



## INFORME DE LA DIRECCIÓN DE COORDINACIÓN SOBRE EL VI PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.

### I.- INTRODUCCIÓN.

La Secretaria General de Emakunde ha remitido a esta Dirección de Coordinación el texto del Plan que figura en el encabezamiento con el fin de que se emita el preceptivo informe sobre el mismo.

La documentación remitida por Emakunde consta del texto del Plan y de una Memoria económica suscrita por la Secretaría General de Emakunde. Asimismo, existe constancia de la aprobación por mayoría del Consejo de Dirección de Emakunde de la propuesta de VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE en su sesión de 29 de noviembre de 2013.

De conformidad con el Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 11 de junio de 2013, por el que se aprobó el Calendario de Planes Estratégicos del Gobierno en la X Legislatura 2013-2016”, incluyendo el “*Procedimiento para la elaboración y tramitación de planes estratégicos del gobierno*”, en relación con el artículo 8 apartados a) y c) del Decreto 187/2013, de 9 de Abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de la Lehendakaritza, que atribuye a la Dirección de Coordinación la función de coordinar la elaboración y realizar el seguimiento de la acción de Gobierno, así como asesorar a los departamentos en la planificación y programación de sus actuaciones, se emite este informe sobre el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, en adelante VI PIMH.

### II.- ESTRUCTURA Y CONTENIDO BÁSICO DEL VI PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

En primer lugar, hay que situar el presente Plan dentro de un proceso de planificación en la materia consolidado por el transcurso de diversas legislaturas y como una consecuencia lógica del mismo; aunque para este periodo, con las particularidades que le son propias fundamentadas en la experiencia obtenida de los cinco Planes para la Igualdad anteriores, pero, sobre todo, en la necesidad de articular actuaciones tendentes no tanto al desarrollo de políticas de igualdad, cuanto a la **identificación de los cambios sociales** que se pretenden conseguir en esta materia a lo largo de la presente Legislatura buscando, de manera simultánea, consolidar *“todos los cambios que se han ido gestando en estos años de intervención pública en materia de igualdad”*.

Deberán ser, además, el conjunto de los poderes públicos, el conjunto de las Administraciones públicas vascas vinculadas por el presente Plan, dada su naturaleza de

**Plan director**<sup>1</sup>, quienes elaboren sus propios programas y medidas de intervención en cualquier caso derivadas de las directrices de intervención que el VI PIMH contempla.

Para los fines expuestos, el VI PIMH diseña una **estructura dual**: por un lado, pretende el **impulso de políticas transversales de igualdad** y, por otro lado, persigue la **implementación de políticas específicas de igualdad por el conjunto de las Administraciones públicas vascas** en sus respectivos ámbitos territoriales y competenciales.

Esta estructura se articula al igual que en el caso de su predecesor, en torno a **cuatro ámbitos estratégicos de intervención**, tres de los cuales se dirigen hacia el exterior (desglosados, a su vez, en programas, objetivos estratégicos y objetivos operativos), y un cuarto ámbito específico de carácter administrativo interno:

- Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres.
- Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres.
- Organización social corresponsable.
- Erradicación de la Violencia contra las mujeres.

Para ello, el VI PIMH puede considerarse estructurado en cinco apartados:

1. Introducción
2. Modelo de gestión.
  - 2.1. Implementación y desarrollo del VI Plan
  - 2.2. Estructuras para la gestión del VI Plan
3. Evaluación del VI Plan
4. Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres.
5. Ejes de intervención en materia de igualdad.

Y se acompaña además de una **Memoria Económica** en la que se aborda su incidencia presupuestaria, así como el impacto económico que su existencia y aplicación genera en la Comunidad autónoma.

En base a esta estructura el VI PIMH **identifica de forma detallada las necesidades públicas existentes** en materia de igualdad de mujeres y hombres en el momento actual, que a pesar de los avances que se han producido en los últimos años son todavía de cierta relevancia, aun cuando se han mitigado en parte por la actividad desplegada por Emakunde y por los resultados obtenidos en la implementación de los cinco planes de igualdad anteriores liderados por ese organismo autónomo. Esta circunstancia ha posibilitado un aprendizaje continuo y ha generado un conocimiento que propicia en la actualidad la intervención pública en este ámbito y que acerca la actuación a los resultados buscados desde un inicio.

En efecto, el Plan se inserta en un contexto relativamente estable en el que tanto el problema que trata de resolver como el fin que pretende conseguir aparecen definidos y

---

<sup>1</sup> El VI PIMH entiende que las medidas estratégicas que propone deben ser apoyadas en todos los niveles de las administraciones públicas vascas. Se autodefine como "*plan rector*" que señala los objetivos estratégicos y operativos que deben ser desarrollados, a través de diversas líneas de actuación y acciones, en sus respectivos ámbitos y con cargo a distintos presupuestos, por los diferentes ámbitos administrativos (autonómico, foral, local).

aceptados tanto teórica como socialmente como consecuencia de la existencia de una ya **larga tradición planificadora en la materia** que aboga por una actuación pública a largo plazo generada por la necesidad de provocar algo tan intangible como **“un cambio de valores”**. Este propósito justifica la insistencia en una política que para este momento de planificación busca **consolidar los cambios y afianzar los avances** como un paso necesario para seguir acercando a la sociedad hacia la plena igualdad de género.

El VI PIHM desgrana con suficiencia el **diagnóstico** de la situación actual en esta materia en la que se detecta que al margen de la igualdad normativa de carácter formal, que en todo caso resulta indispensable, se necesita también la articulación de políticas públicas a través de las cuales se consiga una igualdad real y efectiva y no solo la vinculada a formulaciones normativas que en ocasiones pueden quedar en el terreno de lo puramente declarativo.

En este sentido, si bien es clave el papel de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, esta herramienta jurídica debe ser complementada con una serie de políticas cuya manifestación más relevante es el presente VI PIMH, por lo que contiene y por los sujetos a los que vincula, el conjunto de las Administraciones públicas vascas como ha quedado demostrado ya en sucesivas legislaturas.

Desde esta perspectiva, hay que insistir (como lo hace el propio Plan) en su carácter de Plan Director, es decir, como documento que señala objetivos estratégicos y operativos pero no estrategias de intervención que, no obstante, deberán ser objeto de desarrollo e implementación por las Administraciones públicas vinculadas por el Plan.

En otro orden de cosas, **debiera considerarse la posibilidad de poner más en valor el hecho de que Emakunde ha abierto el proceso de elaboración del Plan a la participación** de agentes procedentes tanto de las Administraciones públicas (cinco grupos de trabajo) como a las asociaciones que trabajan por la igualdad, así como con consultoras homologadas y empresas del sector lo que confiere a este VI Plan un indudable carácter participativo que posibilita la ampliación de su visión estratégica, la implicación social y consecuentemente un mayor grado en la legitimación de esta política.

