condiciones de igualdad.
OS10. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE		
LÍNEA 22. COEDUCACIÓN		
OS10.1	PROYECTOS COEDUCATIVOS DE CENTRO	<ul style="list-style-type: none"> Consolidar los proyectos coeducativos en todos los centros educativos y asegurar que se desarrollan siguiendo las directrices de los planes de coeducación del Gobierno Vasco, incluyendo su seguimiento y evaluación.
OS10.2	ESTRUCTURAS Y CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Proveer al sistema educativo de estructuras y personal con capacitación en coeducación.
OS10.3	DIVERSIFICACIÓN EN LA ELECCIÓN ESTUDIOS	<ul style="list-style-type: none"> Disminuir las brechas y sesgos de género en la elección de estudios de niñas, niños y jóvenes.
OS10.4	MATERIALES COEDUCATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar materiales didácticos sobre coeducación y darles difusión en los centros, implicando en este proceso a toda la comunidad educativa.
OS10.5	PERMANENCIA Y PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	<ul style="list-style-type: none"> Promover que la coeducación posibilite la permanencia y participación en el sistema educativo de niñas y adolescentes con discapacidad, migradas, racializadas y/o pertenecientes a comunidades y grupos étnicos.
LÍNEA 23. COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD		
OS10.6	TOMA DE CONCIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar espacios y programas de intervención con hombres que pongan el foco en la reflexión y concienciación sobre el poder, la violencia y los privilegios masculinos, así como sobre los costes que éstos generan en las mujeres, en los hombres y en la sociedad en su conjunto.
OS10.7	ACCIÓN HACIA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> Promover el compromiso, implicación e incidencia efectiva de los hombres en la construcción de la igualdad real y la eliminación de la violencia machista, en particular de los jóvenes y de los que ocupan puestos de liderazgo, para que se conviertan en agentes de cambio, sirvan de modelo y generen sinergias, desde todos los espacios donde participan.
LÍNEA 24. LA CIUDADANÍA PROTAGONISTA DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL		
OS10.8	DESMONTANDO EL MITO DE LA IGUALDAD SUPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar a las generaciones más jóvenes para que valoren los logros obtenidos en materia de igualdad, aprendan a identificar las desigualdades de mujeres y hombres y se movilicen para su eliminación.
OS10.9	APRENDIZAJE DE LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir a que la ciudadanía conozca e interiorice el valor de la igualdad, aprenda a cuestionar los mandatos de género y a desmontar, con argumentos, las afirmaciones que justifican y banalizan las discriminaciones contra las mujeres.
OS10.10	PACTOS PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> Promover alianzas, acuerdos, coaliciones y pactos sociales y ciudadanos por la igualdad basados en la concertación, el intercambio intergeneracional y el diálogo colaborativo.

EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES (VL)

VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

LÍNEA 25. INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN

VL11.1	ESPECIALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Promover la realización de estudios que profundicen en las causas, características, dificultades de identificación y consecuencias de todas las formas de violencia machista contra las mujeres, incidiendo en la aplicación práctica de sus conclusiones.
VL11.2	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las herramientas de recogida, análisis, intercambio y difusión de la información sobre violencia machista contra las mujeres.
VL11.3	EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar periódicamente la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas existentes en la CAE en materia de violencia machista contra las mujeres.
LÍNEA 26. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN		
VL11.4	ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir a eliminar los prejuicios, costumbres, tradiciones y prácticas basadas en la idea de inferioridad y subordinación de las mujeres o en un papel estereotipado de mujeres y hombres.
VL11.5	VIOLENCIAS MENOS VISIBLES	<ul style="list-style-type: none"> Intensificar la sensibilización sobre las manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres menos visibles y sus consecuencias (violencia sexual, violencia vicaria, violencia económica, acoso sexual y por razón de sexo, violencia digital y en redes sociales y otras).
VL11.6	COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir que los menores, los adolescentes y los adultos que han ejercido violencia machista contra las mujeres o que tengan conductas sexistas problemáticas reincidan en su comportamiento violento.
LÍNEA 27. CAPACITACIÓN		
VL11.7	DE PROFESIONALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> Formar con carácter obligatorio y continuo en violencia machista a todo el personal vinculado a la detección, atención y protección a las víctimas, incluido el personal del ámbito de la infancia y la juventud, así como a aquel que se dedica al diseño de políticas y programas de violencia. (Formación que incorpore el enfoque de género, interseccional e intercultural).
VL11.8	DE OPERADORES JURÍDICOS Y JUDICIALES	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir a la formación en violencia machista contra las mujeres del personal de la judicatura, fiscalía y demás operadores jurídicos, teniendo en cuenta las competencias de la Administración de la Comunidad Autónoma en esta materia.
VL11.9	DE PROFESIONALES DE ENTIDADES PRIVADAS	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que el personal de las entidades privadas que presta servicios específicos en materia de violencia machista contra las mujeres para las administraciones públicas vascas cuenta con formación especializada en esta materia.
VL12. GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN		
LÍNEA 28. DETECCIÓN		
VL12.1	DETECCIÓN PRECOZ	<ul style="list-style-type: none"> Promover la detección precoz de la violencia machista contra las mujeres desde los recursos públicos de atención social, sanitaria, educativa, laboral, policial y judicial, en colaboración con entidades especializadas del tercer sector.
VL12.2	MECANISMOS DE DETECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar herramientas y protocolos que permitan detectar y actuar ante situaciones de riesgo en las que puedan encontrarse las víctimas o potenciales víctimas (matrimonios forzados, mutilación genital femenina, trata y/o explotación sexual de mujeres, adolescentes y niñas y acoso sexual y por razón de sexo).
LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL		
VL12.3	MODELO DE ATENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que todas las niñas, adolescentes y mujeres víctimas de cualquier manifestación de la violencia machista contra las mujeres reciben una atención prioritaria, personalizada, integral, especializada, gratuita, accesible, de calidad y en su idioma de referencia desde todos los servicios y prestaciones del sistema público, con independencia de su situación personal, social o administrativa y de su idioma de referencia.
VL12.4	INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Posibilitar que todas las víctimas de la violencia machista contra las mujeres disponen de información accesible sobre sus derechos y los recursos existentes, así como una orientación especializada.
VL12.5	ATENCIÓN SANITARIA	<ul style="list-style-type: none"> Generar las condiciones para que las víctimas de la violencia machista contra las mujeres reciben desde el sistema sanitario de Euskadi la atención especializada que necesitan, desde un abordaje sociosanitario y con enfoque de género.
VL12.6	SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> Adecuar y mejorar las prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, de forma que todas las víctimas supervivientes de la violencia machista puedan ser atendidas con carácter inmediato y en función de sus necesidades (discapacidad, edad, situación económica, etc.).
VL12.7	ATENCIÓN A OTRAS VÍCTIMAS DIRECTAS DE LA VIOLENCIA	<ul style="list-style-type: none"> Reforzar el apoyo y la atención social y psicológica especializada para niñas, niños, adolescentes, familiares y otras personas expuestas a un entorno donde se ejerza la violencia machista contra las mujeres.
VL12.8	ACCESO A LA JUSTICIA	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la dotación de los recursos de ámbito jurídico y judicial, evitando la revictimización de las mujeres y sus hijas.

VL12.9	ATENCIÓN Y PROTECCIÓN POLICIAL	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la eficacia y calidad de los servicios, espacios y herramientas que se utilizan para la atención y protección policial.
VL12.10	VIVIENDA	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las vías de acceso de las víctimas supervivientes de la violencia a las viviendas financiadas con fondos públicos, cuando estén en situación de precariedad económica o cuando sea necesario para su reparación (exenciones, requisitos, reservas, adjudicaciones directas y otros).
VL12.11	EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> Promover la inserción laboral de las supervivientes y adaptar las condiciones de trabajo para garantizar sus derechos (reducciones de jornada, reordenación tiempos trabajo, cambio de centro de trabajo, medidas de seguridad y salud laborales, etc.).
VL12.12	EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar el acceso preferente de las mujeres a recursos educativos (escuelas infantiles financiadas con fondos de las administraciones públicas vascas, becas, ayudas, etc.) y la correcta escolarización de sus hijas e hijos (reubicación, cambio de centro escolar, etc.).
LÍNEA 30. REPARACIÓN		
VL12.13	AYUDAS COMPENSATORIAS	<ul style="list-style-type: none"> Posibilitar que las víctimas supervivientes puedan percibir medidas de apoyo o ayudas económicas en los supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito, establecidas por resolución judicial.
VL12.14	COMPLETA RECUPERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la completa recuperación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres desde la red de recursos públicos de atención integral.
VL12.15	REPARACIÓN COLECTIVA DEL DAÑO	<ul style="list-style-type: none"> Intensificar y diversificar las medidas de reparación colectiva del daño, incluyendo el rechazo público a la violencia machista contra las mujeres y el reconocimiento a todas las víctimas supervivientes.
VL12.16	TRABAJO COMUNITARIO	<ul style="list-style-type: none"> Reforzar el trabajo comunitario en los procesos de recuperación y empoderamiento de las supervivientes, especialmente con las asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad, los grupos feministas, las escuelas de empoderamiento y las casas de las mujeres.
VL13: PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES		
LÍNEA 31. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL		
VL13.1	ENTRE INSTITUCIONES COMPETENTES EN VIOLENCIA	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar los acuerdos de coordinación y colaboración existentes entre las administraciones con presencia en la CAE y competencias en la prevención y atención a la violencia machista, incorporando pautas de actuación homogéneas y mecanismos de seguimiento y evaluación de los compromisos adquiridos.
VL13.2	ACUERDOS Y PROTOCOLOS	<ul style="list-style-type: none"> Adecuar los acuerdos y protocolos marco de coordinación interinstitucional a las realidades forales y locales y generar espacios que permitan la colaboración entre los sistemas de atención implicados.

