

Guía de acciones del V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE



Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

AYUDA PARA LA UTILIZACIÓN DEL DOCUMENTO NAVEGABLE: “GUÍA DE ACCIONES DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE”

El documento “Guía de acciones del V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE” está estructurado a partir de índices de contenidos que facilitan la navegación por el mismo. Dichos índices permiten la localización de las acciones a partir de diferentes **niveles de búsqueda**:

- 1- EJES
- 2- PROGRAMAS
- 3- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
- 4- OBJETIVOS OPERATIVOS

En relación a la forma de uso destacar dos **funcionalidades** principales:

- 1- Para desplazarse por el documento y acceder a la información deseada es preciso pinchar en los enlaces/vínculos correspondientes (hipervínculos identificables por su color granate). De esta manera el usuario localizará de forma rápida y sencilla las acciones que cumplen con los niveles de búsqueda seleccionados.
- 2- También destacar que en cada página estará presente un símbolo ◀ que posibilitará al usuario regresar al anterior paso realizado, permitiendo así el desarrollo de una nueva búsqueda.

Dirección de contacto para consultas: emakunde.estudios@ej-gv.es

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR LA **GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD**

EJE I : **EMPODERAMIENTO** DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

EJE II: ORGANIZACIÓN SOCIAL **CORRESPONSABLE**

EJE III : **VIOLENCIA** CONTRA LAS MUJERES

Introducción



Introducción

¿Para qué una guía de acciones? Objetivos y razón de ser

Esta guía de acciones es un recurso para las administraciones vascas en el marco del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura (en adelante, V Plan para la Igualdad). Su misión es la de facilitar la tarea de planificación de las políticas públicas de igualdad.

El V plan la Igualdad hace mención en el capítulo destinado al modelo de gestión, la necesidad de que las directrices en él marcadas tengan asociados recursos que faciliten el diseño y la elaboración de los planes para la igualdad a desarrollar por cada administración. Concretamente se menciona “una guía de acciones” como elemento que complementa las referencias necesarias para realizar una correcta planificación adecuada a cada nivel y ámbito administrativo.

Podemos definir, por tanto, esta guía de acciones como un material de apoyo para el diseño y planificación de las políticas de igualdad. Se trata de un conjunto de líneas de intervención y acciones ordenadas y estructuradas de tal manera que permitan concretar las estrategias de intervención que las diferentes administraciones van a poner en marcha para lograr los objetivos y directrices consensuadas y establecidas en el V Plan para la Igualdad, en base a sus ámbitos competenciales y territoriales específicos.

Conviene señalar que la pretensión de esta guía de acciones es sugerir líneas de intervención y actuaciones, ser estímulo para la ideación de procedimientos, abrir posibilidades y animar a la concreción de la intervención. En ningún caso trata de limitar la capacidad de planificación de las diferentes administraciones, en tanto no tiene la vocación de establecerse como único referente de acciones recomendadas, sino como material que sugiere y facilita la planificación.

Es más, la pretensión es que esta guía de acciones sea una primera aportación que vaya enriqueciéndose a partir de la incorporación de nuevas acciones, fruto de la reflexión o la práctica. Se trata, por tanto, de un material flexible que deberá adaptarse a las nuevas ideas, sugerencias y buenas prácticas que se vayan desarrollando.



¿Cómo se ha elaborado la Guía de acciones?

Para confeccionar este catálogo se han utilizado diversas fuentes de información existentes sobre planificación en igualdad en la CAE, cuyo origen hay que situarlo en el año 1991 con la implementación de “I Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE (1991-1994)”, además de contar con una gran trayectoria y experiencia en el desarrollo de las políticas de igualdad por parte de las administraciones vascas.

Entre las fuentes primarias utilizadas cabe destacar:

- Acciones recomendadas en el “IV plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV – Directrices VIII Legislatura”. El V Plan para la Igualdad guarda una estrecha relación con el anterior, por lo que muchos de sus objetivos están en sintonía con los establecidos en el IV Plan para la Igualdad. Por ello, resultaba de interés recoger las acciones allí recomendadas y, una vez modificadas o reformuladas al nuevo contexto, transferirlas a este V Plan para la Igualdad.
- Acciones implantadas sobre las que se tiene una experiencia contrastada. En las planificaciones anteriores, a través de la “Memoria de actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad” que anualmente elabora Emakunde, se han ido recogiendo las intervenciones que los diferentes departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos han ido desarrollando en ejecución de sus planificaciones para la igualdad. Una vez analizadas las actuaciones recogidas en estas Memorias, se han extraído aquellas que pudieran ser más significativas siendo utilizadas en la confección de la presente guía de acciones.
- Acciones sugeridas por el tejido social y asociativo implicado en el desarrollo de las políticas de igualdad que han sido propuestas en el proceso de elaboración del V Plan para la Igualdad.
- Fuentes de documentación variada. También se ha recurrido a diversas fuentes documentales, sobre todo en aquellos aspectos donde la información desde otros ámbitos requería ser complementada. Entre las fuentes empleadas se ha utilizado el material documental de congresos, artículos publicados por personal experto, reflexiones y experiencias implementadas fuera de nuestra Comunidad.



¿Cómo está estructurada la Guía de acciones?

Las acciones se han ordenado siguiendo la estructura del V Plan para la igualdad, es decir, tiene 4 capítulos. El primero de ellos el capítulo de “Medidas para mejorar la Gobernanza a favor de la igualdad” en el que se recogen, por tanto, medidas transversales que competen a todas las administraciones. Los otros 3 capítulos corresponden a los 3 ejes de intervención, o si se prefiere, a los 3 ámbitos para el cambio social propuestos para la IX legislatura: “Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores”, “Organización social corresponsable” y “Violencia contra las mujeres”.

Cada eje tiene diferentes programas que clarifican los ámbitos y los retos a alcanzar. A su vez, cada programa está constituido por objetivos estratégicos y estos por objetivos operativos cuya finalidad es facilitar y ordenar la planificación. Es en el nivel de los objetivos operativos donde se han señalado y ubicado las diferentes propuestas de líneas de intervención y acciones que se recogen en este documento.