Además esta actuación supone un **ejemplo de buena práctica** en la implantación de uno de los principios de Gobernanza, en cuanto que a través de esta proceso participativo el Plan se ha nutrido de diversas aportaciones en el proceso de diseño y elaboración de políticas públicas fruto de la interacción y del contraste social con la Administración de la CAE en su papel de elaboradora del documento. Las aportaciones generadas por este proceso han reafirmado a la administración en la conveniencia de dar continuidad a la estructura del plan y en la necesidad de seguir insistiendo en el cambio de valores en todos los ámbitos de la vida.

En lo relativo al **modelo de gestión** (implementación y estructura) el Plan se configura, como ya se ha comentado, como un plan rector, es decir, se trata de un texto que establece el marco y las directrices que en la política de igualdad entre mujeres y hombres deben desarrollar e implementar los diferentes niveles administrativos. Es a éstos a los que realmente se les atribuye la ejecución material del Plan. Por eso, este Plan diseña programas y establece objetivos estratégicos objetivos operativos pero no recoge líneas de actuación ni acciones concretas que los desarrollen; labor ésta, que queda bajo la responsabilidad de las administraciones públicas ejecutantes que desarrollarán, para ello, *“planes o programas de actuación en materia de igualdad”*.

En este apartado el artículo 15 de la Ley 4/2005 se considera esencial por recoger una serie de criterios recomendados para la elaboración de Planes estratégicos plurianuales para la igualdad que, en sus propios términos, constituye un documento de directrices para las Administraciones públicas vinculadas por el presente Plan. De hecho, son los planes y programas de igualdad de las diferentes administraciones públicas vascas los que posibilitan concretar y materializar los objetivos de igualdad y los retos de cambio social señalados en el Plan Director.

A continuación el Plan presenta la **estructura** de la que se dota que, a falta de referencia expresa a una evaluación de la misma durante el período de planificación precedente, responde al mismo esquema, por otra parte, ya consolidado<sup>2</sup> que se adecua con lógica a un plan cuyo contenido es señalar, por un lado, el objetivo inmediato (cambio social) y el mediano (la igualdad entre mujeres y hombres) y, por otro, orientar las planificaciones de las políticas de igualdad que otras administraciones deben llevar a cabo mediante planes que deberán concretar los procesos de trabajo y las actuaciones a desarrollar para alcanzar los cambios planteados.

Y es desde este concepto, desde donde se diseña el modelo de gestión del VI PIMH que, en todo caso, pretende (y lo dice expresamente) conseguir *“una buena coordinación interdepartamental e interinstitucional”*.

En este ámbito, el Plan propone una estructura organizativa que identifica tres fases esenciales en el proceso de gestión: la planificación, la implantación y el seguimiento y evaluación a las que añade el mecanismo para facilitar la participación ciudadana también en la fase de implementación de la planificación.

El VI PIMH se asienta sobre unas estructuras de impulso y de coordinación institucional ya consolidadas tanto a nivel de Administración de la CAE, como de las Administraciones forales y locales, así como de unas estructuras de colaboración y de coordinación interinstitucional y de colaboración y participación social que igualmente acreditan suficiente experiencia en esta materia y que tienen su origen en la Ley 2/1998, de 5 de febrero, de creación de Emakunde y en la ya citada Ley 4/2005.

De manera esquemática, ésta es la estructura que se propone:

- Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer*: Se encargará del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en la CAE.
- Estructuras de impulso institucional* (unidades administrativas departamentales, órganos forales, órganos locales): Se encargarán del impulso, seguimiento y de la evaluación de la planificación en su ámbito de actuación y de prestar asesoramiento experto.
- Estructuras de colaboración y coordinación institucional*: Se encargarán de la coordinación interdepartamental o entre áreas. En la Administración de la CAE, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Decreto 261/2006), así como los órganos forales y los órganos locales de coordinación.
- Estructuras de colaboración y coordinación interinstitucional*: Se trata de cuatro órganos:
  - Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Decreto 5/2007).

<sup>2</sup> Artículos 12 y 13 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, Decreto 261/2006, de 26 de diciembre y Decreto 5/2001, de 16 de enero, entre otros.

- Comisión de seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.
- Berdinsarea- Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.
- Bedinbidean en el área de municipios de menos tamaño
- Estructuras de colaboración y participación social: órgano de información, consulta y propuesta para el tejido asociativo, así como órganos de participación tanto de carácter foral como local.

Este entramado parece responder con suficiencia a las necesidades que la planificación en este materia parece requerir y es una aplicación práctica del sistema propuesto por el Capítulo II del Título I de la Ley 4/2005 como un mínimo para una correcta y suficiente gestión de esta materia.

Se trata de una estructura consolidada por la larga trayectoria sobre planificación en la materia y que además debe evaluarse periódicamente en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 de la Ley 2/1998 de 5 febrero sobre creación de Emakunde<sup>3</sup>. En cumplimiento de este precepto, en este momento se encuentra en elaboración este análisis valorativo referido al penúltimo periodo de vigencia del V Plan -ejercicio 2012<sup>4</sup>- que en su apartado dedicada a "Evaluación de grado de cumplimiento" recogía esa exigencia.

Por tanto, un a vez elaborado el Informe, deberán, en su caso, ser tenidas en cuenta las consideraciones que recoja en torno a este asunto con el objeto de incorporarlas al sistema orgánico del VI PIMH en aras a una mejora y adaptación a las circunstancias que concurran en ese momento.

En ese sentido, debe mencionarse que el V PIHM destacaba en su momento, sobre cualquier otra cuestión, la necesidad de una *"actuación coordinada que facilite una óptima intervención"* y la dinamización de las estructuras de coordinación, en particular, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a las víctimas de violencia, en este último caso como consecuencia de los cambios organizativos acaecidos en ese ámbito. Será conveniente considerar este aspecto a la luz de las propuestas que se produzcan como consecuencia de la culminación del proceso evaluatorio.

A continuación el VI PIMH dedica un apartado a su **compromiso y sistema de evaluación** en la consideración de que su diseño, definición y aplicación resultan determinantes para el correcto funcionamiento de cualquier plan y, en particular, para valorar la efectividad de las medidas y actuaciones que proponga en esta materia.

<sup>3</sup> Este artículo establece que el Instituto ha de elaborar una **memoria** sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de igualdad de mujeres y hombres que deberá analizar en lógica los mecanismos de coordinación entre ellos.

<sup>4</sup> El período de vigencia del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE es 2010-2013 (VI Plan -Introducción). Sin embargo este dato debe relativizarse ya que los periodos de vigencia de la planificación en esta materia dependen de la duración de cada una de las Legislaturas a tenor de lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2005 que establece la obligación de aprobar un plan en esta materia para cada Legislatura (concretamente en los seis primeros meses de la misma). No obstante, debe considerarse la circunstancia de que con independencia de la planificación, la implementación de medidas en esta materia -como en las demás- es continua y que por lo tanto, la vigencia del VI Plan comienza con el ejercicio 2014 y que con probabilidad se extenderá hasta el ejercicio 2017 mientras se elabora la planificación del siguiente periodo.