Finalmente, la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE contiene un apartado **SEXTO APARTADO** referido al modelo de gestión de la Estrategia, recogiendo las estructuras institucionales para su despliegue, los procesos de trabajo para la articulación de la misma (programación, seguimiento y evaluación, y presupuestación), y el sistema de indicadores.

METAS DE LA ESTRATEGIA			
META	INDICADOR	VALOR EUSKADI (AÑO BASE)	META 2030
META 1: NIVEL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE	Índice de Igualdad de Género en Euskadi	73,1 Año 2019	75,0
META 2: PRESUPUESTO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	Presupuesto destinado al impulso de políticas de igualdad en la Administración de la CAE	0,99% Año 2024	1,5%
META 3: SERVICIOS Y UNIDADES DE IGUALDAD	Aplicación de estándares de calidad en las políticas públicas de igualdad de las administraciones públicas vascas en lo relativo a las plazas del personal técnico de igualdad	60% Año 2020	100%
		48% Año 2020	100%
		64% Año 2020	100%
		-	80%
META 4: CAPACITACIÓN EN IGUALDAD	Personal de las administraciones públicas vascas que tiene formación básica en igualdad	-	100%
META 5: EMPLEO	Brecha de género en las tasas de empleo	7 pp Año 2022	3,5 pp

META 6: IGUALDAD SALARIAL	Brecha salarial de género	22,6% Año 2020	17,60%
META 7: COEDUCACIÓN	Planes coeducativos de centro	53% Año 2021	100%
META 8: TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS	Brecha de género en el trabajo doméstico y de cuidados	34,4% Año 2018	17,2%
META 9: RECHAZO SOCIAL A LA VIOLENCIA MACHISTA	Rechazo social a la violencia machista	85% Año 2021	100%
		81% Año 2021	100%
META 10 ATENCIÓN INTEGRAL	Mujeres asesinadas por violencia machista	-	0
META 11: REPARACIÓN DEL DAÑO	Ayudas económicas para la reparación del daño	No existe	Sí existe

INDICADORES DE IMPACTO POR EJES		
EJE I. BUEN GOBIERNO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	Normativa para la igualdad	Porcentaje de Administraciones Públicas Vascas que disponen de normativa específica para la igualdad (%).
	Planes para la igualdad de mujeres y hombres	Porcentaje de planes para la igualdad impulsados por las Administraciones Públicas Vascas que se adecuan a las directrices y contenidos de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE (planes informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer) (%).
	Cobertura poblacional de los planes para la igualdad de mujeres y hombres	Porcentaje de población que reside en un municipio de la CAE con plan de igualdad (%).
	Unidades para la igualdad	Porcentaje de Poderes Públicos Vascos (Administración de la CAE, Administraciones forales, locales y otras institucionales públicas) con entidades, órganos o unidades administrativas para la igualdad y personal especializado (%).
	Planes formativos de igualdad	Porcentaje de Administraciones Públicas Vascas que disponen de planes o programas de formación en igualdad dirigidos a su personal (%).
	Presupuesto para el impulso de políticas públicas de igualdad	Presupuesto ejecutado por los poderes públicos vascos para el impulso de políticas de igualdad (%).
BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	Igualdad en la actividad administrativa	Porcentaje medio de integración de la igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos administrativos y de gestión de las administraciones públicas vascas (estadísticas, procesos selectivos, contratación y subvenciones y planes estratégicos y sectoriales) (%).
	Normativa con medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres	Porcentaje de normas aprobadas por las Administraciones Públicas Vascas que incluyen medidas para eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad (%).
	Representación equilibrada de mujeres y hombres	Porcentaje medio de órganos directivos, tribunales y jurados que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres (%).
BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES	Coordinación y colaboración para la igualdad	Porcentaje de Administraciones Públicas Vascas con estructuras internas de coordinación y colaboración para la igualdad reguladas y activas (%).
	Participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres a favor de la igualdad	Porcentaje de Administraciones Públicas Vascas que cuentan con espacios de trabajo activos para la participación e interlocución del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad en las políticas públicas (%).
	Rendición de cuentas en materia de igualdad	Porcentaje de poderes públicos vascos que hacen público en su web tanto su plan para la igualdad, como los resultados de su evaluación (%).
	Enfoque interseccional en la producción de datos estadísticos	Porcentaje de nuevas operaciones estadísticas incorporadas por las Administraciones Públicas Vascas para analizar las múltiples discriminaciones a las que pueden enfrentarse las mujeres en función de su edad, discapacidad, condición rural, raza, origen étnico o social, identidad sexual o de género, orientación sexual, situación migratoria, monoparentalidad, seropositividad y otras circunstancias. (%).
EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A	Tasa de actividad (brecha de género)	Diferencia entre la tasa de actividad de los hombres y la tasa de actividad de las mujeres (población de 16 y más años residente en la CAE) (puntos porcentuales). Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.

LECTAMEN 3/24

LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	Tasa de ocupación	Proporción de personas ocupadas entre 20-64 años por sexo sobre el total de población de esas edades (proporción población de 20 años y más residente en la CAE) (%). Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.
	Tasa de desempleo	Cociente entre número de personas desempleadas y activas por sexo (%). Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.
	Empleo a tiempo completo	Tasa equivalente de empleo a tiempo completo por sexo (porcentaje de la población ocupada de 16 y más años). Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Empleo.
	Involuntariedad jornada parcial	Población ocupada a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial por sexo (miles de personas y porcentaje sobre el total) Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.
	Satisfacción con el empleo	Indicadores de satisfacción de la población asalariada y asimilada de Euskadi por sexo y edad (%) (Con puesto de trabajo, con contenidos, con posibilidades de promoción, con jefas y jefes, con ritmo de trabajo, con ambiente y condiciones materiales, con dureza y cargas de trabajo, con riesgos de trabajo, con stress y presión psicológica y con remuneración). Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.
	Segregación por sectores de actividad	Población ocupada de 16 y más años en Educación, Sanidad y Servicios Sociales (%), por sexo. Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Empleo
	Salarios	Salario bruto medio anual por persona trabajadora y sexo (euros). Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.
	Brecha de género en pensiones	Brecha de género agregada entre la pensión media de jubilación de las mujeres y la de los hombres, por tipo de pensión (%)
	Riesgo de pobreza	Porcentaje de la población de 16 y más años que no se encuentran en riesgo de pobreza por sexo, es decir, cuya renta familiar per cápita equivalente es igual o superior al 60% de la renta mediana. Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Dinero Proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social, por sexo. Indicador AROPE.
EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS	Presupuesto dedicado al impulso del trabajo del movimiento asociativo de mujeres de la CAE	Presupuesto ejecutado por las administraciones públicas vascas para impulsar el trabajo del movimiento feminista y asociativo de mujeres de Euskadi a favor de la igualdad.
	Municipios con Escuelas de empoderamiento y Casas de las mujeres	Municipios de la CAE con Escuelas de Empoderamiento y/o Casa de las Mujeres, por tamaño de municipio (mayor o menor de 10.000 habitantes).
	Representación en los gobiernos locales	Proporción de alcaldías ocupadas por mujeres en los gobiernos locales (%) Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).
	Representación en cargos ejecutivos de los partidos políticos y sindicatos	Proporción de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos y sindicatos de la CAE (%)
	Dirección de empresas	Proporción de mujeres en cargos directivos, en cargos de alta dirección y empresarias (%). Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).
	Consejos de Administración	Distribución por sexo de las y los integrantes de Consejos de Administración en grandes empresas (%) Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Poder.
EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS	Hábitos de vida	Porcentaje de la población de 16 y más años que realiza actividad física y/o consumen frutas y verduras, por sexo. (%). Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Salud.
	Interrupciones voluntarias del embarazo	Porcentaje de interrupciones voluntarias del embarazo registradas de mujeres residentes en la CAE, por motivo principal, edad y nivel de instrucción (%).
	Salud mental por grupos de edad	Proporción de población de la CAE diagnosticada con depresión y ansiedad crónica, por sexo y grupos de edad (%).
	Mujeres con discapacidad beneficiarias de los incentivos a la contratación	Porcentaje de mujeres con discapacidad que se benefician de los incentivos a la contratación a personas con discapacidad de la Administración General de la CAE (% sobre el total de personas con discapacidad que se benefician de reservas, ayudas y bonificaciones).
	Emancipación juvenil	Tasa de emancipación juvenil por sexo (población de entre 16 y 29 años residente en Euskadi) (%). Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.
	Percepción de las oportunidades laborales en las jóvenes	Porcentaje de mujeres jóvenes de 15 a 29 años de Euskadi que consideran que, con igual preparación y experiencia, los hombres tienen más opciones de acceder a un empleo (%).
	Discriminación colectivo LGTBI+	Evolución del número de denuncias realizadas por LGTBIfobia (delitos de odio por la orientación e identidad sexual).