MEDIDAS PARA MEJORAR LA
GOBERNANZA A FAVOR DE
LA IGUALDAD

MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD

G.1-Incrementar el nº de planes de igualdad realizados en administraciones de ámbito municipal y en empresas participadas mayoritariamente por capital público.

G.2-Incrementar el número de unidades administrativas para la igualdad.

G.3-Incrementar el número de estructuras de coordinación.

G.4-Incrementar el porcentaje de estadísticas y estudios que integren la perspectiva de género

G.5-Incrementar el porcentaje de actividades 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.

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 requieren formación específica en igualdad.

G.7-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.

G.8-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.

G.9-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.

G.10-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.

G.11- Incrementar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres.

G.12-Incrementar el porcentaje de jurados y tribunales en los que exista una participación equilibrada de mujeres y hombres.

G.13- 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.



G.1-Incrementar el nº de planes de igualdad realizados en administraciones de ámbito municipal y en empresas participadas mayoritariamente por capital público.

- G.1.1 Informar a los municipios carentes de plan de igualdad sobre el articulado 15.3 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres por el que se regula la necesidad de elaborar y aprobar planes o programas de igualdad. Proporcionar recursos económicos, técnicos y formativos a fin de que los municipios puedan elaborar y poner en marcha planificaciones en igualdad
- G.1.2 Notificar a las empresas participadas mayoritariamente con capital público, que cuentan con una plantilla de más de 250 personas trabajadoras y que carecen de un plan para la igualdad, el mandato del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el que se establece la necesidad de implementar un plan para la igualdad. Hacer extensible dicha notificación al resto del sector público que pueda encontrarse en alguno de los supuestos recogidos por la citada Ley. Proporcionar asesoramiento técnico para la elaboración y puesta en marcha de estos planes para la igualdad.
- G.1.3 Adecuar y difundir entre los ayuntamientos de la CAPV la Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes para la igualdad (Eudel-Emakunde 2008).
- G.1.4 Establecer grupos de trabajo, en el marco de Berdinsarea/ Red de Municipios vascos por la Igualdad y contra la violencia hacia las mujeres, entre ayuntamientos que cuentan con plan de igualdad y los que no, con la finalidad de que los primeros puedan ofrecer apoyo y referencia a aquellos que todavía no cuentan con un plan para la igualdad.
- G.1.5 Diseñar metodologías para facilitar que los municipios pequeños y las mancomunidades puedan realizar de manera conjunta planes para la igualdad de modo que permitan optimizar los recursos existentes.



G.2-Incrementar el número de unidades administrativas para la igualdad.

- G.2.1. Crear unidades administrativas para la igualdad en aquellas administraciones que todavía no las hayan creado.
- G.2.2. Habilitar recursos para la creación de unidades administrativas para la igualdad de carácter estable en mancomunidades y municipios más pequeños.
- G.2.3. Mejorar las condiciones laborales de las agentes de igualdad, promoviendo tanto la continuidad y estabilidad de sus puestos de trabajo como la mejora de la relación contractual con el ayuntamiento, la posición orgánica y la relación funcional, la ubicación física, etc.
- G.2.4. Llevar a cabo análisis que permitan evidenciar los procesos que en la actualidad están desarrollando las unidades de igualdad y su incidencia respecto a la consecución de los objetivos de igualdad. Crear grupos de trabajo que analicen los estrategias de trabajo, los factores de éxito y los obstáculos que presentan las unidades de igualdad en el desempeño de sus funciones y aporten claves para mejorar
- G.2.5. Fomentar la creación de puestos de trabajo en políticas de igualdad, con una posición orgánica y una relación funcional que asegure su capacidad de interlocución con el resto de agentes sea óptima. Reconocer a aquellos ayuntamientos que disponen de una figura de agente de igualdad en una posición orgánica adecuada y están desarrollando actuaciones significativas

G.3-Incrementar el número de estructuras de coordinación.

- G.3.1. Analizar los instrumentos de coordinación existentes y determinar ámbitos de mejora que posibiliten una mayor eficacia de los mismos. Aportar metodologías para el correcto funcionamiento de las estructuras de coordinación
- G.3.2. Mejorar la eficacia de la coordinación intermunicipal a través de Berdinsarea / Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres, dotándole de recursos, metodologías y herramientas de trabajo para dar un mayor apoyo a las unidades administrativas para la igualdad.
- G.3.3. Crear un proceso de reflexión para la creación y, en su caso, mejora de los mecanismos de coordinación en ayuntamientos pequeños y mancomunidades



- G.3.4. Ofrecer apoyo técnico para la elaboración e implementación de acuerdos de colaboración y protocolos de actuación forales y locales en materia de violencia contra las mujeres
- G.3.5. Incluir entre los objetivos de los planes para la igualdad la creación de una estructura o mecanismo de coordinación interdepartamental.
- G.3.6. Actualizar y difundir la identificación de las personas de referencia en los distintos departamentos del Gobierno para colaborar con las diputaciones, los ayuntamientos y las mancomunidades en la elaboración y aplicación de protocolos forales y locales en materia de violencia contra las mujeres
- G.3.7. Establecer mecanismos y metodologías de trabajo que permitan la colaboración y trabajo en común, así como el intercambio de buenas prácticas, experiencias, informes... con otros organismos especializados en igualdad o implicados en políticas de igualdad de otras comunidades, de carácter estatal o internacional.

G.4-Incrementar el porcentaje de estadísticas y estudios que integren la perspectiva de género

- G.4.1. Crear un grupo de trabajo para revisar las estadísticas oficiales desde la perspectiva de género, con el objetivo de introducir indicadores nuevos, explotaciones específicas y tablas estadísticas que mejoren la información de las diferencias, necesidades e intereses de mujeres y hombres, teniendo en cuenta otras variables que pueden generar discriminación múltiple.
- G.4.2. Identificar estudios y estadísticas donde resulte prioritario introducir la perspectiva de género.
- G.4.3. Proporcionar apoyo técnico y formación sobre lo que significa introducir la perspectiva de género en las estadísticas y estudios y, sobre todo, cómo se puede y debe realizar, teniendo también, en cuenta variables que pueden generar discriminación múltiple.
- G.4.4. Crear una base documental de indicadores de género por sectores, que complemente la presentada en el V plan para la igualdad, y recoger además buenas prácticas y difundirlas entre el personal de la administración
- G.4.5. Elaborar orientaciones que clarifiquen lo que supone introducir la perspectiva de género en el ciclo completo de los estudios y estadísticas: en la planificación de las muestras, en la recogida de datos desagregada por sexo, en la selección y análisis de las variables y, finalmente, en las recomendaciones de políticas, teniendo, también, en cuenta variables que pueden generar discriminación múltiple.



