

# V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE

Directrices  
IX legislatura



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

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



# V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE

Directrices  
IX legislatura



Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**TÍTULO:** *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.  
Directrices IX Legislatura*

**EDITA:** Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36.  
01005 Vitoria-Gasteiz

**APOYO TÉCNICO:** Kualitate Lantaldea, Helena Ortiz de Lejarazu y Maru Sarasola

**DISEÑO GRÁFICO Y  
MAQUETACIÓN:** Arrin

**NÚMERO DE EJEMPLARES:** 2.000

**FECHA:** Noviembre 2010

**DESCRIPTORES:** Planes de acción, administración autonómica

**IMPRESIÓN:** Sacal

**ISBN:** 84-89630-24-0                    978-84-89630-24-6

**D.L.:** VI-507/10

**Precio: 18 euros**

El Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 29 de junio de 2010, a propuesta de la Presidencia de Gobierno-Lehendakaritza ha adoptado el siguiente

## ACUERDO

**Primero.**- Aprobar el *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura*, que se incorpora como Anexo al presente Acuerdo, cuyo periodo de vigencia será el correspondiente al de la IX Legislatura.

**Segundo.**- Encomendar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, las funciones de impulso y coordinación general del *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura*, conforme a las siguientes pautas:

1.- En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el impulso y coordinación de los Programas del *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura* y de los Planes Estratégicos para la Igualdad de Mujeres y Hombres que de él se deriven, desarrollados por los órganos competentes por razón de la materia, se efectuará en el seno de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que vendrá asistida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y que contará además con el apoyo y asesoramiento técnico del Grupo Técnico Interdepartamental y, en su caso, de otros grupos técnicos de trabajo.

2.- La coordinación de los Planes Estratégicos para la Igualdad de Mujeres y Hombres desarrollados por los órganos de las Administraciones Forales y Locales, competentes por razón de la materia y del territorio, derivados de la planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres para la Comunidad Autónoma, se efectuará en el seno de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que vendrá asistida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y que contará además con el apoyo y asesoramiento técnico del Grupo Técnico Interinstitucional y, en su caso, de otros grupos técnicos de trabajo.

**Tercero.**- El seguimiento y evaluación general de la actuación para la igualdad de mujeres y hombres desarrollada por las Administraciones Públicas Vascas, se efectuará por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, conforme a las siguientes pautas:

1.- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, una vez cerrado cada ejercicio, elaborará un documento de evaluación relativo a la Memoria de la actuación desarrollada por parte de los Poderes Públicos Vascos en el marco del *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura*.

2.- Una vez concluida la vigencia del *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura*, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, efectuará la evaluación global del mismo sobre la base de las verificadas anualmente.

3.- Tanto los documentos de evaluación anuales, como el de evaluación global, relativos todos ellos a la Memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en el marco del *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura*, serán aprobados por el Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de cuyo extremo se dará cuenta al Consejo de Gobierno y al Parlamento.

4.- Dichas evaluaciones se verán complementadas con una evaluación final de impacto del *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura*, de la que se dará cuenta al Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, al Consejo de Gobierno y al Parlamento.

5.- La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres intervendrán en la elaboración de las evaluaciones anuales y globales del *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura*, en los respectivos ámbitos a los que una y otra se refieren y en los términos que contemplen sus correspondientes normas de organización y funcionamiento.

**Cuarto.**- La materialización presupuestaria del *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura*, que lo será a través de los Planes Estratégicos para la Igualdad de Mujeres y Hombres que de él se deriven, deberá contenerse en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma en relación con las acciones financiadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Quinto.**- Comunicar la aprobación y contenidos del *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura* al Parlamento y a las Diputaciones Forales y Ayuntamientos de Euskadi para su conocimiento y efectos.

# ÍNDICE

<b>Presentación</b> .....	9
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	21
I. DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE .....	23
II. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN .....	27
<b>CAPÍTULO 1: GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b> .....	31
I. <i>MAINSTREAMING</i> Y GOBERNANZA .....	33
II. MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD .....	38
<b>CAPÍTULO 2: EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</b> .....	73
I. EJE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES .....	80
II. EJE ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE .....	136
III. EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES .....	158
<b>CAPÍTULO 3: MODELO DE GESTIÓN DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE</b> .....	187
I. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN .....	191
— ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL .....	192
— ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL .....	195
— ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL .....	198

II. FASES DE GESTIÓN .....	199
— FASE 1: PLANIFICACIÓN .....	199
— FASE 2: IMPLANTACIÓN .....	205
— FASE 3: EVALUACIÓN .....	210

# Presentación

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación durante las últimas décadas, en el sentido de que se han producido cambios sociales favorables para el avance hacia la igualdad real de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida pública y privada. Cambios que no hubieran sido posibles sin la aportación fundamental del movimiento feminista y asociativo de mujeres y sin el compromiso de todas aquellas mujeres, y también hombres, que desde el anonimato han trabajado y los han hecho realidad. Una igualdad que, por otra parte, beneficia a las mujeres y a los hombres y forma parte de una apuesta amplia a favor de una sociedad más justa e igualitaria.

Sin embargo, si bien es necesario partir de los logros conseguidos, también es preciso poner de manifiesto que los indicadores de igualdad en relación al acceso, control y ejercicio de derechos, recursos, poder, y beneficios sociales y económicos; en relación al desarrollo personal de las mujeres y los hombres; al bienestar y a una vida sin violencia; a la toma de decisiones; al mercado laboral; a la participación sociopolítica; al trabajo doméstico y de cuidados; a los usos del tiempo; etc., siguen mostrando una realidad de relaciones personales y sociales asimétricas de poder que sitúa a las mujeres en una posición de desigualdad con respecto a los hombres.

Dicho esto, y con los datos que a lo largo de este documento se muestran, se puede comprobar que la igualdad, pese a los importantes avances, es aún hoy un espejismo. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado sin duda un paso decisivo, ha resultado insuficiente. Y es que la desigualdad de las mujeres está presente en cualquier ámbito de la vida, de manera que se requiere la puesta en marcha de políticas de igualdad que vayan más allá de la igualdad normativa y se planteen como horizonte el reto de garantizar la aplicación real y efectiva de mujeres y hombres en cualquier espacio de la vida pública y privada.

Por otra parte, las políticas de igualdad han de tener en cuenta que, además de la desigualdad y discriminación por razón de sexo, pueden existir otras circunstancias (la clase, la edad, la discapacidad, la opción sexual, la inmigración, la etnia, etc.) que, en concurrencia, generan o pueden generar discriminación múltiple, con el consiguiente efecto negativo que ello supone en la posición y condiciones de vida de las mujeres y, por tanto, en el ejercicio pleno de los derechos de ciudadanía que les son propios, generando un avance desigual en el cumplimiento del objetivo de la igualdad para el conjunto de las mujeres, y también de los hombres.

En este sentido, el *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura* ha tratado de avanzar en la integración de la discriminación múltiple en

los diferentes objetivos que señala, en ocasiones de manera explícita y en otras desde una consideración implícita, pero siempre desde la consciencia de que se hace necesaria una mejora sustancial con respecto a la integración de la discriminación múltiple en las políticas de igualdad, lo cual requiere avanzar hacia la toma en consideración de la diversidad y el cumplimiento efectivo del principio de accesibilidad en el conjunto de sus procesos de trabajo y actuaciones.

Para el desarrollo de las políticas de igualdad en la Comunidad Vasca se vio de necesidad la creación en el Gobierno Vasco de un Organismo especializado en igualdad de mujeres y hombres. Y así, a través de la Ley 2/1988, de 5 de febrero (1), se creó Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, cuyo fin esencial es la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco. En este sentido, el Instituto se fija como objetivos la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos y la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud de hecho y de derecho, y la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres.

Del mismo modo, tanto los departamentos del Gobierno Vasco, como las diputaciones forales y una parte significativa de los ayuntamientos han ido creando unidades administrativas para la igualdad, impulsoras de las políticas de igualdad en su ámbito competencial y territorial correspondiente.

Es preciso señalar, además, que el desarrollo de las políticas de igualdad en la Comunidad Vasca se ha visto reforzado en 2005 con la aprobación por parte del Parlamento Vasco de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2), la cual ha significado un hito histórico para el avance en el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en nuestra Comunidad.

Dicha Ley, además de establecer una serie de principios de trabajo y de mandatos dirigidos a los poderes públicos vascos, señala en el artículo 15.1 que el Gobierno Vasco aprobará en cada legislatura un plan general que ha de recoger, de manera coordinada y global, las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Este aspecto quedó ya recogido en el artículo 4 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, en donde se señala que el Instituto

---

(1) Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea (BOPV nº 45, de 4 de marzo de 1988), modificada por la Ley 4/2005.

(2) Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (BOPV nº 42, de 2 de marzo de 2005)

presentará al Gobierno, para su aprobación en cada legislatura, un plan de medidas para el avance de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, de aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

En tanto el artículo 9 de la Ley 4/2005 señala que el Instituto Vasco de la Mujer es el Organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la CAE, le corresponde a Emakunde la promoción de la elaboración de dicho Plan.

Además de la planificación que en materia de igualdad ha de elaborar Emakunde y presentar al Gobierno Vasco para su aprobación, la Ley 4/2005 señala que, en el marco de dicha planificación, los departamentos del Gobierno Vasco (artículo 15.2), las diputaciones forales y los ayuntamientos (artículo 15.3) han de elaborar planes para la igualdad, los cuales han de estar en consonancia con las líneas de intervención y directrices señaladas en la planificación. Para ello, y antes de su aprobación, dichos planes han de ser informados por Emakunde (artículo 15.4).

En coherencia con lo señalado, la naturaleza del V Plan para la Igualdad es de carácter general, señalando objetivos estratégicos y operativos en cuyo cumplimiento, a lo largo de la IX Legislatura, han de intervenir todos los poderes públicos vascos.

Pero el V Plan para la Igualdad además de responder al mandato de la Ley 2/1988 y de la Ley 4/2005, da cuenta también de las directrices del Gobierno Vasco para la IX Legislatura, las cuales están en consonancia con las políticas de igualdad, acuerdos e instrumentos jurídicos de carácter estatal, europeo y mundial, entre las que cabe destacar:

1. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género (3).
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (4).

Por otra parte, dichos contenidos están en consonancia con los objetivos de trabajo de las políticas de igualdad de la Administración del Estado, los cuales se concretan a través del documento de trabajo que para el período 2008-2011 implementa la Administración

---

(3) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género (BOE, nº 313, de 29 de diciembre de 1994).

(4) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, nº 71, de de 23 de marzo de 2007).

General del Estado, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, de diciembre de 2007.

Los objetivos señalados por el Lehendakari, Patxi López, han sido también, de manera progresiva, objeto de trabajo por parte de las políticas europeas de igualdad. A partir de 1975, desde la Unión Europea se ha ido generando un importante acervo comunitario en materia de igualdad, cuyo origen suele situarse en el artículo 119 (5) del Tratado de Roma. Son muchas las directivas, decisiones, resoluciones, recomendaciones, etc. que se han ido estableciendo y que junto con la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas han ido definiendo la política de la Unión Europea en materia de igualdad.

Además de la introducción del derecho a la igualdad y a la no discriminación en los instrumentos jurídicos comunitarios y de los Estados miembros, la Unión Europea, en la década de los 80 y durante los años 90, desarrolló una serie de programas de acción comunitaria, basados en la igualdad de resultados y en la adopción de la acción positiva como estrategia para combatir la desigualdad. Este trabajo permitió una evolución de contenidos y estrategias para el avance en el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres, cuya última etapa puede situarse a partir de la firma del Tratado de Ámsterdam (6), en tanto el principio de igualdad comienza a ser impulsado en ámbitos no relacionados con el empleo, como había sido hasta ese momento, y por primera vez, como misión (7) y una de las acciones (8), de carácter transversal, de la Unión Europea, introduciéndose por primera vez en un Tratado la transversalidad de género.

En la actualidad, la Unión Europea está implementando el Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010), en el que se han establecido seis áreas prioritarias de actuación:

---

(5) El art. 119 del Tratado constitutivo de la CEE, de 25 de marzo de 1957, (BOE, de 1 de enero de 1986), establece el principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres para un mismo trabajo. Posteriormente, el principio de igualdad de retribución es contemplado en el Tratado de Ámsterdam “para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor” (art. 119.1).

(6) El Tratado de Ámsterdam, que modifica el Tratado de la Unión Europea y los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, fue firmado el 2 de octubre de 1997 (DOCE C 340, de 10 de noviembre de 1997 y BOE de 17 de diciembre de 1998).

(7) El Art. 2 del Tratado de Ámsterdam establece que “La Comunidad tendrá como misión promover (...) la igualdad entre el hombre y la mujer (...)”.

(8) Se modifica el Art. 3, añadiéndose un nuevo apartado 3.2: “En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

1. Misma independencia económica para las mujeres y para los hombres.
2. Conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
3. Misma representación en la toma de decisiones.
4. Erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.
5. Eliminación de los estereotipos sexistas.
6. Promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo.

Finalmente es de interés señalar los retos y orientaciones que señala el Informe *Igualdad entre mujeres y hombres – 2010* de la Comisión (9). En él se pone de manifiesto que en 2010 la Comisión Europea renovará su compromiso de promover la igualdad de mujeres y hombres, adoptando una estrategia de igualdad de género que sustituya al mencionado Plan de trabajo (2006-2010). Señala también la necesidad de que la igualdad de género quede consolidada en la actualización de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo, y en la Estrategia de la UE para 2020.

Finalmente es preciso señalar que las directrices del Gobierno Vasco en materia de igualdad para la IX Legislatura y, por tanto, los objetivos del V Plan para la Igualdad, están en consonancia con los acuerdos suscritos en el marco de la actividad de las Naciones Unidas.

La ONU, a partir de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos, ha ido adoptando una serie de acuerdos que instan u obligan a los Estados miembros a garantizar el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo. Entre los principales instrumentos que son de clara referencia para los poderes públicos vascos, es preciso mencionar:

---

(9) Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Bruselas 18 de diciembre de 2009. COM(2009)694 final. Anualmente la Comisión Europea informa al Consejo Europeo de Primavera de los logros conseguidos en materia de igualdad de mujeres y hombres de los Estados miembros de la UE y presenta futuros retos y prioridades.

- Convención sobre los derechos políticos de la mujer (10).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (11) y Protocolo Facultativo a la Convención (12).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (13).
- Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (14) de las Naciones Unidas (Beijing, 1995) y sus posteriores sesiones de Beijing+5 (Nueva York, 2000), Beijing+10 (Nueva York, 2005) y Beijing+15 (Nueva York, 2010).

Y así, es preciso señalar también que este marco jurídico y sociopolítico ha sido tenido en cuenta para la toma en consideración del V Plan para la Igualdad como Plan gubernamental del Gobierno Vasco de la IX Legislatura, junto con otros 22 planes más, además de otras 51 actuaciones significativas, tal y como se pone de manifiesto en el Calendario de planes y actuaciones significativas de la IX Legislatura, aprobado por el Gobierno Vasco el 13 de abril de 2010.

## **Marco competencial y de funciones en materia de igualdad por parte de las Administraciones vascas**

En el Estatuto de Autonomía para el País Vasco (15), en su artículo 9.1, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución Española, se proclama el derecho a la igual-

---

(10) Abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de NN.UU. en Resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952. Entró en vigor el 7 de julio de 1954. Subscrita por España el 14 de abril de 1974.

(11) Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de NN.UU. en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981. El Estado Español ratificó la Convención el 16 de diciembre de 1983.

(12) El 6 de octubre de 1999, por Resolución A/54/4, la Asamblea General de NN.UU. aprobó el Protocolo Facultativo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

(13) La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, fue aprobada por Resolución de la Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993.

(14) La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, organizada por las Naciones Unidas, se celebró en Beijing (China) entre los días 4 y 15 de septiembre de 1995. Las delegaciones de los 189 Estados allí reunidos (entre ellos, el Estado español), adoptaron por consenso dos importantes documentos: la Declaración de Beijing y la Plataforma por la Acción.

(15) Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, Estatuto de Autonomía del País Vasco (BOE nº 306, de 22 de diciembre de 1979).

dad y a la no discriminación por razón de sexo; exigiendo en el artículo 9.2.d, por parte de los poderes públicos vascos, 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 que se integra sean efectivas y reales.

Por otra parte, en el Estatuto de Gernika, de entre las materias que son de competencia exclusiva para el País Vasco, se recoge en el artículo 10.39 la “condición femenina” como materia sobre la que la Comunidad vasca presenta competencia exclusiva.

A partir de este marco competencial entre la Administración del Estado y la Administración de la Comunidad Autónoma, en lo que a materia de igualdad se refiere, y en el marco de la delimitación de las competencias que le corresponden a las instituciones comunes de la Comunidad Vasca y de los órganos comunes de sus Territorios Históricos (16), la Ley 4/2005 establece las competencias que les corresponde a los Poderes públicos vascos en materia de igualdad:

— A las Instituciones comunes de la Comunidad Vasca, la competencia legislativa, de desarrollo normativo y acción directa (17) en materia de igualdad.

— A los Órganos Forales y a la Administración Local, la ejecución de las normas en materia de igualdad, sin perjuicio de la acción directa de las Instituciones comunes de la Comunidad Vasca.

En relación a la Administración Local, la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local (18), establece en su art. 28 (19) que los municipios podrán realizar actividades complementarias de las propias de otras administraciones públicas y, en particular, las relativas a la promoción de las mujeres, entre otras.

---

(16) Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de relaciones entre las instituciones comunes de la Comunidad autónoma y los órganos forales de sus Territorios Históricos (BOPV nº 182, de 10 de diciembre de 1983).

(17) A efectos de dicha Ley, se considera “acción directa” la competencia de ejecución respecto a aquellas funciones, programas o servicios que por su interés general o por sus específicas condiciones técnicas, económicas o sociales tengan que ser prestados con carácter unitario en toda la Comunidad Vasca.

(18) Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (BOE nº 80, de 3 de abril de 1985).

(19) En relación a este artículo, es de interés señalar la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 214/1989, de 21 de diciembre, en su fundamento jurídico 1.2, en donde se aclara que: “El artículo 28 se configura como una cláusula competencial genérica que, más allá de las competencias que, por imperativo de los art. 2.1 y 25 de la Ley, el legislador sectorial debe reconocer a las entidades municipales, habilita a los municipios para que puedan desarrollar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones. Quiere decirse, pues, que esas actividades complementarias en forma alguna menoscaban o se configuran como un obstáculo a las competencias que corresponden al Estado o a las Comunidades Autónomas”.

A partir de esta distribución de competencias y en relación a las funciones que les corresponde a la Administración de la Comunidad Autónoma, a la Administración Foral y a la Administración Local, es preciso señalar que las mismas quedan establecidas en la Ley 4/2005, en sus artículos 5, 6 y 7, respectivamente.

Para el desarrollo de las competencias y funciones que le corresponde a la Administración de la Comunidad Autónoma, a la Administración Foral y a la Administración Local, estas se valen de los organismos, direcciones, unidades y comisiones de trabajo que son descritos en el apartado del V Plan para la Igualdad relativo al *Modelo de gestión del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*.

### **Naturaleza y estrategia de trabajo del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura**

En el marco jurídico y sociopolítico, de carácter mundial, europeo, estatal y autonómico, anteriormente descrito, el Gobierno Vasco ha ido aprobando una serie de planificaciones en materia de igualdad, las cuales han ido adecuándose a las necesidades sociales y al desarrollo legislativo y de trabajo en materia de igualdad de las diferentes instituciones y entidades de referencia:

— *Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE (1991-1994)*, aprobado por el Gobierno Vasco el 7 de mayo de 1991.

— *II Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE*, aprobado por el Gobierno Vasco el 29 de diciembre de 1995.

— *III Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE. Enfoque de género en las políticas públicas*, aprobado por el Gobierno Vasco el 21 de diciembre de 1999.

— *IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura*, aprobado por el Gobierno Vasco el 26 de septiembre de 2006.

Así pues, el V Plan para la Igualdad es heredero de una larga tradición de planificación en materia de igualdad por parte del Gobierno Vasco.

Por otra parte, y en coherencia con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 4/2005, la naturaleza del V Plan para la Igualdad es de carácter general, señalando objetivos estratégicos y operativos en cuyo cumplimiento, a lo largo de la IX Legislatura, han de intervenir todos los poderes públicos vascos.

El V Plan para la Igualdad, por tanto, nace con vocación de ser un plan director. Es decir, su finalidad no es señalar cómo se deben desarrollar las políticas de igualdad, sino señalar qué cambios sociales se quieren conseguir a lo largo de la IX Legislatura, de manera que serán los planes estratégicos para la igualdad de los diferentes departamentos del Gobierno, de las diputaciones forales y de los ayuntamientos, los instrumentos que, posteriormente, concretarán las estrategias de intervención, los procesos de trabajo y las actuaciones a desarrollar para alcanzar los cambios planteados, en el marco de su ámbito de intervención, de sus competencias y de su ámbito territorial de actuación.

Su estrategia de trabajo, de la que da cuenta la estructura del V Plan para la Igualdad, es la estrategia dual impulsada por las políticas públicas de igualdad:

1. Políticas transversales de igualdad; esto es, desarrollo de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas vascas.
2. Políticas específicas de igualdad, a través de acciones positivas o de medidas específicas para el avance en el cumplimiento del objetivo de igualdad de mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta, por tanto, la naturaleza y la estrategia de trabajo del V Plan para la Igualdad, es necesario señalar que el V Plan para la Igualdad pretende:

1. Impulsar el desarrollo de políticas transversales de igualdad, esto es, la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes políticas públicas de la Administración de la Comunidad Autónoma, de la Administración Foral y de la Administración Local.

Y así, el V Plan para la Igualdad establece un área inicial: *Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres*, en donde se señalan diferentes objetivos para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad. Si bien el objeto del V Plan para la Igualdad no es indicar cómo deben trabajar las diferentes instituciones en materia de igualdad, la Ley 4/2005 establece unos requisitos básicos que las instituciones deben cumplir, no sólo para estar en condiciones de trabajar a favor de la igualdad, sino también para integrar el principio de igualdad en su propia organización, funcionamiento y actividad, mejorando y reorganizando el desarrollo de las políticas públicas. Y así, el área inicial recoge y amplía los aspectos más básicos dirigidos a la introducción de la perspectiva de género en las políticas implementadas por los diferentes departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos.

2. La implementación de políticas específicas de igualdad por parte de las diferentes administraciones del País Vasco, en el marco de su respectiva área de intervención, marco competencial y ámbito territorial de intervención.

El V Plan para la Igualdad, en el desarrollo de políticas específicas de igualdad, señala 3 ejes de intervención (empoderamiento de las mujeres y cambio de valores; organización social corresponsable y objetivos para combatir la violencia contra las mujeres), los cuales están subdivididos en programas y en objetivos estratégicos y operativos.

Es preciso señalar que en el marco de la planificación que en materia de igualdad ha aprobado el Gobierno Vasco, señalada anteriormente, la Administración Foral ha ido concretando dicha planificación a través de planes forales para la igualdad, de carácter estratégico. Y así, en la actualidad:

— Diputación Foral de Álava: está elaborando actualmente el *III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Álava*.

— Diputación Foral de Bizkaia: se encuentra implementando el *III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Bizkaia (2009-2011)*.

— Diputación Foral de Gipuzkoa: está desarrollando el *Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa (2008-2011)*.

En relación a la Administración Local, según se explicita en la *Evaluación intermedia sobre la implementación de la ley 4/2005*, realizada en 2008, hay 47 municipios y 2 mancomunidades que se encuentran implementando planes estratégicos para la igualdad.

La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de los poderes públicos vascos es señalada por la Ley 4/2005, en su artículo 3.4, como uno de los principios generales que deben regir y orientar su actuación, a fin de que las políticas públicas incidan en la cohesión social y en la construcción de una sociedad igualitaria, a la vez que en la mejora de la organización y desarrollo del conjunto de las políticas públicas.

Una de las fortalezas de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas es su efectividad en el sentido de que produce un conocimiento profundo y concreto acerca de cada contexto social en que han de intervenir, produciendo, por tanto, una mejora en la eficacia y eficiencia de la gestión de las mismas y, por tanto, un buen gobierno en los asuntos públicos.

Desde esta óptica, las políticas de transversalidad de género o *mainstreaming* de género conectan directamente con la idea de gobernanza, esto es, con el concepto que de manera creciente se viene utilizando para designar la calidad, la eficacia, la eficiencia y la buena orientación de la intervención de los poderes públicos, que proporciona a estos

la base de su legitimidad en lo que a veces se define como una "nueva forma de gobernar".

No es extraño, por tanto, que el Grupo de especialistas en políticas transversales de género (EG-S-MS), reunido a instancias del Consejo de Europa en 1995, definiera la transversalidad o *mainstreaming* de género como:

*“La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas”.*

Por todo ello, a partir del marco competencial de las administraciones públicas vascas, el V Plan para la Igualdad se dirige a todos los departamentos del Gobierno Vasco, a las diputaciones forales y a los ayuntamientos. Y así, en los diferentes objetivos operativos del V Plan para la Igualdad se han identificado las administraciones implicadas en cada uno de ellos, señalando para el caso de la Administración de la Comunidad Autónoma los departamentos que resultan implicados, sin entrar a detallar ni las direcciones ni el sector público de cada departamento en función de los diferentes objetivos.

Los planes estratégicos de los departamentos del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los ayuntamientos habrán de “descender” y detallar, con mayor concreción, qué direcciones, áreas, servicios y qué sector público adscrito queda directa o indirectamente implicado en los diferentes objetivos operativos que se señalen en los mismos.

## **Recursos económicos y humanos del V Plan para la Igualdad**

El V Plan para la Igualdad, dada su vocación de plan director que debe señalar, de manera coordinada y global, las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos, y como ya se ha señalado anteriormente, señala objetivos estratégicos y operativos que se consideran necesarios para el avance en el objetivo de la igualdad, indicando cuáles son los cambios sociales que se consideran prioritarios para los próximos cuatro años, pero sin entrar a definir ni los procesos ni las actuaciones concretas que es necesario implementar.

Así pues, el V Plan para la Igualdad, en tanto plan director de carácter general, no señala ni estrategias de intervención ni actuaciones, de lo que se deriva que no tiene incidencia económica.

Serán precisamente los planes para la igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los ayuntamientos, que han de ser elaborados a partir de la aprobación del V Plan para la Igualdad, tal y como se señala en los artículos 15.2 y 15.3 de la Ley 4/2005, los que indicarán qué actuaciones y de qué manera habrán de ser realizadas para el cumplimiento de los objetivos que se establecen en el V Plan para la Igualdad y, en ese sentido, los que habrán de determinar la previsión de los recursos económicos requeridos para tal fin.

En la misma forma, y por el mismo motivo, el V Plan para la Igualdad no señala los recursos humanos necesarios para el cumplimiento de los objetivos que señala. Sí determina, como puede verse en el apartado relativo al *Modelo de gestión del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*, los organismos, direcciones, unidades, etc. y estructuras de trabajo (de coordinación interdepartamental e interinstitucional, y para la colaboración y participación social) necesarias para el desarrollo del V Plan para la Igualdad y su concreción a través de los planes estratégicos de los departamentos del Gobierno, de las diputaciones forales y de los ayuntamientos.

Serán estos planes estratégicos los que habrán de señalar qué recursos humanos se requieren para la puesta en marcha de los procesos de trabajo y las actuaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos señalados por el V Plan para la Igualdad.

# Introducción





# I. DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (en adelante, V Plan para la Igualdad) responde al mandato de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, de disponer en esta IX Legislatura de “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”.

Su desarrollo se produce en el marco de la configuración de un nuevo Gobierno Vasco, con vocación de realizar cambios significativos y mejoras con respecto a la pasada legislatura, voluntad que tiene también su reflejo claro en las políticas de igualdad.

Esta vocación no implica, sin embargo, que se pretenda obviar el recorrido hecho hasta el momento en la CAE, muy al contrario, el proceso de elaboración de este documento se ha basado en un análisis riguroso de las fortalezas y aportaciones al camino realizado, con intención de capitalizar los logros obtenidos y optimizar las estrategias para la conquista de los próximos retos.

## Desarrollo de las políticas de igualdad en la Comunidad Vasca

La aprobación de la Ley 4/2005, la implementación de cuatro planes autonómicos para la igualdad (1991-1994, 1995-1998, 1999-2005, 2006-2009) y el avance cada vez mayor de planificaciones estratégicas en los diferentes niveles institucionales, además de un conjunto de planes específicos tanto en el ámbito social como en el de la empresa privada, han revelado no sólo una importante evolución, sino también un mayor conocimiento y autonomía de los distintos agentes sociales e institucionales en sus procesos de intervención en materia de igualdad.

El IV Plan para la Igualdad, el primero después de la aprobación de la Ley 4/2005, supuso un importante avance con respecto a los anteriores, en tanto establecía prioridades para el progreso en materia de igualdad, a la vez que mejoraba la operatividad de la planificación.

Su estructura en base a ejes estratégicos y prioritarios de actuación resultó clarificadora y ayudó a coordinar y depurar la relación entre la Ley y la planificación en igualdad de mujeres y hombres. Por otra parte, los objetivos y programas que se establecieron ayudaron a una planificación institucional más homogénea.

En relación a la gestión, el IV Plan para la Igualdad hizo un importante esfuerzo en sistematizar modos de trabajo, desarrollando una importante batería de indicadores y de herramientas de gestión, que pretendían dotarle de mayor eficacia a fin de lograr una mayor repercusión e impacto en el objetivo de la igualdad.

No obstante siempre existen ámbitos de mejora y demandas concretas por parte de instituciones y agentes sociales, cuyo abordaje constituye un principio de partida para este V Plan para la Igualdad y, en general, para las políticas de igualdad en la presente IX Legislatura.

- En primer lugar, el proceso de planificación tiene que ganar en agilidad. Las planificaciones deben ser más sencillas, operativas y concretas, a fin de incrementar la eficacia de los planes. En este sentido, el documento rector de las políticas de igualdad a nivel de la CAE debe ser también más sencillo y fácil de manejar.
- Dado que la situación de desigualdad de las mujeres no es una realidad estanca, sino compleja y multidimensional, es necesario fomentar en mayor medida el trabajo interdepartamental e interinstitucional, estableciendo estrategias y actuaciones integrales encaminadas a la consecución de objetivos y en cuya implementación puedan participar distintos ámbitos de las administraciones, de manera coordinada.
- Si bien los indicadores de impacto del IV Plan para la Igualdad supusieron una mejora, es necesario seguir avanzado en una mayor concreción y, sobre todo, en la mejora de la operatividad de los mismos. Todo ello con objeto de facilitar el conocimiento respecto hacia dónde deben encaminarse las políticas de igualdad, qué elementos permiten un mayor impacto en el objetivo de la igualdad, en qué ámbitos se avanza con mayor rapidez y en cuáles los obstáculos son más fuertes, etc. Este conocimiento sobre el impacto de las políticas de igualdad debe facilitar la comprensión, mediante un adecuado análisis, de las estrategias e instrumentos que demuestren mayor eficacia, así como de los ámbitos en los que es necesario intensificar la actuación institucional.
- Dada la dificultad de gestionar las políticas de igualdad, conforme a los principios anteriormente mencionados, es importante lograr una mayor colaboración y coordinación interdepartamental e interinstitucional, que se desarrolle no desde la imposición y la proliferación de recetas y herramientas estándar, sino desde procedimientos de trabajo conjuntos en los que cada organización aporte sus experiencias, conocimientos y capacidades de intervención.
- Por último, durante la pasada legislatura se ha incrementado tanto el número de planificaciones en materia de igualdad, como la creación o el refuerzo de las estructuras de trabajo. Ello permite, por tanto, un mayor desarrollo de las políticas de igualdad

en las distintas administraciones, el cual se verá potenciado a través de la mejora de instrumentos orientados a la ayuda y al asesoramiento, así como a través del fomento de estructuras y procesos de trabajo que permitan una colaboración y coordinación más ágiles y eficaces.

## **El perfil del V Plan para la Igualdad**

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la principal aportación de este nuevo Plan es que se configura como un plan director, en tanto señala objetivos estratégicos y operativos que se consideran necesarios para el avance en el objetivo de la igualdad, pero sin describir estrategias de intervención y actuaciones, por entender conveniente que cada organización diseñe su propio modo de actuar, acorde con su realidad, tanto interna como externa.

El V Plan para la Igualdad no tiene, por tanto, el perfil estratégico que presentaban los anteriores planes, en los que se describía la estrategia a seguir y se detallaban actuaciones a implementar para el cumplimiento de los objetivos descritos.

El objeto de este documento es, por tanto, establecer las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres en esta legislatura, y para ello se indican cuáles son los cambios sociales que se consideran prioritarios para los próximos cuatro años, pero sin entrar a definir los procesos ni las actuaciones concretas que es necesario desempeñar. Se centra, en resumen, en responder a la pregunta: ¿qué brechas de género son prioritarias en el trabajo del próximo cuatrienio?

Así pues, el objetivo del V Plan para la Igualdad no pretende que trabajemos de la misma manera, sino en la misma dirección.

Esto supone una importante ventaja, que ha requerido un importante esfuerzo en cuanto a:

- La ordenación de prioridades y estructuración conceptual en materia de igualdad.
- La clarificación del horizonte o escenario común en el que las distintas administraciones de la CAE van a trabajar.
- La depuración y simplificación del sentido de esa intervención, a fin de dotarle de una lógica común. Por ello, las directrices que se establecen están basadas en diagnósticos concretos, que explican porqué es necesario trabajar en los ámbitos propuestos.

- La mejora de la gestión de las políticas de igualdad, mediante la mejora de la medición del impacto de las actuaciones. Ello requiere establecer un sistema de intercambio de información eficaz sobre la situación en materia de igualdad, así como revisar y optimizar los mecanismos de evaluación.

En cualquier caso, este modelo requiere dar respuesta a las necesidades que puedan surgir por parte de las diferentes administraciones en el diseño de sus propias planificaciones o programaciones estratégicas, en donde se señale qué objetivos, cómo conseguirlos y con qué cronograma.

Para facilitar esta labor, en este proceso se ha de trabajar en la profundización de los mecanismos de gestión y a lo largo de la Legislatura se desarrollarán herramientas, procesos y estructuras de asesoramiento,

- que orienten sobre las mejores prácticas para abordar los objetivos propuestos en los diferentes niveles institucionales,
- que orienten el trabajo de definición de la planificación diaria, fortaleciendo la coordinación interdepartamental e interinstitucional.

## Estructura del documento

El documento se estructura en tres partes claramente diferenciadas:

- En el primer capítulo se proponen las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad. Si bien el objeto del V Plan para la Igualdad no es indicar cómo deben trabajar las diferentes instituciones en materia de igualdad, la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece unos requisitos básicos que las instituciones deben cumplir, no sólo para estar en condiciones de trabajar a favor de la igualdad, sino también para integrar el principio de igualdad en la propia organización y en su funcionamiento. En este capítulo se recogen y amplían los aspectos más básicos dirigidos a la integración de la perspectiva de género en las políticas implementadas por la organización.
- En el segundo capítulo se exponen los retos de cambio social propuestos para la IX Legislatura. Se ordenan en tres ejes: Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores; Organización social corresponsable y Violencia contra las mujeres. En cada uno de ellos se proponen entre dos y tres programas que estructuran los horizontes de trabajo. Los diagnósticos sociales dibujan los objetivos estratégicos de actuación

de los diferentes programas, concretados en objetivos operativos que identifican las principales brechas de género.

Cabe señalar que la separación entre el primer y segundo capítulo no implica en modo alguno que un apartado tenga mayor importancia que otro, ya que los dos son igualmente fundamentales para desarrollar unas políticas de igualdad eficaces. Se trata de una división entre medidas transversales que competen a todas las administraciones y aquellas otras cuya asignación de responsabilidad debe ser discriminada en función de las competencias de cada área administrativa y las necesidades de la población que constituye el público objetivo.

- El tercer capítulo hace referencia al modelo de gestión propuesto, aspecto que adquiere especial relevancia porque facilita un proceso de trabajo dirigido al cumplimiento de los objetivos establecidos en los capítulos anteriores. En él se plasman las estructuras de gestión, así como las tres fases de gestión: planificación, implantación y evaluación.

## II. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

El proceso de elaboración desarrollado se ha basado en una metodología dirigida a la consulta, contraste y planteamiento de propuestas, por parte de las diferentes administraciones públicas vascas y los agentes sociales.

Tras la puesta en marcha del proyecto, el primer paso fue definir la orientación básica del V Plan para la Igualdad. Mediante grupos de trabajo realizados con la Dirección y el personal técnico de Emakunde, se analizaron las fortalezas y los aspectos de mejora de los anteriores planes para la igualdad y se configuró la estructura y modelo del V Plan para la Igualdad. De esta fase surgió un primer borrador, relativo a la estructura-matriz del V Plan para la Igualdad, en el que se hacía una propuesta de ejes, programas y objetivos estratégicos. Dicho borrador, de carácter esquemático y totalmente abierto, sirvió de instrumento de trabajo para las siguientes fases.

Como parte del proceso de socialización y consenso que ha guiado este documento, la Dirección de Emakunde mantuvo a lo largo de los meses de septiembre y octubre reuniones bilaterales con las Consejerías del Gobierno, para informar sobre el proceso que se estaba desarrollando y buscar acuerdos de colaboración.

A nivel técnico, se realizaron convocatorias abiertas con el personal especializado en igualdad de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones forales y

ayuntamientos, a quienes se les presentó el borrador de la estructura-matriz y se les dotó de instrumentos y materiales para favorecer la reflexión y la realización de aportaciones. Estos materiales se trabajaron internamente durante un mes, tras el cual se pusieron en común en una segunda convocatoria en la que se debatieron posibles modificaciones, contribuciones y mejoras al V Plan para la Igualdad. Finalmente se convocó una última reunión para transmitir el resultado del proceso.

La estructura-matriz fue también presentada a las asociaciones de mujeres, comisiones de igualdad de sindicatos y otras asociaciones, a fin de posibilitar su participación en el proceso de elaboración.

Durante más de un mes, se habilitó en la página web de Emakunde un espacio para las opiniones y aportaciones, tanto institucionales como de agentes sociales, que se recogieron para ser trabajadas en grupos de discusión. Al mismo tiempo se promovió la realización de procesos internos de reflexión dentro de los movimientos asociativos, con el fin de ampliar el número de personas y asociaciones participantes. Como resultado de estas convocatorias, participaron más de 150 personas, que realizaron 275 contribuciones. Nuevamente, estas aportaciones fueron analizadas y se realizó una última convocatoria para informar sobre cuáles se habían introducido, cuáles no pudieron ser introducidas y el porqué.

El borrador fue presentado en el Consejo de Dirección de Emakunde, así como en la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco, abriéndose un espacio para aportaciones y recomendaciones, que se analizaron e integraron en el II borrador.

Una vez revisado el texto resultante se presenta a exposición pública, habilitándose para ello un espacio en la página web del Gobierno Vasco, "Ireka", donde se facilita poder incorporar aportaciones e interactuar en un blog creado para tal fin. El resultado fue 7 documentos depositados con 21 contribuciones, 7 comentarios en el blog y 106 aportaciones remitidas a Emakunde por otros conductos, haciendo un total de 134 contribuciones.

Con la resultante de la exposición pública se termina de elaborar el III borrador que se eleva al Consejo de Dirección de Emakunde para su aprobación. Finalmente es el Consejo de Gobierno el que rubrica el texto definitivo del V plan para la igualdad de mujeres y hombres.

## CUADRO RESUMEN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD

1. Orientación básica del plan: análisis global de la estructura y definición	1-18 de septiembre
2. Presentación política del proyecto	Septiembre y octubre
3. Presentación institucional del proyecto y período para las aportaciones	Del 7 de octubre al 13 de noviembre
4. Presentación del proyecto a las asociaciones y período para las aportaciones	Del 6 de octubre al 13 de noviembre
5. Trabajo de definición de objetivos operativos	Del 14 de octubre al 13 de noviembre
6. Contraste de objetivos operativos y definición competencial con los diferentes niveles institucionales	7 de octubre 26 de noviembre 2 de diciembre
7. Trabajo interno con el personal técnico de Emakunde	Del 20 de noviembre al 3 de diciembre
8. Elaboración del I borrador del V Plan	9-18 de diciembre
9. Presentación del I borrador al Consejo de Dirección de Emakunde	11 de enero
10. Presentación del I borrador a la Comisión Interinstitucional para la Igualdad	14 de enero
11. Presentación del I borrador a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad	26 de enero
12. Recogida de aportaciones	Febrero
13. Redacción del II borrador del V Plan	1-18 de marzo
14. Exposición pública	Del 22 de abril al 17 de mayo
15. Redacción del III borrador del V Plan	18 - 27 de mayo
16. Presentación del III borrador al Consejo de Dirección de Emakunde	9 de junio
17. Aprobación del V Plan en Consejo de Gobierno	29 de junio



**CAPÍTULO 1:**

**Gobernanza  
para la igualdad  
de mujeres y  
hombres**





## I. MAINSTREAMING Y GOBERNANZA

En el actual contexto de crisis económica, de complejidad y proliferación de la administración y de creciente desconfianza de la ciudadanía hacia las instituciones, se hace necesario conocer en profundidad la acción gubernamental con fines de mejora. Por ello, no es suficiente un adecuado diseño de las estructuras y los procedimientos institucionales, sino que también hay que considerar los procesos reales y los resultados efectivos de las políticas públicas. Cuestiones como la modernización de la Administración, la eficacia en el logro de objetivos, la eficiencia económica y, fundamentalmente, la legitimidad democrática de los gobiernos se convierten en los ejes de la planificación y gestión pública.