En este sentido, el artículo 9 de la Ley 4/2005 atribuye a Emakunde el encargo no sólo de planificar, sino también de evaluar las políticas de igualdad de mujeres y hombres cuyas directrices principales se contienen en el VI PIMH. En consecuencia, la norma exige como mínimo una evaluación de carácter interno, es decir, elaborada por el propio órgano que implementa la materia y que según el Plan se va centrar no sólo en una “*valoración exhaustiva y global*” sino también en la “*realización de análisis focalizados*”, lo que parece configurar un compromiso completo para un ejercicio de evaluación suficiente.

No obstante, esta previsión normativa no debe constituir un obstáculo para que en la medida en la que se considere conveniente se someta el documento y su ejecución a otro tipo de evaluación, sea ésta bien de carácter mixto (público-privada) o bien de carácter externo.

Sin entrar a analizar en profundidad unas y otras, sí que debe considerarse que normalmente el evaluador externo tiene un conocimiento especializado de la materia y además actúa con un grado mayor de independencia. Además la existencia de ambos tipos de evaluación permite un contraste entre ellos que pudiera resultar enriquecedor para el diseñador y para el responsable de la implementación de la política.

De la misma manera, **podría valorarse la posibilidad de comprometer la realización de una evaluación intermedia** que el Plan no contempla ya que sólo parece comprometerse a una evaluación del grado de cumplimiento del plan de carácter anual y a una evaluación de resultados e impacto final.

Esta evaluación que se realiza a medio camino en la fase de ejecución de una política pública, consiste en el análisis crítico de la información recogida sobre la implementación del Plan (para lo que es de utilidad la evaluación del grado de cumplimiento que en realidad, no es otra cosa que un seguimiento) y en la medición de cumplimiento de los objetivos programados hasta ese momento, es decir, se determina el impacto parcial en la fase media del ciclo de una política pública.

Este tipo de evaluación analiza si los objetivos perseguidos se están consiguiendo y en qué medida para pronunciarse sobre la validez de la estrategia en curso, prestando atención a las causas de las diferencias observadas entre lo conseguido y lo esperado, de tal manera que facilita modificaciones en la orientación de las acciones implementadas hasta ese momento y permite una estimación predictiva sobre la consecución de los resultados finales. No es otra cosa que un mecanismo de cuestionamiento y redireccionamiento de las actuaciones previstas en la materia.

La previsión del VI PIMH de elaborar una evaluación del grado de cumplimiento anual (seguimiento) coincide con la exigencia establecida en el apartado 3.2.- Seguimiento y evaluación de planes del “Procedimiento para la elaboración y tramitación de Planes estratégicos del Gobierno” para la X Legislatura aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de junio de 2013, de elaborar, al menos, un informe de seguimiento anual en relación a la planificación estratégica del Gobierno. En este sentido, se elaborará una **Memoria** sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El VI PIMH contempla un **trabajo diseño del proceso de evaluación** consistente en la identificación de tres modalidades de evaluación:

1. Evaluación de coherencia.
2. Evaluación de proceso.
3. Evaluación de impacto.

Para cada una de ellas el VI Plan recoge las líneas principales con las que se procederá a realizar tareas específicas en esta materia. El sistema de evaluación diseñado (en el que se debe entender incluido el sistema de seguimiento de la ejecución del plan previsto) resulta adecuado a los fines del presente Plan en la medida en la que con las distintas modalidades que prevé se podrá tener una visión global de la aplicación del Plan, del cumplimiento de sus objetivos, de la valoración de impactos e incluso de la coherencia y acierto de sus contenidos específicos.

A este compromiso de evaluación debe unirse la particular evaluación que las distintas administraciones públicas hacen de los planes y programas para la igualdad que llevan a la práctica los principios establecidos en este Plan rector. De esta manera, además de las evaluaciones de cumplimiento realizadas por Emakunde, cada institución debe someterse, con la periodicidad que estime oportuna a una evaluación propia, destinada a analizar tanto sus procesos de gestión como la calidad de sus resultados.

Si lo que se persigue – y no debería ser de otra manera – es que los planes resulten eficaces y eficientes uno de los mecanismos más adecuados para someter a la administración actuante a la **rendición de cuentas** es disponer de instrumentos de evaluación consistentes y que se lleven a la práctica. En este sentido, no solo debería ser de interés, sino que parece necesario que cada institución implicada en la puesta en práctica del presente VI PIHM realice esa evaluación propia para analizar sus procesos de gestión y la calidad de sus resultados; eso sí, en el entendimiento de que cada institución es competente para determinar tanto el tipo de evaluación como su periodicidad

El Plan alude también a las bases sobre las que debe asentarse la **metodología** para llevar a cabo este compromiso de evaluación. Entiende que debe establecerse un sistema de elaboración y desarrollo de fuentes primarias, sustitutivo para aquellos casos en que los indicadores generados por la denominada “*recogida de fuentes secundarias*” no sean suficientes y, en tercer lugar, un sistema de “*definición de una batería de indicadores de síntesis*” que midan “*la evolución de los objetivos y valores de fondo de las políticas de igualdad de género*”.

Según este compromiso, el Plan parece fiar su evaluación de coherencia, proceso e impacto a un ulterior diseño de su sistema de indicadores en consideración, quizá, a su carácter de plan rector, por lo tanto, dependiente de la ejecución de la planificación en diversos ámbitos administrativos y dependiente también de un sistema de recepción de datos que no depende por entero de él sino que es responsabilidad de cada uno de los ámbitos en los que se ejecutan materialmente las políticas de igualdad.

En otro orden de cosas, pero en relación también al sistema de evaluación, el VI PIMH pudiera en este apartado haber hecho visible (algo que seguramente habrá sido ya tomado en consideración en una acción pública de tan larga tradición), la circunstancia de que **su sistema e instrumentos de evaluación se encuentran alineados con las actuaciones y objetivos de las políticas de igualdad de género implementadas a nivel europeo**<sup>5</sup>, circunstancia ésta sobre las que no se aprecian referencias directas en el plan.

<sup>5</sup> Es de señalar en relación a este aspecto la importancia que se le otorga al asunto de la evaluación en la Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 cuando en su apartado 6.3 dedicado a la “*Gobernanza y herramientas de igualdad*” reconoce que “*La integración de la perspectiva de género en el conjunto de las*

En este sentido, deben tomarse en consideración los datos contenidos en el denominado “Índice europeo de Igualdad de género”<sup>6</sup> a la hora de establecer los indicadores en orden a proceder a dotarse de mecanismos que posibilitan la evaluación, en especial, de impacto, tanto del plan rector como de los planes operativos. Este índice se ha calculado en torno a seis áreas: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo poder y salud y su propósito es la **elaboración de una media sintética de la igualdad de género** que sirva de referencia en la determinación de indicadores y de objetivo al que deben tender todos y cada uno de los niveles administrativos que actúan en este ámbito dentro de la Unión Europea.