G.4.6. Realizar un seguimiento y evaluación del cumplimiento de la necesidad de adecuación de las estadísticas y estudios al principio de igualdad que se señala en la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres, por parte de los diferentes niveles institucionales.

G.5-Incrementar el porcentaje de actividades 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.

G.5.1. Desarrollar los planes de formación en igualdad actualmente existentes y facilitar recursos y metodologías para diseñar y aprobar planes de formación en las instituciones en las que aún no existen.

G.5.2. Prestar asesoramiento técnico para la incorporación de la perspectiva de género en los planes de formación generales de las administraciones vascas y hacer seguimiento de dichos planes, a fin de garantizar su adecuación al principio de igualdad y la eficacia de dicha formación en la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

G.5.3. Llevar a cabo una metodología de acción-formación continuada para la gestión de los planes de igualdad, en sus distintas fases de diagnóstico, planificación, implantación y evaluación.

G.5.4. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación en los planes de formación para la igualdad a fin de incrementar la eficacia en cuanto al conocimiento práctico en materia de igualdad y su aplicabilidad en los diferentes puestos de trabajo para la introducción de la perspectiva de género en la actuación administrativa,

G.5.5. Ofrecer sesiones formativas dirigidas a las personas con responsabilidad política para propiciar la mejora en el impulso del mainstreaming de género y el desarrollo de las acciones positivas en materia de igualdad.

G.5.6. Identificar en qué acciones formativas generales es prioritario introducir la perspectiva de género, creando procedimientos y materiales para su inclusión.

G.5.7. Crear una base de datos con profesores y profesoras especialistas en género que sean expertos y expertas también en cada uno de los ámbitos de intervención pública (ejemplo: especialista en género y urbanismo, género y comunicación, etc.).



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 requieren formación específica en igualdad.

- G.6.1. Identificar aquellos procesos selectivos de las administraciones públicas vascas que no incluyen en sus temarios contenidos relativos a la igualdad.
- G.6.2. Determinar los mecanismos para garantizar que el 100% de los procesos selectivos de las administraciones públicas vascas incluyan en el temario contenidos relativos a la igualdad en cumplimiento de la Ley 4/2005.
- G.6.3. Identificar los procesos selectivos para el acceso y promoción a plazas técnicas especializadas en igualdad en las administraciones vascas que no exigen experiencia y/o capacitación específica en materia de igualdad y determinar los mecanismos para su adecuación a lo establecido en la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres.
- G.6.4. Determinar los mecanismos para garantizar que el 100% de los procesos selectivos de acceso o promoción a plazas técnicas especializadas en igualdad en las administraciones vascas establecen la necesidad de experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que aspira a las mismas.

G.7-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.

- G.7.1. Establecer procesos de trabajo para asegurar que tanto en boletines oficiales como en las páginas web institucionales se haga un uso no sexista del lenguaje y otros elementos de comunicación.
- G.7.2. Difundir las guías existentes sobre uso no sexista del lenguaje y la comunicación.
- G.7.3. Formar tanto al personal de los servicios o áreas de asesoría jurídica como a responsables de comunicación y de creación y coordinación de páginas web en el uso no sexista del lenguaje y otros recursos de comunicación.
- G.7.4. Sensibilizar a las administraciones vascas en el uso no sexista del lenguaje y la comunicación, mediante campañas, materiales divulgativos, cursos o charlas.



G.8-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.

- G.8.1. Desarrollar un mecanismo de seguimiento de las evaluaciones previas de impacto en función del género para garantizar la implantación de las medidas correctoras en ellas contempladas.
- G.8.2. Formar al personal de las administraciones vascas que tenga como cometido la realización de la evaluación previa de impacto en función del género en las metodologías, análisis y especificidades requeridas.
- G.8.3. Crear materiales de apoyo para una correcta realización de las evaluaciones previas del impacto en función del género, como pueden ser guías, protocolos, check-list, etc.
- G.8.4. Determinar en la instancia foral y local, aquellas normas o actos administrativos que son preceptivos de evaluación previa de impacto en función del género.
- G.8.5. Establecer y difundir directrices para la realización de la evaluación previa de impacto de género en las administraciones forales y locales.
- G.8.6. Crear una base de datos por sectores con las normas en las que se han realizado evaluaciones previas de impacto en función del género, así como de las medidas correctoras y para promover la igualdad introducidas para que sirvan de referente y material de apoyo



G.9-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.

- G.9.1. Asignar partidas presupuestarias anuales y específicas para el desarrollo de las políticas y planes para la igualdad en las Administraciones vascas..
- G.9.2. Realizar los presupuestos anuales de las administraciones vascas desde la perspectiva de género, estableciendo medidas favorecedores de la igualdad de oportunidades.
- G.9.3. Sensibilizar a las personas con responsabilidad política y al personal técnico de la falsa neutralidad de los presupuestos públicos en cuanto a la igualdad, así como de su potencialidad para mitigar las desigualdades y promover la igualdad.
- G.9.4. Formar a las personas con responsabilidad política y al personal técnico implicado para la elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género.
- G.9.5. Crear grupos de trabajo interinstitucionales o interdepartamentales para transferir conocimientos, herramientas, criterios y buenas prácticas respecto a lo que supone elaborar presupuestos públicos en clave de género.
- G.9.6. Difundir públicamente las medidas que los presupuestos públicos llevan incorporadas para su adecuación al principio de igualdad.
- G.9.7. Desarrollar metodologías y herramientas que faciliten la visualización del impacto diferencial que los presupuestos públicos tienen en mujeres y hombres.