Las políticas de igualdad de mujeres y hombres no pueden ser una excepción a este planteamiento. De hecho, el enfoque más reciente para promover la igualdad de mujeres y hombres en las políticas públicas es el *mainstreaming* de género, enfoque que asume que la integración de la perspectiva de género ha de ser una estrategia gradual, que se inserte en todas las fases del proceso completo de adopción de las decisiones públicas en las diversas áreas de actuación y que implique a todos los niveles, agentes y actores involucrados a lo largo del mismo. Este enfoque persigue precisamente que las políticas de igualdad tengan una incidencia real en la sociedad mediante el impacto coordinado de toda la actuación de los poderes públicos en el sentido de avanzar en la construcción de una sociedad igualitaria.

El *mainstreaming* fue un concepto propuesto inicialmente por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas en 1987. Posteriormente fue asumido explícitamente como estrategia global dentro del marco del *III Programa de Acción Comunitaria a medio plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1991-1995)*. Sin embargo, se puede considerar que el *mainstreaming* irrumpe de forma definitiva en la agenda de la política internacional en 1995 mediante la *Plataforma de Acción* aprobada en la IV Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas celebrada en Beijing, en la que se pide explícitamente a los gobiernos que incorporen la perspectiva de género en sus actuaciones.

El concepto de *mainstreaming* tiene diversas acepciones dependiendo de los elementos que se subrayan en la definición: puede entenderse como un enfoque que asume como principios fundamentales el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres en todas las fases de la intervención pública, es decir, en la decisión, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en aras a conseguir la igualdad. A su vez, también puede entenderse como una estrategia que persigue la aplicación transversal de la igualdad en todos los ámbitos y en todas las etapas de las actuaciones de los poderes públicos. Esta estrategia se elabora mediante un proceso comple-

jo que requiere la colaboración y el consenso de los diversos agentes institucionales y sociales implicados en la toma de decisiones, incluyendo la plena participación de las mujeres en la misma. Teniendo en cuenta estas consideraciones, el *mainstreaming* se ha definido de la siguiente manera:

*“La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas”* (Consejo de Europa, 1998).

Así, el *mainstreaming* es a la vez un objetivo, la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, y un instrumento de mejora en la toma de decisiones, es decir, debe ser entendido como un proceso político y como un procedimiento técnico.

## Condiciones para el *Mainstreaming*

Hay una serie de condiciones generales que favorecen la integración de la perspectiva de género en la actividad de las instituciones públicas. Precisamente, el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE intenta potenciar este conjunto de requisitos posibilitando el marco óptimo para que las oportunidades de éxito de esta perspectiva sean amplias.

- Conocimiento y medida de la igualdad: el concepto de igualdad subyacente al enfoque transversal ha de consistir en una aproximación con un punto de partida holístico e integral, que interrelacione aspectos y áreas sociales y económicas diversas como la familia, el trabajo, la política, la cultura, la sexualidad, la violencia, etc. Para ello, es imprescindible contar con un conocimiento de la realidad social suficiente acerca de las relaciones entre géneros y de la situación real y condiciones sociales en las que viven mujeres y hombres. Uno de los pilares de la transversalidad es la consideración del impacto que tienen las políticas públicas sobre las personas, lo que exige la realización de investigaciones y análisis con relación a los diversos ámbitos sociales y la disponibilidad de estadísticas y datos fidedignos que recojan toda la información relevante.
- Incorporación a la agenda política en todas sus dimensiones: es fundamental que las instituciones públicas asuman un compromiso político explícito con la igualdad entre los sexos. Esto se traduce en la expresión clara por parte de las personas con responsabilidad política de la voluntad de eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad y del reconocimiento de la responsabilidad de los poderes públicos en ese pro-

ceso de transformación e implica, asimismo, que las políticas específicas de igualdad adopten paulatinamente una orientación más compleja.

- Inclusión y participación de las mujeres en la toma de decisiones: la transversalidad parte de la premisa de que la participación de las mujeres en todas las fases de la toma de decisiones públicas es una cuestión de suma relevancia. La participación se entiende como un requisito indispensable para garantizar que se tengan en cuenta los intereses de las mujeres. Esta premisa apela a la necesaria reflexión acerca de la igualdad en la representación y la paridad en la presencia de mujeres y hombres en las instituciones y ámbitos de toma de decisión, en aplicación de la ley de igualdad.
- Mecanismo de seguimiento y coordinación: el *mainstreaming* exige el diseño de procedimientos específicos en el proceso político de decisión así como de la ampliación en el abanico de actores implicados en el mismo. Por otro lado, el desarrollo de cualquier objetivo necesita una disponibilidad suficiente de recursos humanos y materiales para poder llevarlo a cabo. La existencia de recursos económicos supone que los presupuestos de las instituciones toman en consideración las políticas públicas en favor de la igualdad e introducen partidas específicas destinadas a tal fin. Los recursos humanos son los medios indispensables para poder implantar la perspectiva de género en todas las áreas de la actuación pública; en este sentido, se requiere un importante esfuerzo en el campo de la formación y capacitación del personal.

## Valoración actual del *Mainstreaming*

Habiendo transcurrido más de una década desde el inicio de su puesta en práctica, es el momento de reflexionar sobre las formas de aplicación del *mainstreaming*. En esta línea, las preguntas fundamentales que debiéramos plantearnos son las siguientes: ¿Ha servido el *mainstreaming* para lograr una sociedad más igualitaria? ¿Ha hecho que las condiciones de vida de las mujeres mejoren? ¿Cómo se puede medir su grado de éxito o fracaso en cada caso concreto? Pero la pregunta previa sería, ¿cómo se ha entendido el *mainstreaming*?: ¿como una estrategia de transformación social?, ¿como un proceso de incorporación a la agenda política?, ¿como una herramienta de gestión burocrática?

En general, el *mainstreaming* ha sido definido y puesto en práctica como una herramienta por parte de los gobiernos. Desde este enfoque los elementos que configuran la estrategia del *mainstreaming* son la creación de estructuras específicas de impulso, el desarrollo de mecanismos de coordinación para su implantación, el conocimiento técnico, la producción de datos y estadísticas, la elaboración de procedimientos y manuales de trabajo, etc. La principal fortaleza de este modelo es su esperada efectividad en el sentido de que produce conocimiento profundo y concreto acerca de cada contexto

social, demostrando que la igualdad es positiva tanto para las mujeres como para los hombres, contribuye a construir sociedades más justas, mejora la productividad y el crecimiento económico, permite el desarrollo de todo el potencial de las personas y es útil para producir una mejor gestión de las instituciones, en definitiva, para conseguir un buen gobierno de los asuntos públicos.

La eficiencia y la eficacia o la capacidad de conseguir resultados en programas o políticas, requiere que la población objetivo esté perfectamente delimitada y se conozcan las características diferenciales entre mujeres y hombres a la hora del diseño y la implementación de los mismos. Cuando se habla de Gobernanza y de integrar diversas inquietudes e intereses, conviene recordar que las mujeres y sus prioridades no constituyen el colectivo y los intereses de una minoría, sino los de una mayoría legítima y silenciada que busca emanciparse de los actuales modelos de desarrollo y crecimiento limitantes.

Desde esta óptica el *mainstreaming* conecta directamente con la idea de la gobernanza, un concepto de utilización creciente para designar la eficacia, la calidad y la buena orientación de la intervención de los poderes públicos, que proporciona a estos la base de su legitimidad en lo que a veces se define como una “nueva forma de gobernar”. El concepto de gobernanza se centra en la toma de decisiones y el proceso posterior por el que las decisiones son implementadas, es decir, los distintos mecanismos que la administración pone en marcha para asegurar el buen gobierno en materia de políticas de igualdad.

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE incluye por ese motivo este primer apartado dedicado a la mejora de la gobernanza a favor de la igualdad, con el objeto de recoger los aspectos básicos orientados a la materialización del *mainstreaming*, en base al cumplimiento y desarrollo de la Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La Ley 4/2005 promulga dentro de sus principios generales la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos, a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (artículo 3). A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género *“la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”*.

Para ello, en el título II de la Ley 4/2005 se establecen diversas medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones

públicas vascas: en el capítulo II se establecen disposiciones con el objetivo de garantizar la integración de modo efectivo en las estadísticas y estudios; en el capítulo III se regula la capacitación del personal de la administración en materia de igualdad, a fin de garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración de la perspectiva de género en la práctica administrativa; en el capítulo IV, la Ley recoge medidas para promover la igualdad en la actividad normativa y administrativa, como la evaluación previa del impacto de género, la obligatoriedad de que los poderes públicos hagan un uso no sexista del lenguaje, la consideración de la perspectiva de género como uno de los criterios de valoración en la concesión de subvenciones y en la contratación y la realización de procesos selectivos no discriminatorios.

En este primer apartado del V Plan para la Igualdad se recogen y desarrollan estas medidas legislativas, mediante las que se pretende impulsar y reforzar un proceso de integración de la perspectiva de género en la actuación general de las administraciones públicas vascas, que debe ser continuado en el tiempo e intensificado progresivamente. Su implantación gradual posibilitará que las políticas públicas que en el futuro se adopten, tengan en cuenta desde su diseño hasta su evaluación, la prevención de las desigualdades y la realización de medidas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres.

## RESUMEN DE CONTENIDOS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD

- G1.** Planes para la igualdad realizados en administraciones de ámbito municipal y en empresas participadas mayoritariamente con capital público.
- G2.** Unidades administrativas para la igualdad.
- G3.** Estructuras de coordinación.
- G4.** Estadísticas y estudios con perspectiva de género.
- G5.** Acciones formativas de las administraciones con perspectiva de género y acciones formativas específicas en materia de igualdad.
- G6.** Contenidos en materia de igualdad en los procesos selectivos en el empleo público y formación especializada en igualdad.
- G7.** Boletines oficiales y páginas web que realizan un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
- G8.** Normas con evaluación previa de impacto en función del género.
- G9.** Normas y programas presupuestarios con perspectiva de género y presupuestos específicos para la igualdad.

**G10.** Planes sectoriales y transversales con perspectiva de género.

**G11.** Criterios de igualdad en la contratación, en las subvenciones y en los convenios.

**G12.** Jurados y tribunales con participación equilibrada de mujeres y hombres.

**G13.** Órganos de participación para la igualdad y representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y procesos consultivos y participativos.

## II. MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD

### **G1. INCREMENTAR EL NÚMERO DE PLANES DE IGUALDAD REALIZADOS EN ADMINISTRACIONES DE ÁMBITO MUNICIPAL Y EN EMPRESAS PARTICIPADAS MAYORITARIAMENTE CON CAPITAL PÚBLICO.**

La planificación es un instrumento de capital importancia para el desarrollo de las políticas de igualdad, en tanto que no solo articulan espacios de reflexión sobre cuál es la situación de la igualdad de mujeres y hombres, cómo ha evolucionado, qué cambios se están produciendo y por qué motivos, sino que además, cuando se realizan teniendo en cuenta como criterios de calidad las condiciones básicas para la implantación del *mains-streaming*, contribuyen a difundir y formar a las organizaciones en los objetivos para la igualdad, a crear alianzas y grupos de trabajo para implementar las políticas en el seno de las administraciones y, en general, a incrementar la eficacia y eficiencia de las políticas de igualdad.

Para ello es fundamental que los procesos de planificación vayan precedidos de una evaluación de la actuación desarrollada hasta el momento, con el fin de conocer los logros obtenidos, identificar los retos de futuro y analizar los puntos fuertes y los espacios de mejora en la gestión y coordinación.

Por ese motivo, la Ley 4/2005 regula la necesidad de realizar planes para la igualdad de mujeres y hombres en varios puntos de su articulado. En los tres primeros párrafos de su artículo 15 señala que:

*Artículo 15. Planes para la igualdad de mujeres y hombres.*

*1. El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, 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 administraciones públicas vascas.*

*2. En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación.*

*3. Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.*

La obligatoriedad de planificar en materia de igualdad no solo atañe a las administraciones públicas, sino también a las empresas participadas mayoritariamente con capital público. Y así, en el primer párrafo del artículo 40, se afirma que:

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

*1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital público (...) elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.*

*Por su parte, el presente documento da respuesta a lo establecido en el primer párrafo del artículo 15 de la Ley 4/2005, al desarrollar la quinta planificación en materia de igualdad para la Comunidad Autónoma. Así mismo las tres administraciones forales disponen actualmente de un Plan para la Igualdad. En cuanto a las administraciones locales, según se explicita en la Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005, reali-*

zada en 2008, hay 47 ayuntamientos y 2 mancomunidades que actualmente cumplen la legislación en lo relativo a su artículo 15.3.

En este contexto, los retos para la presente legislatura son:

- En primer lugar, incrementar el número de administraciones locales que, en cumplimiento del artículo 15.3 de la Ley 4/2005, desarrollan un Plan para la Igualdad.
- En segundo lugar, introducir criterios de calidad en los procesos de elaboración y evaluación de los planes para la igualdad. Ciertamente el proceso de planificación y evaluación es un trabajo complejo, en tanto requiere implicar y sensibilizar a la organización en torno a la necesidad de trabajar en una política transversal, en muchas ocasiones disponiendo de recursos limitados para ello. No obstante, es necesario superar las dificultades que pudieran generarse en el proceso y utilizarlas como instrumento de aprendizaje, perseverando en la mejora de la calidad de los procesos como parte fundamental de las políticas. El V Plan para la Igualdad introduce un capítulo para la gestión de las políticas públicas de igualdad, que complementa el documento elaborado por Eudel y Emakunde en 2008: *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*.
- En tercer lugar es necesario seguir avanzando en la introducción de planes para la igualdad en empresas participadas mayoritariamente con capital público, como mecanismo fundamental para avanzar en el cambio social hacia la igualdad.

#### **Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### **Indicadores**

*Número de administraciones locales y forales de la CAE, departamentos de Gobierno Vasco y organismos adscritos, con Planes de igualdad.*

Número de empresas de la CAE participadas mayoritariamente por capital público con Planes de igualdad.

## **G2. INCREMENTAR EL NÚMERO DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD**

Es evidente que para que los procesos de planificación, implementación y evaluación cumplan los retos que se mencionan en el apartado anterior, es necesario que se dispongan de las estructuras y recursos necesarios para ello. La creación de entidades, órganos o unidades para la igualdad es una cuestión básica, en la que hay que tener en cuenta además su situación en el organigrama institucional, el número de personas que las integran y el perfil.

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en el párrafo primero del artículo 11 establece que:

*Artículo 11. Unidades para la igualdad de mujeres y hombres.*

*1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una posición orgánica y una relación funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.*

El Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, crea y regula estas unidades y señala, también, los organismos autónomos, sociedades y demás entes públicos que, de manera propia, deberán constituir las en su seno.

Por otra parte, en el párrafo primero del artículo 10, se regula la situación en las administraciones forales y locales señalando que:

*Artículo 10. Administraciones forales y locales.*

*1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de auto-organización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.*

*El análisis de la situación actual en los departamentos del Gobierno Vasco, en lo relativo al cumplimiento del artículo 11.1 de la Ley, evidencia que la Presidencia del Gobierno y*

los 10 departamentos del Gobierno cumplen lo establecido, no siendo este el caso del resto de instituciones afectadas por el Decreto 213/2007.

Igualmente, el análisis realizado en 2008 en la Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005, indicó que en todas las administraciones forales existe una unidad para la igualdad con dedicación exclusiva, y que cuenta al menos con una persona con formación específica.

En lo relativo a la administración local, los datos indican que de los 31 ayuntamientos y las 2 mancomunidades que participaron en la evaluación, 16 ayuntamientos y las 2 mancomunidades disponen de una unidad administrativa con funciones específicas y exclusivas de impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, y otras 14 disponen de una entidad responsable con funciones no exclusivas.

Una característica importante de estas unidades administrativas es su heterogeneidad en cuanto a la denominación (área, departamento, delegación, servicio, sección), si bien, salvo una, todas las denominaciones incluyen los conceptos de igualdad o mujer, en exclusiva o junto a otros conceptos.

También hay heterogeneidad en relación al departamento del cual dependen, sobre todo en las unidades con funciones exclusivas. En el caso de las unidades con funciones no exclusivas, casi la mitad dependen del Departamento de Acción Social/Bienestar Social.

En total hay 62 personas trabajando en estas 32 unidades administrativas (el 91,9% son mujeres). El número de personas que integran la plantilla de estas unidades no siempre es el mismo: en el 46,9% de los casos (n=15) está integrada por 1 persona; en el 21,9% (n=7) por 2 personas; por 3 personas en el 18,8% (n=6); y por 4 o más personas en el 12,5% restante (n=4).

De las 62 personas que trabajan en estas 32 unidades administrativas, más de la mitad (n=34; 54,8%) trabajan como "técnica, agente, asesora o consultora de igualdad"; 6 tienen cargo de responsable o de Jefe/a de servicio/área/sección (9,7%); 4 trabajan como dinamizadoras (6,5%); 4 como técnicas de trabajo social (6,5%); 7 ocupan otro tipo de puestos de trabajo (psicóloga, abogada, técnica de desarrollo y empleo, técnica de intervención sociocomunitaria); y 7 trabajan como auxiliares administrativas (11,3%).

Casi la mitad (45,2%) del personal que trabaja en estas unidades es personal funcionario de carrera o interino; un 75% pertenece al Grupo A o B de la administración; y la mayoría trabaja a jornada completa.

Otro dato a destacar es el nivel de temporalidad que existe en este ámbito de trabajo, siendo de un 43,6%.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, los retos para la próxima legislatura son:

- Incrementar el número de ayuntamientos que disponen de unidades administrativas para la igualdad.
- Incrementar el número de organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos a los departamentos del Gobierno Vasco que disponen de unidades de igualdad.
- Adecuar el tamaño y la disposición en el organigrama de las unidades administrativas para la igualdad a las necesidades existentes.

#### **Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### **Indicadores**

*Número de administraciones locales y forales de la CAE, departamentos de Gobierno Vasco y organismos adscritos, con unidades administrativas para la igualdad o técnicas para la igualdad.*

*Porcentaje de dedicación de las personas técnicas responsables de política de igualdad en las administraciones locales, forales y autonómicas de la CAE.*

*Perfil profesional de las personas técnicas responsables de política de igualdad en las administraciones locales, forales y autonómicas de la CAE, por tipo de relación contractual y nivel en la escala de la administración.*

### **G3. INCREMENTAR EL NÚMERO DE ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN.**

La eficacia de las políticas de igualdad y en particular la estrategia de *mainstreaming*, requiere de una importante diversificación de responsabilidades y funciones entre todos los niveles administrativos y, dentro de cada uno de ellos, entre diversos departamentos, áreas y/o servicios. En este contexto, la coordinación es una necesidad básica que facilita la eficacia de la intervención, evita duplicidades y vacíos en la actuación de los poderes públicos, aúna significados y orientaciones en el trabajo a desarrollar y fomenta en general la optimización y la coherencia en la utilización de los recursos.

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en sus artículos 12 y 13 prevé dos estructuras básicas para las políticas de igualdad de la CAE:

*Artículo 12. Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

*1. Se crea la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollen la Administración autonómica, la foral y la local. Dicha comisión estará presidida por la directora de Emakunde.*

*2. La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres se adscribe a Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer.*

*3. La composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres serán los que se determinen reglamentariamente, y en ella deberán estar representados a partes iguales Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos.*

*Artículo 13. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

*1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*

*2. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.*

*En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, en diciembre de 2006 se aprobó el Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en enero de 2007, el Decreto 5/2007, de 16 de enero, de regulación de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

*No obstante, se ve necesario fomentar la creación de organismos de coordinación interdepartamental en la administración foral y local, para cuya configuración y sin perjuicio de las adecuaciones necesarias a sus especificidades y a la realidad concreta de cada caso, podrían tomarse como referencia la composición y funciones de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma, así como potenciar los instrumentos de coordinación intermunicipal. Es preciso aprovechar el potencial de estas estructuras, incrementando y agilizando su actuación como instrumento de orientación y apoyo a las unidades de igualdad.*

*También sería conveniente fomentar la coordinación intradepartamental (grupos técnicos departamentales), sobre todo en aquellos ámbitos que por su tamaño o multiplicidad funcional así lo requieran.*

Respecto a la actuación institucional para combatir la violencia contra las mujeres, la Ley 4/2005 también prevé mecanismos de coordinación, y así el artículo 62 señala:

*Artículo 62. Coordinación interinstitucional.*

*1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de impulsar la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.*

*2. En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.*

*3. Las administraciones forales y locales promoverán que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecuen a sus respectivas realidades los acuerdos y protocolos referidos en los dos párrafos anteriores.*

*El 3 de febrero de 2009 se firmó el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, para el establecimiento de un protocolo de actuación homogéneo y coordinado para toda la Comunidad en relación a la actuación de los colectivos profesionales que intervienen en la atención a las víctimas. El II Acuerdo Interinstitucional establece la creación de una Comisión de Seguimiento para la garantía de la aplicación efectiva de las medidas en él*

recogidas y para la propuesta de actuaciones conjuntas y de mejora. La creación en la IX Legislatura de la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, adscrita al Departamento de Interior, supone una nueva situación organizativa en materia de violencia de género en el Gobierno Vasco, lo que genera la necesidad de modificación de la organización de dicha Comisión, a fin de que su impulso y coordinación recaiga en la citada Dirección.

Además del mencionado II Acuerdo Interinstitucional por el que se establece un protocolo de actuación para toda la Comunidad Vasca, existen también 32 ayuntamientos que han elaborado o están en fase de elaboración de acuerdos de coordinación para la mejora en la atención a las víctimas de violencia en su ámbito territorial de intervención, no existiendo todavía en la actualidad protocolos en el ámbito territorial de actuación correspondiente a las diputaciones forales.

Por estos motivos se plantean como retos para la siguiente legislatura:

- Incrementar el número de administraciones forales y locales que disponen de órganos de coordinación interdepartamental para el desarrollo de las políticas de igualdad.
- Incrementar la eficacia de los instrumentos de coordinación de las políticas de igualdad.
- Incrementar el número de administraciones forales y locales que disponen de protocolos de actuación para la mejora en la atención de las víctimas de la violencia.

**Organismos implicados** TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Número de administraciones locales y forales de la CAE con órganos de coordinación interdepartamental.

*Número de departamentos de Gobierno Vasco y organismos autónomos con grupos técnicos departamentales.*

#### **G4. INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS QUE INTEGREN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Una condición previa y básica para desarrollar políticas públicas eficientes para la igualdad es detectar, cuantificar y caracterizar las desigualdades de mujeres y hombres. La realización de estudios sobre la situación de la igualdad y de la desigualdad en las distintas esferas de la realidad social debe complementarse con la introducción de la perspectiva de género en todas las estadísticas y estudios que realice la administración, de forma que se pueda hacer un seguimiento de su evolución en todos los ámbitos vitales y, eventualmente, detectar la aparición de espacios emergentes de desigualdad.

Para ello, en el artículo 16 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece que los poderes públicos en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deben:

*Artículo 16. Adecuación de las estadísticas y estudios.*

*a. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*

*b. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*

*c. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*

*d. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*

*e. Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*

*f. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*

*Desde la aprobación de este articulado, se han realizado varios avances. El Eustat viene trabajando en la adecuación de sus estadísticas y estudios a la perspectiva de género. Uno de los resultados significativos de este trabajo es el apartado de Igualdad de muje-*

res y hombres en su web, creado en 2008 en colaboración con Emakunde. El objetivo de ese apartado es facilitar el acceso a la información estadística de mayor interés sobre la situación de mujeres y hombres que se ha producido en la Organización Estadística Vasca, y ofrecer elementos de comparación con otros ámbitos territoriales y su evolución temporal.

No obstante, queda aún el reto de que todos los entes responsables de la producción estadística: EUSTAT, los órganos estadísticos de los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos, vayan desarrollando con mayor profundidad algunas de las medidas que aparecen en la Ley como: el diseño de nuevos indicadores, explotar diversas variables de forma que se obtenga un conocimiento más exhaustivo de la realidad por colectivos, adecuar definiciones estadísticas al análisis de género...

Además la Organización Estadística Vasca, a través de sus dos órganos consultivos (Comisión Vasca de Estadística y Consejo Vasco de Estadística), puede impulsar y articular estrategias de trabajo que permitan optimizar el cumplimiento del artículo 16 de la Ley 4/2005. La composición de dichos órganos es la siguiente:

1. Comisión Vasca de Estadística: integrada por los organismos a los que la Ley capacita para la producción de estadísticas oficiales: departamentos del Gobierno, diputaciones forales, ayuntamientos y Eustat.
2. Consejo Vasco de Estadística: órgano consultivo y de encuentro de los organismos productores (los miembros de la Comisión) y de los organismos y entidades usuarias (Parlamento Vasco, Juntas Generales, Universidades, Asociaciones Empresariales, Sindicatos, Cámaras de Comercio y Asociaciones de personas Consumidoras).

Para alcanzar los retos en materia estadística parece recomendable trabajar en la utilización de las herramientas y estructuras transversales que actualmente existen tanto a nivel nacional, como, por ejemplo, la realizada por el Instituto de la Mujer en 2009, *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*, así como las disponibles en el Sistema Estadístico Vasco, de forma que se puedan articular estrategias conjuntas y se generen buenas prácticas en materia de adecuación estadística a la perspectiva de género.

**Organismos implicados** TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

*Número de espacios web de administraciones locales, forales y autonómicas de la CAE con información estadística oficial con la información, desglosado por sexo.*

Porcentaje de estudios y estadísticas realizados de las Administraciones de la CAE en los que los informes incluyen un análisis de las diferencias por género, desglosado por ámbito (local, foral y autonómico).

**G5. INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE ACCIONES FORMATIVAS DE LAS ADMINISTRACIONES QUE INCORPOREN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL NÚMERO E INTENSIDAD DE ACCIONES FORMATIVAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE IGUALDAD, DIVERSIFICANDO LOS COLECTIVOS FORMADOS.**

Para que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas sea factible, es fundamental que todo el personal de la administración tenga una formación básica que le permita trabajar en este sentido.

Esta formación básica debe promover el conocimiento de cuáles son las principales brechas de género y los espacios sociales en los que la desigualdad de mujeres y hombres es mayor. El conocimiento de la situación es especialmente importante para combatir el “espejismo de la igualdad ya conseguida”, es decir, el hecho de que muchas personas en todas las esferas sociales –también en la administración– creen que en la sociedad actual la igualdad formal de mujeres y hombres ya se ha traducido, o está en vías de traducirse, en una igualdad real en las condiciones y posiciones de las mujeres y que, por tanto, no es prioritario trabajar en este ámbito. Así, la formación permite tomar conciencia de una realidad en muchos casos desconocida o de cuya trascendencia no se es plenamente consciente.

Para poder llevar a cabo esta formación básica, se hace preciso que los planes de formación general de la administración pública incorporen contenidos en materia de igualdad.

Pero además de esta formación básica, es necesario también implementar actuaciones formativas específicas en materia de igualdad, dirigidas no sólo al personal técnico responsable del impulso, coordinación y evaluación de las políticas de igualdad, sino también a las personas con responsabilidad política en la organización y al personal técnico con responsabilidades de diseño, gestión y evaluación de las políticas públicas, de forma que las diferentes realidades de mujeres y hombres sean tenidas en cuenta en todas las fases y en todos los ámbitos de las políticas públicas.

A fin de que esta formación responda a las necesidades de las políticas de igualdad y a las necesidades que para su desarrollo precise la organización y los diferentes colectivos profesionales, a la vez que resulte eficaz y práctica, y se materialice en un aprendizaje transferible y útil para el desempeño del trabajo cotidiano, es de importancia que la misma se organice desde el marco de un Plan de formación. Dicho Plan habrá de contemplar la definición y análisis de las necesidades formativas, el diseño e implementación de las medidas formativas, así como su seguimiento y evaluación.

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 17 establece que:

*Artículo 17. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.*

*1. Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal (...).*

*2. (...) las administraciones públicas vascas han de elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal a su servicio, así como realizar actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política.*

Así, las dos herramientas básicas para capacitar a las personas son, por un lado, la incorporación en los planes de formación general de la administración de materias sobre la situación de la desigualdad y los efectos que la actuación institucional tiene para mujeres y hombres y, por otro, el desarrollo de planes específicos de formación en materia de igualdad.

*Según la Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005, (2008), la Administración de la CAE aprobó en 2008 un Plan de Formación en Igualdad dirigido al personal de la Administración General y de sus organismos autónomos. Con anterioridad a ello, desde las distintas administraciones (General, Foral y Local) se llevaron a cabo actuaciones específicas de formación dirigidas al personal técnico. Así, en 2007 se realizaron 78 actuaciones de formación: 48,7% en la Administración de la CAE; 21,8% en la*

Administración Foral; y 29,5% en la Administración Local. La media de horas por actividad formativa fue de 22,6.

En 2007, un total de 3.351 personas que trabajaban en la Administración recibieron algún tipo de formación sobre la igualdad de mujeres y hombres, siendo hombres en un 47,6%. Un porcentaje muy elevado de estas personas pertenecían al colectivo al servicio de centros y servicios educativos (n=1054; 31,4%), y al de profesionales de las policías (n=970; 28,9%).

El reto para la siguiente legislatura es, por tanto, doble:

- Por un lado, incrementar el número de planes de formación general en los que se introducen acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad, atendiendo igualmente a la diversidad de sectores de la administración en relación a las personas formadas y priorizando los planes de formación que afecten a personas que trabajan con mujeres en situaciones de discriminación múltiple.
- Por otro lado, incrementar el número y la intensidad en horas de las acciones formativas en materia de igualdad, diversificando los colectivos formados, a fin de poder capacitar a otras personas de la administración que trabajan en sectores, en cuyos ámbitos de actividad es fundamental tener en cuenta la perspectiva de género. Esta actividad formativa debe adaptarse a las necesidades específicas de cada colectivo, abordando la desigualdad y discriminación por razón de sexo en sí misma y también en su intersección con otros factores de discriminación, cuando así sea necesario.

#### **Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### **Indicadores**

*Número de actuaciones formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres desarrolladas dentro de las Administraciones de la CAE, desglosado por ámbito (local, foral y autonómico).*

Porcentaje de actuaciones de formación de las Administraciones de la CAE que introduce la perspectiva de género en los contenidos de sus programas formativos, desglosado por ámbito (local, foral y autonómico).

## **G.6 INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE PROCESOS SELECTIVOS PARA EL ACCESO O PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO QUE INCORPOREN CONTENIDOS RELATIVOS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y/O REQUIERAN FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD.**

Si la formación en materia de igualdad es fundamental para la consecución del objetivo de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, lógicamente las estrategias formativas propias de la administración deben de ser coherentes con los criterios de priorización de los conocimientos de las personas aspirantes a un empleo público. Este aspecto está regulado en los párrafos 3 y 4 del artículo 17 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en donde se afirma que:

*Artículo 17. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.*

*3. Las administraciones públicas vascas deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.*

*4. En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.*

Los datos de la Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005 (2008), muestran que de las 62 personas que trabajan en las 32 unidades administrativas para la igualdad de las administraciones vascas, un 69,3% (n=43) tiene formación específica en materia de igualdad y un 64,5% tiene experiencia en dicha materia.

Por otra parte, la Evaluación muestra un incremento muy significativo en el porcentaje de procesos selectivos que incluyen en sus temarios contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, pasando del 17,6% en 2005 al 60,7% en 2008.

Sin embargo es necesario avanzar en algunos retos que aún quedan por conquistar, entre los que destacan:

- Que el 100% de los procesos de selección, para plazas entre cuyas funciones esté el diseñar, impulsar y evaluar políticas de igualdad, así como prestar asesoramiento téc-

nico en materia de igualdad, incluyan entre sus requisitos formación y/o experiencia específica en igualdad.

- Que el 100% de las convocatorias de los procesos selectivos de las administraciones públicas incluyan contenidos relativos al principio de igualdad.

Con este fin existen algunos materiales y guías de ayuda disponibles.

Así, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, junto con la Dirección de Función Pública, el IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública y Eudel, elaboraron un *Modelo orientativo de bases para la contratación de personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres en los Ayuntamientos y entidades supramunicipales de carácter territorial*. El modelo plantea la titulación académica y los requisitos a exigir para la contratación, criterios para la valoración de méritos, temario y las funciones a desempeñar.

Por otra parte, en 2004 Emakunde editó el documento *Guía para un proceso de selección no discriminatoria*, disponible en la web del Instituto Vasco de la Mujer y válido para organizaciones de diverso tipo.

#### **Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### **Indicadores**

Número y porcentaje de procesos selectivos de administraciones de la CAE que incluyen en sus temarios, generales y específicos, contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, desglosado por ámbito (local, foral y autonómico).

*Número y porcentaje de procesos selectivos de agentes de igualdad de administraciones de la CAE que requieren un mínimo de 150 h. de formación específica en igualdad, desglosado por ámbito (local, foral y autonómico).*

## **G7. INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE TEXTOS EN BOLETINES OFICIALES Y EN PÁGINAS WEB QUE REALIZAN UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DEL RESTO DE ELEMENTOS COMUNICATIVOS.**

En la sociedad actual y a pesar de los avances que se están produciendo en relación a la igualdad de mujeres y hombres, se asignan sistemas de valores, pautas de comportamiento y roles distintos, con diferente reconocimiento social a mujeres y hombres, lo que impide el pleno desarrollo de las personas y del principio de igualdad, con independencia de su sexo.

El lenguaje y en general los elementos de comunicación (imágenes, mensajes, conceptualización de la persona emisora y receptora...), en tanto que son una construcción social, reflejan la situación existente de desigualdad y contribuyen a reforzarla, pero también se muestran como un posible instrumento para el cambio, puesto que tienen una importancia fundamental en el desarrollo de las personas por su estrecha relación con el pensamiento, y porque, además de nombrar la realidad, también la interpretan y la crean a través de conceptos. Por este motivo es fundamental cambiar nuestro modo de hablar, escribir y comunicarnos para visibilizar, respetar y reconocer lo que tanto las mujeres como los hombres aportan y han aportado a nuestra sociedad, así como para colaborar en la construcción de una sociedad más igualitaria.

La ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 18.4, establece que:

*Artículo 18. Disposiciones generales.*

*4. Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.*

*La Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005 (2008) ha analizado documentos de diversa índole: convocatorias, licitaciones, resoluciones, contenidos en boletines oficiales de la CAE y de los tres Territorios Históricos, así como documentos publicados en páginas web de varios organismos públicos.*

*Los resultados encontrados muestran un incremento muy significativo con respecto al 2005 en el porcentaje de documentos donde se ha hecho un uso no sexista del lenguaje, ya que se ha pasado del 2,5% en 2005 al 68,8% en 2008. Atendiendo a los niveles de la administración, la Administración de la CAE es la que presenta el porcentaje más elevado de documentos que hacen un uso no sexista del lenguaje (78%), y la Administración Foral y Local también han observado un incremento muy significativo que les sitúa en el 64% y 63%, respectivamente.*

*Lo mismo ocurre con respecto a las publicaciones en las páginas web, que han pasado de un 17% en 2005 a un 69% en 2008, si bien en este caso la distribución es más dispar: en el 94% de los textos revisados en las web de la Administración de la CAE se observaba un uso no sexista del lenguaje, frente al 56% en el caso de las administraciones forales y al 68% en el de las administraciones locales.*

En este sentido es fundamental:

- Conseguir que en la totalidad de los documentos, tanto en documentos publicados en boletines oficiales como en textos de páginas web, se realice un uso no sexista del lenguaje y del resto de los elementos comunicativos. Especial esfuerzo requieren en ese sentido, las web de las administraciones forales y locales.

Para ello existen varios documentos disponibles entre los que se puede destacar:

- *Guía de lenguaje para el ámbito del deporte* – Emakunde, 2009
- *Guía de lenguaje para el ámbito de la salud* – Emakunde, 2009
- *Guía de lenguaje para el ámbito educativo* – Emakunde, 2008
- *Euskararen erabilera ez sexista* – Emakunde, 2008
- *Guía para la creación y seguimiento de páginas web con enfoque de género* – Ayuntamiento de Bilbao, 2008
- *Perspectiva de género en la comunicación e imagen corporativa* – Emakunde y Comunidad Europea/Fondo Social Europeo, 2004
- *Nombra en Red*: Software de acceso libre y gratuito que se compone de dos bases de datos y una herramienta de consulta. Ofrece propuestas de redacción alternativas que facilitan la utilización de un lenguaje inclusivo.

(Enlace para la descarga de *Nombra en Red*- Instituto de la Mujer:  
<http://www.migualdad.es/mujer/descarga/NombraEnRedSetup.exe>)

**Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

*Porcentaje de boletines oficiales de las administraciones de la CAE donde se ha utilizado el lenguaje de manera no sexista, desagregado por ámbito (foral, local, autonómico).*

Porcentaje de publicaciones en las webs de las administraciones de la CAE donde se ha utilizado el lenguaje de manera no sexista, desagregado por ámbito (foral, local, autonómico).

Porcentaje de páginas web de las administraciones de la CAE que realizan un uso no sexista de la comunicación, en lo relativo a mensajes e imágenes, desagregado por ámbito (foral, local, autonómico).

## **G8. INCREMENTAR EL NÚMERO DE NORMAS QUE INCORPORAN UNA EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO Y DE NORMAS QUE INCLUYEN MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD.**

Una de las herramientas básicas establecidas por la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad, es la evaluación previa del impacto en función del género. Es una herramienta dirigida a analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o negativas en la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres y la consecución de su igualdad.

Su importancia radica, entre otros factores, en que establece la obligatoriedad de que las personas que diseñen una norma reflexionen en torno a su repercusión sobre la igualdad, estableciendo además que esa evaluación sea *ex ante*, de forma que se puedan corregir los efectos potencialmente negativos, para así poder reducir o eliminar las desigualdades detectadas y promover la igualdad de sexos antes de que la norma o acto administrativo entre en vigor. En concreto la Ley 4/2005 en su artículo 19 establece que:

*Artículo 19. Evaluación previa del impacto en función del género.*

*1. Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo (...).*

*2. El Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género referida en el párrafo anterior (...).*

A esto hay que añadir lo señalado en el primer párrafo del artículo 20, que establece que:

*Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.*

*1. En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivos, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.*

*El Consejo de Gobierno, a través del Acuerdo adoptado en la sesión de 13 de febrero de 2007, aprobó las Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Desde entonces y hasta la fecha de realización de la Evaluación intermedia sobre la Implementación de la Ley 4/2005 (2008) se han remitido 151 informes; de los cuales, el 16% eran relativos a normas con rango de ley, el 41% relativos a decretos, el 40% a órdenes y el 2% a resoluciones. Según el seguimiento realizado por Emakunde, y remitido al Ararteko en enero del 2010, esta cifra se ha incrementado en 91 informes en el ejercicio 2009.*

El reto para la presente legislatura es seguir avanzando tanto en la Administración de la Comunidad Autónoma como en las administraciones forales y locales en el desarrollo normativo y en el cumplimiento de la Ley 4/2005, no sólo mediante la realización de los diagnósticos sino sobre todo y especialmente, en la observancia del párrafo 1 del artículo 20, es decir, en la introducción de medidas correctoras de las desigualdades detectadas en el ámbito de actuación correspondiente, así como en la implementación de medidas dirigidas a promover la igualdad.

#### **Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### **Indicadores**

*Número y rango de las normas o actos administrativos que realizan la evaluación previa del impacto en función del género, desagregado por ámbito (foral, local, autonómico).*

*Número y rango de las normas o actos administrativos que incorporan medidas para promover la igualdad, desagregado por ámbito (foral, local, autonómico).*

*Número de administraciones de la CAE que disponen de directrices de evaluación de impacto de género, desagregado por ámbito (foral, local, autonómico).*

## **G9. INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE NORMAS Y PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS EN LOS QUE SE HAYA INTEGRADO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL NÚMERO DE ADMINISTRACIONES CON PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS PARA LA IGUALDAD.**

La elaboración de normas y programas presupuestarios desde la perspectiva de género busca generar procesos que faciliten una evaluación de su impacto en el objetivo de igualdad, y de los impactos diferenciales que el presupuesto público tiene en las condiciones de vida y posición de mujeres y hombres, así como en distintos grupos de mujeres y en distintos grupos de hombres.