Dicho esto, debe valorarse positivamente la profusión con la que el Plan se dota de indicadores para medir su grado de cumplimiento a nivel de objetivos operativos ya que atribuye uno o varios en relación a cada uno de ellos. Se trata en su mayoría de indicadores de resultado expresados en términos cuantitativos y su objeto es valorar los productos realizados como consecuencia de las actividades llevadas a cabo.

No obstante, **a futuro pudiera valorarse la posibilidad de relativizar estos indicadores**, prescindiendo de su diseño en términos absolutos (número de..., porcentaje de...), para referenciarlos a un punto de partida y a un punto de llegada y para de esta manera evaluar computando los logros en función a un objetivo concreto, más si se toma en consideración que existe un evaluación del período de planificación precedente que puede indicar hasta donde se llegó en relación a gran parte de esos objetivos operativos coincidentes, circunstancia ésta que debe ser entendida como el punto de partida.

En lo que respecta al ámbito de la **Gobernanza** y partiendo de la constatación no sólo de la conveniencia<sup>7</sup> sino también de la necesidad<sup>8</sup> de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones desarrolladas por todos los poderes públicos, el VI PIMH, como ya hacía su predecesor insiste en recoger y en seguir aplicando -consecuencia de un proceso de evaluación- una serie de medidas que considera “estratégicas” y que se antojan necesarias para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad y para asegurar una adecuada implementación del empoderamiento de género:

1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad insistiendo en las administraciones ámbito local y en empresas participadas mayoritariamente con capital público.
2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
3. Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.
4. Integrar la perspectiva de género el porcentaje de estadísticas y estudios.
5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
6. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso o promoción en el empleo público.

---

*políticas se llevará a cabo como parte integrante de la formulación de políticas de la Comisión y también mediante procesos de análisis de impactos y evaluación”.*

<sup>6</sup> Este índice, resultado de un ejercicio de evaluación, pretende ser una herramienta al servicio de la toma de decisiones para la consecuencia de la igualdad de mujeres y hombres entendida en el UE como uno de sus valores fundamentales e imprescindibles para su desarrollo económico y social. Acceso: <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#/>

<sup>7</sup> La propia Unión Europea considera la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas como algo esencial junto con la adopción de medidas específicas (Estrategia de Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 [COM (2010)491 final]).

<sup>8</sup> Al fin y al cabo el Artículo 4.- Integración de la política de género, de la Ley 4/2005 recoge un mandato a los poderes públicos vascos para que incorporen la perspectiva de género a todas la políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
8. Integrar el principio de igualdad en la normativa.
9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
10. Incorporar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales.
11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
12. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.
13. Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.

Esta serie de medidas tienen en todos los casos base legal en la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En ese sentido, lo que hace el VI Plan, al igual que su antecesor, es, a la vista de la previsión legal correspondiente, analizar los avances que se han producido, detectar las carencias y plantear una serie de retos directamente vinculados a cada de ellas fundamentalmente referidos a la incorporación de la perspectiva de género a todas las políticas y a la implicación de todos los niveles de las administraciones vascas la perspectiva de género; haciendo especial incidencia en dos aspectos para este período de planificación:

- Mantener y mejorar los procesos de planificación en igualdad.
- Incidir en el ámbito del sector público donde se ha producido un avance lento y dispar.

Ahora bien, donde el VI Plan detecta una carencia de cierta importancia es en dos de los aspectos más sustanciales que afectan a la Gobernanza: la creación y el fortalecimiento de las unidades administrativas para la igualdad y el fortalecimiento de las estructuras de coordinación.

En cuanto al primero, si bien se reconoce la existencia de una estructura administrativa que cumple con los requisitos establecidos en los artículos 11 y 12 de la Ley 4 /2005 también se ha detectado la necesidad de insistir en este aspecto en el ámbito de la administración municipal cuyo desarrollo parece estancado como consecuencia, entre otras, del contexto de crisis socioeconómica. Este contexto, sin embargo, puede generar dos efectos contrapuestos: por un lado, la necesidad de insistir más que nunca en estas políticas para luchar contra la desigualdad a la que la sociedad en este momento puede ser más proclive; y por otro, la escasez o limitación de recursos que puede generar nuevas formas de gestión.

El fortalecimiento de las estructuras de coordinación así como, en general, en la mejora de los mecanismos de coordinación –necesidad ya detectada en la planificación precedente– debe considerarse un tema relevante si se atiende al carácter de director del Plan y transversal de esta política y con ello a la necesidad objetiva de que los correspondientes ejes, programas o actuaciones que la desarrollan en el conjunto de las Administraciones públicas respondan a un mismo objetivo: la consolidación de las políticas sobre igualdad para acelerar los cambios sociales que en esta materia se pretenden conseguir en esta legislatura contribuyendo de manera simultánea a un mejor y mayor crecimiento económico y a un desarrollo más sostenible.

Además, esta cuestión se constituye en uno de los objetivos que se proponen conseguir en el **Programa de Gobierno 2013-2016 de la X Legislatura** en relación a la materialización de las *“Políticas de Igualdad”* lo que de manera lógica debe provocar una atención especial en relación la misma por parte de esta administración. En efecto, el Objetivo 4.- *“Coordinación de las políticas de igualdad”* se implementa por medio de la puesta en práctica fundamentalmente de dos iniciativas:

-Iniciativa: Evaluar la ejecución del V Plan y elaboración del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombre en la CAPV 2014/2017.

-Iniciativa: Reforzar la coordinación institucional de las políticas de igualdad de género revalorizando Emakunde y potenciando los órganos de coordinación y consulta y participación en la materia.

Como así reconoce el Plan existe desde hace ya un tiempo una estructura consolidada para la coordinación institucional de esta política que el VI Plan pretende reforzar dedicando, por un lado, una atención especial a la “*coordinación inter áreas*”<sup>9</sup> en la administración local en la que se observa un cierto estancamiento y ofreciendo por otro, una especial atención a la coordinación en el ámbito de la violencia contra la mujeres dentro del ámbito del “*II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de malos tratos en el ámbito doméstico y violencia sexual*” de 2009.

Después de dedicar los apartados siguientes a la inclusión de la perspectiva de género y los contenidos relativos a la igualdad en diferentes ámbitos de la actividad administrativa (formación, normativa, presupuestos, planificación, procesos selectivos, etc.), el Plan centra su atención en la necesidad de “*incorporar la perspectiva de género en los órganos de participación y consulta*”; acción ésta sobre la que considera necesario seguir incidiendo al constatar un insuficiente aumento de ocho puntos sobre la situación identificada en el ejercicio 2009.

En su último apartado el VI PIMH se dedica a los “**Ejes de intervención en materia de igualdad**”. La materia se estructura y desarrolla en torno a cuatro elementos principales: ejes, programas, objetivos estratégicos y objetivos operativos, en el entendimiento de que las líneas de actuación o las acciones que los materialicen deben ser contenido propio de la planificación que deben determinar y aplicar cada uno de los poderes públicos vascos en el ámbito de sus competencias.