G.10-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.

- G.10.1. Realizar acciones de formación dirigidas al personal político y técnico de las administraciones vascas implicado en la elaboración ejecución y seguimiento de estos planes, para la capacitación en la realización del diagnóstico, planificación, intervención y evaluación con enfoque de género.
- G.10.2. Crear grupos de trabajo generadores de conocimiento sobre las maneras de introducir la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales, teniendo en cuenta otras variables que



pueden generar discriminación múltiple. Elaborar procedimientos y herramientas y difundir buenas prácticas.

- G.10.3. Crear mecanismos de coordinación entre el personal responsable de la elaboración de los planes sectoriales y transversales, y el personal responsable de las políticas de igualdad.
- G.10.4. Generar metodologías para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de carácter transversal, teniendo en cuenta el camino recorrido y metas para la presente legislatura.
- G.10.5. Identificar aquellos planes que inciden en colectivos con necesidades especiales o en situación o riesgo de discriminación múltiple para realizar una atención más pormenorizada desde la perspectiva de la igualdad.

G.11- Incrementar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres.

- G.11.1. Formar al personal político y técnico implicado de las administraciones vascas para la inclusión de la perspectiva de género en los contratos, subvenciones y convenios.
- G.11.2. Identificar el número de contratos o concesiones de subvenciones o convenios suscritos en los que se ha valorado la introducción de la perspectiva de género. Recoger los criterios en ellos utilizados para que se puedan constituir como referentes de aplicación.
- G.11.3. Diseñar y difundir directrices y orientaciones para la incorporación de medidas para la igualdad en la contratación, en la concesión de subvenciones y convenios y el correcto seguimiento de la aplicación de las mismas.
- G.11.4. Difundir la Resolución 6/2008, por la que se dispone el acuerdo del Consejo de Gobierno sobre "incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público".



G.12-Incrementar el porcentaje de jurados y tribunales en los que exista una participación equilibrada de mujeres y hombres.

- G.12.1. Identificar aquellos jurados para la concesión de premios y aquellos órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos en los que no exista una representación equilibrada de mujeres y hombres, y establecer procedimientos para su corrección
- G.12.2. Identificar aquellos tribunales de selección en que no exista una representación equilibrada de mujeres y hombres, y establecer procedimientos para su corrección.
- G.12.3. Determinar los factores que influyen en la composición de jurados y tribunales y crear los procedimientos necesarios para incrementar el equilibrio entre mujeres y hombres.
- G.12.4. Identificar los tribunales y los jurados en los que la introducción de la perspectiva de género sea más urgente para priorizar los mecanismos de intervención.

G.13- 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.

- G.13.1. Crear Consejos para la Igualdad, u otros órganos similares de participación de las mujeres y del tejido asociativo implicado en las políticas de igualdad en aquellas administraciones que todavía no dispongan de ellos.
- G.13.2. Analizar los Consejos para la Igualdad existentes y determinar ámbitos de mejora que posibiliten una mayor participación y una mayor eficacia de los mismos.
- G.13.3. Establecer medidas para la accesibilidad y participación de las mujeres en situación de discriminación múltiple en los Consejos para la Igualdad.
- G.13.4. Establecer procedimientos para la consulta y la participación en el desarrollo de las políticas de igualdad por parte de las mujeres y de la población no asociada
- G.13.5. Identificar los órganos y procesos consultivos y participativos promovidos por las administraciones vascas, analizando la composición de las personas participantes en cuanto al sexo, y poner en marcha actuaciones tendentes a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los mismos y en sus directivas.
- G.13.6. Fomentar los conocimientos, capacidades, habilidades, etc. para el incremento de la participación de mujeres y asociaciones de



mujeres en procesos participativos o en labores de interlocución con agentes socio-políticos.

- G.13.7. Analizar los procedimientos habituales utilizados en los procesos de consulta y participación (convocatorias, remisión de materiales, presentación de documentos....) para identificar y poner en marcha mejoras tendentes a incrementar el número de mujeres o asociaciones de mujeres en ellos presentes.





EJE I : EMPODERAMIENTO DE LAS
MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

EJE I: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

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.

- 1.1.1 Incrementar el número de mujeres que perciben un aumento de su autonomía, independencia y poder de decisión personal.
- 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.
- 1.1.3 Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de auto-cuidado 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.
- 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.

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

- 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.
- 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).
- 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.



- 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.
- 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.

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

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

- 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.
- 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.
- 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 esta es más alta.
- 2.1.4 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo, especialmente en sectores feminizados.
- 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.
- 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.

- 2.1.7 Incrementar el número de Planes para la Igualdad en las empresas privadas.

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

- 2.2.1 Reducir el porcentaje de mujeres en situación o en riesgo de pobreza y/o de exclusión social.
- 2.2.2 Incrementar la tasa de actividad de las mujeres y reducir la tasa de abandono de empleo.
- 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), ofertadas por las instituciones, a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.

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

- 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.
- 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.
- 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.



- 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.

- 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.

- **PROGRAMA 3: PARTICIPACIÓN SOCIO POLÍTICA E INFLUENCIA**

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.1 FOMENTO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN GENERAL

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



OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.2 AUMENTO DEL ACCESO A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN E INFLUENCIA

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



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.

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

- 1.1.1.1 Impulsar y subvencionar la creación de escuelas para el empoderamiento de las mujeres.
- 1.1.1.2 Subvencionar actuaciones del tejido asociativo dirigidas al empoderamiento de las mujeres y su significación, y a la divulgación de las actuaciones que se realicen.
- 1.1.1.3 Formar a los colectivos profesionales de los servicios públicos de atención psicológica para la integración de la perspectiva de género en su intervención, a fin de ampliar los recursos psicológicos de autonomía personal de las mujeres derivadas a estos servicios.
- 1.1.1.4 Formar a las personas que trabajan en el ámbito de los servicios sociales, servicios para el empleo y otros implicados en el empoderamiento de las mujeres, para que conozcan los servicios y recursos dirigidos a incrementar el empoderamiento de las mujeres y puedan informarlas sobre los mismos y, en su caso, diagnosticar en qué casos y a través de qué metodologías derivar a las mujeres a estos servicios.