Esta desagregación es importante dado que los presupuestos públicos no son neutros respecto al género. Todo gasto público tiene algún impacto, y éste no es necesariamente igual para mujeres que para hombres, además de su impacto en el objetivo de la igualdad.

La manera en la que se formulan los presupuestos públicos generalmente ignora los roles, responsabilidades y necesidades diferentes y socialmente determinadas que predominan tanto para mujeres como hombres, niños y niñas. Estas diferencias generalmente están estructuradas de tal manera que dejan a las mujeres en posiciones de desventaja frente a los hombres, con menos recursos económicos, sociales y menor poder político. Estas diferencias se reproducen en las políticas, los programas y la asignación de recursos, aunque sea de manera no intencionada.

El objetivo último de estos análisis consiste en hacer más coherente la política pública con el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres. El análisis presupuestario desde la perspectiva de género permite visualizar la contribución de los recursos públicos a favor de la disminución de las brechas existentes entre las posibilidades que mujeres y hombres tenemos para nuestro desarrollo personal y social, y contribuir de forma equitativa a la generación y reparto del bienestar de la comunidad. En los casos en los que se detecten deficiencias, se pretende también aumentar la calidad de las políticas públicas, porque los presupuestos con perspectiva de género mejoran el conocimiento de los colectivos sociales a los que van dirigidas las actuaciones públicas y también el seguimiento de los resultados de las políticas que, con este análisis, se centrarán más adecuadamente en las necesidades de la población. Siendo además conscientes de los roles que tradicionalmente han sido asignados a mujeres y hombres y de las dificultades que afrontan las mujeres en algunos ámbitos de actuación, se pretende que la política contribuya de forma más certera y evaluable a la mejora de la calidad de vida de las mujeres y de los hombres de la comunidad.

Por otra parte, no sólo es fundamental evaluar los aspectos implícitos de las normas presupuestarias sino también los explícitos y, en concreto, la asignación presupuestaria a las políticas para la igualdad.

La incorporación de la perspectiva de género en la actuación de los poderes públicos tiene como finalidad última elaborar medidas destinadas a eliminar las desigualdades y a fomentar la igualdad, pero esas medidas no pueden hacerse efectivas si no se dotan de los recursos suficientes. En ese sentido, la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece en su artículo 14 que:

*Artículo 14. Disposición general.*

*Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.*

*Según establece la Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005, en 2008 se observó un incremento presupuestario asignado a las estructuras y servicios para la igualdad, tanto en las administraciones forales, cuyo presupuesto ascendió a 3.231.822 euros, como en las administraciones locales, en las que se observa un avance importante en el presupuesto de que disponen las unidades para la igualdad. En 2005, la mitad de ellas contaba con un presupuesto inferior a 60.000 euros, mientras que en 2008, si bien un tercio disponía de menos de 50.000 euros, otro tercio disponía de un presupuesto de entre 50.000 euros y 100.000 euros. A esto se añade que en 2005, un 10,3% disponía de un presupuesto de más de 200.000 euros, mientras que en 2008 este porcentaje era del 15%.*

*En la Administración de la CAE el mayor cambio ha venido dado por la asignación presupuestaria de los departamentos del Gobierno a las políticas de igualdad. Dada la disparidad de criterios utilizados por cada uno de ellos a la hora de asignar presupuestos, en 2008 desde el Grupo Técnico de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que coordina Emakunde, se ha trabajado en la elaboración de unos criterios comunes para presupuestar los documentos-programa anuales en materia de igualdad de cada departamento.*

El reto para la siguiente legislatura es doble:

- Por un lado, incrementar el número de normas presupuestarias que se realizan introduciendo la perspectiva de género.
- Por otra parte, teniendo en cuenta la situación de crisis económica que enmarca el contexto en el que se elabora el V Plan para la Igualdad, sería de importancia man-

tener a corto plazo la asignación presupuestaria de las políticas de igualdad y, a medio plazo, continuar la tónica ascendente, incrementando en todo caso el número de administraciones con presupuestos específicos para políticas de igualdad.

Es frecuente que en una situación general de escasez de recursos estos se deriven a políticas dirigidas a la promoción del empleo y a la protección social. Sin embargo, no hay que olvidar que la pobreza es un fenómeno feminizado y que, por tanto, esta situación afectará de forma desigual y especialmente desfavorable a las mujeres, por lo que las políticas de igualdad deben redoblar sus esfuerzos, también económicos, para paliar tanto la situación concreta de las mujeres afectadas por la situación de crisis económica, como la situación general sobre la igualdad de mujeres y hombres.

**Organismos implicados** TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

*Presupuesto asignado a las estructuras y servicios para la igualdad en las administraciones de la CAE, por ámbitos de la administración (local, foral, autonómico).*

Porcentaje de planes para la igualdad de las administraciones de la CAE, por ámbitos de la administración (local, foral, autonómico) que tienen asignada una partida presupuestaria.

Incremento medio del porcentaje sobre el total presupuestario de la partida asignada a planes para la igualdad en las administraciones de la CAE, por ámbitos de la administración (local, foral, autonómico).

Porcentaje de presupuestos de las administraciones de la CAE que, antes de ser aprobados, han pasado una evaluación previa de impacto de género y han incorporado medidas.

**G10. INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES, QUE INCORPORAN EN SUS PROCESOS DE DISEÑO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, CONSIDERANDO ESPECIALMENTE LOS COLECTIVOS CON NECESIDADES ESPECIALES Y EN RIESGO DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.**

Un plan es un documento en el que las personas responsables de una organización reflejan cuales serán los objetivos y/o la estrategia a seguir en el medio plazo. Los planes constituyen uno de los instrumentos de diseño e implementación de políticas públicas que más se ha desarrollado en los últimos años, como elemento articulador y ordenador de la actuación institucional.

Si bien este desarrollo ha supuesto una importante mejora en la gestión de la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas, uno de los grandes retos pendientes es la coordinación entre los distintos planes institucionales. La coordinación, entendida no sólo como la generación de estructuras, sino también y sobre todo como la generación de procesos de trabajo que den lugar a actuaciones conjuntas y/o complementarias, es un elemento fundamental para promover sinergias positivas y evitar tanto duplicar esfuerzos como mantener espacios sociales donde habiendo una necesidad de actuación, se perciba un vacío de intervención institucional.

Esto es tanto más importante cuanto más amplio es el público objetivo de las políticas y cuanto más diversificadas estén las estructuras encargadas de su implementación, como es el caso de las políticas de igualdad.

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 3.4 dispone que:

*Artículo 3. Principios generales.*

*4. Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus 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.*

*A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.*

Para ello es de gran importancia que las personas con responsabilidad política y técnica en las políticas de igualdad articulen mecanismos efectivos de coordinación y trabajo conjunto con las personas responsables del diseño, implementación y evaluación de otros planes. En concreto se trata de establecer procesos de trabajo entre personas responsables de las políticas de igualdad y personas responsables de otras políticas sectoriales o transversales, de los que se deriven medidas concretas a considerar, implementar y evaluar en los planes operativos anuales, tanto de las políticas de igualdad como del ámbito o sector de que se trate.

Por otra parte, dada la gran cantidad de planes y la limitación de los recursos personales con que actualmente cuentan las políticas de igualdad, será necesario establecer ámbitos de coordinación prioritarios. Las políticas que afectan a colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple, al estar en situaciones de especial vulnerabilidad en relación a la mejora de sus condiciones de vida y posición, deben ser, en este caso, especialmente tenidas en cuenta.

Finalmente, y respecto a los públicos a los que se dirigen las actuaciones de las políticas públicas vascas y sus planificaciones, hay que tener en cuenta que estas no se dirigen exclusivamente a la población vasca ni tampoco se realizan únicamente en el ámbito territorial comprendido en la CAE. Y así, la política de cooperación al desarrollo dirige fundamentalmente su actuación a mujeres y hombres que viven en otras realidades sociopolíticas, culturales y económicas distintas a la nuestra. También en esta intervención ha de incorporarse la perspectiva de género en su planificación, además de la implementación de una política específica en materia de género y desarrollo, tal y como se señala, de manera expresa, en el artículo 32 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y de modo genérico, en el artículo 3 de la Ley 4/2005, relativo a los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad.

**Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Porcentaje de planes estratégicos vigentes de las administraciones de la CAE que incorporan la perspectiva de género, estableciendo diagnósticos de la situación diferencial entre mujeres y hombres atendiendo a los distintos factores de discriminación y medidas favorables a la igualdad.

## **G11. INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS QUE INCLUYEN MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.**

Los contratos, subvenciones y convenios son algunos de los mecanismos de relación económica entre la administración y la sociedad y, por lo tanto, constituyen una herramienta fundamental para avanzar en el cambio social hacia la igualdad.

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 20.2 recoge dos medidas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad: una, referida a la oferta económica presentada (contrataciones) y al proyecto o actividad subvencionada; y otra, referida a la capacidad técnica de las personas o empresas candidatas o licitantes (contrataciones) o a los requisitos que deben reunir las organizaciones beneficiarias de subvenciones.

*Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.*

*2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores, y en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.*

*Así mismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres*

*En relación a este artículo, el Pleno del Parlamento Vasco, en la sesión celebrada el día 8 de junio de 2007, aprobó la proposición no de ley sobre inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación (publicado en el Boletín Oficial del Parlamento Vasco nº 107, de 15 de junio de 2007). Dicha proposición insta al Gobierno Vasco a que una Comisión Técnica integrada por los servicios jurídicos de empleo, de asuntos sociales, de contratación y de hacienda, analice la posibilidad de introducir cláusulas sociales en el procedimiento de contratación y en la ejecución del contrato; así como, su coexistencia con otras políticas públicas como la medioambiental, la de seguridad y salud laboral, la de igualdad de mujeres y hombres, la calidad y las condiciones de empleo.*

*Una vez constituida la mencionada Comisión Técnica, ésta elaboró una propuesta, con el carácter de instrucción u orden de servicio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.1*

de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que se materializó a través de la Resolución 6/2008, de 2 de junio, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el 29 de abril de 2008, sobre “incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas pública en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público”.

Mediante este Acuerdo se concreta, por lo que respecta a la Administración autonómica y su sector público, el modo en el que habrán de materializarse las previsiones recogidas en el artículo 20 de la Ley 4/2005 en materia de contratación. El Acuerdo plantea la inclusión de medidas para promover la igualdad a lo largo de las diferentes fases del proceso de contratación, y referidas tanto a los criterios de admisión y valoración como a las condiciones de ejecución del contrato.

Por otra parte, según los datos de la Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005 (2008), y en relación a las subvenciones, en el 2008, los organismos públicos han incluido entre los criterios de adjudicación la integración de la perspectiva de género en el 25,8% de los casos analizados, frente al 13,5% de los casos observados en el año 2005. En el caso de las contrataciones, también se ha observado un incremento, pasando de 10% en 2005 al 23% en 2008, de las cuales, en un 87% aparecía como requisito obligatorio frente al 50% del 2005.

El reto para la presente legislatura está por tanto en aumentar el número de contratos, subvenciones y convenios que incluyen medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres, así como en establecer mecanismos que permitan hacer un seguimiento de la aplicación efectiva de dichas medidas.

#### **Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### **Indicadores**

Porcentaje de convocatorias de contratos de organismos públicos de la CAE que, en cumplimiento del art. 20 –puntos 2 y 3– de la Ley 4/ 2005, integran cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración y nivel de exigencia.

*Porcentaje de convocatorias de subvenciones de organismos públicos de la CAE que, en cumplimiento del art. 20 –puntos 2 y 3– de la Ley 4/ 2005, integran cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración y nivel de exigencia.*

Porcentaje de convenios entre organismos públicos de la CAE que integran cláusulas para favorecer la igualdad.

## **G12. INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE JURADOS Y TRIBUNALES EN LOS QUE EXISTA UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.**

La administración tiene una función ejemplar y de sensibilización de gran importancia en el desarrollo de la igualdad, y uno de los aspectos en los que esta función se plasma, es en el fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados, creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración.

En lo que a los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público se refiere, el artículo 20.4 b) de la Ley 4/2005, señala que las normas que regulen dichos procesos deben incluir:

*Artículo 20: Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.*

*4. b) "Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada".*

Por su parte, el apartado 5 de dicho artículo recoge la siguiente medida específica:

*5. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/ o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada.*

Finalmente es necesario señalar que el artículo 20.6 de la Ley establece que:

*6. A los efectos de lo señalado en los dos párrafos anteriores, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro miembros, cada sexo está representado al menos al 40% ". En el resto, cuando los dos sexos estén representados.*

*Los datos de la Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005 (2008) muestran que, con respecto al 2005, se ha producido un incremento significativo en el porcentaje de premios donde se incluye la cláusula por la que se garantiza en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada, ya que han pasado del 9% al 40% en 2008. Sin embargo,*

*una carencia importante es que todos los premios que han tenido en cuenta lo señalado en el artículo 20.5 fueron promovidos por la Administración General de la CAE.*

Por tanto y de cara a la próxima legislatura, el reto se sitúa tanto en incrementar el porcentaje de tribunales y jurados con representación equilibrada de mujeres y hombres, como en avanzar en el conocimiento y cumplimiento de esta normativa por parte de las distintas administraciones.

**Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Porcentaje de jurados de premios y tribunales de adquisición de fondos culturales o artísticos de las administraciones de la CAE, previstos en el art. 20 punto 5 de la Ley 4/2005, que garanticen una representación equilibrada de mujeres y hombres desagregados por ámbito de la administración (local, foral, autonómico).

### **G13. INCREMENTAR EL NÚMERO DE ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN PARA LA IGUALDAD, ASÍ COMO INCREMENTAR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS Y PROCESOS CONSULTIVOS Y PARTICIPATIVOS.**

Los procesos participativos, además de ser un cauce para el desarrollo de la ciudadanía activa, son un instrumento de mejora y legitimación cada vez más utilizado para el diseño y gestión de las políticas públicas.

Estos procesos, concretados a través de órganos estables de participación o a través de otros órganos o procesos de estabilidad variable, se utilizan en diversos sectores y ámbitos para acercar las políticas públicas a la ciudadanía y a los agentes sociales y facilitar su participación en las mismas, siendo un instrumento fundamental de participación sociopolítica.

En el marco de este V Plan para la Igualdad se diferencian, por un lado, aquellos que hacen referencia a órganos de participación específicos para la igualdad, es decir, creados por las administraciones para el establecimiento de cauces de participación en el objetivo de la igualdad, y por otro, el resto de órganos y procesos, tanto consultivos como participativos, que ya implantados en la administración requieren de una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.

Respecto a los primeros, el artículo 24.5 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece que:

*Artículo 24. Asociaciones y organizaciones.*

*5. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la creación de una entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.*

*En este sentido, conviene recordar que en 1998 se constituyó la Comisión Consultiva a través del Decreto 103/1998, de 9 de junio. Dicha Comisión, adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ha venido funcionando como órgano de información, consulta y propuesta por parte del tejido asociativo de la CAE implicado en el objetivo de igualdad de mujeres y hombres.*

*El desarrollo del trabajo de dicha Comisión y de las políticas de igualdad en la CAE ha permitido avanzar hacia el diseño de un nuevo marco de colaboración y participación*

*asociativa. En este sentido Emakunde ha elaborado, tras un importante proceso de participación de las asociaciones de mujeres y de consulta pública a la sociedad en general, un Anteproyecto de Ley para la creación del Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad cuya aprobación por el Parlamento Vasco está prevista en la actual legislatura.*

A nivel foral, el artículo 6 k) de la Ley 4/2005 establece que le corresponde a las administraciones forales el:

*Artículo 6. De las administraciones forales.*

*k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines y funciones contribuyan en su ámbito territorial a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.*

Así mismo, el artículo 7.1 k) señala que le corresponde a los ayuntamientos, individualmente o a través de las mancomunidades de que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente Ley, el:

*Artículo 7. De la administración local.*

*1. k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.*

*Según datos de las evaluaciones sobre la implementación de la Ley 4/2005 existen ya administraciones forales y locales que disponen de Consejos para la Igualdad o de otros órganos similares de participación de las mujeres y de su tejido asociativo y, en su caso, de otras asociaciones implicadas en el desarrollo de las políticas de igualdad. En 2008 son ya 24, siete más que en el 2005, los ayuntamientos o mancomunidades que cuentan con estas estructuras de participación. No obstante, todavía queda una labor importante que realizar de cara a su generalización y potenciación como verdaderos cauces para el ejercicio de la ciudadanía activa, es decir, como auténticos instrumentos de participación social.*

Es necesaria, por tanto, la potenciación o, en su caso, la creación de los Consejos Forales y Locales para la Igualdad, así como el desarrollo de otras estructuras y procesos de trabajo que se consideren adecuados en función de las necesidades, intereses y circunstancias de cada institución y de las asociaciones de mujeres y de otras asociaciones presentes en el correspondiente ámbito territorial.

Respecto del resto de órganos y procesos, tanto consultivos como participativos, la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece en su artículo 23 que:

*Artículo 23. Disposición general.*

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

En general, en las políticas de igualdad se entiende que existe representación equilibrada de mujeres y hombres cuando la participación de cada uno de los dos sexos es al menos del 40%.

Para asegurar el acceso de las mujeres a la participación en la toma de decisiones, es fundamental que en los órganos y procesos de participación se promueva una presencia equilibrada.

Estos espacios, tanto cuando adquieren forma de procesos de participación como cuando se configuran como órganos colegiados, nutren a las políticas públicas de diagnósticos, objetivos e instrumentos de cambio social; y en tanto adquieren funciones de consulta, asesoramiento, cooperación y evaluación, es imprescindible que la visión, necesidades y situaciones de las mujeres estén presentes en ellos.

*Según un estudio realizado para Emakunde por el Equipo de Estudios de Género del Departamento de Ciencias Políticas y de la Administración de la UPV/EHU, La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi, 2009; de los 84 órganos colegiados analizados, 26 tenían una representación de las mujeres igual o superior al 40% y sólo 24 estaban encabezados por mujeres. Normalmente la composición de estos órganos no es nominal, por lo que su composición estará en función de las personas que ocupen los diferentes cargos, pero constituye un reflejo claro de la situación de desigualdad en los procesos de participación.*

*Por otra parte, según datos del Informe Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi, 2005, el tiempo dedicado por mujeres y hombres a la participación se reparte de manera desigual, en tanto que las mujeres dedican la mayor parte de su tiempo al voluntariado de proyección externa y de atención directa a las personas beneficiarias, los hombres realizan tareas voluntarias de tipo interno dentro de la organización.*

En este sentido, los retos para la legislatura pasan por:

- Diversificar las funciones que mujeres y hombres desarrollan en el movimiento asociativo, fomentando la presencia de mujeres en los procesos de participación.

- Incrementar el número de órganos colegiados que presenten una composición paritaria y/o estén liderados por mujeres.

**Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Número y porcentaje de órganos colegiados en los que existe una representación paritaria de mujeres y hombres, desagregado por ámbitos de la administración (local, foral, autonómico).

Porcentaje de procesos participativos (de consulta a la ciudadanía, al movimiento asociativo y/o a personas expertas) impulsados por las administraciones públicas de la CAE con presencia equilibrada de mujeres y hombres, desagregado por ámbitos de la administración (local, foral, autonómico).



## CAPÍTULO 2:

# Ejes de intervención en materia de igualdad





El presente capítulo tiene como finalidad marcar los objetivos de cambio social en materia de igualdad de mujeres y hombres para la IX Legislatura.

Se trata de concretar las prioridades, para avanzar en el logro de la promoción y de la garantía de la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, en la promoción de la autonomía y el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres, dada su situación de discriminación. Todo ello teniendo en cuenta, además, la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, así como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y hombres.

Los objetivos del V Plan para la Igualdad están dirigidos al avance hacia el fin último de las políticas de igualdad que, a efectos de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, supone *“avanzar en la consecución de 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”*.

Para ello se señalan y se analizan las brechas de género en las que es necesario incidir, priorizando en aquellas cuya superación se espera genere un mayor impacto en el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres, tanto en el ámbito de los valores, creencias, actitudes y comportamientos, a un nivel individual y colectivo, como en la estructura y formas de organización social.

## **DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS ESTRUCTURALES**

El V Plan para la Igualdad, además de los objetivos relativos a la mejora de la gobernanza a favor de la igualdad de mujeres y hombres que se señalan al comienzo del Plan, presenta una segunda parte que se estructura en torno a cuatro elementos principales: ejes, programas, objetivos estratégicos y objetivos operativos. En este apartado se define qué es cada uno de estos elementos, qué funciones cumple y cómo se concreta.

## Ejes de intervención en materia de igualdad de mujeres y hombres

Los ejes establecen cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de igualdad de mujeres y hombres en las que se va a trabajar durante los próximos cuatro años.

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

- Los señala la Ley 4/2005.
- En los foros de reflexión y participación realizados en los últimos años –de ámbito local, autonómico, estatal y europeo– han sido considerados como los retos fundamentales a abordar por parte de las políticas para la igualdad, bien por necesidad social y/o bien porque se prevé que generarán un mayor impacto en el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres.
- Presentan un carácter integral, lo cual generará una intervención más eficaz y precisará de la interdepartamentalidad y de la interinstitucionalidad.

En concreto se han definido tres ejes: empoderamiento de las mujeres y cambio de valores, organización social corresponsable y un tercer eje para combatir la violencia contra las mujeres. Con respecto a los ejes prioritarios señalados en el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, cabe destacar que el eje de *mainstreaming* no se ha contemplado como eje, sino como un área diferenciada de los ejes, que potencie y mejore la Gobernanza a favor de la igualdad en la organización. También el eje del IV Plan para la Igualdad, denominado “corresponsabilidad y conciliación”, ha sido reconceptualizado y renombrado bajo el título de “organización social corresponsable”. Y ello por entender que el equilibrio entre las necesidades y responsabilidades derivadas de los espacios personal, social, familiar y laboral se verá facilitado por la implicación de los hombres, de los organismos públicos y privados y de la sociedad en general en relación al trabajo reproductivo, lo cual se prevé que facilite un equilibrio entre los tiempos que requiere cada espacio.

## Programas

Los programas comprenden las líneas de trabajo a través de las que se concretan los ejes de intervención en materia de igualdad.

Se han establecido en base a las necesidades detectadas en materia de igualdad y a su capacidad de transformación de la realidad social, teniendo en cuenta para ello los contenidos de la Ley 4/2005. Son los siguientes:

## RELACIÓN DE PROGRAMAS

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES	Programa 1: autonomía personal y cambio de valores. Programa 2: acceso y control de los recursos económicos y sociales. Programa 3: participación sociopolítica e influencia.
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	Programa 4: corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo. Programa 5: conciliación corresponsable.
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Programa 6: sensibilización y prevención. Programa 7: atención.

## Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos señalan cuáles son los objetivos generales, de carácter prioritario, de los diferentes ámbitos de intervención en que se dividen los programas. La realidad social queda articulada en diferentes espacios o esferas en las que se establecen dichos objetivos, permitiendo abordar cada programa de una forma global y coherente, y facilitando una posterior concreción u operativización.

## Objetivos operativos

Un objetivo operativo es la fragmentación del objetivo estratégico en unidades ejecutivas que faculten para la intervención.

Su enunciado hace referencia a una realidad social, en su mayor parte brechas de género o situaciones de discriminación o de desigualdad de mujeres y hombres, cuya modificación se considera prioritaria para la presente legislatura, en base al diagnóstico derivado de los datos disponibles en las diversas instituciones y fuentes de información secundaria. Los objetivos operativos cumplen la función de priorizar lo que hay que

hacer y de concretar el alcance de los resultados logrados y de las evaluaciones posteriores. Se trata de que sean objetivos concretos y medibles, operativos y fácilmente entendibles, adecuados y en un marco temporal específico. Por ello, se explicita la finalidad que se pretende lograr, por qué es trascendente la actuación en ese aspecto de la situación, las administraciones implicadas en su consecución y cuáles son los indicadores de impacto social.

Con respecto a los indicadores propuestos para la evaluación de impacto del V Plan para la Igualdad, hay que destacar que se ha realizado un esfuerzo especial para que sean lo más accesibles posible, por lo que se ha hecho una revisión para detectar cuáles están disponibles –a través de operaciones estadísticas o estudios periódicos oficiales– y se han señalado en cursiva.

El resto son aquellos en los que habrá que trabajar durante la legislatura para obtener datos estables, bien porque actualmente existe información procedente de estudios o estadísticas puntuales o bien porque no existe ningún tipo de información. En ese sentido, es función de las administraciones implicadas no sólo realizar actuaciones dirigidas a la consecución de los objetivos en los que están implicadas, sino también desarrollar mecanismos de medición para los indicadores propuestos.

## **DESCRIPCIÓN DE LA MATRIZ: EJES, PROGRAMAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

A continuación se presenta, a modo de cuadro resumen, la matriz de ejes, programas y objetivos estratégicos del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

I. EJE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES		II. EJE ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE		III. EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES		
PROGRAMA 1 AUTONOMÍA PERSONAL Y CAMBIO DE VALORES	PROGRAMA 2 ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y SOCIALES	PROGRAMA 3 PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA E INFLUENCIA	PROGRAMA 4 CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO	PROGRAMA 5 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	PROGRAMA 6 SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	PROGRAMA 7 ATENCIÓN
1.1. Favorecer el desarrollo de la autonomía de las mujeres y la toma de conciencia de género.	2.1. Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.	3.1. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general.	4.1. Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.	5.1. Modificar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable.	6.1. Fomentar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos.	7.1. Aumentar la detección precoz de conductas violentas y la información.
1.2. Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo.	2.2. Mejorar la situación de las mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o exclusión social.	3.2. Incrementar el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia.	4.2. Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía/independencia económica.	5.2. Ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios.	6.2. Mejorar la prevención de conductas violentas.	7.2. Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas.
2.3. Mejorar el acceso a los recursos sociales, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.				5.3. Modificar la planificación urbanística y los servicios dirigidos a la ciudadanía para facilitar la conciliación corresponsable.		

# I. EJE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

Nos encontramos en una sociedad en la que, a pesar de haber conseguido grandes avances en la igualdad de mujeres y hombres, sigue manteniendo importantes desigualdades en términos de acceso, ejercicio y control efectivo de derechos, poder, recursos y beneficios por parte de unas y otros.

El sistema patriarcal segrega y establece relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres. Lo masculino resultará definido desde una posición de dominio, y lo femenino desde la subordinación. Las relaciones desiguales de poder están presentes en todos los campos de la vida y se expresan de múltiples formas: en el ámbito privado, por ejemplo, a través del maltrato doméstico como mecanismo de dominio y control sobre las mujeres; en el ámbito público, puede concretarse en la feminización de la pobreza, en la exclusión sistemática de las mujeres del ámbito de la participación y la toma de decisiones, del acceso a los recursos, etc. De hecho según el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la presencia de mujeres en los ámbitos de decisión es el único indicador de desigualdad de género que no varía en función de los recursos económicos de un país.

A fin de ir avanzando hacia un mayor equilibrio de poder en las relaciones personales y sociales de hombres y mujeres, éstas deben ir conquistando el poder a través de la reconstrucción social de las relaciones de género, mediante la consecución de la autonomía y la ciudadanía plena.

La palabra “empoderamiento” es una traducción literal del término inglés *empowerment* y significa “ganar poder”, fortalecerse, personalmente y en la posición social, económica y política.

La estrategia del empoderamiento, aunque introducida ya en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Nairobi, 1985), logró un mayor desarrollo y su consolidación en la IV Conferencia Mundial (Beijing, 1995).

Podemos definir el empoderamiento como un aumento de la autoridad y poder de la persona sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida.

Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

Individual, ya que supone un proceso personal de toma de conciencia de las mujeres sobre su subordinación, que se inicia a través de un proceso individual en el cual cada mujer toma conciencia de sus propios derechos, de sus fortalezas e intereses, y consolida su autonomía y poder personal, con el fin de ejercer su capacidad de influencia y de decisión.

Colectivo, porque alude al proceso por el cual los intereses de las mujeres se relacionan, a fin de incrementar su poder en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, de los beneficios y de ganar influencia y participar en la toma de decisiones y en el cambio social, desde una posición colectiva más sólida.

En ese sentido se entiende que el proceso no termina en lo individual sino que transcende al espacio colectivo, de forma que el trabajo realizado desde la individualidad y la subjetividad, le servirá a las mujeres para organizarse en torno a la lucha por sus intereses colectivos, es decir, por sus intereses de género.

El artículo 1 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, recoge la necesidad de *“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”*. Además, en su artículo 3, en el que se recogen los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad, establece que estos *“deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y el acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales”*. Viene a remarcar así, que la igualdad de oportunidades no sea únicamente referida a las condiciones de partida o inicio en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos. En este sentido, señala la necesidad de implantar medidas que posibiliten que las mujeres, además de acceder a ellos, puedan realizar un ejercicio efectivo y control de estos. Si bien este articulado no señala explícitamente la palabra *“empoderamiento”*, implícitamente hace referencia a este proceso. Asimismo, recoge en el capítulo I del título III, una serie de medidas para el impulso de la participación sociopolítica de las mujeres.

El empoderamiento es, por tanto, una estrategia válida para alcanzar el poder y convertirse en personas que ejercen su individualidad desde la autonomía y la ciudadanía plena. Al mismo tiempo, es un proceso necesario para alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, ya que ésta sólo podrá construirse, de manera plena, a partir de la construcción de una sociedad en la que mujeres y hombres tengan

una participación igualitaria en los ámbitos público y privado, y en la que se articule una relación no jerarquizada entre mujeres y hombres.

Para el logro de este objetivo es necesario, junto con el empoderamiento de las mujeres, articular fórmulas y espacios que favorezcan el incremento del número de hombres que, en el espacio público y privado, cuestionan el modelo tradicional de masculinidad, desarrollan actitudes y comportamientos acordes y coherentes con el objetivo de la igualdad y se comprometen, junto con las mujeres, en el desarrollo integral de mujeres y hombres y en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, que resulte beneficiosa para unas y otros.

## **PROGRAMAS ASOCIADOS AL EJE**

Con el fin de trabajar de forma conjunta en todos los ámbitos y aspectos que comprenden este eje, se propone trabajar en tres programas:

### **1. Autonomía personal y cambio de valores**

El objeto de este programa es facilitar a las mujeres el ejercicio del derecho a una autonomía personal, obtenida mediante el reconocimiento del valor propio y el sentimiento de autoestima. Esto implica incrementar la autonomía de las mujeres tanto en el ámbito psicológico y de toma de decisiones personales, como en el ámbito físico y del cuidado del cuerpo. En el ámbito psicológico, se trata de fomentar que las decisiones que tomen y que afecten a los distintos espacios vitales respondan a sus intereses y necesidades. En el ámbito de la autonomía física, se trata de facilitar y fomentar que las mujeres se tomen el tiempo y la actitud de cuidarse a sí mismas, mediante la adquisición y/o mantenimiento de hábitos saludables que frecuentemente sacrifican para cuidar de las personas de su entorno. A nivel tanto físico como psicológico, la autonomía personal implica, por último, un mayor ejercicio del poder y el control sobre sus relaciones afectivas, su sexualidad y fertilidad.

Para facilitar la autonomía de las mujeres y la toma de conciencia de género, es de importancia también trabajar hacia un cambio de creencias, actitudes y comportamientos en el entorno, lo que indudablemente lleva a hablar de valores, así como de roles y estereotipos de género, tanto en el ámbito público como privado.

En todo ello desempeña un papel fundamental el incremento de la promoción, reconocimiento y difusión del saber generado por mujeres y sobre la situación de las mujeres. El incremento del saber generado por mujeres supone un impulso a la visibilización del

trabajo y las aportaciones realizadas, así como la promoción de un espacio fundamental de empoderamiento. La difusión del conocimiento generado específicamente sobre la situación de las mujeres permitirá avanzar en el cambio de valores y en la promoción de la igualdad.

## **2. Acceso y control de los recursos económicos y sociales**

La autonomía económica conlleva tener acceso y control sobre los recursos y bienes, tanto de tipo económico, mediante el acceso a la igualdad en el empleo y el ejercicio de los derechos laborales y la reducción de la feminización de la pobreza, como el acceso a los recursos sociales, considerando como tales el transporte, las nuevas tecnologías, los recursos sanitarios, la oferta cultural, artística y deportiva.

La igualdad en este ámbito será plena cuando se produzca un acceso, ejercicio efectivo y control de los mismos por parte de todas las mujeres, especialmente aquellas cuyas circunstancias personales las sitúan en una situación de discriminación múltiple. Ello, necesariamente lleva a poner de manifiesto no sólo el principio de accesibilidad a los recursos, sino la necesidad de que los recursos tengan en cuenta las distintas necesidades, condiciones de vida y posiciones de las mujeres, desde su conceptualización y diseño.

## **3. Participación sociopolítica e influencia**

La autonomía social y política supone el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos. Esto implica promover el ejercicio del derecho de las mujeres a participar en el ámbito sociopolítico y en los procesos participativos promovidos por las instituciones, para lo cual se requiere reforzar la presencia de las mujeres y de las asociaciones para la igualdad, en los movimientos asociativos, partidos políticos y movimientos sindicales, así como en los procesos y estructuras públicas para la participación. Al mismo tiempo, la participación sociopolítica de las mujeres será plena cuando se consiga la paridad en los ámbitos de decisión, tanto en la administración pública como en las empresas privadas u organizaciones y asociaciones sin ánimo de lucro.

# I. EJE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

## PROGRAMA 1: AUTONOMÍA PERSONAL Y CAMBIO DE VALORES

### 1.1. FAVORECER EL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES Y LA TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO.

1. Incremento de una autopercepción de independencia.
2. Incremento de una toma de decisiones autónoma.
3. Incremento de conductas de autocuidado físico.
4. Incremento del control en las relaciones afectivo-sexuales.

## PROGRAMA 2: ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

### 2.1. MEJORAR EL ACCESO Y CONDICIONES DE EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES, ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD DE COLECTIVOS Y SITUACIONES.

1. Incremento de la tasa de ocupación en el empleo de calidad.
2. Incremento del número de mujeres promotoras y de la viabilidad de sus proyectos.
3. Reducción de la brecha salarial.
4. Incremento de la promoción profesional de las mujeres.
5. Mejora de la cobertura de colectivos desfavorecidos.
6. Disminución de la brecha de género en la elección de estudios.
7. Incremento del número de planes para la igualdad en las empresas privadas.

### 1.2. PROMOVER EL CAMBIO DE VALORES, ELIMINANDO ROLES SOCIALES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO.

1. Cambio de asignación de funciones sociales en función del sexo.
2. Cambio de valores en el ámbito laboral.
3. Cambio de valores en el ámbito doméstico.
4. Incremento de la pro actividad a favor de la igualdad.
5. Fomento de coeducación.

## PROGRAMA 3: PARTICIPACIÓN SOCIO-POLÍTICA E INFLUENCIA

### 3.1. FOMENTAR EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN GENERAL.

1. Incremento del número de asociaciones para la igualdad y del número de mujeres asociadas.
2. Incremento del número de mujeres que participan en el movimiento asociativo.
3. Incremento del número de mujeres que participan mediante nuevas fórmulas y a través de redes.
4. Incremento del número de organizaciones sociales que realizan actividades para la igualdad.

### 3.2. INCREMENTAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN E INFLUENCIA

1. Incremento del número de mujeres en los puestos de decisión del sector público.
2. Incremento del número de mujeres en los puestos de decisión del sector privado.
3. Incremento del número de mujeres en los puestos de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro y organizaciones políticas.

### 2.3. MEJORAR EL ACCESO A LOS RECURSOS SOCIALES, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.

1. Nuevas tecnologías.
2. Transporte.
3. Sanidad.
4. Deporte.
5. Cultura.

## PROGRAMA 1: AUTONOMÍA PERSONAL Y CAMBIO DE VALORES

### OBJETIVO ESTRATÉGICO: 1.1. FAVORECER EL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES Y LA TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO.

La finalidad de este objetivo estratégico es incrementar el empoderamiento personal de las mujeres, entendido como un proceso de reconocimiento de los derechos individuales y del valor personal y la autoestima, lo que, en parte, requiere de la deconstrucción de la socialización de género y, por tanto, de una toma de conciencia de la situación de discriminación y desigualdad en que se encuentran las mujeres.

Para que las mujeres logren un control sobre sus vidas y, por tanto, el acceso a la toma de decisiones en el ámbito personal, es necesario el impulso de procesos de empoderamiento emancipatorios desde su condición individual, sobre la base del desarrollo personal, sin olvidar la necesaria toma de conciencia de género y el trabajo para un cambio del sistema patriarcal. Para ello es necesario trabajar en varios espacios:

- En el desarrollo de procesos de revalorización personal, con el fin de modificar actitudes y comportamientos para generar una autoimagen positiva y de mayor estima, de autoafirmación, de apropiación y ejercicio de derechos y de toma de conciencia de género, todo ello siendo conscientes del incremento de la autonomía personal que se genera como beneficio inmediato del proceso.
- En el cambio personal, hacia la potenciación del liderazgo femenino, como una actitud de la que deriva una evolución en la autopercepción, que se plasme en una toma de decisiones más independiente y basada en la consideración de los intereses propios, además de los de otros y otras, en todos los ámbitos y espacios de la vida personal (formativo, laboral, de cuidado de la salud, de ocio y participación social...).
- En el incremento de conductas y acciones de cuidado de sí mismas, incluyendo aspectos diversos como el cuidado de la alimentación, la actividad física o el rechazo hacia el consumo de sustancias nocivas para la salud.

*Así por ejemplo, la Encuesta de Salud del País Vasco-2007, del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco demuestra que el porcentaje de mujeres que tienen un índice de masa corporal normal (ni inferior ni superior a lo establecido como saludable) es superior al de los hombres (55% de las mujeres frente al 41% de los hombres), sin embargo, la incidencia en ellas de los trastornos de conducta alimentaria es mayor. Según el Observatorio Vasco de la Juventud, de las 22 personas, de entre 15 y*

29 años, que en 2005 fueron dadas de alta en hospitales de la CAE por un diagnóstico de anorexia o bulimia, 20 eran chicas y sólo 2 chicos.

En relación al ejercicio físico, y según la Encuesta de Hábitos Deportivos en la CAPV, de la Dirección de Deportes del Departamento de Cultura del Gobierno Vasco, realizada en 2008, sólo el 45% de las mujeres afirma haber realizado algún tipo de ejercicio físico (incluyendo paseos) en el último mes, frente al 65% de los hombres.

Por lo que respecta al consumo de sustancias nocivas para la salud, según datos del Informe Euskadi y Drogas, 2008, el objetivo se debe centrar en la reducción del consumo de psicofármacos, en tanto que las encuestas revelan que su incidencia es mayor en mujeres que en hombres. Así lo ponen de manifiesto los datos sobre la prevalencia de los distintos niveles de consumo (experimental, reciente y actual) de los diferentes tipos de fármacos. Dejando al margen los datos sobre el uso de psicofármacos sin receta médica –no se pueden realizar precisiones más detalladas acerca de su consumo–, del resto de consumos analizados, puede afirmarse que la prevalencia de consumo de las mujeres prácticamente duplica a la de los hombres, resultando de ello una ratio de consumo diferencial (2:1), muy parecida a la que proporcionan otros estudios epidemiológicos de similares características.

Las causas que explican esta desigual incidencia del consumo son complejas y van desde las diferencias existentes desde un punto de vista orgánico, hasta factores psicológicos o de carácter sociocultural sobre el diferente modo en que hombres y mujeres hacen frente a sus circunstancias vitales. En los últimos años, estudios realizados desde una perspectiva de género apuntan también, entre otras causas, la existencia de un sesgo de género por parte de profesionales de la medicina en la prescripción de psicofármacos.

Los datos sobre el uso de psicofármacos con receta muestran también dos hechos significativos:

— El primero de ellos está asociado a los diferentes tipos de medicamentos analizados y sitúa los antidepresivos como el fármaco que mayores diferencias lleva asociado entre el consumo de hombres y mujeres. En este caso, las prevalencias de consumo experimental y reciente observadas en las mujeres prácticamente triplican a las de los hombres (3,8% y 2,3%).

— El segundo hecho está relacionado con los diferentes niveles de consumo (experimental, reciente y actual), y sugiere que las diferencias por sexo tienden a ser mayores cuanto más reciente es el tipo de consumo analizado.

- Por último, es necesario trabajar en la modificación de la opinión que aún vincula, aunque no con la misma intensidad que en el pasado, sexualidad con maternidad. Para ello, se plantea una separación del concepto de sexualidad femenina y reproducción, fomentando la realización de un ejercicio responsable y satisfactorio de la misma basado en el autocuidado.