	Abandono escolar prematuro	Cociente entre la población de 18 a 24 años residente en Euskadi que ha completado como máximo la primera etapa de la educación secundaria y no ha seguido ningún estudio o formación y la población total de 18 a 24 años, por sexo (%). Indicador Programa Gobierno XII Legislatura
	Participación social de las mujeres migradas y racializadas	Proporción de mujeres migradas y racializadas que participan en asociaciones de personas migradas y en asociaciones de mujeres de la CAE (%).
	Brecha de género en el riesgo de pobreza de los hogares unipersonales	Diferencia de la población en riesgo de pobreza relativa de los hogares formados por una sola mujer y la población en riesgo de pobreza relativa de los hogares formados por un solo hombre (puntos porcentuales).
EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA	Cuidados a personas	Personas que habitualmente dedican algún tiempo al cuidado de niñas, niños y/o personas ancianas o dependientes, por sexo (porcentaje de la población de 18 y más años). Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Tiempo.
	Tiempo dedicado al trabajo doméstico	Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, por sexo y edad (minutos). Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).
	Flexibilidad laboral por razones personales y familiares	Porcentaje de la población asalariada y asimilada que considera "muy buena" su capacidad de conciliación del horario con las obligaciones familiares y sociales. Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Empleo.
	Excedencias por cuidados en hombres	Proporción de hombres que cogen una excedencia por cuidados a familiares (hijas e hijos y otras personas dependientes) en la CAE, sobre el total de personas que cogen una excedencia por estos motivos (%). Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).
OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES	Planes de igualdad en empresas que no tienen la obligación legal de realizarlo	Proporción de Entidades y empresas de la CAE con menos de 50 personas empleadas que estén aplicando un plan de igualdad de mujeres y hombres dirigido a su personal (%).
	Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las administraciones públicas vascas	Proporción de empresas de la CAE que aplican protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, incluidos los cometidos en el ámbito digital (%).
	Visibilidad de las mujeres en la producción artística	Proporción de obra de mujeres artistas expuesta en las colecciones permanentes de los museos y centros de arte financiados por las Administraciones Públicas Vascas (% sobre el total)
	Brecha de género en el deporte federado	Diferencia entre el porcentaje de hombres con licencia federada y el porcentaje de mujeres con licencia federada, por federación (puntos porcentuales)
	Compromiso con la igualdad de los medios de comunicación y agencias de publicidad	Quejas y requerimientos de cesación de publicidad sobre contenidos sexistas y misóginos en los medios de comunicación social y agencias de publicidad con presencia en la CAE (N.º).
OS9. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI	Brecha de género en el compromiso con la mitigación del cambio climático	Diferencia entre la proporción de mujeres de la CAE dispuestas a adoptar diferentes medidas para reducir el impacto ambiental que conllevan ciertas actividades (compra productos Km0, comprar tecnología reciclada, comprar ropa hecha en Euskadi o en el Estado, uso de bicicletas, etc.) y la de hombres (puntos porcentuales), por grupo de edad.
	Toma de decisiones en las comunidades energéticas	Proporción de mujeres que participan en la toma de decisiones en las comunidades locales de energía (% sobre el total).
	Mujeres investigadoras en el ámbito de la ciencia y la tecnología	Proporción de mujeres investigadoras principales y directoras de grupos de investigación en el ámbito de la ciencia y la tecnología (% sobre el total).
	Mujeres en las áreas de conocimiento STEAM	Porcentaje de mujeres matriculadas en grados o FP vinculados a las áreas de conocimiento STEAM, "Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas" (% sobre el total).
	Movilidad sostenible	Distribución de la población en función de sus patrones de movilidad por sexo (% de mujeres y hombres en función de si utilizan modos no motorizados de transporte y transporte colectivo o transporte privado).
OS10 REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL	Valoración del nivel de igualdad de mujeres y hombres en la CAE	Puntuación media que da la población vasca al nivel de igualdad de mujeres y hombres que hay en Euskadi, por sexo (escala de valor).
	Participación de los hombres en movilizaciones a favor de los derechos de las mujeres	Porcentaje de hombres de la CAE que ha participado en el último año en al menos una movilización a favor de la igualdad y los derechos de las mujeres, sobre el total de personas que han participado en una movilización de estas características en el último año (%).

JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE	Autopercepción como feminista	Porcentaje de la población de la CAE que se considera feminista, por sexo y edad.	
EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	
VL11 REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	Percepción social de las situaciones de violencia machista que se producen con mayor frecuencia en la CAE	Percepción que tiene la población residente en la CAE sobre las situaciones de violencia machista contra las mujeres más frecuentes, por sexo y edad (escala de valor).	
	Cambios en la percepción de qué comportamientos de los hombres hacia las mujeres se consideran violencia machista	Percepción que tiene la población residente en la CAE sobre si determinados comportamientos de los hombres hacia las mujeres son o no son violencia machista y de su gravedad, por sexo y edad (escala de valor).	
	Capacitación del personal de los recursos especializados por ámbitos	Profesionales de los recursos de atención especializada a víctimas de violencia machista de las administraciones públicas vascas que han recibido formación en igualdad y violencia (básica, intermedia, especializada), por ámbito, nivel y sexo. % Ámbito social, salud, policial, jurídico y judicial,	
VL12. GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN	Prevalencia	Porcentaje de mujeres de 16 y más años residentes en la CAE que afirman haber sufrido violencia psicológica, física y/o sexual tanto en el ámbito de la pareja actual o pasada, como fuera del ámbito de la pareja, en los 12 últimos meses (%). Porcentaje de mujeres de 16 y más años residente en la CAE que afirman haber sufrido acoso sexual y acoso reiterado, en los 12 últimos meses, dentro y fuera del ámbito de la pareja (%).	
	Victimizaciones	Tasa de victimizaciones contra las mujeres (tanto por 10.000). Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5). Tasa de victimizaciones contra las mujeres por violencia sexual (tanto por 10.000). Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).	
	Trata y/o explotación de mujeres, adolescentes y niñas	Variación interanual del número de mujeres, adolescentes y niñas víctimas de trata y/o explotación sexual, según las diferentes finalidades de la trata (%).	
	Matrimonios a edad temprana	Proporción de mujeres de 16 y 17 años residentes en la CAE que han contraído matrimonio con un hombre (%). Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).	
	Agresores menores de edad	Proporción de agresores de violencia machista que tienen menos de 18 años, sobre el total de agresores de violencia machista (%).	
	Respuesta a la violencia machista desde los recursos especializados de la red pública de atención (nuevas atenciones)		Proporción de nuevas mujeres que se han atendido desde los recursos especializados para la atención a la violencia machista de las Administraciones Públicas Vascas, sobre el total de mujeres atendidas, por tipo de recurso y edad (mujeres e hijas e hijos) (%).
			Proporción de nuevas mujeres atendidas en los recursos de atención especializada de las Administraciones Públicas Vascas, sobre el total de mujeres atendidas, por tipo de violencia, edad, nacionalidad y situación administrativa de las mujeres (%).
	Tiempo de espera para recibir atención psicológica especializada	Proporción de nuevas hijas e hijos que han recibido atención psicológica desde los recursos especializados de las Administraciones Públicas Vascas, sobre el total de hijas e hijos que han recibido atención (%).	
	Gasto público para la atención a la violencia machista	Variación interanual del tiempo medio que esperan las víctimas supervivientes para recibir atención psicológica especializada desde los recursos especializados de las Administraciones Públicas Vascas (días). Proporción del gasto de las Administraciones Públicas Vascas que se dedica a la prevención y atención a la violencia machista contra las mujeres (%).	
	VL 13 PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	Protocolos interinstitucionales	Protocolos interinstitucionales aprobados para dar respuesta a las formas menos visibles de la violencia machista contra las mujeres en la CAE, por tipo de violencia a la que dan respuesta (N.º y tipo). (Protocolos elaborados en el marco del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE)
Cobertura poblacional de los protocolos para la prevención y atención a la violencia machista		Porcentaje de población que cuenta con la cobertura de protocolos locales de prevención y/o atención a la violencia machista por territorio histórico, sobre el total de población de cada territorio histórico (%).	

Al final del documento se recogen tres **ANEXOS**:

Anexo I. Cuadro de responsabilidades. Instituciones públicas vascas

Anexo II. Cuadro de responsabilidades. Administración de la CAE

Anexo III. Coherencia de la estrategia 2030 con la ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia

III.- CONSIDERACIONES GENERALES

El presente Dictamen sobre la "*Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE*" se emite en el marco de las funciones atribuidas al Consejo Económico y Social Vasco de informar con carácter preceptivo los planes generales del Gobierno Vasco, a solicitud de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y a través del trámite de urgencia.