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.

- 1.1.2.1 Realizar, impulsar o subvencionar, desde las administraciones, actividades y cursos dirigidos a mujeres, que tengan como objetivo mejorar su autonomía personal, la toma de conciencia de género y el desarrollo de su autonomía.
- 1.1.2.2 Facilitar la organización de actividades promovidas por personas no asociadas dirigidas a incrementar el empoderamiento personal, o fomentar la autonomía de las mujeres o la toma de conciencia de género.



- 1.1.2.3 Fomentar, impulsar y subvencionar la realización por parte de las AMPAs de cursos para el empoderamiento de las mujeres, de fomento de su autonomía y para la integración de la autonomía e independencia personal en el rol de madre, así como de su trascendencia en tanto que elemento ejemplificador en el desarrollo de niños y niñas.
- 1.1.2.4 Realizar campañas de sensibilización e información dirigidas específicamente a mujeres en relación a los servicios y recursos existentes en las administraciones para la orientación y atención en los distintos ámbitos vitales.
- 1.1.2.5 Garantizar la disponibilidad de la información sobre el lesbianismo, la bisexualidad y la transexualidad que recoge la OMS a todas las personas que trabajan en el ámbito de la salud, e incorporar el hecho lésbico, bisexual y transexual en las medidas sanitarias preventivas y la ginecología.
- 1.1.2.6 Impulsar la despatologización de la transexualidad y la retirada de los trastornos de identidad de género del Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales / DSM.

1.1.3 Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de auto-cuidado 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.

Alimentación:

- 1.1.3.1 Fomentar la colaboración y coordinación interinstitucional y apoyar la creación de un tejido social para la revisión crítica de los modelos tradicionales de belleza femenina, con el objetivo de impulsar en los medios de comunicación y en especial en las revistas llamadas "femeninas", una actuación acorde con un protocolo ético que preserve la salud de las mujeres.
- 1.1.3.2 Potenciar la investigación epidemiológica para conocer la incidencia real y los factores causales de los trastornos de la conducta alimentaria.
- 1.1.3.3 Desarrollar una intervención integral para la prevención y tratamiento de los trastornos de la conducta alimentaria en donde se incluyan tanto los aspectos físicos y psíquicos como los sociales.
- 1.1.3.4 Formar a las familias y a los colectivos profesionales del ámbito de la educación formal y no formal sobre los riesgos de los trastornos de la alimentación, sobre pautas para su detección precoz y sobre la importancia de una intervención temprana.



- 1.1.3.5 Promover la adopción de hábitos de nutrición saludables en las familias, sensibilizando sobre los diferentes comportamientos en mujeres y hombres y los riesgos que se derivan de ellos.
- 1.1.3.6 Incorporar a los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia, la adolescencia y la juventud, talleres de alimentación, en los que se analice desde la perspectiva de género el origen de los diferentes comportamientos nutricionales de chicos y chicas, se realice un análisis de la cultura y la imagen corporal y se promueva un incremento de la actitud crítica de las mujeres con respeto a los ideales de belleza socialmente establecidos.
- 1.1.3.7 Desarrollar en el ámbito de la educación formal y no formal la realización de charlas y talleres sobre los trastornos de la conducta alimentaria, hábitos de vida saludables, etc.
- 1.1.3.8 Apoyar a las asociaciones de mujeres que hayan sufrido trastornos alimentarios y subvencionar su actuación.
- 1.1.3.9 Visibilizar casos de éxito en el tratamiento de trastornos alimentarios de mujeres de diversas características (diversas clases sociales, con discapacidad, mujeres inmigrantes, de diversas edades...) para crear modelos de referencia.

Conductas de riesgo:

- 1.1.3.10 Analizar las características específicas de la drogodependencia entre las mujeres: causas, manifestaciones, tratamientos, etc. y trasladarlas a los colectivos profesionales del ámbito de la salud tanto a través de la revisión de los protocolos como a través de jornadas y cursos formativos.
- 1.1.3.11 Visibilizar y subvencionar a las organizaciones y asociaciones que trabajen para combatir la drogodependencia desde una perspectiva de género.
- 1.1.3.12 Realizar campañas de información y sensibilización que evidencien que la brecha de género en el consumo de alcohol y tabaco se reduce por un aumento del consumo de las mujeres y no por una disminución del de los hombres y realizar campañas para prevenir la automedicación, especialmente en lo relativo a psicofármacos y barbitúricos.
- 1.1.3.13 Realizar investigaciones sobre el uso de psicofármacos y barbitúricos desde una perspectiva de género, incidiendo en los diagnósticos diferenciales que se realizan entre mujeres y hombres y en la búsqueda de protocolos que prevengan la discriminación en este ámbito.



Deporte:

- 1.1.3.14 Fomentar y subvencionar la diversificación de la oferta deportiva en las escuelas de primaria y secundaria, y en el ámbito de la educación no formal, atendiendo a los gustos y demandas de las chicas.
- 1.1.3.15 Fomentar la realización del ejercicio físico por parte de mujeres mayores, incrementando la oferta institucional de espacios y cursos en donde se contemple una oferta diversificada que responda a sus necesidades e intereses.
- 1.1.3.16 Realizar campañas institucionales para fomentar la realización de ejercicio por parte de las mujeres, informando de la oferta existente y de la mayor atención y respuesta a sus gustos, circunstancias e intereses.

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.

Prevención de embarazos no deseados:

- 1.1.4.1 Intensificar la labor y el funcionamiento de los centros de planificación familiar, mediante la puesta en marcha de módulos móviles que actúen los fines de semana cerca de los espacios de reunión más frecuentados, en los grupos de jóvenes o de ocio y tiempo libre, etc.
- 1.1.4.2 Crear servicios que ofrezcan apoyo informativo, orientación y asesoramiento sexual a jóvenes y agentes sociales que trabajan o están en relación con jóvenes.