En ese sentido, un aspecto fundamental es que las mujeres, en especial las más jóvenes, sean conscientes de la importancia del preservativo y/u otros métodos anticonceptivos en las relaciones sexuales con penetración, para la protección de enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados. *El estudio de Emakunde Adolescentes en Euskadi. Una aproximación desde el empoderamiento, de 2009, revela que el 20% de las adolescentes utiliza un método anticonceptivo diferente al preservativo y que el 6,5% utiliza la técnica comúnmente conocida como "marcha atrás", que se constituye como segundo método más utilizado para prevenir embarazos no deseados.*

*Por otra parte, otro aspecto relevante en el desarrollo de la sexualidad es la vivencia de la opción sexual de forma libre y abierta. El mismo estudio revela que todavía se observa "la existencia de un 'ocultamiento' o 'invisibilidad' de algunas prácticas homosexuales en el colectivo de adolescentes de nuestra comunidad autónoma", encontrándose ligeramente más presente el reconocimiento en los chicos (4,0% afirma mantener relaciones con su pareja estable o personas del mismo sexo), que en las chicas adolescentes (con casi un 1% de "pareja estable de tu mismo sexo", y ningún resultado en "otra persona conocida de tu mismo sexo").*

De todo lo anterior se derivan 4 **objetivos operativos**, básicos para promover el desarrollo de la autonomía personal:

1. Incrementar el número de mujeres que perciben un aumento de su autonomía, independencia y poder de decisión personal.
2. Incrementar el número de mujeres que en la toma de decisiones sobre los distintos ámbitos de su vida (salud, trabajo, formación, ocio), realizan procesos previos de información y capacitación, dirigidos a orientar dichas decisiones en función de sus criterios, intereses y necesidades.
3. Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante una alimentación equilibrada, ajustada a sus necesidades personales y estilo de vida, la realización de un ejercicio físico satisfactorio, la reducción de conductas de riesgo, entre otras prácticas.
4. Incrementar el número de mujeres, jóvenes y adultas que previenen embarazos no deseados y ajustan sus relaciones y comportamientos afectivo-sexuales a sus necesidades e intereses, desde la diversidad sentimental y sexual.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 1.1. FAVORECER EL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES Y LA TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO.**

**Objetivos operativos:**

**1.1.1. Incrementar el número de mujeres que perciben un aumento de su autonomía, independencia y poder de decisión personal.**

**Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que en los últimos cuatro años han desarrollado comportamientos que muestran un incremento de su poder de decisión personal. Total y desagregado por tipo de comportamiento.

*Grado de control percibido por la población de la CAE mayor de 15 años en la toma de decisiones que afectan las actividades diarias, desagregado por sexo.*

**1.1.2. Incrementar el número de mujeres que en la toma de decisiones sobre los distintos ámbitos de su vida (salud, trabajo, formación, ocio), realizan procesos previos de información y capacitación, dirigidos a orientar dichas decisiones en función de sus criterios, intereses y necesidades.**

**Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que en el último año han buscado información, destinada a tomar decisiones personales, sobre salud, trabajo, vivienda, formación, ocio o cultura, por ámbitos administrativos, tipo y fuente de información.

Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que en el último año han realizado formación, destinada a tomar decisiones personales, en servicios públicos de las administraciones de la CAE, sobre salud, trabajo, formación, ocio, cultura, por ámbitos administrativos y tipo de formación.

**1.1.3. Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante una alimentación equilibrada, ajustada a sus necesidades personales y estilo de vida, la realización de un ejercicio físico satisfactorio, la reducción de conductas de riesgo, entre otras prácticas.**

**Organismos implicados**

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Empleo y Asuntos Sociales
- Sanidad y Consumo
- Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Porcentaje de población de la CAE mayor de 16 años que realiza habitualmente ejercicio físico, desagregado por sexo.*

*Porcentaje de población de la CAE mayor de 16 años que consume sustancias potencialmente peligrosas para la salud (alcohol, tabaco, drogas, hipnosedantes y barbitúricos), desagregado por sexo.*

Porcentaje de población de la CAE mayor de 16 años con diagnóstico de trastornos alimentarios, desagregado por sexo y tipo de trastorno.

*Porcentaje de población de la CAE mayor de 16 años que duerme más de seis horas al día, desagregado por sexo y edad.*

*Frecuencia de consulta médica de la población de la CAE mayor de 16 años, desagregada por sexo y especialidad.*

Porcentaje de población de la CAE mayor de 18 años que desarrolla conductas de riesgo en la conducción, desagregado por sexo.

**1.1.4. Incrementar el número de mujeres, jóvenes y adultas que previenen embarazos no deseados y ajustan sus relaciones y comportamientos afectivo-sexuales a sus necesidades e intereses, desde la diversidad sentimental y sexual.**

**Organismos implicados**

Departamentos:

- Educación, Universidades e Investigación
- Empleo y Asuntos Sociales
- Sanidad y Consumo
- Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que consideran que tienen espacio de vivir libremente sus opciones afectivo-sexuales, por opción afectivo-sexual y grupo de edad.

Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que en sus relaciones afectivo-sexuales identifican los celos y el control de sus actividades y acciones como conductas inadmisibles y/o preocupantes en la pareja, distribuidas por opción afectivo-sexual y grupo de edad.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO: 1.2. PROMOVER EL CAMBIO DE VALORES, ELIMINANDO ROLES SOCIALES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO.**

Si bien la consecución de la igualdad se debe reflejar en una modificación de las conductas, tanto en la esfera pública como privada y a nivel tanto individual como colectivo, este cambio no se producirá si no va de la mano de una modificación de los valores, actitudes y creencias, así como de los estereotipos que operan a nivel subconsciente y que tienen su reflejo en los roles asignados a los sexos en los distintos espacios público y privado.

*Según un estudio realizado en 2004 por el Servicio de Prospección Sociológica de la Presidencia del Gobierno Vasco, titulado Opiniones de la población de la CAPV en relación a la Igualdad de Hombres y Mujeres, el 81% de la ciudadanía concede mucha o bastante importancia a la igualdad de mujeres y hombres, siendo abrumadoramente mayoritario el porcentaje de personas que cree que mejora la calidad de las relaciones humanas, facilita el desarrollo personal de hombres y mujeres y que fortalece la democracia.*

*Sin embargo, los estereotipos derivados de la tradicional división sexual del trabajo, según la cual a los hombres les corresponden las tareas de trabajo productivo, –normalmente remunerado– y a las mujeres las tareas de trabajo reproductivo y de cuidado, –normalmente no remunerado–, perviven todavía, tanto a nivel subconsciente como en el discurso explícito. Así lo demuestra el hecho de que todavía exista un porcentaje de población, que, aun siendo reducido, opina que cuando existen pocos puestos de trabajo, los hombres deberían tener mayor derecho a un puesto que las mujeres.*

*En lo relativo a la distribución de roles en el ámbito laboral en función del sexo, los estereotipos llevan a una asignación de diferentes aspiraciones a categoría profesional, así como a un espejismo de igualdad ya conseguida del que se deriva una percepción de falta de necesidad de trabajar en este ámbito. El 20% de las mujeres y el 31% de los hombres creen que no es cierto que ante las mismas condiciones de edad, formación y experiencia, los hombres tengan más oportunidades que ellas de conseguir un empleo, y un 24% de personas piensan que la consecución de la igualdad no requiere un cambio en la organización del trabajo. En lo relativo a las funciones que las mujeres pueden o quieren desempeñar en el mundo laboral, todavía un 14% de la población considera que las mujeres no están tan interesadas como los hombres en asumir puestos de gran responsabilidad.*

*Por lo que respecta a los valores en el ámbito doméstico, se tiende a reconocer la necesidad de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, (un 93% de la población se muestra favorable), sin embargo, los datos de reparto real no son coincidentes. Los hombres, en conjunto, dicen repartir a medias las tareas del hogar (39%) en mayor medida*

*que las mujeres (26%). Estas, en cambio, señalan en porcentajes superiores su responsabilidad en las labores domésticas a las que les señalan ellos. Nuevamente, hay que destacar la falta de percepción de la necesidad de trabajar en este ámbito, en tanto que el 29% de la población no considera que la consecución de la igualdad exija un cambio en las relaciones familiares y el 46% no cree que implique dificultades en la organización de la vida cotidiana.*

Por último, y en relación al ámbito educativo, destacan los espacios de educación formal y no formal en tanto que agentes básicos en los procesos de socialización primaria. Estos desempeñan un papel fundamental en la construcción del sistema de sexo-género, potenciando en niñas y niños diferentes roles, valores y capacidades en función del sexo.

Si bien los roles de género han sufrido importantes transformaciones en el ámbito educativo, todavía hoy siguen transmitiéndose contenidos curriculares androcéntricos, diferentes valores y expectativas para las alumnas y los alumnos, y todavía siguen valorándose más, implícitamente, los roles masculinos que los femeninos. Por lo tanto, es fundamental desde el ámbito de la educación que los esfuerzos no se centren sólo en el acceso de las mujeres, sino también, y sobre todo, en los contenidos que se imparten en relación a las funciones sociales.

En términos generales, el cambio de valores se sitúa en la conciencia colectiva, en los roles asignados al ámbito laboral y los roles asignados al ámbito doméstico, así como en la promoción de personas proactivas en igualdad tanto en la etapa adulta como especialmente en la educación a la infancia y la adolescencia. Para ello, es necesario trabajar en la información y sensibilización de la población sobre las distintas problemáticas y medidas necesarias para la consecución de una igualdad real y efectiva en todas las esferas de la vida personal, social, familiar y laboral, incrementando tanto el número de personas conscientes de la situación como el número de personas que trabajan a favor de la igualdad a todos los niveles y con todas las edades.

Los **objetivos operativos** propuestos para la promoción del cambio de valores son por tanto:

1. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que atribuyen la responsabilidad económica principalmente a los hombres, y la familiar principalmente a las mujeres.
2. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles en el ámbito laboral en función del sexo (asignación de diferentes aspiraciones a categoría profesional, funciones y ámbitos de trabajo en función del sexo).

3. Incrementar el grado de reconocimiento de jóvenes y personas adultas del trabajo doméstico y de cuidado como una necesidad social ante la que se necesita una mayor implicación de los hombres, de las instituciones, del mercado y de la sociedad civil.
4. Aumentar el número de personas proactivas en la defensa de la igualdad, especialmente aquellas que tienen menores a cargo o se constituyen como modelos de referencia para menores, así como incrementar el número de hombres jóvenes y adultos favorables a la igualdad.
5. Incrementar el número de centros de educación formal y no formal que introducen en sus programas de trabajo anuales la coeducación, como principio transversal y específico de trabajo.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 1.2. PROMOVER EL CAMBIO DE VALORES, ELIMINANDO ROLES SOCIALES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO.**

**Objetivos operativos:**

**1.2.1. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que atribuyen la responsabilidad económica principalmente a los hombres, y la familiar principalmente a las mujeres.**

**Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Porcentaje de población de la CAE que atribuye la responsabilidad económica en el hogar más a los hombres que a las mujeres, desagregado por sexo, edad, formación y situación en relación con la actividad laboral.

Porcentaje de población de la CAE que atribuye la responsabilidad de las tareas domésticas en el hogar más a los mujeres que a los hombres, desagregado por sexo, edad, formación y situación en relación con la actividad laboral.

**1.2.2. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles en el ámbito laboral en función del sexo (asignación de diferentes aspiraciones a categoría profesional, funciones y ámbitos de trabajo en función del sexo).**

**Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Porcentaje de población de la CAE que asigna a hombres y mujeres diferentes expectativas de roles y funciones a desempeñar en el ámbito laboral, desagregado por sexo, edad y ámbito laboral.

Grado de importancia que la población de la CAE asigna a la brecha salarial (si se considera un problema sobre el que las administraciones debieran actuar), desagregado por edad y sexo.

**1.2.3. Incrementar el grado de reconocimiento de jóvenes y personas adultas del trabajo doméstico y de cuidado como una necesidad social ante la que se necesita una mayor implicación de los hombres, de las instituciones, del mercado y de la sociedad civil.**

**Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Porcentaje de población de la CAE mayor de 15 años que da igual o mayor importancia al trabajo doméstico y de cuidados que al trabajo remunerado, por edad y sexo.

Porcentaje de población de la CAE mayor de 15 años que desarrolla comportamientos que muestran que dan importancia a la implicación del trabajo doméstico y de cuidados, por parte de los hombres, desagregado por edad y sexo (escala de valores y actitudes).

**1.2.4. Aumentar el número de personas proactivas en la defensa de la igualdad, especialmente aquellas que tienen menores a cargo o se constituyen como modelos de referencia para menores, así como incrementar el número de hombres jóvenes y adultos favorables a la igualdad.**

**Organismos implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Grado de importancia, para la población de la CAE mayor de 15 años, de las políticas de igualdad frente a otras políticas sociales, desagregado por sexo, edad, formación y situación con respecto a menores a cargo.

Porcentaje de personas de la CAE mayor de 15 años proactivas en defensa de la igualdad (que acuden a manifestaciones, están asociadas o han realizado o participado en alguna actividad pública en el último año), desagregado por sexo, edad, formación y situación con respecto a menores a cargo.

**1.2.5. Incrementar el número de centros de educación formal y no formal que introducen en sus programas de trabajo anuales la coeducación, como principio transversal y específico de trabajo.**

**Organismos implicados**

Departamentos:

- Educación, Universidades e Investigación
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
- Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

Número de centros de educación de la CAE subvencionados que introducen en su programa de trabajo anual la coeducación, por TTHH, tipo de centro y edades del alumnado afectado.

Número de servicios de apoyo al profesorado que tienen una persona especialista en coeducación.

Número de espacios de educación no formal de la CAE que introducen en su programa de trabajo anual la coeducación, por TTHH, tipo de centro y edades del alumnado afectado.

## PROGRAMA 2: ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

### OBJETIVO ESTRATÉGICO: 2.1. MEJORAR EL ACCESO Y CONDICIONES DE EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES, ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD DE COLECTIVOS Y SITUACIONES.

El incremento del acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo, así como en relación a la promoción profesional en el ámbito laboral, es un aspecto esencial del trabajo para la igualdad, tanto en la consecución de la autonomía económica de las mujeres, como en su acceso y control al poder y a los recursos y beneficios.

- *Pese a la constante incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y según revela el informe de Emakunde, Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi, 2008, todavía existen diferencias significativas con respecto a las tasas de ocupación de mujeres y hombres, es decir, con respecto al porcentaje de personas de cada sexo que trabajan en el mercado laboral. Así, la tasa de ocupación media de las mujeres es del 44%, mientras que la de los hombres es del 62%, una brecha de 17 puntos porcentuales, que se eleva al 25% en el rango de edad de 45 a 54 años.*

*Por sectores, casi 9 de cada 10 mujeres trabaja en el sector servicios, por lo que las fluctuaciones en este sector influyen decisivamente sobre las mujeres, y dentro del sector, la actividad se concentra sobre todo en el comercio y hostelería y la administración pública, de forma que ambas actividades acogen a más del 55% de las mujeres ocupadas.*

*La masculinización de los sectores como la agricultura y la construcción sigue siendo una realidad, igual que ocurre con uno de los ámbitos de servicios más estratégicos, como son las actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico, en los que la presencia de las mujeres, tanto en empresas o administración pública como en centros de investigación de enseñanza superior, supone un tercio del total (Eustat, 2008).*

En este sentido es fundamental incrementar la tasa de ocupación de las mujeres, especialmente en sectores estratégicos, si bien es importante que este trabajo se desarrolle atendiendo a la necesidad de que el empleo generado sea de calidad, es decir, de duración indefinida y a jornada completa.

*Esto es importante porque, pese a los avances producidos, y según los datos del Informe de Emakunde, Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi, 2008, la precariedad e inestabilidad laboral sigue afectando en mayor medida a las mujeres. La brecha de género (desigualdades entre mujeres y hombres) entre las personas con contrato estable es de casi 9 puntos, 81% de los hombres frente al 72% de las mujeres. A esto se une el dato de que en Euskadi, el 83,6% de personas con contrato parcial son mujeres, lo que supera la media del Estado.*

Otro medio importante para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se sitúa en el fomento del autoempleo y del número de mujeres promotoras de empleo. *Actualmente, del total de personas que trabajan por cuenta propia sólo el 32% son mujeres, y el porcentaje disminuye al 23,5% si tenemos en cuenta solamente a las personas empleadoras. Su proporción entre las personas que conforman las cooperativas se sitúa en torno al 35%. En este sentido es fundamental apoyar el trabajo de promoción en este ámbito con una labor complementaria de mejora de la competitividad de las empresas y de su pervivencia a lo largo del tiempo.*

- No hay que olvidar que además de propiciar el acceso a los recursos, es también importante lograr la equidad en el ejercicio y control de los mismos y, en especial, en la equiparación del poder adquisitivo. Para ello, la paridad en los salarios de mujeres y hombres es requisito indispensable, especialmente teniendo en cuenta que, aunque Euskadi es una de las comunidades autónomas con un índice de salarios brutos mensuales mayor, junto a Navarra y Madrid, es también la que mayor diferencia presenta desde la perspectiva de género en este indicador. *Así, el índice del salario bruto medio mensual de las mujeres es 37 puntos menor al de los hombres, lo que significa una diferencia salarial media anual de mujeres y hombres de 7.365,90 euros. El sector servicios, en el que se concentra la mayor proporción de mujeres, es el más afectado por esta diferencia, siendo de 8.196,60 euros. Otros factores que acrecientan las diferencias son la edad (más acuciadas entre los y las menores de 25 años) y el nivel de categoría profesional, agravándose la situación en los niveles más bajos.*
- A todos los aspectos anteriores se añade la importancia de fomentar el acceso de las mujeres a la promoción empresarial. En primer lugar porque es un paso importante para acceder a los puestos de decisión, pero también porque es un instrumento para promover el empoderamiento de las mujeres, ya que conlleva mayores recursos y mejor posicionamiento en las organizaciones. *Según un estudio realizado por Emakunde en 2009, La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres de la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino, el 33% de las mujeres, frente al 42% de los hombres encuestados en la muestra, ha experimentado uno o más ascensos en su trayectoria profesional, siendo los principales motivos de diferencia, la asunción de mayores responsabilidades de cuidado y las mayores*

dificultades para el acceso a promociones cuando se tiene una jornada parcial o una trayectoria profesional interrumpida.

- En cualquier caso y como instrumento de prevención de las desigualdades en el ámbito laboral, y especialmente de masculinización de determinados sectores, es conveniente seguir trabajando desde la eliminación de estereotipos de género que llevan a chicos y chicas a elegir diferentes tipos de estudios, en todos los niveles y tipologías con asignaturas optativas. *Así, según el Informe de Emakunde, Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi, 2008, y siguiendo la tendencia de años anteriores, las mujeres constituyen el 76,9% en el conjunto del alumnado matriculado en bachillerato de Artes y sólo el 32,7% en la opción Científico-Técnica. Entre el alumnado de formación profesional, la presencia de chicos es mayor que la de las chicas, especialmente en la formación de grado medio en que casi el 60% de las personas matriculadas en el curso 2007-2008 son hombres, salvo en ramas de imagen personal, sanidad o servicio socioculturales y a la comunidad, donde la presencia de alumnos no llega a un 10%. En el ámbito universitario, en las licenciaturas y diplomaturas, el porcentaje de alumnos no llega al 36% y al 30% respectivamente. Por el contrario, en los estudios de ingeniería y arquitectura la balanza se invierte: las mujeres constituyen el 34% de las personas matriculadas en ingeniería y arquitectura, y el 26% en las ingenierías y arquitecturas técnicas.*
- Finalmente, es necesario señalar que las empresas privadas son organizaciones de especial importancia para la mejora en relación al fomento de la igualdad en el acceso y promoción de las mujeres al empleo y para la mejora en las condiciones de empleo de estas, estando obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, para lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Si bien la Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, señala qué empresas están obligadas a dirigir dichas medidas a la elaboración y aplicación de un plan para la igualdad, es necesario señalar también que cualquier empresa, aunque no esté obligada por ley, puede desarrollar un plan para la igualdad. Por su parte, la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, también señala la necesidad de implementación de planes para la igualdad en las empresas privadas. *En la Comunidad Autónoma de Euskadi son ya 44 las empresas u organizaciones que cuentan con planes de igualdad y que están homologadas como entidades colaboradoras en igualdad según el Decreto 424/1994.*

Teniendo en cuenta todo lo anterior, los **objetivos operativos** prioritarios para la IX Legislatura en materia de empleo son:

- 1.** Incrementar la tasa de ocupación de los diversos colectivos de mujeres a través de un aumento de su participación en empleos de calidad, considerando como tal el empleo indefinido y de jornada completa. Se considera prioritario:
  - Incrementar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos científicos, tecnológicos, económicos y financieros.
  - Incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.
- 2.** Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo y de la viabilidad de sus proyectos, entendida como aumento del número de años de pervivencia de las empresas creadas por mujeres, aumento de su competitividad y aumento de su internacionalización.
- 3.** Reducir la brecha salarial, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente en los sectores donde ésta es más alta.
- 4.** Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo, especialmente en sectores feminizados.
- 5.** Mejorar la cobertura social y las condiciones de trabajo de los colectivos de mujeres más desfavorecidos, especialmente las que trabajan en el sector primario, las mujeres que realizan trabajo doméstico y las mujeres que trabajan en economía sumergida.
- 6.** Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios de chicos y chicas, con prioridad en aquellos estudios en los que la brecha de género sea mayor y los estudios que tengan mejores perspectivas de futuro.
- 7.** Incrementar el número de planes para la igualdad en las empresas privadas.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 2.1. MEJORAR EL ACCESO Y CONDICIONES DE EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES, ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD DE COLECTIVOS Y SITUACIONES.**

**Objetivos operativos:**

**2.1.1. Incrementar la tasa de ocupación de los diversos colectivos de mujeres a través de un aumento de su participación en empleos de calidad, considerando como tal el empleo indefinido y de jornada completa. Se considera prioritario:**

- Incrementar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos científicos, tecnológicos, económicos y financieros.
- Incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.

**Organismos implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Educación, Universidades e Investigación
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Empleo y Asuntos Sociales
- Sanidad y Consumo
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
- Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Tasa de ocupación de la población de la CAE, desagregada por sexo y edad y CNAE.*

*Porcentaje de la población de la CAE empleada por cuenta ajena con un contrato de duración indefinida, desagregado por sexo, edad y CNAE.*

*Porcentaje de la población de la CAE empleada por cuenta ajena con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo y CNAE.*

**2.1.2. Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo y de la viabilidad de sus proyectos, entendida como aumento del número de años de pervivencia de las empresas creadas por mujeres, aumento de su competitividad y aumento de su internacionalización.**

**Organismos implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Economía y Hacienda
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Empleo y Asuntos Sociales
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
- Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Tasa de Actividad Emprendedora, desagregada por sexo.*

*Porcentaje de iniciativas empresariales y negocios consolidados con personas empleadas, desagregado por sexo y número de personas empleadas.*

*Porcentaje de población adulta de la CAE involucrada en empresas en fase de Gestación (TEA), empresas Consolidadas, y Cierres de empresa, desagregado por sexo.*

*Socios/las de sociedades anónimas laborales a 31 de diciembre, por territorio, sexo y tipo (socios/las trabajadores/las o capitalistas).*

### 2.1.3. Reducir la brecha salarial, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente en los sectores donde ésta es más alta.

#### Organismos Implicados

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Economía y Hacienda
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Empleo y Asuntos Sociales

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

*Salario bruto medio anual de la población de la CAE ocupada, desagregado por sexo y ocupación CNAE.*

*Renta disponible media de la población ocupada, por sexo, profesión y tipo de renta (euros).*

### 2.1.4. Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo, especialmente en sectores feminizados.

#### Organismos Implicados

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Educación, Universidades e Investigación
- Justicia y Administración Pública
- Empleo y Asuntos Sociales
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

Porcentaje de población de la CAE que ha experimentado uno o más ascensos en su trayectoria profesional, desglosado por sexo y ocupación CNAE.

**2.1.5. Mejorar la cobertura social y las condiciones de trabajo de los colectivos de mujeres más desfavorecidos, especialmente las que trabajan en el sector primario, las mujeres que realizan trabajo doméstico y las mujeres que trabajan en economía sumergida.**

**Organismos implicados**

Departamentos:

- Empleo y Asuntos Sociales
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Porcentaje de población de 16 a 64 años de la CAE asalariada sin contrato, por sexo y edad y sector CNAE.*

*Trabajo familiar en explotaciones agrarias: titulares persona física y jefes de explotación, según edad y sexo; cónyuges y jefes de explotación, según edad y sexo.*

*Jornadas trabajadas por ella titular en la explotación y jornadas trabajadas por ella cónyuge en la explotación.*

*Trabajo familiar: dedicación principal en la explotación.*

*Trabajo asalariado fijo en explotaciones agrarias de la CAE: número de personas, según edad y sexo, por porcentaje de tiempo trabajado.*

*Cobertura de los regímenes especiales de la SS frente a cobertura del régimen general.*

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

#### Organismos implicados

Departamentos:  
– Educación, Universidades e Investigación

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

*Ramas de estudio de formación profesional en las que la presencia de mujeres o de hombres es superior al 75%, según número de alumnos/as.*

*Evolución distancia de género en estudios de formación profesional en los que la presencia de mujeres o de hombres es superior al 75%, según número de alumnos/as.*

*Titulaciones universitarias en las que la presencia de mujeres o de hombres es superior al 75%, según número de alumnos/as.*

*Evolución distancia de género en titulaciones universitarias en las que la presencia de mujeres o de hombres es superior al 75%, según número de alumnos/as.*

### 2.1.7. Incrementar el número de planes para la igualdad en las empresas privadas.

#### Organismos implicados

Presidencia del Gobierno

Departamentos:  
– Industria, Innovación, Comercio y Turismo  
– Empleo y Asuntos Sociales

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

*Número de empresas u organizaciones con plan de igualdad, homologadas como entidades colaboradoras por Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer.*

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO: 2.2. MEJORAR LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN RIESGO O SITUACIÓN DE POBREZA Y/O DE EXCLUSIÓN SOCIAL.**

Las mujeres que viven en la pobreza a menudo se ven privadas del acceso a recursos de importancia crítica, como los préstamos, la tierra y la herencia. No se recompensa ni se reconoce su trabajo. Sus necesidades en materia de atención de la salud y nutrición son mayores, carecen de acceso adecuado a la educación y a los servicios de apoyo, y su participación en la adopción de decisiones en el hogar y en la comunidad es mínima. Atrapada en el ciclo de la pobreza, la mujer carece de acceso a los recursos y los servicios que pudieran favorecer un cambio en su situación.

La Plataforma de Acción aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995, identificó la pobreza que sufren las mujeres como una de las 12 esferas de especial preocupación, que requiere de la atención especial y de la adopción de medidas por parte de la comunidad internacional, los gobiernos y la sociedad civil, pese a lo cual y según datos de la ONU, todavía hoy la mayoría de los 1.500 millones de personas en el mundo que viven con 1 dólar o menos al día son mujeres.

Además, esta brecha ha seguido ampliándose en el último decenio, fenómeno que ha llegado a conocerse como "la feminización de la pobreza".

- *En Euskadi, y según el Estudio de las personas perceptoras de renta básica de 2008, realizado por el Departamento de Justicia, Empleo y Asuntos Sociales, el rostro de la pobreza es femenino. Así lo demuestra el hecho de que son mujeres la inmensa mayoría, más de dos tercios, de las personas titulares de la prestación de Renta Básica. Ahondando en la situación, y según los datos de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades sociales 2008, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, lo cierto es que la población femenina no sólo es dominante entre los colectivos más pobres (53,1%) sino también, de forma más general, entre las personas afectadas por problemas de pobreza o de ausencia de bienestar (57,3%).*

*Las diferencias por sexo descienden sustancialmente al considerar la situación de las personas en función de sus propias características personales y no de las de la persona principal, manteniéndose, no obstante, la situación de precariedad de la mujer. El diferencial es mucho más nítido en este caso al considerar la tasa conjunta de pobreza y ausencia de bienestar, situada en el 16,3% entre las mujeres por 12,8% entre los hombres. Aunque algo superior entre las mujeres, con un 4,3%, la tasa de pobreza se acerca sustancialmente en este caso a la masculina (4%).*

*Dado el predominio de los hogares encabezados por hombres, las personas en este tipo de hogares resultan siempre mayoritarias, aumentando, sin embargo, el peso relativo de estas personas conforme mejora la situación de bienestar. En sentido contrario, si la proporción de personas en hogares encabezados por mujeres es siempre minoritaria, sube sustancialmente conforme se deteriora la situación de bienestar. Así, mientras la proporción de personas en hogares encabezados por mujeres apenas supone un 13,5% del total de personas en situación de bienestar, aumenta al 31% en los casos de ausencia de bienestar y al 32% en las situaciones de riesgo de pobreza.*

*La incidencia de las problemáticas analizadas ponía de manifiesto hasta 2004 un fuerte componente de género que, en lo relativo a las personas solas, tiende a mantenerse en 2008. Aunque las tasas de riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar también resultan altas entre los hombres (7,3 y 19,7%, respectivamente, siempre superiores a la media vasca), es sobre todo entre las mujeres solas donde aumenta el nivel de riesgo, en particular en lo relativo al conjunto de problemas relacionados con la ausencia de bienestar (41,3%, situándose la tasa de riesgo de pobreza en el 8,2%) En realidad, las mujeres solas constituyen el único colectivo en el que las situaciones de bienestar tienen una incidencia inferior al 60% (58,7% del total).*

*A diferencia de lo señalado para las personas solas, en el caso de las familias monoparentales el factor género no tiene en 2008 el mismo impacto diferencial ni tampoco el mismo sentido. La incidencia de las situaciones de riesgo de pobreza resulta actualmente mayor en familias encabezadas por hombres, siendo del 16,5% frente al 10,8% correspondiente a las mujeres. Sin embargo, resulta superior el impacto del conjunto de problemas de pobreza y ausencia de bienestar en familias monoparentales cuya persona principal es una mujer (25,7% por 21,1% en el caso de familias encabezadas por un hombre), aunque la diferencia es mucho menor de la que se observa entre las personas solas.*

*El impacto diferencial de las situaciones de riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar en las personas dependientes de mujeres con responsabilidades familiares constituye otro elemento relevante a destacar en el estudio de la precariedad de mantenimiento. El riesgo de verse afectadas por el problema resulta más de dos veces superior en las personas dependientes de una mujer en lo relativo al riesgo de ausencia de bienestar (tasa del 28,1% frente al 12% constatado entre los hombres). Esta circunstancia también se observa, pero de forma aún más acentuada, en lo relativo al riesgo de pobreza. El riesgo de pobreza asciende así al 8,2% entre las personas residentes en un hogar encabezado por una mujer, muy por encima del 3,3% que se observa en el caso de una persona principal de sexo masculino.*

- La potenciación del papel económico es un factor de importancia crítica para liberar a las personas que están atrapadas en el círculo de la pobreza. Proporcionando acceso a las oportunidades económicas, educacionales, así como la autonomía necesaria para aprovechar esas oportunidades, se superaría un importante obstáculo que entorpece la erradicación de la pobreza femenina. Un paso previo para ello es incrementar la tasa de actividad de las mujeres, incorporándolas a la búsqueda activa de empleo como método de prevención de eventuales dificultades económicas.
- No hay que olvidar sin embargo que es también fundamental incrementar el acceso a otro tipo de recursos, como son de seguridad social, justicia, vivienda e inclusión social. *Según datos del Informe de Emakunde, Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi, 2007, la Comunidad Autónoma destina un total de 46.417.283 euros a programas de inserción de los distintos colectivos priorizados, siendo las mujeres el colectivo en el que menos gasto per cápita y total (23.637 euros) se destina en programas de inserción, sin tener en cuenta, claro está, las mujeres presentes en colectivos priorizados.*

Teniendo en cuenta todo lo anterior, los **objetivos operativos** establecidos para el eje son:

1. Reducir el porcentaje de mujeres en situación o en riesgo de pobreza y/o de exclusión social.
2. Incrementar la tasa de actividad de las mujeres y reducir la tasa de abandono de empleo.
3. Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, de empleo, justicia, seguridad y vivienda), ofertados por las instituciones, a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 2.2. MEJORAR LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN RIESGO O SITUACIÓN DE POBREZA Y/O DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

### Objetivos operativos:

#### 2.2.1. Reducir el porcentaje de mujeres en situación o en riesgo de pobreza y/o de exclusión social.

##### Organismos implicados

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Empleo y Asuntos Sociales

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

##### Indicadores

*Evolución de las tasas de pobreza de mantenimiento y acumulación de la persona principal del hogar, por sexo en la CAE.*

*Distancia entre los ingresos del hogar y los umbrales de ausencia de bienestar, por país y sexo. 2008.*

*Porcentaje de población perceptora de renta básica, desagregado por sexo.*

#### 2.2.2. Incrementar la tasa de actividad de las mujeres y reducir la tasa de abandono de empleo.

##### Organismos Implicados

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Educación, Universidades e Investigación
- Justicia y Administración Pública
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Empleo y Asuntos Sociales

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

##### Indicadores

*Tasa de actividad de la población, por sexo, edad y formación.*

*Porcentaje de población inactiva que se dedica a las labores del hogar, desagregado por sexo.*

**2.2.3. Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, de empleo, justicia, seguridad y vivienda), ofertados por las instituciones, a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.**

**Organismos Implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Justicia y Administración Pública
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Empleo y Asuntos Sociales
- Sanidad y Consumo
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

---

**Indicadores**

*Gasto Total y per cápita en la CAE en programas de inserción, según programa.*

Distancia entre la oferta y la demanda de servicios para personas en riesgo de exclusión, desagregada por sexo.

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO: 2.3. MEJORAR EL ACCESO A LOS RECURSOS SOCIALES, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.**

Además de ser fundamental que las mujeres accedan a los recursos de ámbito económico, hay también otras esferas en las que es imprescindible trabajar para promover el acceso, ejercicio y control a los bienes y recursos sociales, especialmente de aquellas mujeres que están en situación de vulnerabilidad por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a discriminación múltiple.

- Una de las áreas en las que podemos hablar de la existencia de ciertos colectivos de mujeres desfavorecidas, son las tecnologías de la información y la comunicación. *Según el estudio de Eustat, Panorama de la sociedad de la información en Euskadi 2007-2008, en relación al uso de Internet, los hombres, con el 53%, superaban en 7,1 puntos el porcentaje de uso que hacían las mujeres, que se situaba en el 45,9%. El perfil de las personas que no tienen conexión a Internet, según sus características sociodemográficas, se corresponde con personas que viven aisladas, de 55 y más años, con un menor nivel de instrucción y que se encuentran en paro o forman parte de la llamada población inactiva, por lo que las mujeres que se encuentran en esta situación constituyen un grupo de intervención preferente.*

*Por otra parte y en relación al uso del ordenador, entre el colectivo de personas no usuarias, la presencia de mujeres es significativamente más alta que la de los hombres, 57,6% y 42,4% respectivamente. Además, entre los grupos de edad más avanzada y entre la llamada población inactiva, nuevamente las desigualdades de género parecen ser más marcadas.*

La importancia de actuar en este ámbito radica en que las tecnologías de la información permiten el acceso a recursos básicos en la sociedad actual, de tipo comunicativo (correo electrónico, chat y foros), de búsqueda de información (sobre bienes y servicios, en medios de información, recursos de la Administración Pública o sobre problemas de salud), o servicios varios, relacionados con el ocio, la cultura, el consumo y las actividades económicas.

- En el ámbito del transporte, también es necesario tener en cuenta las desiguales necesidades de mujeres y hombres. *Aunque ambos dedican un tiempo similar al transporte, el tipo de transporte utilizado por unos y otras es diferente. Así, según la Encuesta de Presupuestos de Tiempo 2008, de Eustat, el 47% de los hombres realizan algún desplazamiento en coche, frente al 27% de las mujeres. En cambio, en lo relativo al transporte colectivo, el 17% de las mujeres lo usa una vez al día frente al 11% de los hombres. También es diferente el motivo para desplazarse. Mientras que la mayor parte de quienes se desplazan para ir al puesto de trabajo son hombres, la*

*mayor parte de quienes se desplazan para realizar tareas de cuidado o acompañar a otras personas son mujeres. En ese sentido es fundamental incrementar el grado de adecuación del transporte público a sus necesidades, especialmente en el ámbito rural en donde la complejidad de la gestión del transporte público es mayor.*

- Otro ámbito de actuación prioritario en relación a los recursos sociales es la salud.

Mujeres y hombres tienen factores de riesgo diferenciales, motivados por razones tanto de sexo, biológicas, como de la construcción social del género. Los peores trabajos y salarios más bajos, la menor autonomía en la toma de decisiones, las mayores desventajas sociales, el estrés físico y mental de la doble jornada, y el ocasionado por el trabajo emocional como cuidadoras de toda la familia, hacen que practiquen menos ejercicio físico, duerman menos horas y disfruten de menor tiempo de ocio.

Por ese motivo, mujeres y hombres no enferman de los mismos procesos ni con la misma frecuencia, no expresan la misma sintomatología ni responden igual a los tratamientos. Además de los motivos de consulta que atañen exclusivamente a mujeres o a hombres, como son los procesos de salud relacionados con las características biológicas propias de cada sexo, las mujeres padecen una morbilidad diferencial respecto a los hombres, es decir, un conjunto de enfermedades que son más frecuentes en ellas, como son los problemas osteomusculares, el dolor y la fatiga crónica, las enfermedades autoinmunes, las alteraciones endocrinas, los trastornos de la salud mental y de la conducta alimentaria, entre otros.

*Además, según el Programa de Salud de las Mujeres 2009-2012 del Gobierno Vasco, se han identificado sesgos de género en la atención sanitaria, en el esfuerzo diagnóstico y terapéutico y en la investigación que perjudican a las mujeres, y son debidos a estereotipos de género que permanecen vigentes en la sociedad y también entre las y los profesionales sanitarios. El ejemplo mejor conocido sería el de la patología coronaria en la mujer. Según el mismo programa, estudios en el País Vasco también han puesto de manifiesto que las mujeres son preguntadas en Atención Primaria por sus estilos de vida con menos frecuencia que los hombres, lo que les impide beneficiarse de la capacidad del sistema de realizar prevención y promoción de la salud. Es más, entre la población identificada como fumadora y bebedora habitual, las mujeres vascas reciben menos consejo que los hombres para dejar de fumar o reducir su consumo de alcohol.*

Todo ello hace necesario seguir trabajando en diversos ámbitos:

El **primero** es la incorporación de la perspectiva de género al ámbito sanitario. El enfoque de género en salud hace más científica la medicina y mejora la calidad y eficacia de las intervenciones sanitarias dirigidas a hombres y mujeres. Este enfoque

transversal de las actuaciones en salud no sólo pone de manifiesto la forma en que las desigualdades derivadas de los roles de género que desempeñan mujeres y hombres en la sociedad redundan en perjuicio de la salud de las mujeres, sino que también identifica los problemas de salud a que se enfrentan los hombres como consecuencia de la interpretación social de su papel. Para que las intervenciones en salud atiendan adecuadamente las diferentes necesidades en salud de hombres y mujeres, es necesario partir de un concepto integral de la salud que tome en consideración los factores tanto biológicos como sociales, de vulnerabilidad psicosocial y de experiencia subjetiva vivida que les afectan de forma diferencial.

El **segundo** es el ámbito de la salud sexual y reproductiva. En concreto es fundamental el acceso a los medios de control de natalidad, la posibilidad de elegir libre y conscientemente la maternidad y paternidad, la mejor atención al embarazo, parto y puerperio e incremento de la toma de decisiones de la mujer en los procesos de parto y el nacimiento.

*En lo relativo a embarazos no deseados, algunos datos ilustrativos son los siguientes: en 2006 se practicó IVEs a 2.586 mujeres residentes en la CAE; el 96% de los embarazos juveniles no son deseados y cortan radicalmente la trayectoria escolar o profesional y en muchos casos conducen a procesos de desempoderamiento; además el 86% de las adolescentes que recurrieron al aborto en 2006 no había acudido a ningún servicio sanitario para la utilización o control de métodos anticonceptivos en los dos años previos. Por ello, pese a que actualmente se dispensa gratuitamente la píldora postcoital previniendo 53 embarazos de cada 1.000, y se trabaja en mejorar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos, sigue siendo básico actuar en este ámbito.*

*En relación al parto, Osakidetza atendió en 2007, 18.134 partos, el 88% de la CAE con una tasa de cesáreas de 13,23%, muy inferior a la media del SNS (25,8%) y a la del sector privado de la CAE (29,6%) y ajustada a la recomendación de la OMS de no superar el 15% esta cifra de cesáreas. Sin embargo, sigue siendo necesario y existe un compromiso importante de Osakidetza y del Departamento de Salud por mejorar la asistencia al parto y nacimiento, lo que supone proporcionar una atención personalizada, basada en la evidencia científica y en las necesidades de cada mujer y su criatura, respetuosa con la fisiología y con el protagonismo y la autonomía de las mujeres.*

El **tercero** es cáncer de cérvix y mama. *El cáncer de cérvix es una neoplasia que presenta una baja incidencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi: 83 nuevos casos en 2006 y una mortalidad de 29 mujeres. Sin embargo, puede ser curada si se diagnostica precozmente y, sobre todo, puede ser prevenida ya que el actual conocimiento permite detectar precozmente el problema. Se ha demostrado que los programas de*

prevención permiten reducir la incidencia del cáncer de cérvix en más del 80%, siempre que sean programas organizados, con altos niveles de calidad en todas las fases y bien dirigidos al público diana, por lo que la CAE ha asumido el compromiso de trabajar con eficacia en este terreno. Por otra parte las mujeres con diagnóstico de cáncer de mama precisan una atención integral y de calidad que incorpore los últimos avances científicos y sea sensible a sus necesidades. Al ser imprescindible el concurso de múltiples profesionales y requerir el cáncer de mama tratamientos quirúrgicos, oncológicos, radioterápicos, rehabilitadores, psicológicos, etc., es conveniente revisar todos los circuitos de atención para optimizarlos y garantizar su adecuada coordinación.