CUESTIONES PREVIAS

Sobre el momento de la planificación

El documento que se nos consulta menciona que "*desde 1991 se han sucedido de forma ininterrumpida siete planes para la igualdad, con una vigencia de cuatro años. En el contexto descrito y puesto que la normativa de referencia no delimita la duración del Plan general para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, se ha definido una planificación con un carácter más estratégico y, en coherencia, un horizonte temporal más amplio. En este sentido, la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE aporta una mirada a futuro y constituye la herramienta de planificación para que en el año 2030 se alcancen en Euskadi las siguientes 11 metas. (...)*"

Si bien no se deriva de la interpretación de la norma de referencia que esta Estrategia deba condicionar las políticas de igualdad del futuro gobierno autonómico, si este así lo considera, lo cierto es que sorprende que una planificación que debiera aprobarse al principio de la Legislatura se presente para su tramitación y aprobación a pocos meses de finalizar la Legislatura. En nuestra opinión, esta cuestión debería justificarse mejor en la Estrategia.

Sobre el trámite de urgencia

La reducción de plazos asociada a la tramitación por la vía de urgencia (en este caso concreto, menos de 15 días) nos obliga a formular, de nuevo (tal y como sucedió con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE), un informe en un espacio de tiempo excesivamente breve e insuficiente para abordar con la profundidad que se merece la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Una Estrategia a 6 años, como la presentada, requiere de un tiempo de análisis en correspondencia con la extensión e importancia del documento (157 páginas), sin por ello ocasionar un impacto perceptible en el periodo de tramitación de la Estrategia, largo por su propia naturaleza.

Esta dinámica nos lleva cuestionar que si el informe jurídico¹ no hubiera determinado la remisión al CES Vasco del documento quizás no se habría remitido por voluntad propia. Este informe jurídico se firma el 20 de diciembre y hasta más de un mes después (22/1/2024) no se deriva al CES la solicitud para dictaminar sobre la Estrategia.

Este trámite de urgencia genera una merma en la calidad del análisis. Hubiéramos deseado tener la oportunidad de realizar un examen y una reflexión más sosegados y una contribución más detallada y profunda.

Sobre el proceso de elaboración de la Estrategia y la participación de los agentes económicos y sociales

En la página 23 de la Estrategia se menciona que "*la Ley Estatal para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista (artículo 16.1.) señala que, en la elaboración de la Estrategia para la igualdad, el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto*". Por su parte, recordamos que uno de los Ejes de la Estrategia es el Buen Gobierno.

¹ En el informe jurídico se menciona "*a estos informes hay que añadir el del Consejo Económico y Social Vasco, cuya preceptividad está fundamentada en el artículo 3.1 d) de la Ley 8/2012 de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco/ Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea: "informar con carácter preceptivo los planes generales del Gobierno Vasco en materia de política económica y social".*"

En este contexto, el CES Vasco además de lamentar que no se haya dado la opción de participación a todas las organizaciones presentes en este organismo, en el proceso de tramitación previo, recuerda que hay espacios que forman parte del Buen Gobierno como son la Mesa de Diálogo Social ([Decreto 3/2019, de 15 de enero de creación de la Mesa de Diálogo Social en la CAPV](#)) y la Mesa de Diálogo Civil ([Decreto 283/2012, de 11 de diciembre, por el se constituye y regula la Mesa de Diálogo Civil](#)), las cuales no han sido consultadas.

VALORACIÓN GENERAL

La elaboración de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE responde a un mandato social establecido por el texto refundido de la Ley estatal para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

El documento que se presenta a nuestra consideración, "*Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*", viene precedido de una larga trayectoria de planificación de líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de las instituciones públicas vascas en materia de igualdad de hombres y mujeres, trayectoria que se remonta hasta el año 1991 que es cuando se aprobó el I Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE.

La Ley vasca 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su artículo decimosexto establece que:

"Artículo decimosexto. El artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos: "Artículo 15. Planes para la igualdad de mujeres y hombres. 1. El Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que representen los intereses de las mujeres referidas en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3."

En este contexto, **acogemos con agrado esta iniciativa**, que cumple con el mandato legal, y que se suma a los esfuerzos en favor de la consecución de la igualdad real efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica y social.

Aun valorando positivamente la iniciativa, estimamos necesario realizar las siguientes **consideraciones para mejorarla**.

Sobre los compromisos de la Estrategia con la discapacidad

Este Consejo considera necesario que cuando se incorporen datos estadísticos al cuerpo de la Estrategia, estos tengan en consideración la variable discapacidad. De lo contrario, no se tendrá un diagnóstico real y completo de la realidad de las mujeres en la CAPV.

Asimismo, solicitamos que cuando las líneas y los objetivos hagan referencia a personas con dificultades estén incluidas inequívocamente la personas con discapacidad.

Sobre reflejo de la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Estrategia

En la pág. 23 se anota que "*la memoria de seguimiento anual recoge información actualizada sobre las acciones impulsadas por Emakunde y el resto de los poderes públicos vascos para el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A partir de la información que aporta esta memoria se ha realizado el seguimiento y la evaluación del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. La evaluación realizada en 2021, en concreto, ha permitido conocer la valoración y resultados de la implementación de los programas y ejes del VII Plan*". En nuestra opinión, hubiera sido deseable (al menos, de forma sintética) la presentación en el cuerpo de la Estrategia de los resultados de tal evaluación, ya que sin ella la persona

lectora se ve desposeída de toda referencia a los resultados de la ejecución del plan precedente y, consecuentemente, sobre la medida en que cada uno de los objetivos han sido alcanzados.

Los datos de partida deberían servir de referencia para la cuantificación de los objetivos de la Estrategia y el seguimiento de su evolución, y tales datos solo se han recogido, explícitamente, en relación con las metas de la Estrategia, no así en el caso de los indicadores de impacto por ejes. La remisión a indicadores referidos en otros documentos (Programa de Gobierno, Agenda 2030, Índice de Igualdad de Género) es oportuna, pero convendría que los mismos figuraran explícitamente para facilitar la lectura del texto.

Sobre la estructura de la Estrategia y el enfoque metodológico utilizado

En nuestra opinión, la estructura y el enfoque metodológico no facilitan la comprensión integral de la Estrategia.

Así, las 11 **Metas** elegidas permiten tener asociado un objetivo cuantificable, y, en consecuencia, se facilita la realización del seguimiento de su evolución. Sin embargo, en muchos casos desconocemos cómo se va a proceder para conseguir esa meta. Al no saber cómo ni tampoco la inversión económica asociada a cada una de las iniciativas a conseguir, nos es muy difícil valorar su pertinencia.

Los **ejes** o palancas planteados implican un punto y seguido con respecto a los Planes de Igualdad de las últimas Legislaturas, en concreto, desde 2010 apenas se ha modificado la estructura de los ejes.

Las **líneas de intervención** vienen precedidas de un "estado de la situación" y a continuación se describen los **objetivos** específicos del marco operativo, pero en muchos casos desconocemos cómo se van a lograr.

A modo de ejemplo, dentro del Eje II. Empoderamiento de las mujeres, se establece como objetivo específico (EM4.5. Sectores feminizados) (pág. 36 y pág.65) el "*promover la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas (limitar la subcontratación, cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales equivalentes en la administración pública, mejora de la seguridad y salud laborales, etc.)*", una iniciativa que, si bien, nos parece positiva, no la volvemos a encontrar desarrollada o trabajada en el resto de puntos, lo que nos genera dudas sobre dicho marco operativo.

Ahondando en las línea de intervención y los objetivos, nos preguntamos por qué de la misma manera que se propone "Fomentar la motivación e interés de niñas, adolescentes y mujeres por las áreas STEAM "Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas", desmontando los estereotipos de género que existen con relación a estos estudios y profesiones", no se aspira a fomentar la motivación e interés de los niños, adolescentes y hombres por las áreas de cuidado feminizadas (como la intervención social, las tareas de cuidado, las tareas de limpieza, etc.). Estimamos que debería incorporarse una línea de intervención o un objetivo específico, donde tenga su adecuado encaje, dirigido a visibilizar, incorporar, motivar, incentivar la incorporación... de los niños, adolescentes y hombres por las áreas de cuidado feminizadas (como la intervención social, las tareas de cuidado, las tareas de limpieza, etc.)

Por otro lado, tal y como hemos recogido, la presentación de las líneas y objetivos específicos vienen precedidos de un "estado de la situación". Este se centra, sobre todo, en los logros alcanzados. Sería conveniente tener en cuenta también los **incumplimientos** para poder garantizar mejor su consecución futura. En este sentido, sería interesante incluir un eje que se centrara en la **Sostenibilidad y mantenimiento** de las políticas de igualdad y de los logros alcanzados.

Abundando en los objetivos específicos, deberían revisarse los textos explicativos que se mencionan en distintas secciones, ya que, en algunos casos, las redacciones varían (a modo ejemplo, ver BG3.7. y BG3.8)

Por último, pero no menos importante, destacar que a lo largo de la Estrategia, en varias ocasiones, se olvida la **esfera laboral** como un espacio a trabajar. Ejemplo de ello lo encontramos Eje II. Empoderamiento de las mujeres, línea de intervención 12, objetivo específico (EM5.8. *Alianza para la igualdad*) (pág. 37 y pág.69): "Fomentar las alianzas feministas y con otros movimientos y grupos que trabajan en la CAE a favor de la igualdad y de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos, culturales o lingüísticos." Entendemos que en este caso concreto los agentes que trabajan a favor de la igualdad de los derechos laborales deben ser parte de la alianza y deben ser mencionados.