Ajuste de relaciones a las necesidades desde la diversidad:

- 1.1.4.3 Realizar análisis, estudios y seguimiento de la presencia de la diversidad de opción sexual y de la identidad de género en las aulas.
- 1.1.4.4 Realizar estudios y análisis acerca de la realidad y las consecuencias derivadas de la desigualdad por opción sexual (mujeres lesbianas y bisexuales) y de la desigualdad por identidad de género (mujeres transexuales), e implementar planes específicos que fomenten el respeto y la tolerancia.



- 1.1.4.5 Realizar campañas de información y sensibilización para el fomento de la tolerancia de la libertad de elección de la opción sexual.
- 1.1.4.6 Identificar comportamientos sociales y prácticas de intolerancia contra las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales, y diseñar actuaciones para su prevención y actuación.
- 1.1.4.7 Identificar comportamientos y prácticas de intolerancia contra las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales en centros escolares y universitarios, y diseñar actuaciones para su prevención y actuación.
- 1.1.4.8 Organizar talleres de educación afectivo-sexual dirigidos específicamente a jóvenes lesbianas, bisexuales y mujeres transexuales.
- 1.1.4.9 Realizar en los centros escolares y en el ámbito de la educación no formal campañas de sensibilización y módulos de formación, charlas y actividades para el fomento del respeto a la diversidad de opción sexual, fomentando la participación de personas referentes cercanas a las y los jóvenes en dichas actuaciones.

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

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.

- 1.2.1.1 Crear la figura de asesor o asesora experta en “Género y Comunicación”, responsable de velar y asesorar en la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos y en el uso del lenguaje y la imagen en los medios de comunicación públicos, de formar a los colectivos profesionales de los medios de comunicación para la integración de la perspectiva de género en las tareas informativas e informarles de los mandatos de la legislación específica en materia de igualdad en relación a los medios de comunicación, realizando un seguimiento del cumplimiento de dicha normativa.
- 1.2.1.2 Elaborar un libro de estilo de difusión pública con orientaciones dirigidas a introducir la perspectiva de género en la comunicación y difundir el libro de estilo entre los colectivos profesionales de los medios de comunicación públicos y privados, y el profesorado y alumnado de la educación universitaria relacionada con la información, la publicidad, etc.
- 1.2.1.3 Diseñar campañas publicitarias de impacto que promuevan la participación de las mujeres en todas las actividades políticas,

sociales, científicas, económicas y culturales en condiciones de igualdad, así como su empoderamiento y la ruptura de estereotipos de género.

- 1.2.1.4 Realizar y difundir estimaciones comparativas de la carga total de trabajo de las mujeres de distintas categorías profesionales, incluyendo el tiempo de trabajo productivo y reproductivo.
- 1.2.1.5 Generar espacios de reflexión -jornadas, apoyo a la investigación, congresos, publicaciones y cursos de formación- para analizar el modelo social, incrementar el reconocimiento de la aportación de las mujeres y/o del pensamiento y actuación feminista a la historia, a la cultura y al arte. Incrementar la creación y difusión del pensamiento y conocimiento feminista que se genera en torno a estas actuaciones, en la sociedad en general y en la universidad en especial. En este proceso de generación de pensamiento y conocimiento, difusión, información y formación sobre el saber de las mujeres y el cambio social hacia una visión no androcéntrica, se debe tener en cuenta la diversidad de las mujeres.
- 1.2.1.6 Generar conocimiento con perspectiva de género en el ámbito de la economía, la fiscalidad y el presupuesto público.

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).

- 1.2.2.1 Realizar un análisis por sectores y ramas de ocupación, sobre los estereotipos y roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres en sus respectivas culturas organizativas, así como de los obstáculos existentes para la reducción de la segregación vertical y horizontal. Diseñar buenas prácticas y difundirlas entre sindicatos y organizaciones empresariales, colegios y asociaciones profesionales, así como entre las empresas del sector.
- 1.2.2.2 Realizar campañas de comunicación y sensibilización que visualicen y fomenten la presencia de las mujeres en las diversas ocupaciones y responsabilidades del ámbito laboral para reducir la segregación vertical y horizontal.
- 1.2.2.3 Formar a los colectivos profesionales de los servicios públicos de empleo sobre liderazgo femenino. Promocionar que en la formación universitaria de grado y postgrado, relacionada con la gestión empresarial y los recursos humanos, se incluya la aportación de las mujeres a la eficacia y eficiencia de las organizaciones.
- 1.2.2.4 Fomentar y subvencionar la creación de redes de profesionales y empresarias y la realización de acciones por parte del movimiento



asociativo en general, para la visualización de las mujeres en las diversas ocupaciones y responsabilidades del ámbito laboral.

- 1.2.2.5 Incluir entre los manuales y recomendaciones para la realización de planes de Responsabilidad Social Empresarial y Planes para la Igualdad en las empresas, la importancia de crear un espacio para reflexionar sobre las funciones que mujeres y hombres desarrollan dentro de la organización y realizar medidas para promover su diversificación.
- 1.2.2.6 Sensibilizar al empresariado, sindicatos, organizaciones empresariales y colegios y asociaciones profesionales sobre la importancia de promover medidas (jornadas de formación, servicios de asesoría, procesos de reflexión y búsqueda de buenas prácticas) para la detección y adecuación al principio de igualdad de la asignación diferencial de ocupaciones y responsabilidades a mujeres y hombres en la empresa y subvencionar la realización de este tipo de actuaciones.
- 1.2.2.7 Crear bases de datos sobre referencias de mujeres en todos los ámbitos profesionales y laborales: física, química, ciencias sociales, arquitectura, ingeniería, astronomía, etc.

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.

- 1.2.3.1 Mejorar y difundir el conocimiento y reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados mediante su cuantificación, análisis de características y valoración: desarrollando sistemas estadísticos para conocer el volumen y situación de las personas con dedicación exclusiva a las tareas del hogar y de cuidados, aplicando sistemas de estimación del valor económico del trabajo doméstico y de cuidados y desarrollando estimaciones del ahorro público producido por el trabajo gratuito de las mujeres en la esfera doméstica y de cuidados.
- 1.2.3.2 Realizar análisis y procesos de creación del conocimiento en relación a las estrategias de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito privado, con el objetivo de generar estrategias de intervención para el fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el espacio privado.
- 1.2.3.3 Realizar acciones comunicativas y de sensibilización en torno a la corresponsabilidad en el espacio privado: congresos, jornadas de reflexión, actuaciones de comunicación y sensibilización, inclusión en las campañas de comunicación de las administraciones de imágenes y mensajes que fomenten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, diseño y ejecución de acciones ejemplarizantes



por parte de personas con responsabilidad política y por parte de la administración pública, etc.