El **cuarto** es el ámbito de la salud mental. El informe 2002 de la OMS sobre *Salud Mental y Género* refleja que las alteraciones mentales comunes (depresión, ansiedad, quejas psicológicas y somáticas), afectan al doble de mujeres que hombres, presentando en ellas una peor evolución. Además muchas de estas alteraciones, hasta el 13% en las mujeres, no se corresponden a categorías diagnósticas conocidas. Esta mayor afectación se relaciona con factores psicosociales y de género, así como con estereotipos de género que inducen a profesionales a diagnosticar más estos procesos en mujeres que en hombres. Se ha comprobado que los cuestionarios diagnósticos comúnmente utilizados en los estudios comunitarios tienen sesgos de género. Así, incluyen síntomas para detectar la depresión tales como el llanto y la tristeza, que son socialmente admitidos en las mujeres; y no incluyen otros como la irritabilidad, la agresividad, el consumo de alcohol y tóxicos que son las manifestaciones más comunes en los hombres con dicho trastorno, pudiendo quedar, por tanto, infradiagnosticada la depresión en ellos. Por otro lado, no se buscan las enfermedades mentales más frecuentes en hombres, tales como los trastornos de la personalidad y las conductas adictivas, por lo que sus problemas de salud mental podrían estar doblemente infradiagnosticados.

Además, tanto las alteraciones mentales comunes como los síndromes somáticos funcionales y los síntomas inespecíficos y mal definidos son tratados farmacológicamente de la misma forma, con antidepresivos y ansiolíticos, que se prescriben con el doble de frecuencia a mujeres que a hombres.

El **quinto** y último punto de actuación es el de las mujeres en situación de discriminación múltiple. Dentro de este colectivo, las mujeres inmigrantes presentan necesidades específicas propias y diferentes a las de los hombres inmigrantes y a las de las mujeres no inmigrantes, que requiere de un tratamiento diferenciado para el que es necesario adaptar el sistema sanitario. Por otra parte, tal y como el *Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad* afirma, la discriminación que este colectivo experimenta no es sólo el resultado de la suma de las discriminaciones derivadas de la dis-

capacidad y del género, sino que, al conjugarse ambas variables, se produce una situación diferente y especial que es preciso conocer para favorecer el acceso a la igualdad de oportunidades y el disfrute pleno de los derechos de estas mujeres.

Muchos aspectos de la salud de las mujeres con discapacidad no son bien conocidos o no reciben suficiente atención. Se requieren, para mejorar esta situación, programas específicos de prevención y promoción de la salud, servicios de atención obstétrica y ginecológica adaptados a sus necesidades y la sensibilización de profesionales.

- *En relación al deporte, según la Encuesta de Hábitos Deportivos en la CAPV 2009, de la Dirección de Deportes del Departamento de Cultura, se aprecian diferencias significativas en el nivel de práctica deportiva entre sexos, con un 65% de practicantes masculinos frente a un 45% de practicantes femeninas. Las mujeres realizan la práctica deportiva fundamentalmente por mantener la línea (36% de las mujeres) y en menor medida por diversión (26%) mientras que los hombres realizan la actividad deportiva sobre todo por diversión (50%) y en menor medida por mantener la línea (17%).*

*El informe de Emakunde, Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi, 2006, demuestra que las mujeres dedican menos tiempo a la práctica deportiva: 66 minutos de media semanal para las mujeres frente a 97 de los hombres. A partir de la Encuesta de Salud de Eustat puede señalarse, comparando los datos de 2002 y 2007, que la proporción de personas sedentarias está disminuyendo, sin embargo, esta disminución ha sido similar para hombres y mujeres, por lo que la brecha de género (desigualdades entre mujeres y hombres) se mantiene. Según los datos 2007, aún existe un 57% de mujeres que no realiza ninguna actividad física en su tiempo libre, frente al 48% de los hombres.*

*Por grupos de edad, en los chicos de 16 a 24 años se observa una reducción del sedentarismo muy significativa ya que con una incidencia del 39% es el grupo por sexo y edad menos sedentario, mientras en las chicas de ese mismo segmento de edad la cifra se eleva a un 58%. En relación a este dato, el estudio de Emakunde, Adolescentes en Euskadi. Una aproximación desde el empoderamiento, de 2009, revela que la principal razón del abandono de actividades deportivas por parte de las adolescentes es la carencia de infraestructuras para el desarrollo de las mismas, cuestión que no se señala en el caso de los chicos.*

*El estudio realizado durante 2002 en el marco del proyecto Itxaso, incluía algunas conclusiones sobre el abandono de las jóvenes de la práctica deportiva, entre las que cabe destacar las siguientes:*

- *El mundo deportivo presenta una estructura masculinizada.*
- *Existe dificultad estructural para continuar la práctica deportiva a una determinada edad, cuando se da el paso del deporte escolar al federado, a los 13-14 años, al pasar de la categoría cadete.*
- *No existen programas específicos para modificar la organización deportiva pensada para chicos, y simplemente se ha extendido a las chicas.*
- *La conexión entre la práctica deportiva escolar y la práctica organizada en los clubes es generalmente débil, sobre todo en lo relativo a la información de lo que supone el paso a la práctica federada, para evitar decepciones y abandono.*
- *Hay pocos modelos y estímulos positivos que fomenten la práctica entre las jóvenes.*
- *Existe una relación entre la actividad dirigida a la adquisición de la orientación profesional y el abandono del deporte, donde el deporte por parte de las jóvenes es menos valorado que otras actividades extraescolares.*
- *El deporte no divierte a las jóvenes, su mundo emocional no se implica en la práctica deportiva.*

Por ello, es necesario realizar un esfuerzo para mejorar el acceso de las mujeres a instalaciones, recursos y servicios que faciliten el ejercicio físico, entendiendo este desde una perspectiva amplia y diversificada que acoja las preferencias y necesidades de las mujeres, contemplando también la eliminación de barreras arquitectónicas, la adaptación de las instalaciones y la necesidad de máquinas y ayudas técnicas adaptadas.

De forma complementaria, es también importante facilitar la práctica deportiva de las mujeres que así lo deseen en todos los tipos de deportes, evitando que haya espacios masculinizados, e incrementando la presencia de las mujeres en los sectores y en la escala jerárquica de los ámbitos deportivos.

*La información aportada por la Dirección de Deportes señala que entre los hombres, el deporte más practicado es el fútbol (16% del colectivo masculino), mientras que entre las mujeres el deporte más practicado es la gimnasia de mantenimiento (33% del colectivo femenino).*

*Según el informe de Emakunde, Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi, 2008, en la Escuela Vasca de Deporte, las mujeres no llegan a un tercio del alumnado matriculado y la segregación por disciplinas se mantiene. En la espe-*

*cialidad más numerosa, piragüismo, los hombres han integrado la mayoría del alumnado, y en buceo no ha habido ninguna mujer, mientras que en Gimnasia rítmica, todas, con una sola excepción, han sido alumnas.*

*Por su parte, y nuevamente según datos de la Dirección de Deportes, sobre licencias federadas por sexo del 2008, la práctica federada de mujeres es menor, y se sigue dando una clara segregación horizontal según si son prácticas con mayor tradición masculina o femenina. En la mayoría de federaciones deportivas vascas las mujeres presentan una proporción menor, en algunos casos llegando a porcentajes muy bajos, por debajo del 10%: automovilismo, caza, ciclismo, fútbol sala, halterofilia, motociclismo, pelota vasca, pesca, squash, actividades subacuáticas, ajedrez, billar, bolos, boxeo, fútbol, herri-kirolak, remo, rugby, surf, tenis de mesa, triatlón y DDCC y tiro olímpico. Estas federaciones suponen el 42% del total.*

*En la gran mayoría del restante de federaciones, ellas siguen siendo minoría, con porcentajes que oscilan entre el 10%-40%: atletismo, badminton, baloncesto, balonmano, judo y DDAA, kárate, lucha y sambo, montaña, natación, pádel, patinaje, petanca, piragüismo, taekwondo, tenis, tiro con arco, vela, voleibol. Estas federaciones suponen el 38% del total.*

*Tan solo en unas pocas categorías la presencia femenina en las federaciones muestra porcentajes más equilibrados, entre 40%-55%, (deportes de invierno, hípica y jockey). Estas federaciones suponen el 6% de todas ellas.*

*Finalmente las mujeres tan solo son mayoría en 3 federaciones, el 6% del total de federaciones, y con peso porcentual que va desde 64%-100% (béisbol y sófbol, deportes aéreos y gimnasia).*

- En el ámbito de la cultura también existen diferencias tanto en lo relativo a prácticas culturales como en lo relativo a la presencia de las mujeres en la elaboración de la cultura.

*En relación a las prácticas culturales, según la encuesta Hábitos, prácticas y consumo en cultura 2007-2008 del Departamento de Cultura del Gobierno Vasco, se observa que los indicadores sobre grado de interés en la mayor parte de prácticas culturales, suelen ser porcentualmente más altos en los casos de las mujeres, y, sin embargo, cuando se habla de asistencia, el porcentaje es mayor en el caso de los hombres –con la excepción de las artes escénicas donde tanto el interés como la asistencia son más altos para las mujeres–.*

*Así ocurre entre quienes utilizan internet para realizar algún tipo de consumo cultural (34,2% en mujeres, frente al 44,3% hombres); en personas que asisten habitual-*

*mente a museos (17,9% mujeres frente a 18,3% hombres); en personas que asisten habitualmente a galerías de arte (media de mujeres de 9,1% frente a 10,2% de hombres); en personas que escuchan habitualmente música (71,5% mujeres frente a 75,1% hombres); en personas que compran habitualmente música (media de mujeres de 27,7% frente a 33,0% hombres); en personas que asisten habitualmente a conciertos de música (media de mujeres de 15% frente a 18,3% hombres) y en personas que asisten habitualmente al cine (media de mujeres 37,9% frente a media de hombres 42,2%).*

*En lo relativo a la presencia de las mujeres en la producción cultural, los últimos datos disponibles datan de 1994, por lo que sería necesario proceder a una actualización para conocer la situación actual.*

*Se observa claramente que la presencia de las mujeres es minoritaria en todos los ámbitos culturales (cine, teatro, musicales, música, danza, artes plásticas y literatura) y en la mayor parte de niveles y funciones, especialmente dirección, producción y creación artísticas. Por tanto, existe una importante dificultad constatada de accesos y control de recursos en lo que respecta a la creación y a la producción cultural y artística, al igual que se constata la necesidad de superar estereotipos sexistas en dicha producción tanto por parte de hombres como de mujeres.*

Además es importante significar y redefinir la cultura desde las aportaciones de las mujeres, del presente y del futuro, pero también del pasado. En lo referido al patrimonio histórico artístico no se han podido recopilar datos cuantitativos, pero sí se aportan algunas reflexiones de corte cualitativo que apuntan por dónde se dan los principales sesgos de género.

Según distintos estudios sobre género y cultura, la pretendida objetividad en las conclusiones que se van adoptando en el campo de la arqueología y en sus investigaciones demuestran cómo, de forma persistente, las prácticas arqueológicas construyen representaciones del pasado cultural que son en muchos casos sexistas y androcéntricas, ya desde la fase de la selección de temas a investigar hasta la del análisis y difusión de los resultados. Ello tiene como efecto la proyección ante la sociedad de una visión del pasado en la que las mujeres se sitúan en unos roles muy determinados, lo que ayuda a fijar estereotipos en la actualidad y justificar actitudes y valores. Esto es trasladable a la historiografía y otras disciplinas relacionadas con las ciencias humanas y sociales.

Además, otro ámbito que merece una mención especial es el relativo a la gestión museística o de otro tipo de centros patrimoniales o archivísticos. Ciertas investigaciones apuntan a la necesaria revisión en lo relativo a sus programas y actividades a

fin de promover la igualdad en el acceso al patrimonio cultural. Este afán por favorecer la equidad cultural y el reconocimiento de grupos con menos poder como sujetos activos del desarrollo cultural, pretende profundizar en los esfuerzos por democratizar el acceso a la cultura. Es necesario, por tanto, enriquecer el debate respecto a la presencia de lo femenino y lo masculino en la memoria histórica y en el patrimonio cultural.

De este modo, a través de un proceso de reflexión institucional sobre la forma en que las diferencias entre hombres y mujeres se actualizan o neutralizan en ciertos ámbitos de la gestión cultural, se plantea trabajar en la construcción de una sociedad más rica y diversa. Frente a la idea de mujer u hombre universal y a la fijeza de su identidad, posición y condición, el concepto de género plantea el desafío de particularizar, de explorar en las realidades más que asumirlas como dadas.

Los **objetivos operativos** propuestos, por tanto, son:

1. Incrementar el número de mujeres que hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en los colectivos con dificultades específicas para ello.
2. Incrementar el número de mujeres, especialmente en el medio rural, que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades.
3. Mejorar la adecuación de los recursos sanitarios a las necesidades de las mujeres e introducir la perspectiva de género en los mismos prioritariamente:
  - Realizar un análisis de género de los planes, programas y protocolos de Osakidetza y proponer medidas encaminadas a la introducción del enfoque de género en las actuaciones en salud.
  - Promover la mejora de la salud sexual y reproductiva.
  - Mejorar la prevención del cáncer de cérvix y la atención a las mujeres con diagnóstico de cáncer de mama.
  - Promover una mejor atención a los problemas de salud mental de las mujeres relacionados con condicionantes de género.
  - Contribuir a mejorar la salud de las mujeres en situación de discriminación múltiple.
4. Incrementar el acceso de las mujeres a los recursos deportivos, atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades, y en especial:

- Aumentar el porcentaje de mujeres que realizan ejercicio físico y practican deporte, especialmente en las edades más jóvenes.
  - Incrementar la satisfacción de las mujeres con respecto a la adecuación de los espacios deportivos, de ocio y de esparcimiento.
  - Eliminar los obstáculos que dificulten la participación de mujeres y hombres en la práctica de los distintos deportes, incluyendo accesibilidad en entradas y accesos, adaptación de máquinas, baños, adaptación de ayudas técnicas...
  - Incrementar la presencia de las mujeres en todos los sectores y niveles deportivos, así como su presencia en la competición.
- 5.** Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios de producción cultural y artística, en todos los ámbitos culturales y en todos los niveles, e incrementar el acceso y la satisfacción de los distintos colectivos de mujeres con respecto a la adecuación de la misma a sus necesidades, gustos e intereses.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 2.3. MEJORAR EL ACCESO A LOS RECURSOS SOCIALES, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.**

**Objetivos operativos:**

**2.3.1. Incrementar el número de mujeres que hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en los colectivos con dificultades específicas para ello.**

**Organismos Implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Educación, Universidades e Investigación
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Empleo y Asuntos Sociales
- Sanidad y Consumo
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Porcentaje de la población con acceso a internet, desglosado por sexo, edad y nacionalidad.*

*Porcentaje de la población que usa el ordenador, desglosado por sexo, edad y nacionalidad.*

*Principales usos de internet, desagregados por sexos.*

*Porcentaje de población usuaria de Kzgunne, desglosado por sexo, edad, nacionalidad y situación en relación a la discapacidad.*

**2.3.2. Incrementar el número de mujeres, especialmente en el medio rural, que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades.**

**Organismos Implicados**

Departamentos:

- Interior
- Justicia y Administración Pública
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Porcentaje de la población de la CAE que realiza desplazamientos, desagregado por sexo, medio de transporte y finalidad.*

Porcentaje de población de ámbito rural que considera que tiene satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos, servicios y transporte público, desagregado por sexo y comarca.

### 2.3.3. Mejorar la adecuación de los recursos sanitarios a las necesidades de las mujeres e introducir la perspectiva de género en los mismos prioritariamente:

- Realizar un análisis de género de los planes, programas y protocolos de Osakidetza y proponer medidas encaminadas a la introducción del enfoque de género en las actuaciones en salud.
- Promover la mejora de la salud sexual y reproductiva.
- Mejorar la prevención del cáncer de cérvix y la atención a las mujeres con diagnóstico de cáncer de mama.
- Promover una mejor atención a los problemas de salud mental de las mujeres relacionados con condicionantes de género.
- Contribuir a mejorar la salud de las mujeres en situación de discriminación múltiple.

#### Organismos Implicados

Departamentos:  
– Sanidad y Consumo

#### Indicadores

Número de planes, programas y protocolos de Osakidetza en los que se ha introducido el enfoque de género y número de modificaciones introducidas.

*Incidencia del cáncer de cérvix entre la población de la CAE.*

Número y tipología de recursos introducidos en el último cuatrienio para la mejora de la atención del cáncer de mama y de la calidad de vida de las mujeres que lo padecen.

*Número de IVE,s realizadas en la CAE.*

*Número de cesáreas y episiotomías en partos realizadas en la CAE, desagregado por entidad pública/privada.*

*Porcentaje de mujeres en edad reproductiva que utilizan anticonceptivos, por edad y por tipo de anticonceptivo.*

Valoración de la atención sanitaria recibida en servicios de toco ginecología, por tipo de diagnóstico y por finalidad de la consulta (preventiva o de tratamiento).

*Incidencia de problemas de salud mental de población de la CAE, desagregada por sexo.*

Variaciones en el procedimiento de diagnóstico y tratamiento de problemas de salud mental.

*Valoración de la atención sanitaria recibida por parte de mujeres inmigrantes.*

*Valoración de la atención sanitaria recibida por parte de las mujeres con discapacidad.*

#### **2.3.4. Incrementar el acceso de las mujeres a los recursos deportivos, atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades, y en especial:**

- Aumentar el porcentaje de mujeres que realizan ejercicio físico y practican deporte, especialmente en las edades más jóvenes.
- Incrementar la satisfacción de las mujeres con respecto a la adecuación de los espacios deportivos, de ocio y de esparcimiento.
- Eliminar los obstáculos que dificulten la participación de mujeres y hombres en la práctica de los distintos deportes, incluyendo accesibilidad en entradas y accesos, adaptación de máquinas, baños, adaptación de ayudas técnicas...
- Incrementar la presencia de las mujeres en todos los sectores y niveles deportivos, así como su presencia en la competición.

#### **Organismos Implicados**

Departamentos:

– Educación, Universidades e Investigación

– Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### **Indicadores**

*Porcentaje de población que realiza ejercicio físico, desagregado por sexo y edad.*

Satisfacción de la población con respecto a la adecuación de los espacios deportivos, desagregada por tipo de espacio, edad y sexo.

*Porcentaje de población que realiza ejercicio físico, desagregado por sexo y tipo de ejercicio.*

*Tasa de mujeres en deporte federado, desagregada por edad y disciplina deportiva.*

Tasa de mujeres dedicadas al deporte profesional, por ámbito deportivo.

**2.3.5. Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios de producción cultural y artística, en todos los ámbitos culturales y en todos los niveles, e incrementar el acceso y la satisfacción de los distintos colectivos de mujeres con respecto a la adecuación de la misma a sus necesidades, gustos e intereses.**

**Organismos Implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

– Educación, Universidades e Investigación

– Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

Tasa de mujeres en empleos relacionados con producción cultural y/o artística, por tipo de actividad cultural y tipo de ocupación.

*Porcentaje de población que realiza actividades de ocio, culturales o artísticas, desagregado por sexo y por tipo de actividad.*

## PROGRAMA 3: PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA E INFLUENCIA

### OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.1. FOMENTAR EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN GENERAL.

El feminismo ha logrado importantes mejoras en la vida de las mujeres, pero incluso en los países más avanzados, la desigualdad de género continúa reproduciéndose. El movimiento asociativo de mujeres para la igualdad sigue teniendo, por tanto, una importante función. A nivel colectivo, aún es necesario poner de manifiesto por qué o cómo persisten las posiciones de poder político y social de los hombres frente a las mujeres. Analicemos algunos hechos:

- *En los datos que tiene el Eustat sobre registro de asociaciones (2009), en Euskadi nos encontramos con un total de 321 asociaciones ubicadas en la categoría de promoción de las mujeres, de las cuales 59 se encuentran en Álava (18%), 169 en Bizkaia (53%) y 93 en Gipuzkoa (29%). Respecto a la categoría de grupos feministas, encontramos un total de 54 grupos en la CAE, de los cuales 8 se localizan en Álava, 29 en Bizkaia, y 17 en Gipuzkoa.*

Según revelan las agentes de igualdad que mantienen con ellas una relación de colaboración, especialmente las de ámbito municipal, su reto se sitúa en la incorporación de mujeres jóvenes. Las nuevas generaciones han asumido parte de los contenidos de igualdad y se han beneficiado de los logros conseguidos, pero no tienden a identificarse con sus enunciados ni sus teorías al creer que la igualdad de mujeres y hombres está ya conseguida. En cierto sentido parece existir un desconocimiento generalizado del verdadero significado del feminismo y, en ocasiones, una incorrecta interpretación de sus postulados.

En ese sentido, es importante apoyar al movimiento feminista y asociativo de mujeres en la creación de canales y nuevos lenguajes que faciliten la comunicación con las generaciones más jóvenes y con otros movimientos sociales, a fin de poder acercar los objetivos de igualdad a las mujeres y hombres jóvenes, y a sus asociaciones. Se trata de fomentar la participación de las mujeres jóvenes en el movimiento de mujeres, a fin de aportar sus puntos de vista y asegurar la continuidad del trabajo asociativo a favor de la igualdad.

Por otra parte, es imprescindible fomentar la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general, como elemento indispensable de su empoderamiento y liderazgo en el ámbito de lo público. En este sentido, la finalidad se sitúa en la eliminación de todos los espacios de discriminación contra las mujeres y la consecución de su plena participación en el proceso de desarrollo social. Dentro de los espacios de participación social, algunos son especialmente prioritarios.

Los sindicatos constituyen un elemento fundamental tanto del tejido productivo como de la estructura social. *La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha cambiado su composición y sus órganos de decisión. Según el informe de la UPV* La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi, 2008, se constata que la afiliación de las mujeres al sindicalismo constituyen alrededor de un tercio del total del colectivo de personas afiliadas, cifra que se reduce sensiblemente cuando analizamos sus órganos de representación donde, exceptuando la presencia de una mujer como secretaria general (LAB), el resto son hombres y, además, la composición de los comités ejecutivos varían entre el 25% de mujeres en ELA y el 33% de UGT.

Las organizaciones empresariales y las asociaciones profesionales son otra importante estructura, con capacidad de influencia sobre el ámbito productivo y con gran reconocimiento social e institucional como agentes decisivos en la configuración del ámbito económico, lo que les convierte en un órgano de decisión relevante. *En ambos, si bien no se disponen de datos homologados de la composición por sexos, las cifras del porcentaje de mujeres que las encabezan indican que están fuertemente infrarrepresentadas.*

*A esto se une la menor presencia de las mujeres en la afiliación a los partidos políticos, otro espacio tractor, con capacidad de influencia sobre la configuración del desarrollo social. A partir de los datos disponibles, el Equipo de Estudios de Género de la Universidad del País Vasco concluyó que sólo EA y EB-Berdeak tienen una composición paritaria (40% de afiliación femenina) mientras que PSE-EE PSOE y EAJ-PNV se acercan a la paridad (38% y 36% respectivamente) y Aralar se aleja definitivamente con sólo un 19% de mujeres afiliadas (del PP no se pudo obtener información).*

En cualquier caso, estos son algunos ejemplos de ámbitos de participación e influencia en los que es necesario promover la representación equilibrada, pero pueden existir y de hecho existen otros, por lo que se necesita incrementar el conocimiento sobre estos aspectos, a fin de priorizar la actuación institucional.

Además, es necesario tener en cuenta la necesidad de fomentar el aumento del porcentaje de mujeres que participan en los distintos tipos de asociaciones, especial-

mente las mujeres que están en situación de discriminación múltiple, como instrumento de empoderamiento tanto personal como colectivo.

Para ello, es necesario tener en cuenta los condicionantes y limitaciones a la participación de estos colectivos. Para las mujeres inmigrantes, por ejemplo, las especiales dificultades que impone tanto la situación administrativa (irregularidad, autorización inicial, renovaciones,...), como la segmentación del mercado laboral, lleva a muchas mujeres a una inserción en sectores que son continuidad de los roles femeninos tradicionales (servicio doméstico, cuidado de personas dependientes, etc.) que se caracterizan por una alta tasa de empleo sumergido. Para muchas mujeres inmigrantes se trata de empleos de escasa visibilidad y largas jornadas de trabajo para poder mantenerse aquí y enviar remesas a sus familias en origen, que derivan en una importante dificultad para desarrollar redes sociales, etc., y que a menudo hacen que su conocimiento del entorno, de los recursos, de sus derechos, etc. sea más que deficitario. En consecuencia, la clave de participación sociopolítica e influencia se ve muy determinada y se hace preciso hacer compatible su cotidianeidad con la participación en asociaciones, cuestión que habrá que tener en cuenta mediante, por ejemplo, la flexibilización de horarios, tanto de las asociaciones y procesos participativos, como de los recursos sociales que pudieran fomentar su asociacionismo.

- Una herramienta importante para fomentar la participación en general es el fomento de nuevas formas de intervención y participación. Internet y su modelo de redes sociales está configurando espacios de opinión con gran fuerza y capacidad de tracción y cambio, como nuevo instrumento para expresar y generar opinión, pero también como nuevo espacio generador de estructuras innovadoras de organización social, que pueden facilitar la aparición de modelos de participación sociopolítica, diferentes y más adaptados a la sociedad actual.
- Otro elemento importante en ese sentido se deriva de la implementación creciente, por parte de las organizaciones sociales, de líneas de actuación para la consecución de la igualdad y de la incorporación de la perspectiva de género en su actuación. Si la transversalidad de género ha llegado a la administración y a las políticas públicas, el siguiente paso importante es conseguir que se trabaje igualmente desde los distintos ámbitos del movimiento asociativo y desde los distintos agentes sociales, lo que requiere el desarrollo de métodos que permitan ayudar y asesorar al conjunto de las organizaciones para la incorporación de la perspectiva de género o para la implementación de actuaciones específicas en materia de igualdad.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, los **objetivos operativos** para la legislatura son los siguientes:

1. Incrementar el número de asociaciones de mujeres que trabajan por la igualdad y el número de mujeres que participan en este tipo de asociaciones.
2. Incrementar el número de mujeres de los diversos colectivos, especialmente las que se encuentran en situación de discriminación múltiple, presentes en el conjunto del movimiento asociativo, priorizando asociaciones sindicales, partidos políticos y asociaciones empresariales.
3. Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito político y social mediante fórmulas emergentes de participación, como por ejemplo creación de redes y colaboración en o a través de redes.
4. Incrementar el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.1. FOMENTAR EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN GENERAL.**

**Objetivos operativos:**

**3.1.1. Incrementar el número de asociaciones de mujeres que trabajan por la igualdad y el número de mujeres que participan en este tipo de asociaciones.**

**Organismos Implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Educación, Universidades e Investigación
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Número de asociaciones de mujeres que promueven la igualdad en la CAE, desagregado por tipo de asociación.*

*Porcentaje de mujeres que pertenecen a asociaciones de mujeres que promueven la igualdad en la CAE.*

**3.1.2. Incrementar el número de mujeres de los diversos colectivos, especialmente las que se encuentran en situación de discriminación múltiple, presentes en el conjunto del movimiento asociativo, priorizando asociaciones sindicales, partidos políticos y asociaciones empresariales.**

**Organismos Implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

*Porcentaje de personas de la CAE que participan en sindicatos, desagregado por sexo y tipo de participación (ayuda económica, realización de algún tipo de actividad o afiliación).*

*Porcentaje de personas de la CAE que participan en organizaciones políticas, desagregado por sexo y tipo de participación (ayuda económica, realización de algún tipo de actividad o afiliación).*

*Porcentaje de personas de la CAE que participan en organizaciones empresariales o profesionales, desagregado por sexo y tipo de participación (ayuda económica, realización de algún tipo de actividad o afiliación).*

**3.1.3. Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito político y social mediante fórmulas emergentes de participación, como por ejemplo creación de redes y colaboración en o a través de redes.**

**Organismos Implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Número de redes de participación creadas o impulsadas por la administración, desagregado por ámbito de administración.

Número de participantes en redes de participación creadas o impulsadas por la administración, desagregado por sexo y ámbito de participación.

### 3.1.4. Incrementar el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones.

#### Organismos Implicados

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Justicia y Administración Pública
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Empleo y Asuntos Sociales
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
- Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

Porcentaje de asociaciones de la CAE, excluyendo feministas y de promoción de la mujer, que entre sus objetivos asociativos incluyen la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Porcentaje de asociaciones de la CAE, excluyendo feministas y de promoción de la mujer, que en el último año han realizado actividades para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.2. INCREMENTAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN E INFLUENCIA.**

La participación de las mujeres en el espacio público será plena cuando accedan también a puestos de decisión del sector público y privado, del movimiento asociativo y de las organizaciones en general, para lo cual es esencial el fomento de una paridad plena en todos los ámbitos de toma de decisiones. La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, define cuantitativamente el concepto de presencia equilibrada de mujeres y hombres como la presencia de mujeres y hombres en, al menos, un 40% para uno u otro sexo y una de las medidas concretas que contiene consiste en la obligatoriedad de que en determinados espacios administrativos y políticos, esa paridad se cumpla.

*En lo relativo a la Administración de la Comunidad Autónoma, la composición del Gobierno Vasco ha mejorado entre 2008 y 2010. El número de consejeras y consejeros que conforman el Gobierno Vasco cumple el mandato de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Sin embargo, en las viceconsejerías y secretarías todavía la presencia de hombres es superior al 71%, (en 2008 era de un 86%). Por su parte, de las 120 direcciones en las que se organizan los diferentes departamentos del Gobierno Vasco, 68 están encabezadas por hombres constituyendo el 56,67% sobre el total (63% en la anterior legislatura).*

*Por otra parte, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha realizado importantes esfuerzos para conocer el grado de cumplimiento de la Ley 4/2005, ampliando el espectro de lo que se entiende por ámbito de decisión a distintas instancias sociales, económicas y políticas. Los datos, extraídos de la publicación La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi, de 2009, revelan la necesidad de seguir realizando un esfuerzo decisivo para incrementar la presencia de las mujeres en puestos de decisión de las organizaciones, tanto en la administración pública como en organismos financieros, empresas privadas y en las principales asociaciones y organizaciones sociales.*

*En el ámbito foral, en las últimas elecciones celebradas en 2007, se observó un incremento significativo de la presencia de las mujeres, alcanzándose el principio de paridad en el conjunto de diputadas y diputados. Sin embargo, en las direcciones, a pesar de que el porcentaje de mujeres se duplicó con respecto al 2004, todavía su presencia, situada en un 32,4%, estaba muy lejos de equiparse a la de los hombres, a lo que se añade el hecho de que las tres diputaciones forales están encabezadas por un hombre.*

*A nivel municipal, el número de mujeres que ostentan cargos de responsabilidad política, como la alcaldía, es todavía muy bajo. De hecho, en 2007 sólo un 19,9% de los ayuntamientos de la CAE estaban regidos por mujeres.*

*No obstante, comparando con la realidad en 2003, este dato se vio incrementado en esos comicios, con 13 ayuntamientos más con mujeres presidiendo la alcaldía. Los 50 ayunta-*

*mientos que en las últimas elecciones municipales eligieron a una mujer como alcaldesa representaban en 2007 el 11,5% de la población de la Comunidad Autónoma, mientras que en 2003, los ayuntamientos en esta misma situación representaban al 6,5% de la población total.*

La Universidad Pública Vasca, como poder público también está afectado, como las organizaciones anteriores, por el artículo 23 del título III de la Ley 4/2005, que señala que “todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias”.

Esto no se aplica, de manera directa, a las dos universidades privadas presentes en la CAE, Universidad de Deusto y Universidad de Mondragón, si bien están afectadas en tanto el artículo 2.3 de la Ley 4/2005 señala que “Los principios generales del artículo 3 y los artículos 16, 18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos”.

*En este sentido, en primer lugar hay que indicar que las tres universidades están y siempre lo han estado, dirigidas por hombres. El nivel de la secretaría general es más igualitario, ya que tanto en la Universidad del País Vasco como en la Universidad de Mondragón está presidida por una mujer, pero esto no se traslada a los consejos de dirección, donde las mujeres suponen menos del 40% de sus componentes, siendo la Universidad de Deusto con un 20% de representación femenina la que presenta una mayor brecha de género.*

*Si en el ámbito público la Ley 4/2005 ha supuesto, pese a los aspectos de mejora detectados, un importante avance para la paridad de mujeres y hombres, en el ámbito privado el nivel de avance es significativamente menor y constituye, por tanto, uno de los grandes retos para la presente legislatura. Así, todas las entidades financieras con sede social en la CAE están presididas por hombres. En cuanto a los consejos de dirección, la presencia de las mujeres continúa siendo minoritaria, aunque hay entidades como Kutxa, BBK y Caja Vital Kutxa donde, aproximadamente, una cuarta parte de las personas que integran sus consejos de dirección, son mujeres. En el otro extremo se encuentra el Banco Guipuzcoano, en cuya estructura de toma de decisiones no se encuentra ninguna mujer.*

*Por otra parte, según datos aportados por la Dirección de Finanzas del Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno Vasco, en estos momentos en las entidades de previsión social en la CAE, de las 181 existentes, únicamente 12 de ellas están presididas por mujeres, lo que porcentualmente supone que el 93% de dichas entidades están presididas por hombres y sólo un 7% por mujeres.*

*En los cargos de vicepresidencia, se mantiene una presencia de los hombres muy superior a la de las mujeres, y una distancia porcentual alta, el 85% de estos cargos están cubiertos por hombres y un 13% por mujeres. En cuanto a los cargos de secretaría, la distancia de género disminuye; sin embargo, la presencia de las mujeres se mantiene 20 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.*

*Por lo que respecta a los datos referidos a empresas vascas que forman parte del Ibex35 (BBVA, GAMEESA e IBERDROLA), muestran que todas están presididas por varones y que sus Consejos de Administración están constituidos por hombres en más de un 85%.*

*La misma situación se produce con respecto a las organizaciones sociales, tanto a nivel general como en aquellas con mayor reconocimiento y legitimación social. Así, la composición de los comités ejecutivos de los sindicatos mayoritarios en Euskadi es también principalmente masculina, siendo LAB el único sindicato en cuya ejecutiva la presencia de las mujeres no solo es paritaria, sino que constituyen mayoría, con un 58%.*

*El mismo estudio revela, nuevamente, una brecha de género notable en la composición de las organizaciones empresariales vascas. Sus presidencias están ocupadas por hombres y sus respectivas juntas directivas sólo cuentan, en el mejor de los casos (Adegi) con un 20% de mujeres.*

*En cuanto a la dirección, presidencia o representación de las 103 asociaciones profesionales domiciliadas en los tres Territorios Históricos, sólo el 12,6% del total de las asociaciones analizadas están presididas por mujeres.*

Todo esto lleva a plantear los siguientes **objetivos operativos** para la legislatura:

1. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos del sector público, especialmente en los ámbitos donde la brecha de género es más elevada.

Se consideran prioritarios los siguientes sectores de actividad:

- Económicos, financieros y empresariales.
- Universidad e instituciones de investigación.
- Instituciones académicas, artísticas y culturales.
- Medios de comunicación.

2. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado.

Se consideran prioritarios los siguientes sectores de actividad:

- Empresas del sector terciario (especialmente financieras e intermediación económica).

- Universidades y centros de investigación privados.
  - Empresas dedicadas a actividades artísticas y culturales.
  - Medios de comunicación.
3. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro y organizaciones políticas.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.2. INCREMENTAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN E INFLUENCIA.

### Objetivos operativos:

#### 3.2.1. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos del sector público, especialmente en los ámbitos donde la brecha de género es más elevada.

Se consideran prioritarios los siguientes ámbitos:

- Económicos, financieros y empresariales.
- Universidad e instituciones de investigación.
- Instituciones académicas, artísticas y culturales.
- Medios de comunicación.

#### Organismos Implicados

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### Indicadores

*Número de mujeres alcaldesas en los municipios de la CAE.*

*Porcentaje de departamentos y direcciones del Gobierno Vasco encabezadas por mujeres, desagregado por tipo de estructura.*

*Porcentaje de entes o sociedades del sector público de la CAE dirigidos por mujeres.*

*Porcentaje de departamentos y direcciones (o estructura equivalente) de las Diputaciones de la CAE dirigidos por mujeres, por estructura.*

*Porcentaje de departamentos y direcciones (o estructura equivalente) de los ayuntamientos de la CAE dirigidos por mujeres, por estructura.*

### 3.2.2. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado.

Se consideran prioritarios los siguientes sectores de actividad:

- Empresas del sector terciario (especialmente financieras e intermediación económica)
- Universidades y centros de investigación privados.
- Empresas dedicadas a actividades artísticas y culturales.
- Medios de comunicación.

#### Organismos Implicados

Departamentos:

- Educación, Universidades e Investigación
- Economía y Hacienda
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Empleo y Asuntos Sociales
- Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

*Porcentaje de puestos directivos en las empresas vascas ocupados por mujeres, desagregado por CNAE.*

Número de mujeres en puestos de dirección (rectorado, secretaría general o consejo de dirección) en las universidades de la CAE.

Número de mujeres que encabezan las patronales de la CAE, por tipo –presidencia o junta directiva–.

### 3.2.3. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro y organizaciones políticas.

#### Organismos Implicados

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### Indicadores

Porcentaje de mujeres en las secretarías generales y comités ejecutivos de los sindicatos de la CAE.

Porcentaje de mujeres en las secretarías generales y comités ejecutivos de los partidos de la CAE.

Porcentaje de asociaciones generales con sede en la CAE dirigidas por una mujer.

Porcentaje de asociaciones del registro de asociaciones empresariales, o profesionales con sede en la CAE dirigidas por una mujer.

## II. EJE ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

El llamado “problema” de la conciliación surge como consecuencia de la negación o invisibilización de la necesidad de las personas de atender sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral) y de la invisibilización de una realidad, en concreto: la del tiempo y el trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas. Este tiempo y este trabajo socialmente imprescindible se hace visible y se problematiza únicamente en el momento en que las mujeres, que silenciosamente se ocupaban de él, se incorporan al trabajo remunerado y se ven en la situación de tener que continuar asumiendo las tareas domésticas y de cuidados, en muchos casos solas. A este respecto hay que señalar el papel fundamental que ha jugado la reflexión sobre el trabajo reproductivo y la doble jornada realizada por el Movimiento Feminista y asociativo de mujeres.

Esta situación es consecuencia directa de una visión androcéntrica y limitada del concepto de trabajo, que corresponde a la concepción que se forja durante la industrialización. En este momento se consolida la división sexual de las tareas del modo en que la conocemos en nuestra sociedad: los hombres se dedican al trabajo remunerado y adquieren el papel de proveedores de recursos materiales; las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados, no remunerado, tradicionalmente considerado como una extensión natural de la esencia femenina (“sus” labores) y, por lo tanto, carente de valor social y económico. El trabajo en el ámbito productivo se identifica así con el concepto de empleo y en compensación es remunerado, mientras que las personas que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados pasan a ser consideradas como “inactivas” y “dependientes”. Esta concepción ha hecho que el trabajo doméstico y de cuidados sea una actividad que no tiene ni valor ni identidad, por lo que ha quedado sistemáticamente excluida de todo tipo de diseño o gestión del trabajo, de la educación, de la planificación urbana, de los sistemas de servicios sociales, etc.

La invisibilización del trabajo doméstico y de cuidados es una de las consecuencias más importantes de su poca o nula valoración. No es casual que la conciliación se haya incorporado a la agenda pública a partir de la incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral, elevando a problema social la imposibilidad, tanto para mujeres como para hombres, de hacer frente a las responsabilidades de los diferentes ámbitos de la vida con consecuencias como la reducción de la natalidad, el aumento de los conflictos tanto en el ámbito familiar como en el laboral, el aumento de las cargas psicológicas, económicas y sociales que padecen las mujeres. A este respecto es importante señalar que parte de estos conflictos se aminoran, una vez más, recurriendo a la contratación de mujeres para realizar el trabajo doméstico y de cuidados en condiciones de gran precariedad. Y a día de hoy hay una masiva incorporación de las mujeres inmigrantes a este tipo de trabajos, en sustitución de las autóctonas. Por tanto, es necesario incorporar en cualquier plante-

amiento sobre la conciliación y la corresponsabilidad el hecho de que los avances y la ausencia relativa de conflictividad no se pueden soportar sobre el trabajo precario de las mujeres inmigrantes.