Sobre los recursos económicos y humanos

Otro aspecto de la Estrategia sobre el que queremos incidir es el relativo a la dotación presupuestaria.

La Memoria Económica afirma que: *"la implementación y ejecución de la Estrategia 2030 en sí misma no tiene incidencia presupuestaria directa ya que, como documento rector de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la CAE, señala el marco estratégico de referencia que cada institución ha de abordar con autonomía y flexibilidad en función de sus competencias, prioridades, trayectoria y realidad en materia de igualdad"*; y solo recoge gastos derivados del seguimiento y evaluación realizados por empresa externa por valor de 300.000 euros.

Sin embargo, la Estrategia 2030 debe guiar los Planes de Igualdad de los Departamentos del Gobierno Vasco y establece una serie de acciones que estos deberían desarrollar. En este sentido, este Consejo considera conveniente que la Estrategia incorpore una estimación del coste que supondría la implementación de las medidas de igualdad en el Gobierno y que la Memoria Económica valorase también esta cuestión. De hecho, la Ley Vasca de Igualdad (y también esta Estrategia) afirma que debe *"Dedicar, como mínimo, el 1,5 % del presupuesto de las administraciones públicas vascas al desarrollo de las políticas de igualdad"*. Cantidad que podría calcularse a partir de los Presupuestos Generales del Gobierno Vasco y mencionarse tanto en la Memoria Económica como en el documento de Estrategia.

En otras palabras, consideramos imprescindible que la Estrategia tenga una dotación presupuestaria propia y que la misma se detalle en la propia Estrategia; de lo contrario, no resulta posible conocer si existen suficientes recursos económicos (y humanos) para su despliegue y cumplimiento. Además, esta inclusión del presupuesto existente dará idea de la potencia de la Estrategia y de su capacidad de impactar sobre la realidad.

Sobre el seguimiento y la evaluación: sistema de indicadores

Tal y como hemos mencionado, los datos de partida deberían servir de referencia para la cuantificación de los objetivos de la Estrategia y el seguimiento de su evolución, y tales datos solo se han recogido, explícitamente, en relación con las metas de la Estrategia, no así en el caso de los indicadores de impacto por ejes, que se formulan de modo meramente descriptivo, sin cuantificación, ni fijación en el tiempo, lo que resta ambición y credibilidad al documento.

Circunscribiéndonos a las metas, y en concreto a la meta 1: nivel de igualdad de mujeres y hombres en la CAE, tal y como hemos mencionado, vemos necesario concretar qué indicadores deberían mejorarse, y en qué medida, para obtener la puntuación 75.

Por otro lado, la temporalidad planteada y el carácter estratégico hacen necesario un marco de seguimiento y evaluación inter-institucional para estudiar y valorar las medidas propuestas

En relación con el contenido del Anexo II: Cuadro de responsabilidades. Administración de la CAE

Se recomienda indicar qué departamento(s), viceconsejería(s) y/o direcciones deberían asumir la responsabilidad de impulsar cada una de las acciones propuestas con un mayor nivel de concreción de la recogida en el Anexo II de la Estrategia.

IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

CAP. 2. LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD Y SUS METAS

METAS DE LA ESTRATEGIA (PÁG. 10)

Valoramos positivamente las Metas que establece la Estrategia. No obstante, algunas de ellas (Metas 2, 7 y 11) están recogidas en el articulado de la Ley Vasca de Igualdad, por lo que deberían entenderse como obligatorias por mandato normativo.

En la explicación de las Metas se incluye la mención a la Ley, pero sería conveniente especificar que se trata de un mandato normativo (tal y como se recoge en la página 29, en relación con la Ley Estatal, cuando afirma que: *"La Estrategia es el instrumento de planificación que da operatividad y permite articular en la CAE los mandatos de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres".*)

META 5. EMPLEO. REDUCIR AL MENOS A LA MITAD LA BRECHA DE GÉNERO CON RELACIÓN A LA TASA DE EMPLEO EN LA CAE (PÁG. 12)

En nuestra opinión, la meta, además de reducir la brecha de género, debería contemplar la reducción del desempleo en cifras netas.

META 6. IGUALDAD SALARIAL. REDUCIR EN 5 PUNTOS LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EUSKADI (PÁG. 13)

La meta de reducir en 5 puntos de la brecha salarial de género en Euskadi para 2030 implica que se coloque en el 17,6 %, lo cual nos parece insuficiente.

Consideramos que debería fijarse un objetivo más ambicioso, apoyando la negociación de los Planes de Igualdad en las empresas, planes en los que deberán realizarse las valoraciones de puestos de trabajo y las auditorías retributivas tan necesarias para que esta meta pueda cumplirse.

Además, nos parece fundamental ampliar la mirada sobre la brecha de género que se da a nivel global entre los sectores feminizados y masculinizados, ya que las brechas alcanzan, en algunos sectores, en determinadas categorías, hasta el 90 %.

Debería cruzarse, además, la categoría "género" con "raza/origen", a la hora de medir la brecha salarial si verdaderamente, tal y como indica el documento, existe intención de aplicar una perspectiva interseccional.

Por otra parte, además de proponer la citada reducción de la brecha salarial de género, se deberían establecer o integrar unos máximos (ya que en algunos sectores la brecha salarial es mucho mayor) y especificar cómo se va a reducir la brecha.

META 7. COEDUCACIÓN. CONSEGUIR QUE TODOS LOS CENTROS DEL SISTEMA EDUCATIVO VASCO CUENTEN CON UN PLAN COEDUCATIVO PROPIO, PARA DAR RESPUESTA EFICAZ A SU DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN (PÁG. 13)

Esta meta dispone que *"está vinculada al despliegue del II Plan de Coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato (2019-2023), del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Para implementar una escuela coeducativa resulta necesaria la implementación de planes coeducativos en los centros, la creación de estructuras estables para el impulso, coordinación y seguimiento, la formación en coeducación del profesorado, la disposición de materiales de aula coeducativos, así como, la implicación de las familias.*

El plan coeducativo ha de estar adaptado a las necesidades específicas de los centros identificadas en el diagnóstico y ha de recoger los principales objetivos que cada centro persigue en materia de igualdad, realizando acciones concretas para

alcanzarlos y, posteriormente, evaluarlos. En el año 2021, 186 centros educativos contaban con un plan coeducativo de centro y 124 se encontraban en proceso de elaboración, lo que supone un 53% del total de centros de la CAE. El objetivo será alcanzar el 100% de centros con un plan coeducativo de estas características. La apuesta por la coeducación es una de las líneas de trabajo con mayor potencialidad para la transformación social desde la igualdad*.

Se propone la **adición** de un tercer párrafo con el siguiente texto:

“En cualquier caso, se determinarán una serie de requisitos mínimos y comunes a todos los centros educativos para la instauración de planes coeducativos de manera que, sin perjuicio de la adaptación a necesidades específicas de cada centro, se logre que al menos exista un plan coeducativo de mínimos que garantice que la totalidad del alumnado de la CAE es educado bajo un plan coeducativo”.

Justificación: Dada la variedad de instituciones educativas existentes en la CAE con diversos planes de estudios y circunstancias muy dispares, no puede dejarse al albur de las adaptaciones específicas la adopción de planes coeducativos.

Consideramos que dentro de la Estrategia resulta crucial determinar una suerte de “*plan de mínimos*” con una fecha de entrada en vigor obligatoria de manera que, sin perjuicio de que posteriormente se adapten los planes a las circunstancias concretas de cada centro educativo, se garantice que la totalidad del alumnado de la CAE es educado aplicando este modelo.

META 8. TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS. REDUCIR AL MENOS A LA MITAD LA BRECHA DE GÉNERO EXISTENTE EN LA CAE EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS (PÁG. 13)

No se define cuál será la estrategia para alcanzar esta meta, ni a partir de qué fecha se va a calcular. Nos preguntamos, asimismo, desde qué ámbitos se van a fomentar estas políticas.

META 9. RECHAZO SOCIAL A LA VIOLENCIA MACHISTA. CONSEGUIR QUE TODAS LAS PERSONAS RESIDENTES EN EL CAE CONSIDEREN INACEPTABLE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES (PÁG. 14)

Se dice, en la explicación de esta meta, que *“para medir esta realidad, es imprescindible ir generando datos periódicos”*.

En nuestra opinión, se debe generar datos también para dar visibilidad de la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral (donde la violencia tiene unas características especiales, por los diferentes ejes de opresión que se entrecruzan).

Esta consideración también sería válida en el EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES (VL), objetivo VL11 (VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES).

CAP. 4. MISIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRATEGIA

4.1. MISIÓN (PÁG. 26)

La Misión de la Estrategia reconoce que *“Si bien los derechos de las mujeres y hombres están reconocidos en la normativa, y la promoción y garantía del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres está en la base de la Ley para la igualdad, son derechos que todavía se están desarrollando y consolidando para las mujeres, especialmente para las que viven múltiples discriminaciones. En este sentido, es responsabilidad de los poderes públicos vascos actuar con la debida diligencia, con el objetivo de desmontar y eliminar la supuesta neutralidad de sus intervenciones”*.