- 1.2.3.4 Realizar investigaciones y actuaciones de formación destinadas a reivindicar el valor del cuidado y el trabajo de cuidado como un elemento necesario para el desarrollo de una sociedad cívica, y visibilizar a las personas, atendiendo a su diversidad, que desarrollan mayor cantidad de trabajo remunerado y no remunerado en este campo, así como sus condiciones de vida.
- 1.2.3.5 Incluir diseños curriculares relativos al cuidado y la corresponsabilidad, en todos los ciclos y ámbitos formativos.

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.

- 1.2.4.1 Elaborar e implementar planes de comunicación sobre las medidas para la igualdad de las administraciones públicas de la CAE.
- 1.2.4.2 Informar a las personas responsables de comunicación de las administraciones e instituciones públicas de las políticas que se están realizando en materia de igualdad, para que se realicen actividades dirigidas a comunicar a la ciudadanía los diagnósticos, planes, actuaciones, resultados e impacto de la actividad desarrollada.
- 1.2.4.3 Apoyar a las AMPAs y a los centros escolares para que realicen acciones de información y sensibilización dirigidas a las madres y a los padres en torno a los estereotipos de género masculinos y femeninos establecidos en el ámbito familiar, escolar y social y sus efectos.
- 1.2.4.4 Impulsar actuaciones encaminadas a la implicación y compromiso de los hombres jóvenes y adultos en relación al desarrollo del objetivo de igualdad.
- 1.2.4.5 Incentivar y apoyar a los colectivos de hombres que trabajan en defensa de la igualdad.

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.

- 1.2.5.1 Realizar un plan de acción (específico o integrado dentro de las líneas de innovación educativa) para el fomento de la coeducación, en el que se incluyan medidas como: impulsar la creación de una red de centros que trabajan la coeducación,



facilitando la participación del profesorado implicado en las actividades que la misma genere, y publicar y difundir entre los centros educativos experiencias sobre coeducación realizadas tanto en nuestra comunidad como fuera de ella, así como orientaciones para el fomento de la coeducación. Realizar acciones formativas en coeducación dirigidas al personal de los berritzegunes y al profesorado de los centros docentes de primaria y secundaria, adecuado a sus funciones respectivas y garantizar la presencia en los berritzegunes de profesorado con formación especializada en coeducación.

- 1.2.5.2 Incorporar la coeducación como un criterio en los protocolos de inspección de los programas anuales y en los indicadores de calidad en los informes de los procesos de evaluación de la calidad en los centros educativos y formar en coeducación al personal de la inspección técnica de educación.
- 1.2.5.3 Considerar como aspecto prioritario la igualdad de género en las diferentes convocatorias de ayudas a la mejora de la práctica pedagógica: proyectos de formación, de innovación, experiencias coeducativas, etc.
- 1.2.5.4 Realizar un análisis de los libros de texto que se utilizan en los centros educativos de primaria y secundaria desde una perspectiva de género, destinado a determinar los materiales más recomendables y en su caso, los que pudieren resultar inadecuados y difundir el resultado del análisis tanto entre los centros públicos como privados. Proceder a la retirada del mercado de aquellos materiales que vulneren el principio de igualdad de mujeres y hombres, en caso de que se detecten.



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

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

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.

2.1.1.1 Realizar e implementar planes sectoriales para la incentivación a la contratación de mujeres. Analizar los procesos de selección y los distintos factores organizativos que inciden en la contratación diferencial de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentran subrepresentadas y diseñar y poner en marcha actuaciones que tiendan a eliminarlos.

2.1.1.2 Realizar acciones de sensibilización, formación e incentivación dirigidas al empresariado con el objeto de eliminar los estereotipos de género que dificultan la contratación de mujeres, especialmente en profesiones en las que están subrepresentadas, y desarrollar programas de fomento del empleo y apoyo a la contratación de mujeres, proporcionando ayudas económicas a las empresas para su contratación.

2.1.1.3 Realizar acciones de información, motivación y orientación dirigidas a mujeres en situación de desempleo, con el fin de promover una búsqueda activa y eficaz de empleo en ocupaciones en las que están subrepresentadas, con buenas perspectivas de contratación y calidad en el empleo. Adecuar estas actuaciones a la diversidad de colectivos e intereses de las mujeres, teniendo en cuenta los factores que se derivan de la discriminación múltiple.

2.1.1.4 Introducir en la oferta formativa para el empleo módulos sobre nuevos modelos de organización, estilos de liderazgo, modos de producción, etc., así como formación de apoyo para aquellas



mujeres que buscan empleo en el sectores en los que están subrepresentadas, teniendo en cuenta las necesidades que pudieran derivarse en caso de discriminación múltiple.

- 2.1.1.5 Incluir entre los criterios de valoración para la concesión de ayudas a los programas de formación ocupacional, de empleo-formación y de empleo, la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los mismos, así como la introducción de la perspectiva de la discriminación múltiple en los mismos.
- 2.1.1.6 Valorar la realización de prácticas en empresas por parte de mujeres como criterio prioritario para la concesión de subvenciones a los programas de formación ocupacional y de empleo-formación, y establecer mecanismos de seguimiento de los programas de prácticas en empresas para asegurar la participación de mujeres en los mismos, especialmente en ocupaciones en las que están subrepresentadas.
- 2.1.1.7 Realizar campañas de comunicación, información y sensibilización sobre las dificultades específicas de acceso al empleo de las mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple y promover la colaboración interinstitucional para la coordinación de medidas específicas dirigidas a estos colectivos.
- 2.1.1.8 Establecer criterios para la inclusión de la perspectiva de género en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público, teniendo en cuenta la especificidad de los diferentes procesos, e identificar aquellos procesos que resulten más prioritarios en relación al desarrollo del principio de igualdad. Analizar y sistematizar buenas prácticas realizadas por instituciones que puedan ser transferidas a otras.
- 2.1.1.9 Identificar las necesidades formativas en materia de igualdad de los colectivos profesionales implicados en el diseño y desarrollo de los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público, y ofertarles módulos formativos para la igualdad adecuados a sus perfiles profesionales.