Los ejes de intervención, elementos claves del Plan o ámbitos prioritarios de actuación en materia de igualdad, se formulan en base a las previsiones de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, a los resultados de los distintos foros de reflexión y participación y al carácter integral de los mismos. Son tres:

Eje I.- Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres.

Eje II.- Organización social corresponsable.

Eje III.- Erradicación de la violencia contra las mujeres.

Estos *ejes* se desgranán en *Programas* (concretamente 8) que, a su vez, engloban las líneas de trabajo en virtud de las que se concretan los ejes de intervención en materia de igualdad. Por su parte los *objetivos estratégicos* que desarrollan cada uno de los Programas, indican cuáles son los objetivos generales de los distintos ámbitos de intervención en los que se dividen los programas y, finalmente, los *objetivos operativos* constituyen la fragmentación del objetivo estratégico en unidades ejecutivas que faculten para la intervención.

Pues bien, el VI PIHM contempla un muy acabado diseño de los programas con sus correspondientes objetivos estratégicos y operativos asociados a cada uno de los tres ejes estratégicos, con lo que existiendo el diseño adecuado y acertado se trata ahora de hacerlo efectivo, de llevarlo a la práctica.

---

<sup>9</sup> Sondeando la posibilidad de incluir esta función en estructuras de coordinación ya existentes a nivel local al efecto de no generar más entramado administrativo que pudiera requerir aumento de recursos humanos y materiales.

Una única cuestión se plantea en relación con los órganos públicos implicados en la ejecución de los distintos objetivos operativos. Así, el Plan por su carácter de Plan director supone la determinación de las directrices de actuación del conjunto de las Administraciones públicas, de forma tal que en buena medida ostenta la condición de instrumento horizontal o de afección al conjunto de las Administraciones públicas vascas. Esto se refleja en gran parte de los objetivos operativos que de forma expresa vinculan a dichas Administraciones.

Sin embargo, también debe reconocerse que el Plan, aun siendo rector, puede considerarse directamente aplicable cuando menos en lo que corresponde a aquellos objetivos operativos (por ejemplo objetivos operativos 1.1.6 y 1.1.7, entre otros) que implican a departamentos del Gobierno Vasco y que en este sentido y dado el alto nivel de concreción en la descripción de la iniciativa que pretenden no parece que vaya ser necesario a posteriori un desarrollo de la misma en líneas de actuación más concretas. Esta circunstancia conduce a proponer que para estos casos además de determinarse las unidades administrativas implicadas se valorara la posibilidad de ir más allá y avanzar datos tales como el compromiso temporal previsto para la materialización del objetivo y el compromiso presupuestario; todo ello, en orden a realizar un ejercicio más riguroso en aquella planificación de la que la administración de la CAE es directamente responsable.

Esta posibilidad pudiera sondearse también en relación al resto de objetivo operativos –de responsabilidad interinstitucional- no ya respecto al compromiso presupuestario que depende lógicamente de la disposición de cada uno de los poderes públicos que ejecutan estas políticas pero sí en torno **a la introducción de un cronograma o compromiso temporal de ejecución de los mismos** como herramienta de introducción de tensión **para la dinámica de la organización y para la fijación de plazos en el ejercicio de rendición de cuentas** propiciando, en definitiva, una buena práctica en técnica planificatoria.

Otra cuestión que en este apartado merece una reflexión es la relativa al objetivo estratégico 6.3.- **“Modificar la planificación urbanística y el diseño de la vivienda, espacios públicos y transporte para facilitar la conciliación responsable”**. Con este objetivo estratégico se pretende que la planificación urbana y el diseño de la vivienda, espacios públicos y transporte se proyecten hacia el favorecimiento de la conciliación corresponsable de las actividades productivas y reproductivas que acercan hacia la igualdad de género y, a su vez, produce valor social generando crecimiento económico y contribuyendo al desarrollo sostenible.

Siendo la planificación urbanística y la ordenación territorial uno de los instrumentos rectores fundamentales para la ejecución de cualquier política gubernamental la incorporación de la perspectiva de género o de las políticas de igualdad debe realizarse como un complemento para lo que deberán utilizarse no sólo los mecanismos de coordinación y concertación establecidos para su propio ámbito, sino que también los órganos impulsores de las políticas de igualdad deberán hacerse presentes en el entramado organizativo existente en el área de medio ambiente, urbanismo, vivienda y transporte. En definitiva, se sugiere que el foro propio en el que sustanciar estos asuntos no será tanto el sistema organizativo diseñado y contemplado en el VI PIMH, como el sistema orgánico existente en el ámbito administrativo al que se quiere implicar.

Por último, debe destacarse que la coherencia existente entre los Objetivos operativos del plan y las previsiones del Programa de Gobierno para esta Legislatura para esta materia es perfectamente visible y contrastable. Aunque la identidad en términos generales es clara, se citan, a modo de ejemplo, algunos casos concretos:

Programa de Gobierno	VI Plan para Igualdad de Mujeres y hombres en la CAE
Objetivo 3. Iniciativa 1.- Desarrollar un programa de sensibilización dirigido a la empresa para que integren la perspectiva de género en todos los ámbitos de su actividad, propiciando el desarrollo empresarial y la competitividad	Objetivo operativo 3.1.8.- Incrementar el número de planes para la igualdad en las empresas y entidades privadas
Objetivo 1. Iniciativa 1.- Impulsar un pacto social para avanzar en la igualdad retributiva y promover la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.	Objetivo operativa 4.2.2.- Incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado.
Objetivo 1. Iniciativa 3.- Fomentar la igualdad, en colaboración con el sistema educativo, en aras a un desarrollo integral del alumnado en su dimensión personal, social y comunitaria	Objetivo Operativo 5.1.4.- Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajo doméstico y de cuidado, incidiendo especialmente en los chicos <sup>10</sup> .
Objetivo1. Iniciativa 2.- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral impulsando la corresponsabilidad, la flexibilización y la racionalización de horarios así como consolidando la red de escuelas infantiles y servicios de ayuda.	Objetivo operativo 6.2.1.- Incrementar la flexibilidad horaria y la cobertura de los servicio sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia, garantizando la conciliación correspondiente de sus empleados y empleadas.
Objetivo 2. Iniciativa 3.- Mejorar la atención a las víctimas de violencia contra las mujeres a través de la coordinación interinstitucional.	G.3.- Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.

Dicho esto, hay que insistir en que, con carácter general, el diseño de los ejes estratégicos se considera absolutamente adecuado a los fines que se persiguen con la ejecución de los mismos y que la medida transversal que afecta a todos los ejes para su materialización parece introducir los elementos necesarios para que estas acciones sean implementadas en gran medida por el órgano administrativo correspondiente en unos casos y a través de la colaboración administrativa en el caso en que haya diferentes ámbitos implicados

<sup>10</sup> En relación a este asunto pudiera valorarse la posibilidad de proceder a modificar la redacción de este objetivo operativo en cuanto que quizá más que hablar de "realización de trabajo doméstico" debiera hablarse de "colaboración en la realización de trabajo doméstico" con el propósito de no herir sensibilidades en torno al asunto de la explotación infantil.