Compartimos esta idea y valoramos positivamente su inclusión en la Misión de la Estrategia.

4.2. PRINCIPIOS RECTORES (PÁG. 26)

Queremos destacar, específicamente, entre los principios rectores de la Estrategia, la importancia, a nuestro juicio, de los siguientes:

"1. Igualdad de trato. Desde los poderes públicos vascos se combatirá la discriminación múltiple y se garantizará el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico o social, lengua, religión, cultura, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, configuración familiar, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, condición rural, situación migratoria, de refugiada, de seropositividad, de monoparentalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa.

3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres. Integración transversal en las políticas y acciones de los poderes públicos vascos del objetivo de prevenir, atender, reparar y erradicar la violencia machista contra las mujeres en sus diferentes formas y manifestaciones.

4. Respeto a la diversidad y a la diferencia. Respeto a la diversidad y diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, así como reconociendo la diversidad y diferencias existentes en los propios grupos de mujeres y de hombres.

8. Integración de la perspectiva interseccional. Tomar en consideración, de forma transversal, cómo el sexo o el género se interrelacionan e interaccionan con el resto de factores referidos en el principio rector de Igualdad de Trato. Esta interrelación genera identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder.

12. Empoderamiento de las mujeres. Contribuir al empoderamiento de las mujeres, teniendo en cuenta su diversidad.

14. Participación. (...). Implica la adaptación y creación de los espacios y vías de participación para garantizar la accesibilidad universal".

No obstante, en el principio rector 1 (Igualdad de trato), sugerimos sustituir "monoparentalidad" por "monomarentalidad".

Justificación: En consulta a la RAE su respuesta ha sido: "Se aplica a veces el adjetivo "monomarental" a la familia formada por la madre y los hijos. Se ha creado por analogía con "monoparental", '(familia) compuesta de un solo progenitor y los hijos, sea aquel el padre o la madre'."

CAPÍTULO 5. MARCO OPERATIVO DE LA ESTRATEGIA

EJE I. BUEN GOBIERNO (BG) (pág. 45)

OBJETIVO ESTRATÉGICO BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (PÁG. 47)

En la página 49, en relación con la CAPACITACIÓN EN IGUALDAD, se menciona que "En 2021, 9.456 mujeres y 4.696 hombres que trabajan en las administraciones públicas vascas han recibido formación interna en igualdad."

En nuestra opinión, el dato sería más completo si hiciese referencia al total de las personas que trabajan en la Administración pública, esto es, el dato en términos relativos.

Línea 1. Normativa (pág. 49)

Objetivo específico BG1.4. Planes internos. Aumentar el número de administraciones públicas vascas con planes internos de igualdad dirigidos al personal a su servicio y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

Consideramos más adecuado indicar que la Administración pública cumpla con la legislación vigente, que indica la obligatoriedad de todas las administraciones públicas a tener un plan de igualdad.

Línea 3: Recursos técnicos. Capacitación (pág 50)

Objetivos específicos BG1.9 y BG1.10:

BG1.9. Formación especializada: Incrementar el número de instituciones públicas vascas que tienen planes de formación en igualdad con formación obligatoria y permanente y que incorporan acciones formativas dirigidas a todo su personal, fomentando el uso del euskera e incluyendo al personal con funciones de dirección y cargos públicos.

BG1.10. Formación específica: Aumentar el número de instituciones públicas vascas que analizan y adaptan su oferta formativa no específica de igualdad para que incorpore transversalmente el enfoque de género.

Proponemos se mencione que dicha formación en igualdad se realizará teniendo en cuenta el enfoque interseccional. Aunque entendemos que será así siguiendo el Principio General de "*integración de la perspectiva interseccional*", creemos que no está de más que se vea reflejado también en estos objetivos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES (PAG. 55)

Línea 7. Participación, innovación, transparencia y rendición de cuentas (pág 58)

Objetivo específico BG3.4. Participación. Incrementar la participación e incidencia en las políticas públicas del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, agentes sociales y ciudadanía.

Si bien valoramos positivamente este objetivo específico, consideramos que le falta desarrollo y nos preguntamos cómo se pretende incrementar la participación del movimiento feminista y asociativo de mujeres.

Línea 8. Enfoque más complejo de la igualdad en las políticas públicas (pág 59)

Objetivo específico BG3.7: Interseccionalidad: Incrementar el número de instituciones públicas que incorporan en sus políticas de igualdad el enfoque interseccional y tienen en cuenta cómo el sexo o el género interaccionan con otros ejes de poder y opresión (nivel socioeconómico, origen racial o étnico, edad, discapacidad, lengua, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, etc.).

Objetivo específico. BG3.8. Hombres y masculinidades. Aumentar el número de poderes públicos vascos que incorporan el enfoque de las masculinidades e incluyen medidas dirigidas a promover, de forma transversal y a través de acciones específicas, la implicación de los hombres a favor de la igualdad y la erradicación de las masculinidades no igualitarias.

Valoramos positivamente el objetivo específico BG3.7. No obstante, tal y como hemos mencionado en las consideraciones generales, deberían revisarse los textos explicativos sobre este objetivo, así como el relativo al BG3.8 (Hombres y masculinidades), ya que se mencionan en distintas secciones, y sus explicaciones no coinciden.

EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (EM) (pág. 60)

OBJETIVO ESTRATÉGICO EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES (PÁG. 62)

En la **página 62**, salvo error por nuestra parte, no nos coinciden el articulado de la Ley de Igualdad al que hace referencia en el último párrafo y [el articulado de la norma](#).

Línea 9. Empleo digno y en condiciones de igualdad y Línea 10. Erradicación de pobreza (pág. 65)

- En relación con el **objetivo específico EM4.1. Empleo a tiempo completo: Incrementar los contratos de mujeres a jornada completa**, nos preguntamos cómo podemos combinar los contratos a jornada completa con la necesidad de reducciones por cuidados, sin desarrollar unos servicios públicos potentes de atención a los cuidados.
- Valoramos positivamente que se trabaje en la dignificación de los sectores feminizados y de cuidados, tal y como se establece en los **objetivos específicos EM4.5. y EM4.8.**
 - ✓ **Objetivo específico EM4.5. Sectores feminizados:** Promover la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas (limitar la subcontratación, cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales equivalentes en la administración pública, mejora de la seguridad y salud laborales, etc.).
 - ✓ **Objetivo específico EM4.8. Sector cuidados:** Mejorar las condiciones de empleo de los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados y garantizarlos derechos laborales de quienes ejercen su actividad en este sector, en particular, en el servicio del hogar familiar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS (PÁG. 66)

En relación con EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y EL RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS: SITUACIÓN DE PARTIDA/PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA, sobre el que en la **página 67** se dice: *"En 2022, en cuanto a la participación de mujeres en otros órganos de influencia de la CAE, de las cuatro organizaciones sindicales mayoritarias con presencia en la CAE, solo LAB y Comisiones Obreras cuentan con mujeres al frente de la organización. La presencia de mujeres está más equilibrada en los comités ejecutivos de estas organizaciones (14 mujeres y 17 hombres ocupan cargos en las cuatro entidades)."*

Estimamos que el "**solo**" es un juicio de valor no procedente, dado que cuando hablamos de las cuatro organizaciones sindicales mayoritarias de la CAE, la mitad tienen lideresas al frente de la organización.

OBJETIVO ESTRATÉGICO EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS (PÁG. 69)

En relación con su SITUACIÓN DE PARTIDA, SALUD Y BIENESTAR SOCIAL, en la **página 71** se menciona: *"Las mujeres padecen menos enfermedades profesionales que los hombres. Además, los accidentes de trabajo con baja afectan de forma desproporcionada a hombres los hombres (71 %). En 2021, los accidentes de trabajo con baja de las mujeres han sido el 29 % y la mayoría de ellos se han producido en el trayecto al lugar de trabajo."*

Estimamos oportuno desagregar los datos desde un punto de vista sectorial, detallando la fuente estadística oficial de los mismos.

Línea 13: Derecho a la salud y al bienestar (pág 73)

En esta línea de intervención, vemos necesario que se tengan en cuenta las distintas necesidades, diferencias biológicas y estereotipos sociales, no solo de mujeres y hombres, sino también dentro de las mujeres y del general de hombres, en su diversidad.

Asimismo, sería conveniente que cuando se habla de salud sexual y reproductiva, se garanticen los derechos de las mujeres y las niñas con discapacidad que son sometidas a esterilizaciones forzosas sin su consentimiento y su conocimiento.

EJE III. ORGANIZACIÓN JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE (OS) (pág. 75)

OBJETIVO ESTRATÉGICO OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA (UNA SOCIEDAD BASADA EN LOS CUIDADOS Y LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE LA VIDA Y LAS POLÍTICAS) (PÁG. 76)

En la **página 77** se menciona:

- PRIMER PÁRRAFO: *"En este momento, las necesidades de cuidados han cambiado y los cuidados ya no están en manos de la mitad de la humanidad. Esto no significa que los cuidados ya estén socialmente resueltos, sino que el déficit de cuidados, como consecuencia de la interrelación de diferentes fenómenos sociodemográficos, -por ejemplo, el incremento de la esperanza de vida y la incorporación de las mujeres al mercado, se ha agravado."*

Consideramos apropiado sustituir el término "incorporación" por "aumento", ya que las mujeres siempre han estado en el mercado de trabajo.