Tampoco es casual el hecho de que haya adquirido el propio nombre de “conciliación”, como si estuviéramos aludiendo a dos ámbitos: el público y privado, estancos, separados y que han de conciliarse. Cuando lo que parece más apropiado es hablar de la necesidad de un nuevo modelo de organización social que facilite que las personas, mujeres y hombres, puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las responsabilidades generadas desde el ámbito privado y público. Este nuevo modelo debería estar basado en la armonización de las diferentes esferas de la vida, de tal manera que se pueda evitar la situación actual en la que prácticamente todas estas esferas deben acomodarse a una de ellas: la laboral. Y valorar en su justa medida el trabajo doméstico y de cuidados, esencial para el funcionamiento, reproducción y mantenimiento de nuestras sociedades, tanto o más que el productivo, así como el reconocimiento de la necesidad que tienen las personas de un tiempo personal y social.

Hay que ir más allá de la conciliación y establecer como principio de las políticas de igualdad la corresponsabilidad, que significa que tanto mujeres como hombres se responsabilizan de los ámbitos público y privado, y que hace hincapié en la participación de los hombres en el espacio doméstico y de cuidados. Y algo más. La clave estratégica en este eje supone, no sólo la corresponsabilidad de los hombres, sino también la del Estado, la del mercado y la de la sociedad en general. Por tanto, se trata también de modificar la cultura empresarial, de ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios públicos y de modificar la planificación urbanística para facilitar la conciliación corresponsable.

La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres regula, en el título III, una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, poniendo de manifiesto que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se considera una de las áreas de intervención prioritarias. A su impulso se dedican las medidas promulgadas en el capítulo IV de ese título y se añaden otras más en los seis restantes capítulos que componen ese título tercero.

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

En lo relativo al fomento de la corresponsabilidad, la Ley 4/2005 impone a la administración educativa la incorporación de conocimientos necesarios para que las alumnas y alumnos se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas. Asimismo, impulsa a las administraciones públicas vascas a promover que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico, así como que las normas que implican a los servicios sociocomunitarios en el objetivo de la conciliación, incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en dicho ámbito.

Respecto a las condiciones de empleo, la Ley 4/2005 exige, por parte de las administraciones públicas vascas, la inclusión de medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, ayudas a trabajadoras y trabajadores que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de las personas dependientes, así como ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo y adopten otras medidas dirigidas a la conciliación.

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

## **PROGRAMAS ASOCIADOS AL EJE**

Con el fin de trabajar de forma conjunta en todos los ámbitos y aspectos que comprenden este eje, se propone trabajar en dos programas:

### **4. Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo**

Una sociedad corresponsable requiere que se consideren al mismo nivel de valor todas las necesidades humanas, tanto las del mantenimiento de la vida y la atención y cuidado de la personas dependientes, como las relativas al trabajo productivo que genera independencia económica, todo ello sin olvidar otras necesidades del ámbito personal y social.

Este programa se propone trabajar en un aspecto fundamental: lograr que mujeres y hombres participen de manera equilibrada en el trabajo productivo y reproductivo, para llegar a un nuevo reparto de los usos del tiempo entre mujeres y hombres.

Y lo hace planteando dos objetivos estratégicos. El primero, promoviendo un aumento de la participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados, para neutralizar así la división sexual del trabajo que ha adjudicado y adjudica a las mujeres dichas responsabilidades.

El segundo, complementario del anterior, fomentando la plena participación de las mujeres en el trabajo productivo y en el ámbito relacional y de ocio, lo cual se verá facilitado, entre otros factores, por la participación de los hombres en las tareas y responsabilidades del ámbito doméstico.

## **5. Conciliación corresponsable**

Este programa tiene como objeto establecer las bases encaminadas a una mayor corresponsabilidad por parte del Estado y el mercado, fundamentalmente, respecto a su implicación en la asunción de responsabilidades derivadas del ámbito doméstico y de cuidados. Todo ello con el propósito de que mujeres y hombres puedan participar, en condiciones de igualdad, en el trabajo productivo y reproductivo, y en la sociedad en general.

Si hombres y mujeres comparten las esferas productiva y reproductiva y, en general, el ámbito público y privado, es necesario implantar medidas de conciliación que les permitan compatibilizarlas. Para evitar el efecto perverso que actualmente adquieren las medidas de conciliación sobre las condiciones del empleo de las mujeres, deben ser utilizadas realmente de forma corresponsable, es decir, deben emplearse por los hombres en la misma proporción que las mujeres. Por lo tanto, se habrá de cambiar la cultura de las organizaciones hacia una conciliación corresponsable, ampliar la cobertura de los servicios sociocomunitarios y flexibilizar sus horarios y el de los demás servicios públicos dirigidos a la ciudadanía, para adaptarlos a las necesidades de las personas, garantizando también la conciliación de sus empleadas y empleados.

También la separación de las esferas productiva y reproductiva se refleja en la organización del espacio físico. Si el horizonte marcado es lograr una organización social corresponsable, también la planificación urbana y el transporte público deberán de adaptarse para facilitar esa conciliación, ofertando servicios que disminuyan los tiempos de desplazamiento para realizar las actividades de la vida cotidiana.

## II. EJE ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

### PROGRAMA 4: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DE TIEMPO

#### 4.1. FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO.

1. Equiparación de los permisos de maternidad y paternidad.
2. Incremento del número de hombres que se acogen a medidas de conciliación.
3. Reducción de la brecha de género en el tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado.
4. Incremento de la corresponsabilidad de chicos y chicas.

#### 4.2. AUMENTAR EL TIEMPO QUE LAS MUJERES DESTINAN AL DISFRUTE DEL OCIO Y EL DESTINADO A LA CONSECUCCIÓN DE LA AUTONOMÍA/ INDEPENDENCIA ECONÓMICA.

1. Reducción de la brecha de género en el tiempo dedicado a la vida social.
2. Reducción de la brecha de género en el tiempo dedicado al trabajo remunerado y formación.

### PROGRAMA 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

#### 5.1. MODIFICAR LA CULTURA Y PRÁCTICA EMPRESARIAL HACIA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.

1. Incremento de medidas para la conciliación corresponsable en empresas privadas (diferenciando grandes y pequeñas).
2. Incremento de las medidas de conciliación corresponsable en la Administración.
3. Incremento de la satisfacción de la población con las medidas de conciliación corresponsable.

#### 5.2. AMPLIAR LA COBERTURA Y FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE LOS SERVICIOS.

1. Incremento de la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios y de atención a la ciudadanía, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.
2. Incremento del grado de cobertura de los servicios sociocomunitarios, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleadas y empleados.

#### 5.3. MODIFICAR LA PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA Y LOS SERVICIOS DIRIGIDOS A LA CIUDADANÍA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.

1. Disminución del tiempo empleado en trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.
2. Mejora de la planificación urbana y del diseño del transporte para facilitar la autonomía y la conciliación corresponsable.

## PROGRAMA 4: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

### OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.1. FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO.

La idea de una organización social corresponsable implica que la sociedad en su conjunto es responsable del sostenimiento de la vida humana, lo cual quiere decir que se habrán de considerar todas las necesidades: las de la reproducción (cuidado y mantenimiento de la vida humana y la atención a las personas) y las relativas a la independencia económica, sin olvidarse de las necesidades que tienen las personas derivadas del ámbito personal y social. Sin embargo, vivimos en un modelo social donde todas las demás esferas de la vida están supeditadas al trabajo productivo, con lo que el resto de los tiempos sociales (personal, familiar y social) quedan minimizados. Este es el primer problema fundamental.

Además, subsiste la división sexual del trabajo por la que se responsabiliza a las mujeres exclusivamente del trabajo doméstico y de cuidado de las personas dependientes. Así pues, el segundo problema fundamental es que las mujeres siguen soportando las responsabilidades derivadas del ámbito doméstico y de cuidados, realizando la mayor cantidad del trabajo reproductivo. Y esto, a pesar de que en los últimos años se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia y se ha producido una flexibilización en los roles asignados a uno y otro sexo.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral refleja ambas cuestiones, porque, por una parte, el ámbito laboral no modifica sus pautas de funcionamiento, de manera que tome en consideración la existencia de un trabajo reproductivo y, por otra, se mantiene la mentalidad de que si bien las mujeres se deben incorporar al empleo, deben seguir ocupándose de las responsabilidades familiares.

Ambas cuestiones se reflejan en las distintas medidas existentes para tratar de compatibilizar el mundo productivo y el reproductivo, así como en su utilización: los permisos de maternidad y paternidad y las medidas de conciliación que se han puesto en marcha para compatibilizar la vida familiar, laboral y personal.

La distinta duración de los permisos por maternidad y paternidad aumenta la brecha de género entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en cuanto que éste penaliza la ausencia del mismo durante temporadas largas y, por tanto, penaliza a las mujeres. Existe también una relación entre estos permisos y la desigualdad de las mujeres en el

acceso al mercado laboral, en tanto el empresariado prefiere contratar hombres, dado que parte de considerar que estos no ejercerán el rol de cuidadores y, por tanto, prevendrá que se ausentarán menos del trabajo.

*Según la Evaluación intermedia del II Plan interinstitucional de apoyo a las familias, 2006 – 2008, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, el 94% de las excepciones por cuidado de hijos o hijas o cuidado de familiares, y el 93,4% de las reducciones de jornada fueron utilizadas por las mujeres.*

Lo mismo ocurre con otras medidas de conciliación. El objetivo es que la conciliación haga posible tener y atender a la familia, y poder acceder al mercado laboral, y ello tanto para mujeres como para hombres. Y además tener tiempo propio y social. Sin embargo, se han dirigido fundamentalmente a las mujeres como si ellas fueran las responsables exclusivas de satisfacer las necesidades del ámbito doméstico, y son ellas las que las utilizan mayoritariamente. De este modo, se está contribuyendo a que la conciliación se considere un problema exclusivo de las mujeres con las consecuencias que ello tiene en el acceso al empleo, en la permanencia en el mercado laboral y en la promoción profesional. *Un dato relevante a este respecto lo aporta el estudio realizado por Emakunde La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino, (2009): en los sectores más masculinizados, como la construcción, la implementación de medidas de conciliación es menor, reduciéndose a los puestos de administración tradicionalmente ocupados por mujeres.*

Sólo en la medida en que los hombres vayan asumiendo su parte de cuidado de hijos e hijas, atención a personas enfermas, con discapacidad o personas mayores dependientes, y la parte correspondiente de trabajo doméstico, y empiecen a utilizar medidas de conciliación en la misma proporción que las mujeres, éstas podrán integrarse en el mercado laboral en empleos de calidad, sin temor a perder su puesto de trabajo, y asegurando el desarrollo de su carrera profesional.

En caso contrario se mantendrá la situación de extensas jornadas de trabajo para las mujeres, con el consiguiente deterioro para su salud física y psíquica, dificultando enormemente su promoción profesional y limitando el desarrollo de otras facetas de su vida, cultural, de ocio, o relacional, produciéndose un fuerte desequilibrio entre el trabajo y las demás actividades. Algunos datos ilustran este desequilibrio.

*Según la Encuesta de Presupuestos del Tiempo (2008) de Eustat, las mujeres dedican un tiempo medio al día de 3 horas y 33 minutos a la realización de trabajo doméstico, algo más del doble del tiempo que dedican los hombres (1 hora y 29 minutos). El cuidado de personas en el hogar (niños y niñas y personas adultas dependientes) ocupa a las muje-*

res un promedio de 2 horas y 18 minutos diarios, mientras que para los hombres el tiempo medio se reduce a 1 hora y 41 minutos.

*Este comportamiento varía los fines de semana: las mujeres reducen ligeramente su tiempo de dedicación a tareas domésticas, pero aumentan en torno a 30 minutos la dedicación al cuidado de personas dependientes. Por su parte, los hombres aumentan ligeramente su dedicación a ambas actividades. No obstante, los datos indican que ellos no dedican la mayor parte del tiempo liberado por las actividades laborales o formativas a las tareas domésticas o de cuidados, sino que lo invierten en ocio y vida social.*

*Así, los datos indican que el comportamiento seguido por los hombres hace que las diferencias entre ellos y las mujeres en la participación en el trabajo doméstico y de cuidados sigan siendo considerables, aun lejos de la corresponsabilidad, que significa, no solo participación, contribución o ayuda, sino hacerse cargo de la organización, gestión y mantenimiento de las necesidades, es decir, hacerse corresponsable del trabajo reproductivo.*

*Ahora bien, ¿qué pasa con las generaciones más jóvenes? Datos obtenidos del estudio de Emakunde, Adolescentes en la CAE. Una aproximación desde el empoderamiento (2008), indican que las chicas ejecutan más actividades domésticas que los chicos, aunque la participación de las chicas en las actividades domésticas no es alta.*

Así, parece necesario fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado en las futuras generaciones desde la idea de que, el compromiso con todas las facetas del mantenimiento del entorno doméstico y del cuidado de las personas, no es una elección personal sino una responsabilidad individual y social.

De todo lo anterior se derivan 4 **objetivos operativos** básicos que es necesario promover en esta legislatura para avanzar en la corresponsabilidad:

1. Promover la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.
2. Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación.
3. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, por parte de los hombres y las mujeres.
4. Incrementar el tiempo dedicado a la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de las chicas y los chicos, incidiendo especialmente en los chicos.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.1. FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO.

### Objetivos operativos:

#### 4.1.1. Promover la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.

##### Organismos Implicados

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Justicia y Administración Pública
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Empleo y Asuntos Sociales

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

##### Indicadores

Número de propuestas o medidas realizadas en la CAE para promover la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad.

Diferencia en los días de duración de los permisos de paternidad y los días de duración de los permisos de maternidad.

#### 4.1.2. Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación.

##### Organismos Implicados

TODAS LAS INSTITUCIONES

##### Indicadores

*Porcentaje de hombres en la CAE que se acogen a excedencias por paternidad.*

*Porcentaje de hombres en la CAE que se acogen a reducciones de jornada para el cuidado de ascendientes o descendientes.*

Porcentaje de personas que se han acogido alguna vez a una o varias medidas de conciliación, por sector de ocupación, sexo y tipo de medida.

#### 4.1.3. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, por parte de los hombres y las mujeres.

##### Organismos Implicados

TODAS LAS INSTITUCIONES

##### Indicadores

*Media de horas diarias por persona dedicadas al trabajo doméstico, desagregada por sexo.*

*Media de horas diarias por persona dedicadas al cuidado de personas en el hogar, desagregada por sexo.*

*Personas ocupadas según frecuencia con la que realizan labores del hogar.*

#### 4.1.4. Incrementar el tiempo dedicado a la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de las chicas y los chicos, incidiendo especialmente en los chicos.

##### Organismos Implicados

Departamentos:

- Educación, Universidades e Investigación
- Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

##### Indicadores

*Media de horas diarias dedicadas por jóvenes al trabajo doméstico y de cuidados, desagregada por sexo.*

*Horas dedicadas por actividad de trabajo doméstico realizadas por jóvenes.*

*Horas dedicadas por actividades de cuidado de personas en el hogar realizadas por jóvenes.*

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.2. AUMENTAR EL TIEMPO QUE LAS MUJERES DESTINAN AL DISFRUTE DEL OCIO Y EL DESTINADO A LA CONSECUCCIÓN DE LA AUTONOMÍA / INDEPENDENCIA ECONÓMICA.**

La finalidad de este objetivo estratégico es aumentar la participación de las mujeres en el trabajo productivo y en los espacios de ocio, que es la contrapartida del objetivo anterior. El fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el ámbito doméstico facilita el acceso de las mujeres al empleo de calidad y también al tiempo propio, al espacio relacional y de ocio, en condiciones de igualdad.

El acceso de las mujeres al trabajo productivo y, por tanto, a su independencia económica, ha estado seriamente obstaculizado por la división sexual del trabajo y la tradicional adjudicación del trabajo reproductivo a las mujeres.

*La realidad es que hoy la tasa de actividad de las mujeres en la CAE está diecisiete puntos por debajo de la de los hombres. Según datos de Eustat para el III trimestre de 2009, señalados por la Encuesta de población en relación con la actividad / PRA, la tasa de actividad de las mujeres en Euskadi es de 47,3% y la de los hombres, de 64%. Se hace necesario señalar también la segregación horizontal en el empleo, esto es, el acceso preferente de las mujeres a empleos que son prolongación del ámbito privado y doméstico, muy relacionados con el trabajo de cuidados. Además, las contrataciones a tiempo parcial, de jornada reducida y el subempleo son mayoritariamente femeninos. Para explicar todo ello es preciso señalar que el rol tradicional de las mujeres como cuidadoras actúa como una barrera para el acceso, entre otros factores. Además, en muchos casos las responsabilidades familiares son la causa de su abandono del mercado laboral. Según el estudio de Emakunde La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres de la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino, (2009), el 14% de las mujeres que abandonan el empleo alegan como motivo el cuidado de menores o personas discapacitadas, motivo que no ha sido alegado en ningún caso por los hombres.*

*Si en el objetivo estratégico anterior se menciona la mayor dedicación de tiempo de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados, en el caso del tiempo dedicado al trabajo remunerado y a la formación, sucede lo contrario.*

*Según la Encuesta de Presupuestos del Tiempo (2008) de Eustat, las mujeres dedican por término medio 6 horas y 47 minutos diarios al trabajo remunerado y a la formación, mientras que el tiempo de dedicación de los hombres es de 7 horas y 51 minutos, casi una hora más.*

*La equiparación con el tiempo destinado por los hombres a la actividad laboral supondrá para las mujeres una reducción de su dependencia económica. Pero no a cualquier precio. Se trata de que no se produzca un aumento de la carga global de trabajo. En el*

año 2003 la carga total de trabajo de las mujeres era de 6 horas y dos minutos (repartidos a lo largo de los 7 días de la semana), mientras que a los hombres les correspondía 5 horas y tres minutos. Durante los días laborables, la mayor participación de los hombres en el trabajo de mercado compensó en cierta medida su falta de implicación en las responsabilidades domésticas. Sin embargo, esta falta de implicación de los hombres quedaba en evidencia durante los fines de semana, en los que no compensaban la liberación de tiempo de carga de trabajo con un incremento del tiempo dedicado al trabajo doméstico y al cuidado.

Es interesante ver la evolución de la estructura de la carga de trabajo desde 1993 al año 2008. Según las Encuestas de Presupuestos de Tiempo de Eustat, correspondientes a este periodo, en el caso de las mujeres, el tiempo dedicado al trabajo remunerado aumenta en 39 minutos, y disminuye el tiempo dedicado a trabajos domésticos en 45 minutos, permaneciendo constante el tiempo dedicado a cuidados. Los hombres disminuyen ligeramente el tiempo dedicado al trabajo remunerado, aumentan el tiempo dedicado al trabajo doméstico en 9 minutos y su dedicación al cuidado permanece prácticamente igual. Lo cual quiere decir que la reducción del tiempo dedicado por parte de las mujeres a las tareas domésticas, no se ha debido a que hayan sido asumidos por los hombres.

Es lógico pensar que la mayor carga de trabajo de las mujeres resultará en una menor disposición de tiempo propio para el ocio u otras actividades.

En el año 2008 las mujeres dedicaron un tiempo medio diario de 1 hora 57 minutos al ocio activo y deportes, frente a 2 horas y 28 minutos de dedicación por parte de los hombres, algo más de media hora de diferencia a favor de estos últimos. Y 22 minutos más que las mujeres al ocio pasivo. Es decir, disponían de casi una hora más para el ocio

Es importante tener en cuenta que las relaciones constituyen el capital relacional de las personas, muy útil también en la gestión y desarrollo de la vida laboral y profesional. En este ámbito los hombres dedicaban 8 minutos más de tiempo medio diario a estas actividades.

Así las cosas, los **objetivos operativos** que se proponen para esta legislatura son los siguientes:

1. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social.
2. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca un aumento de la carga global de trabajo.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.2. AUMENTAR EL TIEMPO QUE LAS MUJERES DESTINAN AL DISFRUTE DEL OCIO Y EL DESTINADO A LA CONSECUCCIÓN DE LA AUTONOMÍA / INDEPENDENCIA ECONÓMICA.**

**Objetivos operativos:**

**4.2.1. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social.**

<b>Organismos Implicados</b>	TODAS LAS INSTITUCIONES
<b>Indicadores</b>	<i>Tiempo medio social de actividad de la vida social, por participante y tasa, tipo de actividad de la vida social y sexo.</i> <i>Tiempo medio social de ocio activo, por participante y tasa, tipo de actividad de ocio activo y sexo.</i> <i>Tiempo medio social de ocio pasivo, por participante y tasa, tipo de actividad de ocio pasivo y sexo.</i>

**4.2.2. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca un aumento de la carga global de trabajo.**

<b>Organismos Implicados</b>	TODAS LAS INSTITUCIONES
<b>Indicadores</b>	<i>Tasa de actividad de población de la CAE, desagregada por sexo.</i> <i>Tiempo medio social en trabajo-formación, por participante y tasa, tipo de actividad de trabajo-formación y sexo.</i> <i>Tiempo medio social de trabajo remunerado y no remunerado, por participante y tasa, y sexo.</i>

## PROGRAMA 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

### OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.1. MODIFICAR LA CULTURA Y PRÁCTICA EMPRESARIAL HACIA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.

Para lograr una organización social responsable, no sólo es necesario que hombres y mujeres compartan los espacios y los tiempos, especialmente los domésticos y el cuidado de personas dependientes, sino que es necesaria también la implicación de las empresas. La hegemonía del ámbito productivo ha de ser revisada para que en un nuevo reparto de los tiempos sociales pueda entrar también el trabajo reproductivo. Se trata de que la cultura organizacional se abra hacia la conciliación corresponsable. Para que esto ocurra es necesario que se implanten medidas de conciliación, que las empresas faciliten su utilización y que sean asumidas especialmente por parte de los hombres.

Sin embargo, las medidas de conciliación a veces se orientan a mejorar la gestión de la empresa o su imagen exterior, sin poner en marcha estrategias que realmente faciliten la autonomía, la motivación para el trabajo o la satisfacción del personal.

*En el estudio sobre La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres de la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino, (2009), realizado por Emakunde, se concluye que entre las empresas entrevistadas existe un desconocimiento importante sobre el alcance y tipología de las medidas de conciliación. El 60% de las empresas consultadas o bien no han implantado ninguna o las desconoce, en el sentido de que no se identifican como tales. Cuando se pregunta a las empresas por qué no las han implantado, el 51,9% contestan que no se necesitan o que la plantilla no las ha solicitado. Es muy significativo que el índice de no saber/no contesta sea del 29,4%. Así, como concluye el estudio, la conciliación no es una línea de actuación que se encuentre dentro de las directrices de las empresas.*

*La implantación de medidas de conciliación en las empresas varía en función del tamaño de estas. Las empresas de menor tamaño tienen mayores dificultades para hacer frente a la implantación y puesta en marcha de algunas medidas, disponen de menos recursos y algunas de las medidas pueden afectar a su productividad. El mismo estudio señala que el 20,7% de las empresas consultadas de menos de 10 personas en plantilla no tienen ninguna medida implantada, mientras que este porcentaje desciende al 8,2% entre las empresas de menos de 50 personas en plantilla.*

De hecho, hay que tener en cuenta que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligatoriedad para las empresas

de más de 250 personas en plantilla de implantar planes de igualdad, entre cuyos contenidos debe haber medidas de conciliación en términos de igualdad.

Sin embargo, la implantación de medidas de conciliación no es condición suficiente para implantar la corresponsabilidad, ni todas las medidas que se integran en los denominados planes de conciliación son realmente medidas de conciliación, ya que limitan el desarrollo profesional y la independencia económica de las mujeres.

*El estudio de referencia vuelve a ahondar en la realidad de que las medidas de conciliación son mayoritariamente utilizadas por las mujeres. Además, menciona barreras existentes en la mentalidad empresarial sobre el fomento de la utilización de dichas medidas y la penalización que esto supone para el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres. Una de ellas es la exigencia de disponibilidad absoluta y dedicación plena para poder acceder a un puesto de responsabilidad, y señala que la paridad en la disponibilidad de tiempo queda rota para las mujeres con la maternidad.*

*Esta cuestión alude al prejuicio empresarial sobre las ausencias del trabajo y la pérdida de productividad, cuestión que es percibida tanto por hombres como por mujeres, lo que retrae a los hombres de acogerse a medidas de conciliación que facilitarían la corresponsabilidad. A este factor se añade otro, y es la creencia de que las medidas favorecedoras de la conciliación implican un incremento de la carga de trabajo sobre el resto de la plantilla, e introduce elementos de conflictividad en la organización.*

Todas estas cuestiones se reflejan también en las organizaciones públicas, por lo que se impone el reto de cambiar la cultura organizacional hacia la igualdad de oportunidades y hacia la conciliación corresponsable, eliminando las barreras que hoy existen.

De todo lo anterior se derivan 3 **objetivos operativos** básicos:

1. Incrementar las medidas de conciliación en empresas del sector privado mediante:
  - Aumento del número de empresas grandes, entendidas como tal las mayores de 250 personas empleadas, que disponen de medidas o actuaciones en favor de la conciliación corresponsable que superen los mínimos exigidos por la legislación.
  - Aumento del número de empresas pequeñas y medianas que implantan medidas para la conciliación corresponsable.
2. Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsable adoptadas por la Administración Pública y otras empresas del sector público.
3. Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres y hombres con las medidas de conciliación corresponsable existentes y reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.1. MODIFICAR LA CULTURA Y PRÁCTICA EMPRESARIAL HACIA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.

### Objetivos operativos:

#### 5.1.1. Incrementar las medidas de conciliación en empresas del sector privado mediante:

- Aumento del número de empresas grandes, entendidas como tal las mayores de 250 personas empleadas, que disponen de medidas o actuaciones en favor de la conciliación corresponsable que superen los mínimos exigidos por la legislación.
- Aumento del número de empresas pequeñas y medianas que implantan medidas para la conciliación corresponsable.

#### Organismos Implicados

Departamentos:

- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Empleo y Asuntos Sociales

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

Porcentaje de empresas de la CAE que ha implantado una o varias medidas de conciliación, por tipo de medida y tamaño de empresa.

Ranking de medidas de conciliación con mayor implantación en las empresas de la CAE.

Porcentaje de población que se acoge a medidas de conciliación específicas de su empresa (no institucionales), desagregado por sexo y tipo de medida).

#### 5.1.2. Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsable adoptadas por la Administración Pública y otras empresas del sector público.

#### Organismos Implicados

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### Indicadores

Porcentaje de personal empleado en administración pública que utiliza medidas para la conciliación, desagregado por sexo, tipo de medida, tipo de personal y nivel en la escala de la administración.

### 5.1.3. Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres y hombres con las medidas de conciliación corresponsable existentes y reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.

#### Organismos Implicados

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### Indicadores

Porcentaje de población asalariada que considera que sus posibilidades de promoción, ascenso o incremento salarial disminuyen para las personas de su empresa que se acogen a medidas de conciliación, por sexo, tipo de medida y CNAE de la empresa contratante.

Porcentaje de población que considera que las posibilidades de despido o disminución de responsabilidades aumentan para las personas de su empresa que se acogen a medidas de conciliación, desagregado por tipo de medida de conciliación, sexo y CNAE de la empresa contratante.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.2. AMPLIAR LA COBERTURA Y FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE LOS SERVICIOS.

Una organización social corresponsable requiere también de la implicación de las administraciones públicas para dotar de servicios de apoyo a la conciliación. Si hombres y mujeres comparten el espacio privado y el público y, por tanto, el trabajo productivo y reproductivo, será necesario disponer de servicios sociocomunitarios que apoyen el cuidado de las personas dependientes: escuelas infantiles, residencias, centros de día, servicio a domicilio... Crear una adecuada red de este tipo de servicios es una necesidad básica, a la que se suma otra no menos importante: que su horario y calendario estén en sintonía con los horarios de padres y madres y/o personas cuidadoras. Asimismo, hay que dar respuesta a las necesidades de conciliación de las personas empleadas en estos servicios.

Es importante también que el tipo de servicios se flexibilice, diversificándolos para atender a las distintas situaciones y necesidades.

*El estudio, Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación en la vida cotidiana de las mujeres y los hombres de la CAPV (Emakunde, 2007), indica que hay una percepción entre la mayoría de las personas que participaron en el estudio de que los servicios para el cuidado de personas dependientes son hoy escasos y no cubren la demanda existente. Destacan que la oferta de plazas de escuelas infantiles no cubre la demanda actual existente por parte de la ciudadanía, con independencia del tamaño del municipio o de su localización en cualquiera de los tres Territorios Históricos de la CAE. Señalan también la variable económica como un factor relevante. La percepción de su elevado coste es un elemento determinante en las economías más ajustadas. Mencionan también el desajuste entre los horarios de los centros educativos y los horarios laborales.*

*Las distintas administraciones públicas disponen de una red de programas y servicios especializados de apoyo a las familias y personas dependientes ajustados a distintas necesidades, que juegan un papel muy importante en la ampliación de las posibilidades de conciliación. No obstante, la Evaluación intermedia del II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias 2006 – 2008, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, reconoce que se debe hacer un esfuerzo por buscar soluciones desde las distintas administraciones al problema de la conciliación.*

Se requiere también que otros servicios públicos dirigidos a la ciudadanía, tales como los servicios de empleo, oficinas de trámites administrativos, o de información, o los actos y servicios culturales, se adapten a las necesidades de conciliación de las personas, flexibilizando sus horarios.

Ahora bien, les corresponde a los hombres lograr que todos estos servicios sean de uso corresponsable, aumentando su implicación en su utilización en la vida cotidiana, puesto que actualmente son las mujeres las que mayoritariamente identifican los recursos necesarios y gestionan su utilización.

De todo lo anterior se derivan 2 **objetivos operativos** básicos:

1. Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia y de los servicios dirigidos a la ciudadanía, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.
2. Incrementar el grado de cobertura de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.2. AMPLIAR LA COBERTURA Y FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE LOS SERVICIOS.

### Objetivos operativos:

**5.2.1. Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia y de los servicios dirigidos a la ciudadanía, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.**

#### Organismos Implicados

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### Indicadores

Número de servicios sociocomunitarios de atención a las personas en situación de dependencia que incorporan medidas de flexibilización horaria, por ámbito de la administración oferente.

Número de servicios dirigidos a la ciudadanía de administraciones públicas que incorporan medidas de flexibilización horaria, por ámbito de la administración oferente.

**5.2.2. Incrementar el grado de cobertura de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.**

#### Organismos Implicados

Departamentos:

- Educación, Universidades e Investigación
- Empleo y Asuntos Sociales
- Sanidad y Consumo
- Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

Porcentaje de cobertura de la demanda de servicios sociocomunitarios de atención a las personas en situación de dependencia, por tipo de servicio y tipo de dependencia.

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.3. MODIFICAR LA PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA Y LOS SERVICIOS DIRIGIDOS A LA CIUDADANÍA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.**

La división sexual del trabajo y la consiguiente separación de las actividades productivas y reproductivas se refleja también en la organización del espacio. La planificación urbana y la del transporte público representan un aspecto fundamental para lograr una organización social que favorezca la conciliación corresponsable de ambas actividades.

La ubicación, y por lo tanto cercanía o lejanía, accesibilidad o inaccesibilidad de todo tipo de servicios condiciona la vida de las personas. Una ciudad con una zonificación muy especializada dificulta la conciliación, puesto que requiere de continuos desplazamientos dependiendo de la actividad que se realiza (trabajar, comprar, estudiar, disfrutar del ocio, etc.), mientras que la apuesta por un diseño de zonas multifuncionales asegura la cercanía de todos los servicios o de los espacios propios de la vida cotidiana.

Una buena gestión del tiempo, y por lo tanto una reducción de los desplazamientos, es fundamental para resolver los conflictos que surgen al intentar conciliar actividades diferentes. En este sentido, una buena planificación urbana debe combinarse con una planificación adecuada del transporte público, para lo cual es necesario conocer el tipo de desplazamientos que se hacen cuando se compagina la vida laboral y familiar, que serán distintos de los que se hacen cuando la dedicación es exclusiva al ámbito laboral. En todos los casos es importante tener en cuenta las características de la zona, y especialmente si se trata de un ámbito urbano o rural, ya que representan realidades muy diferentes que van a requerir de soluciones adaptadas.

*Según la Encuesta de Presupuestos del Tiempo (2008) de Eustat, la población dedica un tiempo medio por participante de 1 hora y 12 minutos diarios a los desplazamientos, ligeramente más los hombres que las mujeres. El tiempo de espera en trayectos es de 17 minutos, 19 para los hombres y 15 minutos para las mujeres. Son interesantes las diferencias según el motivo del trayecto. Los hombres utilizan más tiempo diario en los trayectos de servicio a organizaciones, a trabajar y al estudio, mientras que las mujeres utilizan más tiempo diario en trayectos para llevar, acompañar y trayectos para ayuda a otros hogares. Las pautas de movilidad son diferentes entre hombres y mujeres. La misma encuesta del año 2003 indica que las diferencias son más notorias en relación al uso del coche y del transporte público. Un 47,6% de los hombres utilizan el coche en los desplazamientos diarios, frente al 27,4% de las mujeres. Sin embargo, tan sólo un 11,1% de los hombres hace uso del transporte público, frente al 17,4% de las mujeres. En cuanto a los desplazamientos a pie o en vehículo de dos ruedas, los porcentajes son similares para ambos sexos.*

*En general, parece que los hombres se desplazan más lejos, prioritariamente en coche, realizan menor número total de viajes y menos viajes encadenados, realizan menos viajes acompañando a otras personas y en sus motivos de desplazamiento predominan los laborales. Las mujeres se desplazan en mayor medida en transporte público, viajan con frecuencia acompañando a personas dependientes, cargan con bolsas de la compra y hacen más viajes y más cortos.*

Otro factor que depende del diseño urbano es la accesibilidad, bien sea en la mejora de espacios ya existentes como en la construcción de nuevos espacios urbanos. La eliminación de todo tipo de barreras arquitectónicas favorece la autonomía de las personas, de manera particular la de aquellas que tienen algún tipo de discapacidad, al mismo tiempo que permite reducir la carga de trabajo de quienes las cuidan o acompañan.

En lo que respecta al transporte, los aspectos a tener en cuenta son dos: la conveniencia de las rutas y los horarios, y la adecuación de los vehículos. Teniendo en cuenta estos dos aspectos se podría optimizar el tiempo utilizado para realizar desplazamientos y se podría proporcionar mayor autonomía a las personas dependientes, así como facilitar el transporte a las personas que viajan con personas en situación de dependencia o con cargas.

La puesta en marcha de estas actuaciones supondrá un avance hacia una planificación urbana que contribuya a una organización social corresponsable, que conllevará una mejora general de la calidad de vida de la población.

De esta forma, los **objetivos operativos** básicos son:

1. Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.
2. Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y diseño de transporte destinados a facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.3. MODIFICAR LA PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA Y LOS SERVICIOS DIRIGIDOS A LA CIUDADANÍA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.**

**Objetivos operativos:**

**5.3.1. Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.**

**Organismos Implicados**

Departamentos:

- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Tiempo medio diario utilizado por persona en desplazamientos, desagregado por sexo.*

*Tiempo medio diario de espera por persona en trayectos, desagregado por sexo.*

*Porcentaje de población que usa diariamente el coche o el transporte público, desagregado por sexo.*

**5.3.2. Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y diseño de transporte destinados a facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.**

**Organismos Implicados**

Departamentos:

- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

Número de administraciones de la CAE que en sus planes de movilidad han incluido medidas para la conciliación y la autonomía de las personas, por ámbito de la administración (loca, foral y autonómico) y tipo de medida.

Número de administraciones locales que en sus planes urbanísticos incorporan medidas para la conciliación y la autonomía de las personas, por tipo de medida.

### III. EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más graves de la desigualdad de mujeres y hombres. En este sentido, es manifiesta la necesidad y la prioridad de trabajar urgentemente en la erradicación de esta grave e intolerable violación de los derechos humanos. Para ello, resulta imprescindible actuar en el corto plazo, articulando medidas y recursos para la protección y atención integral a las víctimas. Además, son también prioritarias las actuaciones de sensibilización y prevención que visibilicen las diferentes formas de violencia contra las mujeres como un problema social derivado de la desigualdad de mujeres y hombres, a fin de ir logrando una paulatina reducción hasta su erradicación.

Estos tres tipos de actuaciones (la protección y atención integral a las víctimas, la sensibilización y la prevención), son recogidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

A lo largo del articulado de dicha ley se regulan una serie de medidas dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, como aspecto básico y esencial para la prevención de todo tipo de violencia contra las mujeres, dedicando el capítulo VII (“Violencia contra las mujeres”) del Título III (“Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención”) a regular, de manera específica, diferentes aspectos para combatir dicha problemática.

En primer lugar, en el artículo 50 se establece una definición concisa de lo que, a sus efectos, la Ley 4/2005 entiende por violencia contra las mujeres: *“cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”*.

Posteriormente, dicho capítulo desarrolla dos secciones en las que se regulan medidas para la intervención de las administraciones públicas vascas competentes en la materia. La primera (artículos 51-53) referida a la investigación, prevención y formación del personal implicado en la intervención ante casos de violencia contra las mujeres; y la segunda (artículos 54-62), dirigida a la atención integral y protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales, así como a la coordinación entre las administraciones públicas vascas competentes en la materia, que favorezca una actuación eficaz.

El proceso y desarrollo del trabajo realizado hasta el momento en materia de violencia contra las mujeres ha aconsejado en la presente IX Legislatura, la creación en el Gobierno Vasco de la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, en el seno del Departamento de Interior, encargada de dirigir y coordinar la política del

Gobierno Vasco en esta materia, así como la necesidad de dotarse de un marco legislativo específico en esta materia que permita, además, la regulación de medidas dirigidas a combatir las diferentes expresiones en que se manifiesta dicha violencia.

En este sentido, el Gobierno Vasco, en sesión celebrada el 17 de noviembre de 2009, aprobó el calendario legislativo de la presente Legislatura (2009-2013), en el que se contempla el ejercicio por parte del Gobierno de una iniciativa legislativa en materia de atención integral a las víctimas de la violencia de género.

## **PROGRAMAS ASOCIADOS AL EJE**

Con el fin de trabajar de forma conjunta en todos los ámbitos y aspectos que comprende este eje, se propone trabajar en dos programas:

### **6. Sensibilización y prevención**

Sensibilizar y prevenir son elementos básicos para la paulatina reducción de la violencia contra las mujeres hasta su erradicación. Intentar combatir dicha violencia sin un trabajo dirigido a la sensibilización y a la prevención de la misma, supondría actuar sobre sus efectos, pero no sobre sus causas, y lo que es más importante, la prevención y sensibilización son necesarias para que la violencia no se reproduzca.

El primer paso será, por tanto, focalizar la intervención institucional en las raíces del problema. De ahí que el objeto de este programa sea, por un lado, trabajar para visibilizar todo tipo de violencia de género, por otro, aumentar la percepción social de este tipo de comportamientos como un problema social que se deriva de la situación de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida y, en consecuencia, eliminar los valores, actitudes y estereotipos sociales que sustentan dichos comportamientos violentos.

Además es necesario aumentar la seguridad de las mujeres, tanto en lo que se refiere al diseño urbano, eliminando los lugares o espacios físicos que por su diseño o por su falta de iluminación o aislamiento suponen un peligro real o infunden una sensación de inseguridad, como en lo que se refiere a la implantación de procedimientos o protocolos de prevención.

La prevención en esta materia requiere también incrementar el conocimiento que se dispone sobre las causas, la incidencia y las consecuencias de los distintos tipos de violencia,

así como sobre la realidad y las necesidades de las víctimas, teniendo en cuenta la discriminación múltiple. También será necesario un conocimiento más exhaustivo del grado de impacto de las actuaciones puestas en marcha para erradicarla, con el fin de aumentar su eficacia.

## **7. Atención**

Este programa tiene como objeto actuar de forma integral y eficaz ante las situaciones de violencia, mejorando la atención que se presta desde las distintas administraciones públicas a las víctimas.

En este sentido, se trata de incrementar el número de mujeres víctimas que deciden salir de situaciones concretas de violencia y de reducir el tiempo medio de permanencia en estas situaciones, mediante el aumento de la detección precoz, de la mejora de la accesibilidad a los distintos servicios y recursos de atención existentes, y de una atención más eficaz.