### III.- EL AJUSTE JURÍDICO COMPETENCIAL DEL VI PIMH Y SU ADECUACIÓN A LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE LEGISLATURA Y A LA PLANIFICACIÓN GENERAL DEL GOBIERNO.

El anexo II del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de junio de 2013 relativo al *“Procedimiento de elaboración y tramitación de Planes Estratégicos del Gobierno”*, contempla en su apartado denominado Fase 2.1. *“Informes previos a la aprobación por Consejo de Gobierno”* el proceso de elaboración de Informes sobre los Planes. En lo que concierne a la Dirección de Coordinación de la Lehandakaritza, el citado apartado recoge los aspectos sobre los que tiene que pronunciarse esta Dirección a lo que a continuación se da cumplimiento.

#### 1.- Los contenidos y objetivos establecidos en el Programa de Gobierno y demás documentos institucionales de la Legislatura.

El VI PIMH como ya se ha adelantado en parte, contiene con detalle las necesarias referencias al Programa de Gobierno, al discurso de investidura del Lehendakari en el Parlamento Vasco el 13 de diciembre de 2012, así como a la comparecencia de la Directora de Emakunde ante la Comisión Parlamentaria de Derechos Humanos, Igualdad y Participación ciudadana de fecha 10 de abril de 2013 de donde se infiere con nitidez que los contenidos sustanciales del VI PIMH se ajustan con suficiencia a los objetivos estratégicos del Gobierno en la presente legislatura, concordando con la misión que legalmente tiene atribuida Emakunde por su Ley de creación y con el resto de la normativa que le resulta aplicable.

En lo que respecta al Programa de Gobierno no se va a hacer mención especial ya que es el propio Plan es el que se encarga en su apartado *“El VI Plan en el Programa de gobierno”* de establecer las claras identidades existentes entre las Iniciativas del Programa de gobierno en el área de igualdad (2.12.- Políticas de igualdad) y los Objetivos operativos que el Plan se propone cumplir.

Por su parte, el Lehendakari en su discurso de Investidura manifestó su propósito de que la persona se convirtiera en el protagonista de la acción política y estableció como prioridad de este gobierno la dignidad y la integración de las personas, siendo por tanto coherente con el Compromiso I.- del Programa de Gobierno dedicado al empleo y las personas dentro del cual incluye las políticas de igualdad.

En este sentido, el Gobierno vasco, se compromete a *“consolidar los logros alcanzados y a impulsar un nuevo avance en esta materia, renovando nuestro objetivo de situar a Euskadi a la cabeza de los países del mundo en el índice de igualdad de género establecido por las Naciones Unidas y disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres”*; todo ello, con el fin último de construir un proyecto sólido de convivencia.

De la misma manera la Directora de Emakunde en la comparecencia citada anteriormente manifestó que su actuación para esta Legislatura se enfocaba hacia dos grandes metas interrelacionadas, complementarias y perfectamente identificables en el Plan:

- ❑ Por un lado, la mejora y capacitación de las propias administraciones para el acertado desarrollo de la perspectiva de género dentro de las políticas públicas, aspecto que se orienta, principalmente, al cumplimiento de las medidas de organización y coordinación institucionales y para la integración de la perspectiva de género reguladas en los títulos 2, 3 de la Ley 4/2005.
- ❑ Y por otro, la promoción de las mujeres y la defensa de sus derechos a través de la sensibilización social y el cambio de valores necesarios para el avance de la igualdad de mujeres y hombres y la creación e impulso de instrumentos y medidas de acción positiva y de atención a las mujeres en situación de discriminación.

En consecuencia, debe afirmarse que el VI PIMH muestra suficiente congruencia para el desarrollo de las acciones necesarias para materializar con solvencia los objetivos que el Programa de Gobierno establece en esta materia.

## **2.- El VI PIMH en el marco de la planificación general del Gobierno.**

El “*Calendario de Planes Estratégicos del Gobierno de la X Legislatura. 2013-2016*” recoge para este período un total de 14 planes estratégicos –cifra sensiblemente inferior a la existente en la legislatura anterior – que el propio Plan cita, entre los que se encuentra, dentro del ámbito competencial de la Lehendakaritza, a través del organismo autónomo Emakunde, el presente VI PIMH.

De ello y de las medidas recogidas en el Programa de Gobierno se desprende una apuesta clara del Gobierno Vasco por el impulso a las políticas de igualdad en la forma en la que se contemplan en el citado Plan.

El VI PIMH une a su referido carácter de Plan director una estrategia dual de intervención manifestada, por un lado, en el impulso de las políticas transversales de igualdad (incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas que desarrollan las Administraciones públicas de la CAE) y, por otro lado, la puesta en práctica de políticas específicas de igualdad por parte de esas mismas Administraciones públicas en el ámbito de sus respectivas competencias y que además coincide con las propuestas que en esta materia llegan desde la Unión Europea.

El V PIMH tiene, por tanto, un marcado carácter de horizontalidad que incide no solo en el proceso planificador del Gobierno Vasco, sino, también – y aunque solo fuera por la fijación de directrices de actuación en esta materia – en el resto de Administraciones públicas de la CAE (forales y locales) a las que les corresponde en buena medida ejecutarlo.

En este contexto de actuaciones el VI PIMH llega a adquirir no solo un papel de relevancia objetiva en el ámbito competencial de la Administración de la CAE (Programa de gobierno), sino que su incidencia, en razón de la materia que trata, llega a extender sus efectos en el propio proceso planificador del resto de las Administraciones públicas de la CAE vinculadas por el mismo, en la medida en la que les corresponde concretar los procesos de intervención, los procesos de trabajo y las actuaciones a desarrollar dotándolos

presupuestariamente con el objetivo de alcanzar la transformación social que el mismo se plantea propiciar<sup>11</sup>.

En consecuencia, la trascendencia del V PIMH le viene dada, no solo por su condición de plan estratégico de carácter gubernamental e interinstitucional, sino también por erigirse en plan director que persigue determinados cambios sociales que afectan al conjunto de la población y con ello al conjunto del entramado institucional existente en la CAE.

El Plan consciente de estas circunstancias, ha entendido que el resto de la planificación estratégica del gobierno<sup>12</sup> y, por qué no, también la de carácter departamental<sup>13</sup> constituye una estependa base sobre la que extender sus acciones y objetivos, por entender éstos como una referencia indispensable para el resto de los planes en cuanto que posibilitará la incorporación de la perspectiva de género a las políticas sectoriales del gobierno. Esta reflexión puede ser trasladada con sus matizaciones a la planificación del resto de los poderes públicos afectos por el ámbito de aplicación del Plan.