- SEGUNDO PÁRRAFO: *" El "deber" de cuidar está naturalizado en las mujeres. Elas asumen sin alternativa cuidar (entrega a "los otros") como parte de sus mandatos de género, con las consecuencias que tiene para sus proyectos y oportunidades vitales, su salud y su mayor vulnerabilidad ante la pobreza y la exclusión social."*

Vemos más apropiada la expresión "se asume", porque se habla del sistema de cuidados.

- CUARTO PÁRRAFO: *"(...) Para las administraciones públicas, en concreto, aunque también para el mercado, el reto es claro: una mayor inversión en el sector de los cuidados."*

En nuestra opinión, resulta más adecuado: *"el reto es claro: generar un sistema público de cuidados, en línea con el existente en el sistema sanitario, el educativo o el de servicios sociales"*

Por otra parte, también se dice que *"Además, establece la necesidad de incluir medidas para facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial"*.

Consideramos más apropiado utilizar el término "garantizar", en lugar de "facilitar".

En la **página 78, último párrafo**, se dice: *"Desde el año 1992, EUSTAT elabora con carácter quinquenal la Encuesta de Presupuestos de tiempo, que aporta información detallada y desagregada por sexo, sobre la distribución y el tiempo diario dedicado por la sociedad vasca a las diferentes actividades de la vida cotidiana, incluidos el trabajo doméstico y de cuidados."*

Reconociendo que esta administración está a la vanguardia haciendo estos estudios, en opinión de este Consejo, estos deberían ser anuales o bianuales en lugar de quinquenales, para ser más certeros con el análisis y los planteamientos al respecto.

Línea 15: Ética, Política y práctica de los cuidados (pág 79)

En esta Línea se recogen los siguientes 4 objetivos específicos:

OS7.1	ÉTICA	<ul style="list-style-type: none"> • Dar valor y reconocer los cuidados como una dimensión humana para la vida que permitirá la transformación hacia la igualdad.
OS7.2	POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> • Promover un reparto y una distribución equitativa de los cuidados entre quienes participan en las unidades de convivencia y en las relaciones interpersonales, sociales y laborales, especialmente entre los hombres.
OS7.3	PRÁCTICA	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar y desarrollar una pedagogía y didáctica que permita aprender y practicar los cuidados, en particular entre los hombres.
OS7.4	OTRAS FORMAS DE CUIDADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y articular formas de abordar, repartir y compartir socialmente los cuidados desde una perspectiva feminista.

En nuestra opinión, falta un punto importante a analizar dentro estos objetivos: La calidad del empleo de las personas profesionales de los cuidados.

Línea 16. Corresponsabilidad en los cuidados (pág 79)

En esta línea de intervención, consideramos necesario que se trabaje desde una política de no institucionalización.

Además, no debe descuidarse la realidad de las mujeres que, siendo receptoras de cuidados, como son las mujeres con discapacidad, también cuidan, no estando estos cuidados reconocidos en la legislación.

Objetivo específico OS7.5: Provisión universal y pública: Promover una provisión pública de los cuidados, con servicios accesibles, asequibles y de calidad (servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, atención a personas mayores, atención a la dependencia, comedores escolares en todas las etapas educativas, etc.) e implicar a la comunidad en el reparto de los cuidados.

Entendemos que los cuidados deben ser, como se indica, accesibles y de calidad. Además, deben estar garantizados para toda la población, como la salud y la educación. En nuestra opinión, el término "asequible" puede convertirse en "imposible" para algunos estratos de la población.

Objetivo específico OS7.6: Adecuación de estructuras de empleo: Adoptar en las administraciones públicas vascas medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, así como para facilitar que se produzcan cambios en la cultura y práctica empresarial que favorezcan la conciliación corresponsable en los cuidados, especialmente entre los hombres.

Añadir: "Todo esto en los términos legalmente acordados en la negociación colectiva".

Objetivo específico OS7.7. Implicación de los hombres: Incrementar el número de hombres que se responsabilizan de los cuidados y utilizan los derechos y ayudas que existen para atender las necesidades domésticas y de cuidados de hijas, hijos y otras personas dependientes (permisos iguales e intransferibles de nacimiento, adopción y acogimiento, excedencias, permisos y reducciones de jornada, etc.).

En nuestra opinión, a este objetivo le falta desarrollo, ya que la implicación de los hombres va más allá de los permisos, y se necesitan otro tipo de medidas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES (PÁG. 79)

En la **página 80**, **tercer párrafo**, se menciona: *“La transición hacia un modelo de organización social justo, igualitario y sostenible requiere de empresas que puedan adaptarse al cambio. No solo las empresas que están obligadas por ley, sino todas las empresas, a través de medidas específicas de igualdad y/o medidas de acción positiva, según sus necesidades.”*

Queremos señalar que todas las empresas están obligadas a tener medidas según el art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

“Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras son las obligadas a dar un paso más y tener un plan de igualdad.

En la **página 81**, en relación con la SITUACIÓN DE PARTIDA. EMPRESAS Y ORGANIZACIONES:

- Creemos necesario hacer referencia al acuerdo entre Emakunde y el Consejo de Relaciones Laborales y su desarrollo. Este acuerdo hace referencia a un convenio de colaboración que tiene por objeto establecer un marco para prestar asistencia y asesoramiento a las comisiones negociadoras de planes de igualdad en las empresas.
- Nos parecería pertinente incluir tanto la labor que desde Inspección de Trabajo se realiza en materia de control de las empresas obligadas a tener Planes de Igualdad, como a la Transparencia retributiva y la necesidad de reforzar esta línea de intervención.

Línea 17: Empresas y organizaciones (pág 83)

Objetivo específico OS8.2. Transparencia retributiva: Fomentar la transparencia de las organizaciones públicas y privadas en materia retributiva (libros de registro de retribuciones, auditorías salariales o retributivas u otras fórmulas).

Proponemos sustituir el contenido de este objetivo por el siguiente:

Objetivo específico OS8.2. Transparencia retributiva: Garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de transparencia de las organizaciones públicas.

Objetivo específico OS8.4. Seguridad y Salud laboral: Garantizar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de tal forma que se promuevan condiciones de trabajo adecuadas para prevenir daños en la salud y, específicamente, para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y organizaciones, así como los condicionantes de género que influyen en las diferentes formas de violencia en el trabajo.

En nuestra opinión, este objetivo específico debería también figurar en el EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES (VL)

OBJETIVO ESTRATÉGICO OS10. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL, JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE (PÁG. 89)

En primer lugar, en la **página 90**, se propone **completar el último párrafo** con el texto destacado en negrita:

“La tercera premisa es el protagonismo de la ciudadanía con la transformación social hacia la igualdad. Para que este protagonismo sea verdaderamente transformador, es necesario desmontar el mito de la igualdad supuesta, especialmente entre las generaciones más jóvenes. Aunque es innegable que como sociedad nunca se había alcanzado un nivel de igualdad

de mujeres y hombres como el que se vive actualmente, la igualdad real y efectiva todavía no existe. Este espejismo de la igualdad, además, convive con la reacción patriarcal que están provocando los cambios, una reacción visible y que cada vez tiene más espacio mediático y social. El aprendizaje de la igualdad, la generación de conciencia de género y las alianzas feministas, intergeneracionales e interseccionales, son alternativas viables para poner en valor los logros conseguidos en materia de igualdad e implicar a la ciudadanía en su consolidación. Todo lo anterior debe focalizarse en las generaciones más jóvenes, dado que, tal y como se ha evidenciado a nivel estadístico, la presencia de casos de violencia machista no para de crecer en este grupo social, resultando necesario focalizar ese aprendizaje con las necesidades inherentes a este perfil, esto es, de forma constructiva, poco invasiva y permitiendo su implicación, evitando así conductas reaccionarias o de rechazo en muchas ocasiones provocadas por la influencia de factores externos como las redes sociales”.

Justificación:

Lamentablemente, la violencia machista no para de crecer entre los más jóvenes, quienes, ante actuaciones como las que recoge esta Estrategia, reaccionan de forma contraria a lo pretendido, todo ello en un contexto en el que la “infotoxicación” de las redes sociales hace que cualquier conducta tendente a lograr la igualdad de género sea apreciada como un ataque o algo que no debe ser tenido en cuenta.

Por tanto, ese aprendizaje debe focalizarse, más si cabe, en las generaciones más jóvenes, que son las más susceptibles de recibir influencias nocivas que malogren el objetivo de la Estrategia de Igualdad y que, al fin y al cabo, serán quienes en un futuro deban lograr el fin último de esta.

En segundo lugar, en la **página 91**, acerca de la IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES, se menciona:

- *“El porcentaje del trabajo de cuidado y doméstico realizado por hombres en la CAE es del 32,8 %.”*

Para el análisis y la reflexión respecto a este apartado consideramos fundamental recoger el porcentaje de hombres que se dedican de modo profesional al trabajo de cuidados. Nos parecería interesante que, al igual que se analiza las mujeres que trabajan en sectores del STEM, también se refiera como dato, y en positivo, los hombres que rompen en sesgo de género en sectores feminizados.