Al mismo tiempo, mejorar la atención también supone aumentar la cobertura de los protocolos de atención y actuación ante situaciones y casos de violencia, mejorar la cobertura y eficacia de los distintos servicios y prestaciones que componen el proceso de atención integral a las mujeres víctimas, y garantizar su seguridad en todas las fases de dicho proceso.

También supone garantizar el acceso de todas las mujeres que lo requieran, lo que implica la necesidad de considerar posibles situaciones de discriminación múltiple. Para ello, será necesario que los distintos servicios de atención no presenten ningún tipo de barrera arquitectónica, además de trabajar en la eliminación de otras barreras en el acceso. Así, será necesario que los diferentes servicios cuenten con recursos tales como lengua de signos, servicio de interpretación, mediación cultural o de cualquier otra índole.

### III. EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

#### PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

##### 6.1. FOMENTAR EL DESARROLLO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS.

1. Eliminación de imágenes y contenidos mediáticos que perpetúen la violencia contra las mujeres.
2. Incremento del número de personas que participen en programas y actividades que visibilicen dicha violencia.
3. Incremento de la participación de los hombres en las actividades de sensibilización y prevención.
4. Aumento de la percepción social, especialmente entre la población más joven, sobre las diferentes formas de la violencia de género.

##### 6.2. MEJORAR LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS.

1. Mejora de los sistemas de recogida de información y de su homogeneización.
2. Realización de estudios e investigaciones.
3. Incremento de los municipios que identifican y adecuan lugares en los que las mujeres se sienten inseguras.
4. Incremento de la implantación de protocolos de prevención del acoso sexista.

#### PROGRAMA 7: ATENCIÓN

##### 7.1. AUMENTAR LA DETECCIÓN PRECOZ DE CONDUCTAS VIOLENTAS Y LA INFORMACIÓN.

1. Aumento de la detección precoz de casos de violencia.
2. Apoyo a la toma de decisiones de las mujeres víctimas.
3. Aumento del número de mujeres víctimas que deciden acceder a servicios y recursos.

##### 7.2. GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS.

1. Aumento del número de personas que disponen de la cobertura ofrecida por los protocolos de atención.
2. Aumento de servicios de atención con recursos para atender a mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple.
3. Garantía de cobertura de ayudas económicas a las mujeres víctimas.
4. Reducción de la permanencia en situaciones de violencia de género.
5. Garantía de la seguridad de las mujeres víctimas.
6. Cobertura de la demanda de vivienda de las mujeres víctimas.
7. Garantía de la inserción sociolaboral, adaptando los programas.
8. Sistema de calidad en los procesos de atención.
9. Reducción de la disparidad territorial y municipal en la calidad y cobertura de los servicios y recursos de atención.

## PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.1. FOMENTAR EL DESARROLLO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS.

La violencia contra las mujeres adopta muy diversas formas y, como han demostrado distintos estudios e investigaciones, afecta a mujeres de todas las edades, situaciones económicas, niveles culturales, países de origen, culturas, con o sin discapacidad, etc. Sin embargo, el alcance de los hechos y la gravedad de los casos denunciados son sólo “la punta del iceberg” de este fenómeno. Todavía las distintas situaciones de violencia contra las mujeres, ya sea en el ámbito público o privado, en muchos casos permanecen invisibilizadas, de manera que los datos existentes muestran tan sólo una pequeña parte de su incidencia real.

La violencia contra las mujeres tiene sus raíces en la situación estructural de desigualdad en la que éstas se encuentran dentro de la sociedad, y la magnitud del problema y su invisibilización suponen la existencia de un importante nivel de tolerancia social hacia distintos grados de violencia, así como la pervivencia de valores y actitudes que soportan los comportamientos violentos.

Además de las numerosas actuaciones de sensibilización, divulgación e información realizadas acerca de la igualdad de mujeres y hombres por parte de los organismos públicos a lo largo de los últimos años, también se han realizado distintas campañas de sensibilización para visibilizar, prevenir y combatir los distintos tipos de violencia contra las mujeres, que han demostrado ser eficaces a la hora de incrementar la concienciación sobre este problema y la condena de estos hechos e implicación en su resolución.

Por este motivo es fundamental seguir realizando actividades de sensibilización, información y formación que visibilicen los distintos tipos de violencia contra las mujeres, y la expliquen a partir de la existencia de la situación de desigualdad y discriminación en que se encuentran las mujeres y promuevan su prevención.

No obstante, la información cualitativa recogida durante el proceso de participación técnica de las administraciones públicas vascas en la elaboración de las presentes directrices indica que, en términos generales, la participación en este tipo de actividades es mayoritariamente femenina. El aumento de la participación de los hombres en las actividades de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres supondrá generar nue-

vos referentes masculinos y de masculinidad, lo cual aumentará la eficacia de las actuaciones.

Es de especial significación dirigir este tipo de actuaciones hacia la población más joven con objeto de desvelar, reflexionar y cambiar los estereotipos y roles de género, a fin de establecer relaciones más igualitarias, así como de identificar los distintos tipos de violencia desde su inicio. No sólo porque permitirá combatir este problema y evitar su reproducción, sino también porque no hay datos para suponer que la incidencia del problema de la violencia disminuya con la edad. *De hecho, y según la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género del Departamento de Interior del Gobierno Vasco, durante el año 2009, el 35% (n=1.222) de las victimizaciones por violencia ejercida por la pareja o expareja, correspondió a mujeres de 18 a 30 años, el 18% (n=189) de las victimizaciones por violencia intrafamiliar (excepto la de pareja o expareja), correspondió a mujeres menores de 18 años, y el 68% (n=163) de las victimizaciones por delitos contra la libertad sexual, correspondió a mujeres menores de 30 años, de las cuales el 37% afectó a menores de 18 años y el 31% de 18 a 30 años.*

En este contexto se enmarca el programa NAHIKO, desarrollado por Emakunde. Es un programa de coeducación para trabajar la prevención del maltrato en las futuras relaciones de pareja de alumnas y alumnos, centrado en el intervalo de edad de 10-12 años. El programa se inició en 2003 como fase experimental. Desde ese año y hasta 2007 han participado un total de 37 centros, alrededor de 100 profesionales de la educación y casi 1.500 alumnas y alumnos y sus respectivas familias.

Aunque la imagen que los medios de comunicación presentan de las mujeres ha cambiado muy sustancialmente en los últimos años, todavía se transmiten imágenes y contenidos que discriminan a las mujeres o las presentan como meros objetos sexuales. Como ya se ha mencionado, la persistencia de estas imágenes contribuye a una construcción social de género discriminatoria que adquiere múltiples manifestaciones, de las cuales la más grave es la violencia contra las mujeres. La Ley 4/2005, en su art. 26, establece que ningún medio de comunicación puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función del sexo, ni como meros objetos sexuales, o difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. Aspecto este que el art. 27 también señala para el ámbito de la publicidad.

En este sentido, las memorias de actuación de los poderes públicos en la ejecución del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV informan de la puesta en marcha por parte de distintos organismos públicos de la Comunidad de 41 campañas de sensibilización sobre este tema en 2006, y de 42 en el año 2007. Con estas campañas se trató de sensibilizar a la ciudadanía sobre las raíces de la violencia contra las mujeres y sus distintas manifestaciones, especialmente en el ámbito social, cultural y mediático, de tal

manera que posibilitaran la identificación de imágenes y contenidos sexistas, animando a su denuncia e informando sobre los canales habilitados. Será necesario reforzar este tipo de actuaciones en los próximos años con el objetivo de eliminar los mencionados contenidos e imágenes, tanto de los medios de comunicación como de la publicidad.

En este ámbito, por tanto, es necesario conseguir los siguientes **objetivos operativos**:

1. Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres.
2. Incrementar el número de personas que participan en programas y actividades que visibilicen la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.
3. Incrementar la participación de los hombres en las actividades de sensibilización y prevención.
4. Aumentar la percepción social, especialmente entre la población más joven, sobre las diferentes formas de la violencia de género y, en particular, sobre las más sutiles y menos visibles (microviolencias).

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.1. FOMENTAR EL DESARROLLO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS

### Objetivos operativos:

**6.1.1. Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres.**

#### Organismos Implicados

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Sanidad y Consumo
- Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

*Número de campañas de sensibilización puestas en marcha en la CAE en relación con la violencia contra las mujeres.*

**6.1.2. Incrementar el número de personas que participan en programas y actividades que visibilicen la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.**

#### Organismos Implicados

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### Indicadores

Número de personas de la CAE que participan en programas y actividades que visibilicen y prevengan la violencia contra las mujeres, desagregado por sexo.

Número de asociaciones de la CAE que participan en programas y actividades que visibilicen la violencia contra las mujeres.

Número de programas y actuaciones realizados en la CAE para prevenir y visibilizar la violencia contra las mujeres.

### 6.1.3. Incrementar la participación de los hombres en las actividades de sensibilización y prevención.

#### Organismos Implicados

TODAS LAS INSTITUCIONES

#### Indicadores

Porcentaje de hombres de la CAE que participan en programas y actividades que visibilicen y prevengan la violencia contra las mujeres, desagregado por sexo.

Número de hombres que participan en Gizonduz, mediante asistencia a cursos, firma de carta o participación en la red social.

### 6.1.4. Aumentar la percepción social, especialmente entre la población más joven, sobre las diferentes formas de la violencia de género y, en particular, sobre las más sutiles y menos visibles (microviolencias).

#### Organismos Implicados

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Cultura

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

Número de entidades públicas (administraciones y organismos autónomos) de la CAE con protocolos de prevención de actuación ante el acoso sexista, desagregado por ámbito (local, foral y autonómico).

Número de empresas de la CAE con protocolos de prevención de actuación ante el acoso sexista, desagregado por ámbito (local, foral y autonómico).

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.2. MEJORAR LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS.**

La prevención en el ámbito de la violencia contra las mujeres requiere en primer lugar aumentar el conocimiento sobre las causas, la incidencia y consecuencias de este problema, su tipología, las distintas situaciones y condiciones de las mujeres víctimas y sus necesidades, teniendo en cuenta la discriminación múltiple. Del mismo modo, también es importante conocer los resultados de las distintas actuaciones puestas en marcha, mediante procesos de monitorización y evaluación. Este conocimiento permitirá diseñar y/o rediseñar programas, recursos y servicios más eficaces. Para ello, es condición básica contar con un sistema homogéneo de recogida de información que permita disponer de datos actualizados sobre la incidencia de este problema y sobre la utilización de los recursos y servicios destinados a su atención.

Se ha hecho ya un esfuerzo importante de estructuración y homogeneización del sistema de recogida de información. No obstante, queda todavía camino por recorrer.

*La Evaluación de los Servicios Sociales en materia de maltrato doméstico contra las mujeres*, realizada por Emakunde en el año 2006, recomienda mejorar la recogida de datos. Para ello, señala la necesidad de extender la utilización de las nuevas tecnologías a los distintos servicios de atención existentes, y de reducir la heterogeneidad de los datos mediante la unificación de herramientas, modelos y sistemas de información. Plantea además la necesidad de monitorizar la evolución de los datos y devolver la información a los distintos servicios que la precisen. De esta forma, se dispondrá de una visión global del impacto de los servicios de atención en la Comunidad y de la evolución del problema de la violencia contra las mujeres, facilitando la toma de decisiones.

Esta necesidad de mejora de la calidad de los datos relacionados con la violencia contra las mujeres y su comunicación entre instituciones es también reconocida por los servicios policiales, judiciales y sanitarios que intervienen en los procesos de atención.

Por otra parte, y en tanto la violencia contra las mujeres acontece no sólo en el espacio privado, sino también en el público, se hace necesario extender la prevención de esta violencia al espacio laboral y al espacio urbano.

En lo que al ámbito laboral se refiere, se establece la necesidad de prevenir el acoso sexista. La Ley 4/2005, en su art. 43, considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Señala además, que dicho comportamiento será considerado "acoso sexual" cuando el mismo sea de índole sexual.

Como toda violencia que se ejerce contra las mujeres, las situaciones de acoso sexista se caracterizan por su invisibilidad, dada la ausencia de conciencia social sobre lo que es el acoso, su realidad y sus efectos, y las presiones que se ejercen sobre quienes lo sufren para que no sea denunciado. Los escasos datos de que se disponen pueden indicar que son situaciones más habituales de lo que se cree. Para combatir este problema será necesario hacer consciente a toda la sociedad, y especialmente al empresariado, a los sindicatos y a las compañeras y compañeros de trabajo, de lo que es acoso sexista y establecer en todas las organizaciones protocolos de prevención y de tratamiento de este problema, que permita aflorar su real incidencia, atender a las víctimas y trabajar para eliminarlo.

En lo que se refiere a la Administración de la Comunidad Autónoma, la *Evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres* señala que durante el año 2006 el Departamento de Hacienda y Administración Pública estableció un protocolo de prevención y procedimiento de actuación ante casos de acoso sexista en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma y de sus Organismos Autónomos. Durante 2007 el Departamento de Interior reguló las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en el ámbito de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco, así como entre el personal de la Ertzaintza.

No se dispone de datos sobre el total de las actuaciones de prevención del acoso sexista implementadas en otros ámbitos institucionales, ni tampoco sobre las iniciativas llevadas a cabo en el sector privado. No obstante, parece necesario reforzar los procesos de prevención del acoso sexista, tanto en el ámbito público como privado.

Como ya se señalaba, también se hace necesario prevenir la violencia contra las mujeres en el espacio urbano. El espacio urbano y su diseño pueden favorecer o influir en la generación de situaciones de violencia, así como en la sensación de inseguridad por parte de las mujeres. Numerosas investigaciones muestran que en los pueblos y ciudades existen lugares en los que las mujeres se sienten inseguras, bien sea porque las características del lugar favorecen que se puedan perpetrar actos violentos (por ejemplo, lugares oscuros que permiten a los agresores ocultarse o aislar a una víctima), o bien porque presentan ciertas características que infunden temor (por ejemplo, lugares apartados, mal iluminados o sucios).

La inseguridad real (la probabilidad de ser víctima de un acto violento) y la sensación de inseguridad (el temor a sufrir una agresión, independientemente de que se produzca o no) merman considerablemente el disfrute de la ciudad por parte de las mujeres y su libertad de movimientos. Un diseño urbano adecuado que neutralice los lugares de inseguridad, además de reducir las posibilidades reales de agresión, proporciona a las muje-

res una sensación de seguridad que les permite disfrutar del espacio público y ampliar su movilidad.

*En el Informe Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi (2006) se recogen y analizan los datos proporcionados por la encuesta "La percepción de seguridad de la población de la CAPV", elaborada por el Gobierno Vasco en 2006. Dichos datos muestran cómo la sensación de seguridad ha descendido ligeramente con respecto a años anteriores (84% en 2006, frente al 88% en 2005 y 2004), además, la sensación de seguridad entre las mujeres es más baja que la que muestran los hombres. El 20% de las mujeres encuestadas dicen sentirse poco o nada seguras, frente al 10% de los hombres.*

En este sentido, en los últimos años se han llevado a cabo en diversos municipios iniciativas para realizar lo que se llama "el mapa del miedo", que permite identificar los lugares en los que las mujeres se sienten inseguras y vulnerables, siendo este diagnóstico el paso previo a cualquier intervención.

En este ámbito, por tanto, es necesario conseguir los siguientes **objetivos operativos**:

- 1.** Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia de género ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.
- 2.** Realizar estudios e investigaciones que faciliten un mayor conocimiento sobre la violencia contra las mujeres, el diseño de nuevos programas y medidas, y la evaluación de la eficacia de las actuaciones puestas en marcha para eliminarla, teniendo en cuenta los factores relacionados con la discriminación múltiple.
- 3.** Incrementar el número de municipios que identifican lugares en los que las mujeres se sienten inseguras e implementan medidas para su neutralización, así como establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sientan inseguras.
- 4.** Incrementar el número de entidades públicas y privadas que implanten protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y eliminar dicho acoso sexista.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.2. MEJORAR LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS.

### Objetivos operativos:

**6.2.1. Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia de género ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.**

#### Organismos Implicados

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Justicia y Administración Pública
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

Uso de nuevas tecnologías en los servicios de atención a las víctimas de violencia.

*Valoración de las personas trabajadoras en los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia (social, sanitaria, policial y jurídica) con respecto al grado de coordinación entre los distintos servicios, desagregada por tipo de servicio y territorio histórico.*

**6.2.2. Realizar estudios e investigaciones que faciliten un mayor conocimiento sobre la violencia contra las mujeres, el diseño de nuevos programas y medidas, y la evaluación de la eficacia de las actuaciones puestas en marcha para eliminarla, teniendo en cuenta los factores relacionados con la discriminación múltiple.**

**Organismos Implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Justicia y Administración Pública
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

Número de protocolos de prevención y procedimientos de actuación ante casos de violencia de género existentes en la CAE.

Número de estudios realizados sobre protocolos de prevención y procedimientos de actuación ante casos de violencia contra las mujeres en el Gobierno Vasco.

**6.2.3. Incrementar el número de municipios que identifican lugares en los que las mujeres se sienten inseguras e implementan medidas para su neutralización, así como establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sientan inseguras.**

**Organismos Implicados**

Departamentos:

- Interior
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

Distribución en porcentaje de población de la CAE según su percepción de seguridad, desagregada por sexo.

**6.2.4. Incrementar el número de entidades públicas y privadas que implanten protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y eliminar dicho acoso sexista.**

**Organismos Implicados**

TODAS LAS INSTITUCIONES

**Indicadores**

Número de entidades públicas de la CAE con protocolos de prevención de actuación ante el acoso sexista.

Número de entidades privadas de la CAE con protocolos de prevención de actuación ante el acoso sexista.

## PROGRAMA 7: ATENCIÓN

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 7.1. AUMENTAR LA DETECCIÓN PRECOZ DE CONDUCTAS VIOLENTAS Y LA INFORMACIÓN

La detección precoz debe de ser una prioridad en las actuaciones de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, tanto porque contribuye a visibilizar la incidencia real de este problema, como porque permite una intervención temprana, evitando que los conflictos sean más violentos o traumáticos y que la salida de estas situaciones se complique y alargue en el tiempo.

Las distintas evaluaciones ya mencionadas de los servicios y recursos implicados en la atención a mujeres víctimas de violencia aportan información sobre el estado de la cuestión.

*La Evaluación de los Recursos Policiales en materia de maltrato doméstico contra las mujeres (2007) presenta datos significativos sobre cuándo se denuncia, a partir de lo cual se puede comprobar que el grado de detección precoz de situaciones de violencia es bajo. Durante 2007, el 9% de las denuncias (n=314) se hicieron por atestados policiales por intervención policial directa, el 7% (n=237) con motivo de partes de lesiones procedentes del ámbito sanitario y el 3% (n=89) desde el ámbito de los servicios sociales.*

*La ya citada Evaluación de los Servicios Sociales en materia de maltrato doméstico contra las mujeres indica que el 66% de los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP) consultados no cuenta con actividades de intervención comunitaria destinadas a la detección de situaciones de violencia contra las mujeres. Señala que las razones por las que no se implementan dichas actividades son la falta de recursos y la percepción de que no forma parte de sus responsabilidades más inmediatas.*

*Por su parte, el estudio Evaluación de los Recursos Sanitarios en materia de maltrato doméstico contra las mujeres (2008) indica que en el año 2007 se remitieron al Juzgado un total de 693 partes de lesiones, sumando los procedentes de la Atención Primaria y de la Red Hospitalaria. En 2008 el número de partes asciende a 716, lo cual supone un incremento del 3,32% con respecto al año anterior. La información registrada de la Red Hospitalaria recoge también que el número de sospechas de casos de violencia contra las mujeres es muy bajo: 10 casos en 2006, 13 casos en 2007, y 299 en 2008. El enorme aumento del número de sospechas se debe al incremento de su número en Bizkaia, que pasa de 2 casos en 2007 a 274 en 2008. En este estudio se ha puesto de manifiesto que,*

*en la actualidad, la actuación sanitaria es principalmente reactiva y que debe de avanzar gradualmente hacia una atención proactiva orientada a la detección precoz de casos de violencia. Sobre todo si se tiene en cuenta que los servicios de salud son realmente idóneos para la detección de este tipo de casos.*

El ámbito educativo es también un espacio idóneo para detectar situaciones de violencia, de manera que una vez visibilizadas se puedan atender de manera adecuada. Para ello, es necesario facilitar al profesorado conocimiento sobre qué y cómo intervenir, bien mediante la elaboración de protocolos consensuados o mediante formación.

Proporcionar una información de calidad sobre recursos y servicios existentes, así como mejorar el acceso a la misma, contribuirá a incrementar el número de mujeres víctimas que se acercan a los servicios de atención y, por tanto, a aflorar la real incidencia del problema de la violencia contra las mujeres. En la mejora de la accesibilidad de la información se habrá de tener en cuenta las distintas circunstancias y condiciones de las mujeres, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple.

*Las evaluaciones ya mencionadas señalan otra cuestión muy relevante referida a la información. Tanto en el entorno policial como en el de los servicios sociales, las mujeres víctimas demandan información que les permita tomar decisiones basadas en la realidad de los recursos y procedimientos existentes. En este sentido, el 36% de las mujeres víctimas de violencia encuestadas opinan que la información proporcionada antes de iniciar el proceso fue insuficiente. Indican que los mayores niveles de desinformación se encontraron en la duración del proceso (60%), el tipo de penas (49%), el papel de la Ertzaintza o de la Policía Local en casos de maltrato (48%), la sentencia (47%), el juicio rápido (47%), la orden de protección (46%) y pisos de acogida (43%).*

La información suficiente y adecuada antes, durante y después del proceso es clave para que las mujeres víctimas de violencia tengan una participación activa, puedan tomar las decisiones que les parezcan más pertinentes y ajusten sus expectativas a la cobertura que actualmente se ofrece desde los distintos recursos sociales, policiales o judiciales.

En este ámbito, por tanto, es necesario conseguir los siguientes **objetivos operativos**:

1. Aumentar la detección precoz de casos de violencia contra las mujeres mediante el incremento del número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial y social que actúen de forma proactiva, realizando la oportuna intervención según los protocolos establecidos.
2. Apoyar la toma de decisiones y el ajuste de expectativas de las mujeres víctimas de violencia, antes, durante y después del proceso de atención integral, mediante el

incremento del número de profesionales de los servicios implicados con capacidad para ofrecer información sobre los recursos y procedimientos asistenciales, jurídicos, sanitarios y policiales, en un lenguaje comprensible.

3. Aumentar el número de mujeres víctimas que deciden acceder a los servicios y recursos que proporcionan las distintas administraciones, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles, mediante el incremento y la mejora de la accesibilidad a la información.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO: 7.1. AUMENTAR LA DETECCIÓN PRECOZ DE CONDUCTAS VIOLENTAS Y LA INFORMACIÓN.**

### **Objetivos operativos:**

**7.1.1. Aumentar la detección precoz de casos de violencia contra las mujeres mediante el incremento del número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial y social que actúen de forma proactiva, realizando la oportuna intervención según los protocolos establecidos.**

#### **Organismos Implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Justicia y Administración Pública
- Empleo y Asuntos Sociales
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### **Indicadores**

*Número de denuncias anuales por violencia de género en la CAE.*

*Número de partes de lesiones remitidos al juzgado en la CAE.*

*Número de sospechas de casos de violencia de género en la CAE.*

**7.1.2. Apoyar la toma de decisiones y el ajuste de expectativas de las mujeres víctimas de violencia, antes, durante y después del proceso de atención integral, mediante el incremento del número de profesionales de los servicios implicados con capacidad para ofrecer información sobre los recursos y procedimientos asistenciales, jurídicos, sanitarios y policiales, en un lenguaje comprensible.**

#### **Organismos Implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Justicia y Administración Pública
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

---

#### **Indicadores**

*Valoración de las mujeres de la CAE ante la información proporcionada al iniciar el proceso de atención de un caso de violencia de género.*

*Temas en los que las mujeres están menos satisfechas con respecto a la información recibida.*

*Temas en los que las mujeres están más satisfechas con respecto a la información recibida.*

*Evolución de los índices de satisfacción.*

**7.1.3. Aumentar el número de mujeres víctimas que deciden acceder a los servicios y recursos que proporcionan las distintas administraciones, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles, mediante el incremento y la mejora de la accesibilidad a la información.**

**Organismos Implicados**

Departamentos:

- Interior
- Justicia y Administración Pública
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Número de mujeres víctimas de género de la CAE que acceden a los servicios y recursos de las distintas administraciones.*

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: 7.2. GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS.**

Como ya se decía anteriormente, el número de mujeres víctimas atendidas o que solicitan medidas de protección no son más que una muestra de una realidad que, en muchos casos, permanece oculta. Sin embargo, es de interés un acercamiento a los datos de las denuncias presentadas y de las solicitudes de órdenes de protección.

*En relación a las victimizaciones por violencia de género, estas siguen una tendencia de incremento en la CAE en los últimos años, ascendiendo en 2009 a 4.859 victimizaciones, según datos de la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género del Departamento de Interior del Gobierno Vasco. Incremento que también puede observarse en relación al número de solicitudes de órdenes de protección en nuestra Comunidad, en tanto en 2006 fueron 1.110 órdenes de protección, ascendiendo a 1.950 en 2009.*

Es de interés, por otra parte, de cara a la atención y protección que precisan las mujeres víctimas, conocer el tiempo medio que permanecen o pueden permanecer en situación de violencia. *No existen datos precisos sobre esta cuestión, teniendo en cuenta, además, que la violencia contra las mujeres puede manifestarse de diferentes formas. No obstante, resulta conveniente mostrar los siguientes datos que se recogen en el Informe de Emakunde La violencia contra las mujeres, actualizado en abril de 2009. En el mismo se recogen datos sobre la duración de las situaciones de maltrato doméstico. Dichos datos corresponden a las Memorias de 2008 de los Programas de atención psicológica a víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales, dependientes de las Diputaciones Forales de Bizkaia y de Álava. Según estos datos, válidos para los territorios de Bizkaia y Álava, el 43% de los casos de maltrato doméstico atendidos presentan una duración media de más de 10 años, el 22% de entre 5 y 10 años, el 27,5% de entre 1 y 4 años, y sólo el 7,5% tienen una duración media de menos de 1 año.*

Tal y como hemos podido ver, tanto el número de denuncias como de las solicitudes de órdenes de protección aumentan año a año, lo cual implica un incremento en la misma proporción de mujeres que recurren a los distintos servicios de atención integral. Esto quiere decir que se deberán de adecuar también los servicios y los recursos de que se dispone para cubrir una demanda creciente, sin reducir por ello la calidad o la eficacia de la atención.

Un elemento clave en todo el proceso de atención es la cuestión de la protección de las víctimas de violencia. En este sentido, será necesario mejorar la coordinación de las órdenes de protección, así como la eficacia de las medidas de protección. Del mismo modo, será necesaria también la mejora en la separación física de los accesos y zonas de estancia entre víctimas y agresores en los edificios judiciales y, en general, la garantía de la seguridad de las víctimas en todas las fases del proceso integral de atención.

Respecto a las prestaciones económicas para mujeres víctimas que carezcan de recursos económicos suficientes, se requiere proporcionar los recursos necesarios para lograr un proceso de inserción y, además, agilizar su tramitación, para que se pueda disponer de ellos en el plazo más breve de tiempo. Lo mismo ocurre con respecto a la vivienda. Es necesario cubrir la demanda de vivienda de las mujeres víctimas que así lo necesiten, durante todo el proceso integral de atención, atendiendo además las necesidades de adaptación que la diversidad funcional pudiera demandar.

Se hace también necesario intensificar las medidas dirigidas a la inserción laboral en empleos de calidad, para aquellas mujeres víctimas en situación de desempleo o de precariedad laboral.

A tenor de los diagnósticos existentes, el proceso de inserción laboral también requiere de un esfuerzo de flexibilización y adaptación a las situaciones específicas de las mujeres víctimas de violencia. Teniendo en cuenta el rol de cuidadoras que desempeña la mayor parte de las mujeres, una demanda importante es desarrollar y aumentar los mecanismos que faciliten el acceso a los servicios y recursos sociocomunitarios, por parte de las personas dependientes a cargo de las mujeres víctimas.

Pero, además, se habrán de diversificar y dotar de los medios necesarios para atender a la diversidad de las mujeres, circunstancias y situaciones. A este respecto hay que señalar que los Servicios Sociales de Atención Primaria presentan dificultades de distinto tipo. *La Evaluación de los Servicios Sociales en materia de maltrato doméstico contra las mujeres indica que existen barreras arquitectónicas en aproximadamente 4 de cada 10 centros consultados. Únicamente un 2% de los centros consultados cuentan con personal capaz de comunicarse en lengua de signos y sólo el 7% cuentan con la figura de mediador o mediadora cultural. Ambos recursos se localizan mayoritariamente en municipios de más de 50.000 habitantes.*

*Con respecto a los servicios judiciales, la evaluación realizada indica que la principal barrera de comunicación es la utilización de un lenguaje excesivamente técnico de difícil comprensión. La Administración de Justicia cuenta con servicios de apoyo técnico y dispone de servicios de traducción en todos los idiomas, incluida la lengua de signos. Los Palacios de Justicia no tienen barreras arquitectónicas que impidan el acceso físico a personas con movilidad reducida. Sin embargo, las y los operadores entrevistados señalan que, en general, los recursos destinados a los Juzgados Compatibles son insuficientes.*

*La Evaluación de los Servicios Policiales indica, por su parte, que el personal consultado no acusa carencias en los servicios de atención a personas con diversidad funcional o necesidad de comunicación mediante lengua de signos y señalan como recurso más insuficiente el de la mediación cultural. Así las cosas, será necesario aumentar de manera progresiva el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a realidades derivadas de situaciones específicas o de discriminación múltiple.*

Uno de los instrumentos clave que se han puesto en marcha en la CAE para proporcionar atención a las mujeres víctimas de violencia son los protocolos de atención y actuación para casos de violencia contra las mujeres. *En la actualidad, según datos obrantes en Eudel y en la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, la información referente a los municipios que han elaborado o están en fase de preparación de acuerdos de coordinación es de 32 ayuntamientos de la CAE. Con respecto a esta cuestión, la información cualitativa recogida en las sesiones de trabajo con personal de ayuntamientos y diputaciones forales participantes en el proceso de elaboración de las pre-*

*sentas directrices, indica la conveniencia de adaptar estos protocolos a las situaciones específicas de las mujeres jóvenes.*

Por último, es necesario continuar de manera progresiva con el trabajo de reducción de las disparidades municipales en la calidad de la atención y en la dotación de recursos con respecto a las prestaciones en materia de violencia contra las mujeres, con el fin de garantizar una atención eficaz y de calidad en todo el territorio de la Comunidad. A este respecto, es necesario prestar especial atención a los municipios más pequeños en los que los recursos son más escasos y las dificultades de acceso mayores. Por eso, en este ámbito se hace necesario conseguir los siguientes **objetivos operativos**:

1. Aumentar el número de personas bajo la cobertura de protocolos de atención y actuación para casos de violencia contra las mujeres, adaptándolos a las distintas situaciones de las mujeres, con especial atención a la situación específica de las mujeres jóvenes.
2. Aumentar el número de servicios de atención que cuenten con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a colectivos en riesgo o en situación de discriminación múltiple.
3. Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de violencia contra las mujeres, agilizando su tramitación.
4. Reducir el tiempo de permanencia de las mujeres en situaciones de violencia de género.
5. Garantizar la seguridad de las mujeres víctimas de todo tipo de violencia de género en todas las fases del proceso de atención integral.
6. Cubrir la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten, dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda.
7. Garantizar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten, adaptando los programas de inserción laboral a sus necesidades y priorizando el acceso a los servicios sociocomunitarios de las personas a su cargo.
8. Establecer un sistema de calidad en los procesos de atención a víctimas de violencia de género, realizando un seguimiento y evaluación de su eficacia y de sus resultados.
9. Reducir las disparidades territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y dotación de recursos con respecto a las prestaciones en materia de violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO: 7.2. GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS.

### Objetivos operativos:

**7.2.1. Aumentar el número de personas bajo la cobertura de protocolos de atención y actuación para casos de violencia contra las mujeres, adaptándolos a las distintas situaciones de las mujeres, con especial atención a la situación específica de las mujeres jóvenes.**

#### Organismos Implicados

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Justicia y Administración Pública
- Industria, Innovación, Comercio y Turismo
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

*Número de denuncias por violencia de género en la CAE.*

*Número de solicitudes de órdenes de protección por violencia de género en la CAE.*

*Número de municipios de la CAE bajo cobertura de protocolos de atención y actuación para casos de violencia.*

### 7.2.2. Aumentar el número de servicios de atención que cuenten con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a colectivos en riesgo o en situación de discriminación múltiple.

#### Organismos Implicados

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Justicia y Administración Pública
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Empleo y Asuntos Sociales
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

*Número de centros de atención de víctimas de violencia de género que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a colectivos en riesgo o en situación de discriminación múltiple (ausencia de barreras arquitectónicas, personal capaz de comunicarse en lengua de signos y figura de mediador o mediadora cultural).*

### 7.2.3. Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de violencia contra las mujeres, agilizando su tramitación.

#### Organismos Implicados

Departamentos:

- Interior

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

#### Indicadores

*Número de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado la ayuda económica para víctimas de violencia de género.*

*Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se ha concedido la ayuda económica para víctimas de violencia de género.*

*Tiempo medio necesario para cobrar la ayuda económica para víctimas de violencia de género.*

#### **7.2.4. Reducir el tiempo de permanencia de las mujeres en situaciones de violencia de género.**

##### **Organismos Implicados**

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Justicia y Administración Pública
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

##### **Indicadores**

*Duración de las situaciones de maltrato doméstico de las mujeres víctimas de la CAE.*

#### **7.2.5. Garantizar la seguridad de las mujeres víctimas de todo tipo de violencia de género en todas las fases del proceso de atención integral.**

##### **Organismos Implicados**

Departamentos:

- Interior
- Justicia y Administración Pública

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

##### **Indicadores**

*Número de mujeres víctimas de violencia de género de la CAE, en alguna fase del proceso de atención, que sufren agresiones por parte de la persona agresora.*

#### **7.2.6. Cubrir la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten, dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda.**

##### **Organismos Implicados**

Departamentos:

- Interior
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

##### **Indicadores**

*Porcentaje de cobertura de la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia de género en la CAE.*

**7.2.7. Garantizar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia que así lo necesiten, adaptando los programas de inserción laboral a sus necesidades y priorizando el acceso a los servicios sociocomunitarios de las personas a su cargo.**

**Organismos Implicados**

Departamentos:

- Interior
- Educación, Universidades e Investigación
- Empleo y Asuntos Sociales

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Porcentaje de mujeres víctimas de violencia ocupadas en la CAE.*

*Grado de satisfacción de las mujeres víctimas de violencia que hayan pasado por procesos de inserción laboral con respecto a los servicios prestados al efecto por las instituciones.*

**7.2.8. Establecer un sistema de calidad en los procesos de atención a víctimas de violencia de género, realizando un seguimiento y evaluación de su eficacia y de sus resultados.**

**Organismos Implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Interior
- Justicia y Administración Pública
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

Existencia de medidas para crear un sistema de calidad: evaluaciones de la atención a víctimas y evolución de los resultados cuantitativos y cualitativos de las evaluaciones.

**7.2.9. Reducir las disparidades territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y dotación de recursos con respecto a las prestaciones en materia de violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.**

**Organismos Implicados**

Presidencia del Gobierno

Departamentos:

- Interior
- Justicia y Administración Pública
- Vivienda, Obras Públicas y Transportes
- Sanidad y Consumo

Diputaciones Forales

Ayuntamientos

**Indicadores**

*Análisis comparativo intermunicipal con respecto a la calidad de los servicios de atención a víctimas de violencia.*



## CAPÍTULO 3:

# Modelo de gestión del V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE





El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE supone un cambio significativo con respecto al modelo de planificación desarrollado en ediciones anteriores.

El principal cambio es que la vocación del V Plan para la Igualdad es la de señalar qué cambios sociales se quieren conseguir y orientar las planificaciones de las políticas de igualdad. Por ello, habrán de ser los planes estratégicos de cada institución, los instrumentos que posteriormente concretarán los procesos de trabajo y las actuaciones a desarrollar para alcanzar los cambios planteados.

Con este modelo de Plan se pretende facilitar la comprensión de cuáles son los objetivos comunes de cambio social y las prioridades a abordar en la presente Legislatura por parte de los poderes públicos vascos. Y de este modo, profundizar en el trabajo conjunto entre los diferentes niveles institucionales, que posibilite un mayor impacto en el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres. Para ello, se ha simplificado el V Plan para la Igualdad, dotándolo de mayor claridad, de manera que a las distintas instituciones les sea más sencillo, desde sus distintos niveles competenciales, determinar su contribución de cara a alcanzar los objetivos comunes planteados.

Si bien este documento es más sencillo, la puesta en marcha requiere de un importante esfuerzo de concreción y de coordinación, en tanto que este planteamiento será más efectivo en la medida en que se consigan crear sinergias que permitan la colaboración entre los distintos departamentos del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los ayuntamientos. Por este motivo, este V Plan para la Igualdad pretende profundizar en la interdepartamentalidad y la interinstitucionalidad, elementos clave para dar una respuesta efectiva a un fenómeno estructural y multidimensional como es la desigualdad de mujeres y hombres.

En este sentido, el modelo de gestión se constituye en un elemento fundamental, cuya finalidad es reforzar y dinamizar las estructuras organizativas para la igualdad y generar procesos permanentes de trabajo que faciliten la labor de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación necesaria para la consecución efectiva de los objetivos establecidos en el V Plan para la Igualdad.

Se trata, por tanto, de aprovechar el desarrollo que han alcanzado las políticas de igualdad en la CAE, tanto a nivel de conocimiento y experiencia de personas y organizaciones implicadas, como de estructuras de trabajo creadas y procesos de trabajo implementados. Así pues, el actual desarrollo de estas políticas permite una nueva cultura organizativa en la que la descentralización producida por el incremento y la diversificación de las personas y las organizaciones implicadas, facilita una mayor capacidad de intervenir de manera coordinada en la ejecución de las políticas, en vez de dar lugar simplemente a un mayor número de políticas desarrolladas individualmente.

Para ello, este documento contiene elementos que pretenden favorecer una correcta gestión de las políticas de igualdad en la CAE, algunos planteados como requisitos necesarios u obligatorios (bien porque derivan de mandatos legales o bien porque se consideran de gran transcendencia), y otros planteados como recomendaciones o ideas a considerar a modo de buenas prácticas.

Así, este documento comprende la descripción de las estructuras organizativas necesarias para el desarrollo del V Plan para la Igualdad y de las tres fases principales de un proceso de gestión: planificación, implantación y evaluación.

**Planificación:** consiste en diseñar el proceso de trabajo que implica la puesta en marcha de las políticas de igualdad. Es decir, cómo se van a alcanzar los objetivos estratégicos y operativos, qué se va a hacer y cómo, cuándo se van a poner en marcha las diferentes actuaciones, quiénes y con qué responsabilidad, con qué medios materiales y económicos, qué resultados se pretenden obtener, etc. Además, requiere identificar cómo y cuándo se llevarán a cabo los otros dos procesos clave (implantación y evaluación), así como los procesos de apoyo.

**Implantación:** el proceso de implantación debe de indicar cómo se va a llevar adelante el proceso de coordinación y seguimiento de la puesta en marcha de la planificación. Determinar cómo se van a dinamizar las estructuras existentes y con qué objetivos. Es un proceso de implicación de personas y departamentos o áreas en los que la comunicación, la participación y la formación desempeñan una función básica.

**Seguimiento y evaluación:** persigue realizar un seguimiento de la puesta en marcha de la planificación, es decir, de las actuaciones programadas y el modo en que lo han sido, así como una valoración de los resultados alcanzados con respecto a los objetivos previstos. Por tanto, valora los resultados e identifica dificultades y buenas prácticas desde una perspectiva de aprendizaje de la experiencia realizada, permitiendo implantar estrategias de mejora.

Para cada una de las fases se definirá qué se debe hacer, diferenciando si es una obligatoriedad establecida por la Ley 4/2005 o una recomendación, así como los procedimientos que se sugieren desarrollar para ello.

Si bien en este documento la comunicación y la participación han sido desarrolladas en la fase de implantación, se parte de considerar que tanto una como otra son principios de trabajo que contribuyen al desarrollo de una ciudadanía activa y al óptimo desarrollo de las políticas de igualdad, por lo que se recomienda que sean consideradas a lo largo de todas las fases del proceso de gestión.

# I. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN

A continuación se señalan las estructuras organizativas en las que se basa el desarrollo de este V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. En algunos casos son estructuras que ya quedan recogidas en la Ley 4/2005, mientras que en otros se trata de estructuras no recogidas en la Ley pero que han sido también implementadas o están en proceso, además de aquellas que se consideran convenientes para una óptima gestión de las políticas de igualdad. Tanto en unos como en otros casos, se parte de la necesidad de que las mismas sean creadas o fortalecidas, según los casos, a lo largo del período de vigencia del V Plan para la Igualdad, aspiración que queda concretada en los objetivos del capítulo I de Gobernanza.

## ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

### I. Administración de la Comunidad Autónoma

- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer
- Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género
- Unidades administrativas para la igualdad de Mujeres y Hombres
- Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres

### II. Administración Foral

- Órganos forales o unidades administrativas forales para la igualdad
- Órganos forales de coordinación para la igualdad

### III. Administración Local

- Órganos locales o unidades administrativas locales para la igualdad
- Órganos locales de coordinación para la igualdad
- Coordinación intermunicipal

## ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

- Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la atención a las víctimas de maltrato y agresiones sexuales en el ámbito territorial de la CAE
- Protocolos territoriales, de carácter interinstitucional, para la mejora en la atención a las víctimas de violencia

## ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

### I. Administración de la Comunidad Autónoma:

- Comisión Consultiva

### II. Administración Foral y Local

- Consejos para la igualdad u otros órganos de participación

## **ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL**

### **I. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

#### **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer**

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer fue creado por la Ley 2/1988, de 5 de febrero, como Organismo Autónomo adscrito a la Presidencia del Gobierno, cuyo fin esencial es la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de la Comunidad Vasca. Por su parte, en el artículo 9 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se señala que Emakunde es el Organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Es por ello que le corresponde promover la elaboración e implantación del Plan general en materia de igualdad de la Comunidad Vasca que se recoge en el art. 15.1 de dicha Ley, así como evaluarlo y prestar asistencia técnica para su desarrollo en todas las administraciones públicas.

#### **Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género**

El Decreto 4/2009, de 8 de mayo, de creación, supresión y modificación de los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma para la IX Legislatura, establece que le corresponde al Departamento de Interior dirigir y coordinar las políticas para la atención a las víctimas de la violencia de género. Es por ello que el Decreto 471/2009, de 28 de agosto, sobre estructura orgánica y funcional del Departamento de Interior crea la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género del Gobierno Vasco. Dicha Dirección es la encargada de liderar y coordinar las políticas en materia de atención a las víctimas de la violencia de género del Gobierno Vasco, así como del impulso de la coordinación interinstitucional en la CAE para la mejora en la atención a las víctimas, todo lo cual vincula a la citada Dirección directamente con el desarrollo del tercer eje sobre violencia contra las mujeres, en lo que a las competencias del Gobierno Vasco se refiere.

#### **Unidades administrativas para la igualdad de mujeres y hombres**

En cumplimiento del artículo 11 de la Ley 4/2005, las unidades administrativas para la igualdad han sido constituidas en todos los departamentos del Gobierno Vasco. A ellas

les corresponde promover la implantación y coordinación de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en su departamento u organismo autónomo, sociedad o ente público, impulsar y elaborar los programas de actuación departamentales para el desarrollo de este V Plan para la Igualdad, así como colaborar con el personal técnico de su departamento y/o de los organismos autónomos, sociedades y entes públicos en lo que respecta a la aplicación del principio de igualdad en su ámbito sectorial.

### **Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

Recogida en el artículo 13 de la Ley 4/2005 y regulada a través del Decreto 261/2006, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad. Le corresponde, entre otros cometidos, coordinar la ejecución del V Plan para la Igualdad en el Gobierno Vasco, dinamizando los procesos de programación, seguimiento y evaluación, así como impulsar la colaboración y coordinación entre los departamentos para el desarrollo de una intervención integral en materia de igualdad. Esta Comisión, que existe desde 1993, es presidida por el Lehendakari y está compuesta por representantes de cada uno de los departamentos, con rango de Viceconsejera o Viceconsejero, y cuenta con el apoyo de un Grupo Técnico Interdepartamental, también regulado en el citado Decreto y compuesto por personal técnico especializado en igualdad de todos los departamentos. Además, dicho Decreto señala también el establecimiento de grupos de trabajo para el abordaje de cuestiones específicas o sectoriales.

## **II. ADMINISTRACIÓN FORAL**

### **Órganos forales o unidades administrativas forales para la igualdad**

Según lo establecido en el artículo 10 de la Ley 4/2005, les corresponde promover el impulso, programación, coordinación y evaluación de las políticas de igualdad en su ámbito territorial de actuación y en el marco de sus competencias. Por ello, y en cumplimiento de los artículos 10 y 15 de la Ley, habrán de elaborar Planes forales para la Igualdad que concreten las líneas de intervención y directrices previstas en el V Plan para la Igualdad, además del impulso y seguimiento de la ejecución de dichos Planes forales. Asimismo deben prestar asesoramiento en esta materia al resto de órganos y entes que integran la Administración Foral.

## **Órganos forales de coordinación para la igualdad**

Su función es la coordinación de las actuaciones de cada diputación foral en la ejecución del Plan Foral correspondiente, implementado en el marco del V Plan para la Igualdad, a fin de desarrollar una óptima gestión de la programación, el seguimiento y la evaluación de las políticas forales de igualdad y del impulso de una acción interdepartamental coordinada en esta materia.

### **III. ADMINISTRACIÓN LOCAL**

#### **Órganos locales o unidades administrativas locales para la igualdad**

Según el mismo artículo 10 de la Ley 4/2005, les corresponde el impulso, programación, coordinación y evaluación de las políticas de igualdad en su ámbito territorial de actuación y en el marco de sus competencias. Por ello, y en cumplimiento de los artículos 10 y 15 de la Ley, habrán de elaborar Planes locales para la Igualdad que concreten las líneas generales y directrices previstas en el V Plan para la Igualdad, además del impulso y seguimiento de la ejecución de dichos Planes locales. Asimismo deben prestar asesoramiento en esta materia al resto de los órganos y entes que integran la Administración Local.

Tal y como se prevé en el Art. 15.3 de la Ley 4/2005, los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos.

#### **Órganos locales de coordinación para la igualdad**

Su función es el impulso de una actuación interdepartamental coordinada en la ejecución del Plan Local correspondiente, implementado en el marco del V Plan para la Igualdad, que redunde en la mejora de la gestión de la programación, el seguimiento y la evaluación de las políticas locales de igualdad.

#### **Coordinación intermunicipal**

Se considera de gran importancia la creación de redes de ayuntamientos y mancomunidades para fortalecer la implantación y el desarrollo de las políticas de igualdad en el

ámbito local, estableciendo un espacio en el que ayuntamientos o mancomunidades de características semejantes puedan reflexionar y trabajar conjuntamente en los problemas que les son comunes.

Estas redes posibilitarán espacios de reflexión para el análisis y la puesta en común de buenas prácticas, el desarrollo de herramientas de gestión, la optimización de recursos, la realización de actuaciones conjuntas, etc. Asimismo, han de generar dinámicas que permitan crear conocimiento sobre cómo adaptar y aplicar las herramientas de planificación a las distintas realidades municipales.

Es de destacar el importante trabajo que, en este sentido, realiza la Red Berdinsarea / Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las mujeres. La Red Berdinsarea fue creada en 2005 a través de un Convenio de colaboración entre Emakunde y Eudel/Asociación de Municipios Vascos, en el que también toma parte la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género a partir de su creación en la IX Legislatura. Pretende ser un espacio de trabajo municipal ágil y eficaz que, siendo un referente para todos los ayuntamientos, logre impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar programas y servicios gestionados desde los gobiernos locales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

## **ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL**

### **Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

Creada en virtud del artículo 12 de la Ley 4/2005 y desarrollada a través del Decreto 5/2007, de 16 de enero, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, es el órgano encargado de coordinar las políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrollen las administraciones autonómica, foral y local. En este sentido, y en el marco de las competencias que tienen atribuidas dichas administraciones, le corresponde impulsar la coordinación de las políticas y planes para la igualdad implementados por las administraciones vascas y regulados en el artículo 15 de la Ley, así como colaborar con las entidades y órganos responsables en cada caso para su aplicación.

Es además el órgano de interlocución entre las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como un espacio para la puesta en común de

experiencias y de propuestas, al objeto de generar procesos de colaboración entre las distintas administraciones que optimicen la gestión y los resultados de las políticas de igualdad.

También elabora propuestas y establece directrices en materia de igualdad de mujeres y hombres para la coordinación de las intervenciones y actuaciones de las diferentes administraciones públicas vascas, tanto en lo que respecta a las políticas específicas, como en relación a la introducción del principio de igualdad en las distintas políticas públicas.

Entre sus funciones, la Comisión Interinstitucional también propone criterios para dirimir posibles conflictos competenciales entre las diferentes administraciones vascas que pudieren surgir en aplicación de lo dispuesto en la Ley 4/2005, así como la formulación de propuestas a las administraciones vascas para la adopción de normas u otro tipo de acciones precisas que coadyuven al eficaz cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto en la Ley.

Está compuesta, a partes iguales, por representantes, con rango de Viceconsejero, Viceconsejera o equivalente, de las tres administraciones públicas vascas. El citado Decreto 5/2007 regula también la constitución de un Grupo Técnico Interinstitucional de apoyo a la Comisión, compuesto por personal técnico especializado en igualdad de las diferentes Instituciones participantes en la misma, así como el establecimiento de grupos de trabajo para el abordaje de cuestiones específicas o sectoriales.

### **Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la atención a las mujeres víctimas de maltrato y agresiones sexuales en el ámbito territorial de la CAE**

En el artículo 62.1 de la Ley 4/2005, se señala que la Administración de la CAE ha de impulsar acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencia en la materia, a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante la problemática de la violencia contra las mujeres. Ya con anterioridad a la aprobación de la Ley, el 18 de febrero de 2001 se firmó el *Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a las mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales*. Posteriormente y con motivo de la adecuación del mismo a las necesidades surgidas para la mejora en la atención, en fecha 3 de febrero de 2009 se firmó un nuevo acuerdo, el *II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual*, para el establecimiento de un protocolo de actuación homogéneo y coordinado para toda la Comunidad en relación a la actuación de los colectivos profesionales que intervienen en la atención a las víctimas.

El II Acuerdo Interinstitucional establece la creación de una Comisión de Seguimiento compuesta por representantes de las instituciones y entidades competentes en dicha materia en la CAE. Entre las funciones de la Comisión de Seguimiento, el Acuerdo recoge las de garantía de la aplicación efectiva de las medidas y pautas recogidas en el mismo, la propuesta de actuaciones conjuntas, así como de aquellas otras encaminadas a la mejora de la coordinación interinstitucional y a la adaptación de los contenidos del Protocolo de actuación a las nuevas situaciones o circunstancias que pudieren surgir.

La creación en la IX Legislatura de la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género del Gobierno Vasco, adscrita al Departamento de Interior, supone una nueva situación organizativa en materia de violencia de género en el Gobierno Vasco, circunstancia esta que establece la necesidad de modificación de la organización de la Comisión de Seguimiento, a fin de que el impulso y la coordinación de la misma recaiga en la citada Dirección.

Además de la Comisión de Seguimiento, el citado Acuerdo Interinstitucional establece también la creación de un Grupo Técnico Interinstitucional, compuesto por personal técnico de las diferentes instituciones y entidades que participan en la Comisión de Seguimiento y cuyo objeto de trabajo es prestar apoyo técnico a las personas que participan en la misma.

### **Protocolos territoriales, de carácter interinstitucional, para la mejora en la atención a las víctimas de violencia**

El artículo 62.3 de la Ley 4/2005 insta a que las administraciones forales y locales promuevan que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecuen a sus respectivas realidades los acuerdos señalados en el Protocolo de actuación interinstitucional de la CAE, señalado anteriormente. Dichos Protocolos son informados por la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género del Gobierno Vasco. A fin de mejorar la atención a las víctimas de violencia se hace necesaria la suscripción de acuerdos o protocolos interinstitucionales en el ámbito territorial correspondiente, como así se viene ya realizando. En dichos acuerdos o protocolos están implicadas las instituciones con competencia en la materia y, en su caso, otras entidades presentes en el correspondiente ámbito territorial de actuación.

# ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

## I. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### Comisión Consultiva

La Comisión Consultiva fue creada en 1998 a través del Decreto 103/1998, de 9 de junio. Dicha Comisión, adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, es el órgano de información, consulta y propuesta por parte del tejido asociativo de la CAE implicado en el objetivo de igualdad de mujeres y hombres.

La misma está compuesta, además de por la Dirección y personal técnico de Emakunde, por asociaciones de mujeres y fundaciones de la CAE cuyo único objetivo estatutario contemple la promoción del principio de igualdad. En el marco de la Comisión Consultiva, las asociaciones y fundaciones, atendiendo a sus fines, quedan adscritas a cuatro áreas de actuación: área sociocultural, de formación, asistencial-sanitaria y de reflexión feminista. Seguirá vigente y mantendrá sus funciones en tanto no se materialice la previsión establecida en el artículo 24.5 de la Ley 4/2005 de creación de una entidad, el Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad, que permita un espacio de trabajo asociativo para la participación de las asociaciones de mujeres en el desarrollo de las políticas públicas y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad.

## II. ADMINISTRACIÓN FORAL Y LOCAL

### Consejos para la igualdad u otros órganos de participación

Los consejos para la igualdad u otros órganos de participación de las mujeres y de su tejido asociativo y, en su caso, de otras asociaciones implicadas, son cauces para la colaboración y participación en las políticas de igualdad de la Administración Foral y Local, con objeto de un desarrollo de la ciudadanía activa y la colaboración en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

## II. FASES DE GESTIÓN

### FASE 1: PLANIFICACIÓN

#### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE PLANIFICACIÓN

En relación a la planificación de las políticas de igualdad, la Ley 4/2005 establece en su artículo 15 que:

*1. El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, 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 administraciones públicas vascas.*

*2. En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación.*

*3. Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.*

*4. Antes de su aprobación, los planes o programas referidos en los dos párrafos anteriores han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar al comienzo de cada legislatura, según lo dispuesto en el párrafo 1.*

El V Plan para la Igualdad se constituye, por tanto, en el documento que establece las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de las administraciones vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres a lo largo de la IX Legislatura. Dada su finalidad y sus contenidos, es el marco de referencia en el que se establecen los objetivos en materia de igualdad, tanto estratégicos como operativos, los cuales vienen determinados por los diagnósticos que les preceden. No obstante, dado el desarrollo y avance de las políticas de igualdad en las distintas administraciones, serán éstas quienes concreten las estrategias de intervención y las actuaciones concretas para el cumplimiento de los objetivos que indica. En todo caso y con el objeto de facilitar la tarea a las administraciones que así lo necesitasen, se acompañará de una guía de acciones a modo de material de apoyo.

De este modo, y en cumplimiento de los apartados dos y tres del artículo 15, se hace necesario que los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos configuren procesos para la elaboración de sus propios planes de actuación que constituyan un elemento de concreción de sus políticas de igualdad y del V Plan para la Igualdad. Si bien estos planes podrán tener la periodicidad que se considere más adecuada al funcionamiento de cada institución, con el fin de un mejor desarrollo de los mismos y de la optimización de recursos se recomienda que, en cualquier caso, tengan un carácter plurianual y que el período de desarrollo de los mismos coincida con el período de mandato del órgano de gobierno correspondiente a cada institución.

## **CONTENIDOS DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS PLURIANUALES PARA LA IGUALDAD**

En cumplimiento del artículo 15.4 de la Ley 4/2005, **los planes estratégicos plurianuales para la igualdad serán informados por Emakunde** y deberán contener:

- Un diagnóstico o análisis de la situación con relación a las desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que respecta a su ámbito territorial y competencial de actuación.
- Los objetivos estratégicos y operativos del V Plan para la Igualdad que van a ser abordados.
- Las estrategias diseñadas para la consecución de los objetivos y las acciones previstas para ello.

- Período de implantación del Plan estratégico para la Igualdad y, en su caso, justificación de las razones por las que se ha establecido un período diferente al recomendado.
- Los indicadores de resultados.
- Personal técnico con formación y/o experiencia en políticas de igualdad de mujeres y hombres para el impulso, coordinación y evaluación del Plan estratégico plurianual para la Igualdad, así como para el asesoramiento técnico en materia de igualdad.
- Departamentos o áreas responsables, entendidas como las partes de la estructura de gestión con responsabilidad en el impulso y la ejecución de cada estrategia y/o acción.
- Un cronograma que describa la previsión de las estrategias de actuación y las actuaciones previstas.
- El presupuesto estimado.
- El sistema de gestión que describa:
  - Quién (entidad o persona responsable), cómo (procesos previstos o características del desarrollo del trabajo), cuándo (en qué periodo de tiempo) y con qué resultados se van a **desarrollar los procesos de programación anual**.
  - Quién (entidad o persona responsable), cómo (procesos previstos o características del desarrollo del trabajo), cuándo (en qué periodo de tiempo) y con qué objetivos concretos se van a desarrollar **los procesos destinados a la implantación del Plan**, a fin de que la misma sea coordinada, participada y comunicada.
  - Quién (entidad o persona responsable), cómo (procesos previstos o características del desarrollo del trabajo), cuándo (en qué periodo de tiempo) y con qué objetivos concretos se va a realizar **la evaluación del Plan**.

Los planes estratégicos plurianuales para la igualdad permiten perfilar por dónde se va a trabajar, pero suele ser difícil que sean lo suficientemente concretos como para guiar el trabajo que se va a realizar durante el año. Por ese motivo se plantea que se realice una programación anual, en la que se concrete qué objetivos y acciones se van a abordar durante dicho periodo, si bien esta no será informada por Emakunde.

## CRITERIOS RECOMENDADOS PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES ESTRATÉGICOS PLURIANUALES PARA LA IGUALDAD

- Desde las fases de inicio del proyecto, debe **implicarse a las personas responsables de la ejecución, tanto a nivel político como técnico**, a través de la presentación del proyecto, fases y funciones de las y los implicados, u otras actuaciones que se consideren de interés.
- Este proyecto conviene que sea diseñado con la finalidad no sólo de elaborar un Plan estratégico para la Igualdad, sino también de conseguir que en el proceso se generen formas de trabajo conjuntas y alianzas. Por ello es importante **establecer distintos instrumentos de trabajo, estructuras y espacios de trabajo que faciliten la coordinación interdepartamental**, tanto a la hora de generar los contenidos del Plan para la Igualdad como de contrastarlo.
- El acento debe estar, por tanto, no sólo en los objetivos, estrategias, acciones, responsables y cronogramas sino también **en los sistemas de comunicación interna** y en los flujos de colaboración entre las personas implicadas en la elaboración y/o en la ejecución. Además de la comunicación interna, la **comunicación externa** es de gran importancia en todo el proceso de elaboración, de modo que se informe a la ciudadanía qué se pretende hacer y cómo puede participar.
- El movimiento asociativo de mujeres y las propias mujeres son una fuerza primordial para la consecución de la igualdad. Por ello es fundamental **diseñar procesos participativos** que faciliten su contribución en la elaboración de los diagnósticos, observados desde sus ámbitos propios y desde su actuación. Todo ello permitirá además generar alianzas de cara a la fase de implantación del Plan estratégico para la Igualdad. Con el fin de establecer relaciones de colaboración y de que la participación se sostenga en el tiempo, es importante devolver los resultados obtenidos a aquellas personas y asociaciones que han participado, indicando qué aportaciones han sido incluidas, cuáles no han podido serlo y el porqué.
- Además de la participación del tejido asociativo de mujeres en la elaboración del Plan para la Igualdad, es de importancia también establecer canales y espacios de participación dirigidos a otro tipo de asociaciones, agentes sociales y ciudadanía en general, en aras de que puedan realizar aportaciones en la fase de elaboración del mismo.
- A la hora de elaborar el Plan estratégico para la Igualdad, es conveniente conocer lo que se está haciendo en el entorno, con el fin de buscar posibles espacios de colaboración y coordinación y/o buenas prácticas. Además de ello, y en aras de optimizar recursos y organizar las competencias de trabajo de las diferentes administraciones,

es conveniente la puesta en marcha de **procesos de colaboración y coordinación interinstitucional**.

- Una vez elaborado el Plan para la Igualdad, es fundamental **reforzar los procesos de comunicación interna y externa**, de modo que las personas de la organización y la ciudadanía pueda conocer el resultado del proceso, independientemente de si ha participado o no en él.

Los pasos que se recomiendan seguir en el proceso de planificación son los siguientes:

- **Una vez determinado en qué objetivos del V plan para la igualdad se va a trabajar y en cuáles no, se ha de proceder a clarificar cada objetivo, estableciendo qué se pretende y porqué.** Para ello es necesario detallar el análisis de la situación social y concretarla en el ámbito territorial de intervención de la institución, además de realizar un análisis de las posibilidades de trabajo de que dispone la organización en ese momento para su intervención. Ello puede hacerse mediante revisión de fuentes secundarias o investigaciones ad hoc, concretando el alcance y contenido del objetivo, en función de las necesidades sociales (contemplando las específicas de los colectivos en riesgo de discriminación múltiple) y de las posibilidades reales de intervención de la organización.
- **Clarificar competencias y capacidad para la actuación.** Esto requiere realizar un análisis o diagnóstico interno de la institución, en el que se identifiquen las partes de la organización con competencia y con mayor capacidad para intervenir en la consecución de cada objetivo, determinando en cada una qué se debe y puede hacer y qué se está haciendo. Se trata de definir las competencias de cada área, sus potencialidades y aspectos de mejora, qué dificultades se están encontrando y qué se debe y puede hacer en función de las prioridades y de la capacidad de intervención, determinando las estrategias de actuación en función de los análisis anteriores.
- **Socializar y consensuar los resultados.** Antes de elaborar la planificación definitiva, es conveniente acercar y comunicar el contenido del borrador a las personas que han intervenido en la elaboración, tanto de dentro como de fuera de la organización, a fin de recoger sus percepciones, observaciones y propuestas de mejora.
- **Establecer los indicadores, resultados esperados y procedimientos de gestión.** Una vez establecido qué se va a hacer, cómo y quién, es necesario definir con las personas con responsabilidad política y técnica de la organización, los resultados esperados y los indicadores de evaluación, el cronograma, los recursos humanos, el presupuesto y el sistema de gestión del Plan.

## Fase 1: PLANIFICACIÓN

- El V Plan es el marco de referencia para planificar, en él se establecen las directrices de intervención de las administraciones vascas en la IX legislatura.
- Son las distintas administraciones las que concretarán las estrategias de intervención y las actuaciones específicas.
- Los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos establecerán procesos para la elaboración de sus planes.
- Los contenidos necesarios de los planes estratégicos plurianuales para la igualdad son: diagnóstico, objetivos, estrategias, acciones, cronograma, indicadores de resultados, personal técnico, responsables, presupuesto, sistema de gestión.
- Los criterios recomendados para la elaboración son: implicación del personal político y técnico, coordinación interdepartamental e interinstitucional, comunicación interna y externa, procesos participativos con el movimiento asociativo.
- Los pasos que se recomiendan son:
  1. Determinar los objetivos del V Plan en los que se va a trabajar.
  2. Clarificar cada objetivo: qué se pretende y por qué.
  3. Clarificar competencias y capacidad para la actuación.
  4. Socializar y consensuar los resultados.
  5. Establecer los indicadores, resultados esperados y procedimientos de gestión.

## **FASE 2: IMPLANTACIÓN**

Una vez diseñado el Plan estratégico para la Igualdad, llega la fase de implantación o puesta en marcha.

En esta fase, además del desarrollo de las acciones que les son propias a cada departamento, dirección o área responsable, o a la Unidad o Servicio de Igualdad, es necesario tener en cuenta la necesidad de desarrollar algunas gestiones destinadas a facilitar una actuación coordinada que facilite una óptima intervención, entre las que cabe destacar la dinamización de las estructuras de colaboración y coordinación interdepartamental y, en su caso, interinstitucional; de estructuras y canales para la participación del movimiento asociativo en la fase de implantación, así como la puesta en marcha de medidas que mejoren la comunicación y la formación.

En este apartado se plantean algunas sugerencias a este respecto.

### **DINAMIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN**

#### **Estructuras de colaboración y coordinación Interdepartamental**

Del mismo modo que en la fase de planificación es fundamental consensuar los contenidos, competencias y resultados con las personas responsables de la implantación del Plan estratégico para la Igualdad, durante la fase de puesta en marcha es importante que esta dinámica de trabajo conjunta se mantenga, potenciando la realización de acciones comunes y la coordinación de los trabajos que guarden relación con los objetivos en los que intervengan más de un departamento, dirección o área.

En este sentido es conveniente convocar periódicamente reuniones de los órganos de coordinación, tanto a nivel político, cuando sea necesario el impulso y consenso político, como a nivel técnico, para generar reflexión y conocimiento en torno a la implantación del Plan en los diferentes departamentos, direcciones o áreas, compartir experiencias, coordinar e impulsar las actuaciones interdepartamentales, desarrollar habilidades y crear herramientas de trabajo conjuntas (manuales, buenas prácticas...), etc.

En lo que respecta al Gobierno Vasco, la colaboración y coordinación interdepartamental para el desarrollo de una acción gubernamental en materia de igualdad es impulsada por Emakunde a través de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de

Mujeres y Hombres, así como a través del Grupo Técnico Interdepartamental y otros Grupos de trabajo de carácter interdepartamental. En materia de violencia de género, el impulso de la coordinación interdepartamental le corresponde a la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, adscrita al Departamento de Interior, estando prevista la regulación de dicha coordinación a través de Decreto.

Por su parte, también en la Administración Foral y Local se viene canalizando una actuación institucional coordinada a través de Comisiones de trabajo de carácter interdepartamental.

## **Estructuras de colaboración y coordinación Interinstitucional**

Con objeto del impulso de una actuación interinstitucional para la colaboración y coordinación en materia de igualdad, y tal y como se establece en el apartado relativo a las estructuras de gestión, Emakunde impulsa esta actuación a través de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la cual es apoyada por un Grupo Técnico Interinstitucional, así como por aquellos Grupos de trabajo que pudieran crearse con objeto de tratar cuestiones de una manera más específica o con un carácter sectorial.

Entre otros cometidos, los grupos técnicos interinstitucionales podrían:

- Realizar guías o documentos rectores que faciliten la implantación de la Ley 4/2005 y/o del V Plan para la Igualdad en las administraciones vascas.
- Dar respuesta a las necesidades que se detecten durante la puesta en marcha del V Plan para la Igualdad.
- Fomentar la implantación interinstitucional de los objetivos estratégicos del V Plan para la Igualdad, generando:
  - Buenas prácticas.
  - Modelos de procesos de trabajo operativos.
  - Actuaciones conjuntas y coordinadas, en el marco de la distribución competencial de las administraciones vascas, para el cumplimiento de los objetivos del V Plan para la Igualdad y, en general, en aquellos ámbitos donde la cooperación sea beneficiosa para todas las partes implicadas (estudios, campañas de sensibilización, procesos de formación...).

En lo que a la política de atención a las víctimas de la violencia de género se refiere, se han llevado a cabo las tareas precisas para la constitución, en la IX legislatura del Parlamento Vasco, de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a las víctimas de violencia. Por ello está prevista su inminente constitución y, con ello, el proceso para la adecuación de su organización a la nueva realidad de trabajo establecida en el Gobierno Vasco con la creación de la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, adscrita al Departamento de Interior, a fin de que la citada Dirección sea la responsable del impulso y coordinación de la misma. Todo ello sin perjuicio de otras comisiones o grupos de trabajo que pudieren generarse, en materia de atención a las víctimas de violencia, a lo largo de la implementación del V Plan para la Igualdad.

## **PARTICIPACIÓN**

En la fase de implantación del Plan estratégico para la Igualdad, al igual que durante la planificación y la evaluación, es importante mantener procesos participativos con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres y de la ciudadanía y de sus asociaciones, incluidas aquellas que representan a los colectivos con riesgo de discriminación múltiple, así como de gestionar sus aportaciones en la implantación y desarrollo de los planes estratégicos para la igualdad.

Para ello, cada institución ha de definir la estructura o canal de participación más acorde con su contexto y su realidad, siendo la forma más habitual la creación de Consejos para la Igualdad. Actualmente, a nivel autonómico la **Comisión Consultiva** es la estructura de trabajo para la participación del tejido asociativo de mujeres en la implantación del V Plan para la Igualdad. Como ya se ponía de manifiesto, Emakunde ha elaborado el anteproyecto de Ley del Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad para su envío a los órganos competentes y al Parlamento, para su correspondiente tramitación.

Las finalidades potenciales de los procesos de participación social en la fase de implantación de los Planes pueden ser diversas:

- Organización de actividades de información y/o sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Sesiones de trabajo o de formación sobre temas específicos de interés para las entidades que participan en los Consejos de participación, entendiendo por tales aquellos que sean de interés para el movimiento asociativo o aquellos con los que se pueda contribuir a la implantación de las estrategias de actuación de los Planes.

- Creación de grupos de trabajo para el seguimiento de acciones, destinados a fomentar la colaboración en ámbitos en los que se intervenga tanto desde la Administración como desde el movimiento asociativo.

En todo caso el propósito es diseñar procesos de trabajo que fomenten el reconocimiento del movimiento asociativo de mujeres como interlocutor válido de las políticas de igualdad y la participación de las mujeres en las mismas, que supere la participación puntual y genere procesos estables de colaboración.

## COMUNICACIÓN

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación de las políticas de igualdad ya que es un elemento clave de la información, dinamización e implicación de las personas, beneficiarias e impulsoras.

Es conveniente que sea planificada y utilizada en el ámbito interno de la organización, así como en el ámbito externo o social, adaptando los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades y circunstancias de las diferentes personas y colectivos concernidos por las políticas de igualdad. Es de gran importancia, por otra parte, que la comunicación sea accesible para todas las personas, adoptando, cuando así sea necesario, medidas específicas que aseguren dicha accesibilidad.

En la **comunicación interna** que se realice durante la fase de implantación, es necesario que las unidades o servicios de igualdad tengan en cuenta todas las estructuras de gestión que participan en la implantación de los planes, es decir, a las **personas con responsabilidad política y técnica en la implantación del Plan y, de manera general, al resto del personal de la organización.**

Su función es **implicar a todas las personas de la organización con responsabilidad en el Plan y ofrecerles mecanismos e instrumentos de colaboración, crear un equipo de trabajo con un propósito común, dar a conocer los procesos de diseño, gestión y evaluación de las políticas de igualdad y sus resultados, así como ofrecer información relevante para la puesta en marcha de las estrategias de intervención y las acciones, además de realizar un seguimiento continuo para la mejora de la implantación de los Planes en las distintas estructuras implicadas de la organización.**

Una buena práctica es analizar los procesos de comunicación, detectar los que funcionan y aquellos otros que precisan mejoras, así como establecer e incluso **planificar los flujos de comunicación.**

**La función de la comunicación externa** es informar y sensibilizar a la población y/o a los posibles públicos destinatarios directos acerca de la desigualdad, demostrando la pervivencia de desigualdades y sus efectos perniciosos sobre la sociedad. También es su función establecer un espacio de comunicación que fomente la participación y colaboración ciudadana en la consecución de los objetivos para la igualdad, promoviendo un avance en todas las prioridades marcadas por los Planes para la Igualdad de las distintas instituciones.

Además es fundamental dar a conocer a la población qué medidas se están implantando en materia de igualdad y qué resultados se están obteniendo, de forma que se garantice el derecho a la información y se promueva el seguimiento y la implicación social en las políticas de igualdad desde el conocimiento y la reflexión.

En la estrategia de comunicación que se decida desarrollar es importante clarificar el qué, por qué, para quién, cuándo y dónde, ya que una estrategia no suficientemente planificada suele ser sinónimo de estrategia no efectiva.

## Fase 2: IMPLANTACIÓN

Es la fase donde se llevan a cabo las acciones establecidas en la planificación y, para ello, es importante:

- **Dinamizar las estructuras de coordinación:**
  - Potenciando la realización de acciones comunes.
  - Convocando reuniones políticas y técnicas.
  - Compartiendo experiencias y buenas prácticas.
  - Creando herramientas de trabajo.
- **Mantener canales de participación:**
  - Definiendo estructuras de participación.
  - Organizando actividades de información y/o sensibilización.
  - Creando sesiones de trabajo o de formación.
  - Constituyendo grupos para el seguimiento de acciones.
- **Desarrollar procesos de comunicación:**
  - Definiendo mensajes, canales y públicos destinatarios.
  - Implicando a las personas de la organización (comunicación interna).
  - Informando y sensibilizando a la población (comunicación externa).

## FASE 3: EVALUACIÓN

### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD

La evaluación del V Plan para la Igualdad se abordará desde una **estrategia de evaluación de carácter pluralista y flexible**, que a lo largo de los años de implementación del Plan combine, con diferentes temporalidades:

- Una valoración exhaustiva y global a la ejecución del Plan y la Ley, con una orientación fundamentalmente de rendición de cuentas y de valoración general.
- La realización de análisis focalizados en algunos aspectos específicos que consideramos clave para el impacto de las políticas de igualdad, y que presentan una gran utilidad en términos de aprendizaje y mejora.

El proceso combinará diversas estrategias que permitirán reflexionar sobre las preguntas de evaluación claves en el ámbito de las políticas de igualdad de género:

#### Evaluación de grado de cumplimiento:

Será una evaluación anual destinada a valorar qué parte del V Plan para la Igualdad ha sido abordada y a través de qué acciones. Responde al cumplimiento del artículo 4 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, según el cual el Instituto ha de elaborar una memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en la CAE en materia de igualdad de mujeres y hombres. Por ello y para ello:

- Emakunde establecerá un sistema de seguimiento que permita, de manera sencilla y ágil, la recogida de información de las distintas administraciones implicadas.
- Al finalizar el año, Emakunde realizará un análisis conjunto de toda la información facilitada por parte de las distintas administraciones de la CAE, con el fin de realizar la mencionada Memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Al finalizar el período de implementación del V Plan para la Igualdad, Emakunde realizará una memoria sobre la evaluación del grado de cumplimiento del V Plan para la Igualdad, que comprenderá el trabajo realizado durante la IX Legislatura.

## Evaluación de coherencia:

Se desarrollará mediante una metodología cualitativa y abordará la dimensión conceptual y sustantiva de las políticas de igualdad de la CAE, yendo por lo tanto más allá de la mera ejecución de las actuaciones para entrar a valorar los contenidos políticos de las mismas y reflexionar sobre su calidad y potencial de transformación.

## Evaluación de proceso:

Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo. Atenderá principalmente a las valoraciones de los agentes implicados desde una perspectiva pluralista, identificando su satisfacción con los instrumentos de apoyo existentes y su percepción de la utilidad de los mismos. En consecuencia es un tipo de evaluación muy centrada en el aprendizaje y la mejora, que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.

## Evaluación de impacto:

Analizará los **efectos que tienen las políticas de igualdad**, tanto los esperados como los no esperados. Responderá a estas preguntas: ¿Cómo se ha modificado la situación de los colectivos destinatarios de las políticas de igualdad? ¿Cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en la sociedad en general? ¿Cómo se han visto impactados otros colectivos a quienes no se han dirigido las intervenciones?

Para ello se planteará una metodología basada en:

- **Recogida de fuentes secundarias.** Las fuentes existentes actualmente se completarán con los datos que se generen mediante una explotación adecuada de indicadores de operaciones estadísticas existentes, así como con aquellos otros derivados de nuevos indicadores que puedan incluirse en los cuestionarios de la estadística oficial. Para ello se realizará un proceso destinado a su diseño e implantación.
- **Elaboración y desarrollo de fuentes primarias.** Los indicadores que no puedan acogerse a los casos anteriores serán generados ad hoc en una operación estadística específica.
- **Definición de una batería de indicadores de síntesis** que den cuenta de la evolución de los objetivos y valores de fondo de las políticas de igualdad de género.

## EVALUACIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS PARA LA IGUALDAD

La evaluación es un proceso fundamental que informa a las administraciones de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora y de las posibles acciones que pueden ponerse en marcha para ello.

Una buena práctica que conviene tener en cuenta por tanto, es que además de las evaluaciones de cumplimiento realizadas por Emakunde, es de interés que cada institución realice, con la periodicidad que estime oportuna, una evaluación propia, destinada a analizar tanto sus procesos de gestión como la calidad de sus resultados. La memoria de actuación de los poderes públicos en materia de igualdad, que anualmente llevará a cabo Emakunde, será realizada de manera tal que permita a los departamentos del Gobierno Vasco, a las diputaciones forales y a los ayuntamientos tener información sobre la ejecución de su actuación en materia de igualdad.

La evaluación de los planes estratégicos para la igualdad se centraría en analizar **cómo se están poniendo en práctica las políticas de igualdad y qué resultados generan**, determinando:

- **Qué generan anualmente los planes de igualdad.** Responderá a dos preguntas: ¿Qué resultados se han obtenido con la implementación del Plan? ¿Con qué calidad?
- **Cómo funciona en la práctica el Plan**, cuáles son las dificultades que encuentra en dicha ejecución y si se está llevando a cabo, tal y como estaba previsto.

En concreto, las posibles finalidades de una evaluación de proceso y resultados podrían abarcar:

- El grado de **cumplimiento de las acciones** previstas y el grado de desviación con respecto a los resultados esperados: valoración de los resultados obtenidos con respecto a los planificados.
- El **grado de cobertura**, entendido como el volumen de personas beneficiarias frente al potencial de personas demandantes de los servicios, recursos o programas de las políticas de igualdad.
- El **nivel de calidad**, entendido como la cobertura de las necesidades sociales, bien de manera cuantitativa (número de personas atendidas) o de manera cualitativa (grado de satisfacción).

- Valoración de los **recursos** que se utilizan para esta puesta en práctica, incluyendo los recursos humanos, técnicos y presupuestarios. Valoración de la eficiencia de la actuación en materia de igualdad.
- Valoración del **funcionamiento del equipo que lleva a cabo el programa** o plan, de los procesos de gestión y de la coordinación que se establecen para ello y de la actuación de quienes intervienen para su puesta en práctica, facilitando o dificultando la misma.
- Valoración del **grado de cumplimiento del cronograma previsto**.

## **CRITERIOS RECOMENDADOS PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE EVALUACIÓN**

Los mismos factores que conviene tener en cuenta en los procesos de planificación, son válidos para los procesos de evaluación, en tanto que la gestión es un proceso continuo que debe tener como objetivo la retroalimentación para una mejora constante.

No obstante los recordamos a continuación:

- Fomento de la implicación de **las personas responsables de la ejecución, tanto a nivel político como técnico**, desde las fases de inicio del proyecto hasta la evaluación. Es tanto más importante por cuanto es su trabajo el que se está evaluando y por tanto es necesario generar un clima positivo, en el que se deje patente que el objetivo no es sancionador sino mejorar la gestión del Plan.
- Dinamización de **instrumentos de trabajo y de la coordinación interdepartamental**, ya que es fundamental que la evaluación no sólo sea autorreferenciada, sino que sea un trabajo conjunto de todas las personas participantes.
- Fomento de los **sistemas de comunicación interna** y de los flujos de relación entre las personas implicadas en la evaluación, con el fin de trabajar conjuntamente y facilitar el necesario intercambio de información.
- Diseño de **procesos participativos**, con el fin de que la evaluación incluya la valoración de las personas usuarias y de otras personas que hayan tenido relación con la implementación del Plan. De forma complementaria y cuando exista la posibilidad en términos de tiempo y recursos económicos, es conveniente realizar un análisis de esta valoración.

- Una vez evaluado el Plan, es conveniente **dar a conocer sus resultados** a través de procesos de comunicación interna y externa, intentando reflejar una imagen equilibrada que transmita tanto los logros obtenidos como los aspectos de mejora.
- Utilizar los resultados de la evaluación en la mejora de la siguiente planificación y puesta en marcha de un nuevo Plan, con el fin de mejorar los resultados alcanzados por las políticas de igualdad.

### Fase 3: EVALUACIÓN

La evaluación del **V Plan** se llevará a cabo mediante los siguientes procesos:

- Evaluación de grado de cumplimiento: es una evaluación anual, realizada por Emakunde, donde se valora la actuación de los poderes públicos en base a la información suministrada por las distintas administraciones.
- Evaluación de coherencia: aborda la dimensión conceptual y sustantiva de las políticas de igualdad de la CAE.
- Evaluación de proceso: centrada en el aprendizaje y la mejora, analiza los propios procesos de implementación.
- Evaluación de impacto: es una evaluación que analiza los efectos que tienen las políticas de igualdad.

Los **planes estratégicos para la igualdad** desarrollados por cada institución serán evaluados por la propia institución, y en ellas:

- Se analizan los resultados y la manera en que se están poniendo en práctica las políticas de igualdad.
- Además se podría obtener información sobre: cumplimiento, cobertura, calidad, recursos, gestión...
- Los criterios recomendados para la evaluación son: implicación de las personas intervinientes en las políticas de igualdad, coordinación interdepartamental, fomento de la comunicación interna, diseño de procesos participativos que incluyan a los colectivos destinatarios de las actuaciones, dar a conocer los resultados y utilizarlos en la siguiente planificación.