No obstante, el plan se queda en la mera enumeración de los Planes estratégicos del Gobierno para esta X Legislatura. Quizá pudiera haber ido más allá identificando o determinando qué aspectos materiales u orgánicos de esos planes se considerarían afectados por las políticas de igualdad de género con el propósito de facilitar su implementación sectorial.

### **3.- El encuadre de sus iniciativas en el marco de la articulación institucional del País Vasco y su marco competencial**

Resulta pertinente partir de la afirmación de que el VI PIMH se adecua, desde la perspectiva jurídico-competencial, a la realidad institucional de la CAE y lo hace porque, como se recoge en el propio Plan, el art. 9.1 del Estatuto de Gernika proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; porque el apartado 2.d) de ese mismo artículo 9 exige a los poderes públicos vascos – al conjunto de las Administraciones públicas de la CAE – la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean efectivas y reales, y porque el mismo Plan recoge en su art. 10.39 la competencia exclusiva de la CAE en materia de “condición femenina”, base jurídica, junto a la anterior, sobre la que se asienta la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres que, en el ámbito de la CAE, constituye el pilar normativo a partir del cual – aunque no solo – resulta necesario plantear políticas públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres en cumplimiento de los mandatos que ahí se prevén.

<sup>11</sup> De esta manera el Plan manifiesta que *“la transformación social que se propone este plan se hará a través del cambio de valores y el cambio de valores a través del desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres como valor social e individual. Este es el propósito y la vía que plantea este plan para desarrollar una nueva cultura de género y para avanzar en la ciudadanía plena de mujeres y hombres”* a lo que debe añadirse la perspectiva de crecimiento económico y desarrollo sostenible.

<sup>12</sup> El artículo 18.1 de la Ley 4/2005 establece la obligación de integrar el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas, planes y programas sectoriales de la CAE.

<sup>13</sup> Un ejemplo de esta afirmación es el denominado *“Plan director para la Coeducación y la prevención de la Violencia de género”* en cuya elaboración a colaborado Emakunde y que pretende transformar el modelo de escuela mixta en una escuela coeducativa que contribuya a prevenir la violencia sexista y que incluye entre otras medidas: (1) Revisar la educación sexual, (2) Asignatura nueva en *“Género y cambio social”*, (3) Elaboración de materiales no sexistas (4) Sensibilización del profesorado.

A estos efectos el art. 1 de la Ley 4/2005, resulta sumamente ilustrativo de la conjugación de un texto normativo con los objetivos esenciales que se persiguen con la regulación de una materia concreta sobre la que la CAE ostenta competencia exclusiva al mencionar la fijación de unos principios generales de actuación de obligado cumplimiento por los poderes públicos, así como las medidas a desarrollarse en todos los ámbitos de la vida con el fin de promover y garantizar la igualdad de oportunidades y el trato de mujeres y hombres en ese mismo ámbito, pero con especial referencia a la autonomía y al fortalecimiento de su posición social, económica y política en el objetivo último de conseguir una sociedad igualitaria<sup>14</sup>.

Partiendo de esa declaración programática inicial, la Ley 4/2005 delimita con claridad las competencias que les corresponde ejercitar a cada una de las Administraciones públicas de la CAE de tal forma que el campo de actuaciones de cada una de ellas resulte lo más preciso posible. Estas determinaciones legales sirven, también, para que llegado como ahora el momento de poner en práctica el VI PIMH, las instituciones concernidas sean conscientes de la tarea que tienen por delante en ese período de planificación.

En todo caso, aun a pesar de esa delimitación competencial expresa, **se antoja imprescindible la existencia de un órgano como la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, habida cuenta que su función principal (coordinar las políticas y programas que en materia de igualdad desarrollen las administraciones autonómica, foral y local) encierra en sí misma un instrumento que sirve al objetivo de la propia articulación institucional de la CAE.

El mismo comentario resulta aplicable a tres estructuras que se han ido constituyendo en función de las necesidades que se han ido detectando en los diferentes períodos de planificación:

- Comisión del seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a las mujeres víctimas del maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual
- Berdinsarea-Red de Municipios vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres
- Bedinbidean para el impuso de estas políticas en los municipios de menos tamaño.

#### **4.- Los planteamientos que en su área se lleven a cabo en otros ámbitos administrativos del entorno.**

En el ámbito de la Unión Europea sobre la base del *Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)*, así como del *Pacto Europeo por la Igualdad de Género*<sup>15</sup>, la **“Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015”** plantea, en términos generales, el mismo objetivo básico que el presente VI PIMH: **progresar hacia la igualdad de mujeres y hombres**.

<sup>14</sup> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, artículo 1. Objeto. “La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquellas. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres”.

<sup>15</sup> Conclusiones del Consejo Europeo de Marzo de 2006 (Documento 7775/1/06).

Se aprecian entre ambas opciones dos identidades sustanciales:

- Desde el punto de vista metodológico las acciones propuestas presentan, en ambos, casos un doble enfoque que consiste en integrar la perspectiva de género en todas las políticas y definir al mismo tiempo medidas específicas
- Desde el punto de vista estructural la planificación de ambos se detalla con arreglo a unos ejes específicos para recoger además un apartado dedicado a cuestiones transversales.

Esta estrategia europea constituye el Programa de trabajo de la Comisión europea sobre igualdad entre sexos y, en sus propias palabras, aspira a alentar los progresos que se vayan consiguiendo a nivel nacional y a proporcionar una base para la cooperación con las demás instituciones europeas y las partes interesadas.

El VI PIMH es reflejo de las seis áreas prioritarias de actuación<sup>16</sup> de la Estrategia con las necesarias particularidades que le confiere el entorno socio-económico más específico en el que va a ser desplegado.

Sin embargo, **el texto VI Plan** aunque cita la política europea en la materia (Apartado dedicado al cambio de valores) **no detalla de forma expresa el contexto europeo en el que se enclava por referencia a esa Estrategia**, así como otra serie de iniciativas de ámbito europeo como es el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 y que son referencias adecuadas para visualizar la problemática que afronta el Plan en un contexto que trasciende el ámbito autonómico con el fin de hacer perceptible una problemática que extiende sus efectos en el contexto internacional.

De la misma manera, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 partiendo del reconocimiento de avances lentos en la materia y bajo la filosofía de que la implementación de esta política contribuye al desarrollo económico sostenible, se propone los siguientes objetivos adoptando medidas que coinciden con las acciones que propone el Plan y que pasan por:

- 1) reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea;

---

<sup>16</sup> Se trata en realidad de cinco áreas de actuación y un capítulo dedicado a cuestiones transversales:

- 1.-Igual independencia económica: reducción del impacto de los hijos en la participación del mercado laboral, atracción de más mujeres al mercado de trabajo, lucha contra la pobreza y exclusión social.
- 2.- Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor: Igualdad retributiva, transición entre la educación y el mercado laboral, segregación en el mercado laboral.
- 3.- Igualdad en la toma de decisiones: representación equilibrada, equilibrio en la representación en el área de la ciencia y de la investigación. Sistema de cuotas.
- 4.- Dignidad, integración y fin de la violencia sexista.
- 5.- Igualdad en la acción exterior.
- 6.- Cuestiones horizontales: Legislación, gobernanza y herramientas de igualdad.