- *“ El 17,9 % de hombres de la CAE hace uso de una excedencia para el cuidado de familiares, sobre el total de población que utiliza esta excedencia, que en su mayoría son mujeres (82,1 %)…El 10,4 % de hombres de la CAE hacen uso de una excedencia para cuidado de hijas o hijas, sobre el total de población que utiliza esta excedencia”.*

De la misma manera que se refiere el texto a las excedencias, debería recogerse las reducciones de jornada de los hombres.

EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES (VL) (PÁG. 94)

El cuarto párrafo de la **página 94** dice: *“...constituyen violencia machista...y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la coacción y privación arbitraria de libertad, la tortura, la violencia institucional, el acoso...”*

Consideramos que deberían incorporarse los acosos sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES (PÁG. 96)

En la **página 97**, en el apartado SITUACIÓN DE PARTIIDA, INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN **primer párrafo**, se menciona: *“Estos informes los elabora Emakunde, en el marco del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres, a partir de información proporcionada por todas las instituciones públicas con presencia en la CAE y competencias en esta materia.”*

Estos informes nos parecen de gran importancia. Sin embargo, los datos en materia de acoso sexual y por razón de sexo son de 2007. Estimamos necesario contar con datos actualizados sobre este tipo de violencia machista y dar a los mismos una mayor visibilidad.

Línea 25. Investigación e Información (pág 98)

Objetivo específico VL11.2: Sistemas de información: Mejorar las herramientas de recogida, análisis, intercambio y difusión de la información sobre violencia machista contra las mujeres.

En primer lugar, consideramos conveniente que se amplíe la información al respecto, para poder conocer con exactitud qué entiende la Estrategia por "*mejorar las herramientas de recogida, análisis, intercambio y difusión de la información sobre violencia machista contra las mujeres*".

Y, en todo caso, estimamos necesario incorporar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Línea 26: Sensibilización y prevención (pág 98)

Objetivo específico VL11.5: Violencias menos visibles: Intensificar la sensibilización sobre las manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres menos visibles y sus consecuencias (violencia sexual, violencia vicaria, violencia económica, acoso sexual y por razón de sexo, violencia digital y en redes sociales y otras).

Entre las manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres menos visibles, consideramos necesario incorporar específicamente la violencia pasiva o por omisión de cuidados.

Línea 27: Capacitación (pág 99)

Proponemos completar el título de esta línea, de manera que sea: "*Capacitación desde un enfoque interseccional*".

OBJETIVO ESTRATÉGICO VL12. GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN (PÁG. 99)

Línea 28. Detección (pág 103)

Objetivo específico VL12.2. Mecanismos de detección: "Elaborar herramientas y protocolos que permitan detectar y actuar ante situaciones de riesgo en las que puedan encontrarse las víctimas o potenciales víctimas (matrimonios forzados, mutilación genital femenina, trata y/o explotación sexual de mujeres, adolescentes y niñas y acoso sexual y por razón de sexo)."

En primer lugar, proponemos incorporar en este objetivo los protocolos en los centros de trabajo.

En segundo lugar, echamos en falta que se mencione específicamente la esterilización forzosa a niñas y jóvenes con discapacidad, como otra situación de riesgo en la que pueden encontrarse las víctimas o potenciales víctimas.

Línea 29. Atención integral (pág 103)

Objetivo específico V12.10: Vivienda: Mejorar las vías de acceso de las víctimas supervivientes de la violencia a las viviendas financiadas con fondos públicos, cuando estén en situación de precariedad económica o cuando sea necesario para su reparación (exenciones, requisitos, reservas, adjudicaciones directas y otros).

Proponemos que se incluyan en este objetivo específico las situaciones de aquellas mujeres que presentan dificultades para encontrar una vivienda que se adapte a sus necesidades de apoyo por su situación de discapacidad.

Objetivo específico VL.12.11. Empleo. Promover la inserción laboral de las supervivientes y adaptar las condiciones de trabajo para garantizar sus derechos (reducciones de jornada, reordenación tiempos trabajo, cambio de centro de trabajo, medidas de seguridad y salud laborales, etc.)

Proponemos que se tenga en cuenta que muchas de las mujeres que han sufrido acoso sexual en el centro de trabajo se han visto obligadas a salir del mismo. Por ese motivo, las medidas de inserción deberían tenerlas en cuenta.

Línea 30. Reparación (pág 104)

Objetivo específico VL.12.16. Trabajo comunitario Reforzar el trabajo comunitario en los procesos de recuperación y empoderamiento de las supervivientes, especialmente con las asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad, los grupos feministas, las escuelas de empoderamiento y las casas de las mujeres.

Estimamos que, en ese refuerzo comunitario, se debería contar con el trabajo de las organizaciones sindicales en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

CAPÍTULO 6. MODELO DE GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA

6.3. SISTEMA DE INDICADORES (PÁG. 117)

INDICADORES DE IMPACTO POR EJES

EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Objetivo específico EM6.	Interrupciones voluntarias del embarazo	Porcentaje de interrupciones voluntarias del embarazo registradas de mujeres residentes en la CAE, por motivo principal, edad y nivel de instrucción (%). En nuestra opinión, sería deseable incorporar dentro de los datos, si estas interrupciones son dentro del sistema público de salud, así como el método abortivo utilizado.
	Emancipación juvenil	Tasa de emancipación juvenil por sexo (población de entre 16 y 29 años residente en Euskadi) (%). Consideramos que debería incorporarse en este dato la persona sustentadora del hogar.

EJE III. ORGANIZACIÓN JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

Objetivo específico OS7.	Flexibilidad laboral por razones personales y familiares	Porcentaje de la población asalariada y asimilada que considera "muy buena" su capacidad de conciliación del horario con las obligaciones familiares y sociales. Consideramos que debería recogerse el número de adaptaciones de jornada.
Objetivo específico OS8	Planes de igualdad en empresas que no tienen la obligación legal de realizarlo	Proporción de Entidades y empresas de la CAE con menos de 50 personas empleadas que estén aplicando un plan de igualdad de mujeres y hombres dirigido a su personal (%). Consideramos que se debería plantear la misma acción para las empresas con obligación legal de hacer un plan de igualdad.
	Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las administraciones públicas vascas	Proporción de empresas de la CAE que aplican protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, incluidos los cometidos en el ámbito digital (%). Nos parece que en este punto se mezclan diferentes tipos de acoso y creemos que solo se debería recoger hasta "por razón de sexo", ya que los otros tipos tienen un tratamiento diferente. Esto no quiere decir que no se deban analizar, sino que deben recogerse en otro apartado.

EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.

Objetivo específico VL11.	Capacitación del personal de los recursos especializados por ámbitos	Profesionales de los recursos de atención especializada a víctimas de violencia machista de las administraciones públicas vascas que han recibido formación en igualdad y violencia (básica, intermedia, especializada), por ámbito, nivel y sexo. Ámbito social, salud, policial, jurídico y judicial". Recoger también el ámbito laboral.
Objetivo específico OS8	Respuesta a la violencia machista desde los recursos especializados de la red pública de atención (nuevas atenciones)	Proporción de nuevas mujeres atendidas en los recursos de atención especializada de las Administraciones Públicas Vascas, sobre el total de mujeres atendidas, por tipo de violencia, edad, nacionalidad y situación administrativa de las mujeres (%). Recoger también el tipo de relaciones laborales que tengan.

ANEXOS

ANEXO II. CUADRO DE RESPONSABILIDADES. ADMINISTRACIÓN DE LA CAE.

En varios de los ejes que recoge este apartado consideramos que tienen que estar los siguientes **Departamentos**:

- EM4.8: Añadir Dpto. de Salud y Dpto. de Educación.
- EM4.9: Añadir Dpto. de Empleo y Trabajo
 - OS8.4: añadir: Dpto. de Salud

V.- CONCLUSIÓN

El CES Vasco considera que la propuesta de "*Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*" es una iniciativa de gran calado e importancia. Por ello, tal y como hemos recogido en las consideraciones generales de este Dictamen, estimamos que el momento para su tramitación no es el oportuno. En primer lugar, porque se presenta para su tramitación y aprobación a pocos meses de finalizar la Legislatura. En segundo lugar, porque estimamos necesario habilitar el tiempo y los mecanismos necesarios para posibilitar la participación de los agentes y grupos concernidos, en el proceso previo de tramitación. Y en tercer lugar, pero no menos importante, porque la propuesta de Estrategia debería incorporar los resultados de la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, para que las personas lectoras que puedan participar de la elaboración de la Estrategia tengan una referencia clara de los resultados de la ejecución del Plan precedente; y concretar cómo se va a proceder para conseguir las metas y los objetivos específicos recogidos e incorporar una estimación del coste que supondría implementar estas medidas de igualdad en el Gobierno, dotando a la Estrategia de un presupuesto propio y detallado.

En Bilbao, a 2 de febrero de 2024

Vº Bº El Presidente
Javier Muñecas Herreras

La Secretaria General
Izaskun Astondo Sarria