- 2) promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y
- 3) combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador;

## 5.- La coherencia técnica del VI PIMH desde el punto de vista metodológico en los aspectos básicos de la planificación.

El contenido que el Plan propone cumple con los requisitos que desde el punto de vista metodológico se entienden como necesarios para desarrollar un adecuado ejercicio de planificación. De igual manera debe manifestarse que **el diseño del plan y la secuencia de sus contenidos no son coincidentes con una práctica ortodoxa en este aspecto.**

Apartados tales como el de la *“Estructura para la Gestión del VI Plan”* y la *“Evaluación del IV Plan”* suelen ubicarse normalmente después de haberse definido los objetivos estratégicos y las Líneas de actuación del plan y no en el área dedicada más bien a establecer los antecedentes, el contexto y el diagnóstico.

El diseño del VI PIMH parte de un apartado relativo a **“Introducción”** en el que se recoge una visión general del Plan en el contexto en el que se integra, avanzándose algunas líneas básicas del diagnóstico de la situación actual de la materia que trata, así como de los antecedentes existentes.

Esta referencia al diagnóstico de la situación o problema social sobre el que el plan pretende influir que si bien se ha considerado suficiente debe decirse también que es la única referencia directa que se hace del mismo en todo el documento. No es que el plan no trate con suficiencia este aspecto, lo que ocurre es que parece no hacerlo suficientemente visible por irlo desgranando a través de todo su texto a medida que se van describiendo cada una de sus medias. De igual manera, quizá la normal asunción social de la situación o su estado de continua actualidad haya sido causas para entender que no es necesario dedicar un apartado específico a este asunto.

Es claro que el diagnóstico existe como la demuestra la concreción con la que en este apartado se describen los retos del plan (1) cambio organizacional y/o de funcionamiento interno para lo que se implementarán fundamentalmente medidas de Gobernanza y (2) promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres.; fruto todo ello de un análisis previo que además ha concluido que debe, en términos generales, insistirse en estas políticas que son, con algunos cambios adaptados al momento, continuistas, circunstancia ésta que el propio Plan reconoce.

A continuación el Plan contiene un apartado titulado **“Proceso de elaboración del Plan del VI Plan”** (tal vez pudiera haberse titulado “Proceso de participación en la elaboración del VI Plan”) que sobre todo se centra en describir la serie de actuaciones desarrolladas en colaboración institucional y en participación social que se han llevado a cabo para determinar el contenido del mismo, incluyendo un cronograma que da una idea de un profundo y extenso proceso que pudiera haber sido puesto en valor y al que se da

continuación para la fase de ejecución del Plan a través de instrumentos tales como la Comisión consultiva regulada por Decreto 103/1998, de 9 de junio y los consejos de igualdad y otros órganos a nivel foral y local.

En este apartado se da noticia de la metodología seguida para la elaboración del plan entendiéndose desde un principio que el proceso participativo puede ser tan importante como el contenido del que se dote al plan y resaltando, en consecuencia, la importancia concedida a la participación de los agentes sociales, institucionales y de la ciudadanía en general. Además se deja constancia de que el proceso no ha sido un ejercicio estéril ya que se reconoce que se han incorporado al Plan algunas de las aportaciones realizando las modificaciones pertinentes al texto.

Resulta importante señalar que la decisión que puede calificarse de estratégica de “*dar continuidad en el VI plan a la estructura básica establecida por el plan anterior*” es una decisión tomada como consecuencia del proceso de contraste llevado a cabo, con el personal técnico de igualdad que ha abogado por la necesidad de insistir en la implementación de líneas de actuación diseñadas en períodos de planificación previos con el objetivo de reforzar el necesario cambio de valores para acercarse al ideal de igualdad de género consolidando los cambios que se han ido gestando y afianzando los avances.

El apartado titulado “**Implementación y desarrollo del VI Plan**” describe el perfil del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE como plan director, asunto éste al que ya se ha hecho referencia. Asimismo reconoce que consecuencia de lo anterior el plan no es de ejecución directa (tal vez salvo en algunos objetivos operativos a implementar directamente por departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi), sino que se ejecuta a través de planes o programas de actuación que deben además, según el VI plan, recoger unos contenidos necesarios e incidir especialmente en estos aspectos:

- Implicación del personal.
- Coordinación institucional.
- Proceso de participación social.

Seguidamente, el Plan, después de analizar su cohesión con el Programa de Gobierno a lo que ya se ha hecho referencia, contiene lo que puede considerarse parte ejecutiva y se estructura en los siguientes apartados:

- Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres
- Ejes de intervención en materia de igualdad,

sobre los que se han ido realizando observaciones a lo largo de este Informe y que, en líneas generales, muestran la oportuna coherencia tanto con el Plan en su conjunto y con los objetivos perseguidos por el mismo, como con lo que es una planificación que se considera convenientemente definida para la consecución de esos mismos fines.

En relación al **aspecto económico-presupuestario** junto con el documento se ha remitido una Memoria económica que aborda esta circunstancia declarando que el plan no contempla la realización de actuaciones de contenido económico sino que se configura como un plan rector que señala los objetivos que deben ser desarrollados y ejecutados en otros ámbitos administrativos con sus respectivos presupuestos

En cuanto a una valoración de este extremo, más allá de constatar que, efectivamente, se trata de un plan rector cuya ejecución depende de programas de actuación con presupuesto propio, salvo en el caso de que la responsabilidad de la ejecución recaiga directamente en órganos propios de la Administración de la CAE, nos remitimos a la apreciación que por parte de los órganos del Departamento de Hacienda y Finanzas pueda efectuarse tal y como se ha señalado al analizar la aplicatoriedad procedimental del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de junio de 2013 a este documento.

En otro orden de cosas y para acabar debe recordarse que el Acuerdo de Consejo de Gobierno aprobatorio del Plan deberá prever tal mecánica correspondiente al seguimiento y la evaluación, recogiendo expresamente. En este sentido, en el Procedimiento que se contempla en el Anexo II del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de junio de 2013 relativo al “*Calendario de Planes estratégicos del Gobierno de la X Legislatura 2013-2016*”, se prevé que:

*“Los Planes Estratégicos del Gobierno serán objeto de seguimiento y evaluación en los términos que contemple el propio Plan que habrán de quedar reflejados en el Acuerdo aprobatorio por el Consejo de Gobierno.” (apartado 3.2).*

Vitoria – Gasteiz, 9 de diciembre de 2013

Fdo. Gonzalo López Revuelta  
Técnico en planificación y coordinación

VºBº Mikel Burzako Samper  
Director de Coordinación