Empleos científicos y tecnológicos:

- 2.1.1.10 Establecer un servicio de orientación dirigido a las investigadoras, becarias- investigadoras y alumnas de los últimos cursos de carreras relacionadas con las ocupaciones de los sectores de referencia, sobre las posibilidades que ofrecen estos sectores para el acceso al empleo por cuenta ajena, empleos autónomos y creación de empresas, manteniendo un sistema estable de comunicación con las empresas de los sectores de referencia a través de los clusters del País Vasco, a fin de detectar las necesidades de personal y las competencias requeridas.



- 2.1.1.11 Subvencionar módulos formativos en competencias transversales (trabajo en equipo, gestión de proyectos, relaciones con la clientela, habilidades directivas, etc.), desarrollo de la actitud innovadora y desarrollo de su proyección profesional, dirigida a investigadoras, becarias y alumnas de los últimos cursos de carreras relacionadas con las ocupaciones de los sectores de referencia.
- 2.1.1.12 Apoyar a las universidades y centros tecnológicos que gestionan bolsas de trabajo para el incremento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas y establecer una cuota de participación de mujeres en los programas de prácticas en empresas y en los de becas para realizar tesis doctorales en las empresas.

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.

- 2.1.2.1 Realizar un plan de actuación global y coordinado para el abordaje de la situación y necesidades de las mujeres empresarias, incluyendo un diagnóstico común y una valoración del impacto de las actuaciones que se están desarrollando desde las distintas administraciones, con el fin de desarrollar una estrategia eficaz.
- 2.1.2.2 Estudiar fórmulas de financiación para la constitución de iniciativas empresariales por parte de las mujeres y para la consolidación de las mismas: fondos de ayuda, convenios con entidades bancarias para la concesión de créditos favorables y/o sin avales, etc.
- 2.1.2.3 Incorporar a los programas dirigidos a emprendedoras y empresarias pautas para fomentar la cooperación y el trabajo en redes de empresas constituidas por mujeres. Asimismo se integrarán módulos de reflexión sobre la incidencia de los factores psico-sociales en la actividad emprendedora, formación en habilidades transversales y para la innovación, metodologías experienciales (mentoring, coaching, etc.).
- 2.1.2.4 Realizar acciones formativas dirigidas a las mujeres del medio rural sobre técnicas empresariales y comerciales, cooperativismo, así como sobre la mejora y desarrollo de nuevas técnicas productivas y sobre actividades económicas vinculadas con este medio: turismo, artesanía, etc.
- 2.1.2.5 Priorizar las iniciativas empresariales (autoempleo, empresas, cooperativas y sociedades anónimas laborales) promovidas por mujeres en el acceso a procesos de formación y asesoramiento para elaborar el proyecto empresarial, el análisis de su viabilidad y durante el proceso de puesta en marcha de la empresa, así como en lo que se refiere al acceso a las ayudas para la financiación de



gastos de constitución, inversiones en activos y gastos generales de funcionamiento, especialmente en aquellos sectores y profesiones en las que están subrepresentadas.

- 2.1.2.6 Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes y micropymes en sectores y profesiones en las que están subrepresentadas y especialmente para las mujeres que vayan a convertirse en empleadoras y/o a realizar procesos de internacionalización de su empresa.
- 2.1.2.7 Incentivar la incorporación de mujeres en situación de desempleo a las empresas de economía social en calidad de socias trabajadoras o de trabajo.

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 esta es más alta.

- 2.1.3.1 Realizar análisis en profundidad, desagregados por sectores y ocupaciones, sobre las formas en que se producen las brechas salariales y realizar acciones de formación y sensibilización entre los principales agentes sociales y económicos sobre los resultados: empresas del sector, sindicatos, organizaciones empresariales, colegios y asociaciones profesionales, administraciones públicas, etc.
- 2.1.3.2 Incentivar y formar a las empresas para que realicen análisis de la estructura salarial de su plantilla y realicen actuaciones dirigidas a remover las desigualdades: creando modelos de análisis y buenas prácticas, dando subvenciones a empresas que demuestren haber llevado a cabo planes eficaces para la eliminación de la brecha salarial, creando premios que visibilicen a las empresas igualitarias en relación a la igualdad salarial, etc.
- 2.1.3.3 Incentivar y formar a los sindicatos para que incluyan en los convenios colectivos medidas dirigidas a reducir la brecha salarial, monitoricen la situación por sectores de referencia y realicen acciones de denuncia de las empresas menos emprendedoras en este campo.
- 2.1.3.4 Informar y asesorar a las mujeres sobre la discriminación salarial por parte de la administración pública, sindicatos, etc. y apoyarlas en los procesos de trabajo encaminados hacia la igualdad salarial.



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

- 2.1.4.1 Analizar los procesos de selección y los distintos factores organizativos que inciden en la promoción diferencial de mujeres y hombres en aquellos sectores en los que se encuentran subrepresentadas, y diseñar y poner en marcha actuaciones que tiendan a eliminarlos.
- 2.1.4.2 Introducir en la oferta formativa pública módulos sobre nuevos modelos de organización, estilos de liderazgo, modos de producción, etc., así como módulos de formación de apoyo dirigidos a mujeres en procesos de promoción profesional, teniendo en cuenta aquellas que sufren discriminación múltiple.
- 2.1.4.3 Subvencionar la realización de módulos formativos en competencias transversales (trabajo en equipo, gestión de proyectos, relaciones con la clientela, habilidades directivas), desarrollo de la actitud innovadora y desarrollo de la proyección profesional.
- 2.1.4.4 Reforzar las redes de profesionales existentes que trabajen en el ámbito del empleo y la formación para favorecer la coordinación e intercambio de experiencias y evaluaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- 2.1.4.5 Promover redes específicas o actuaciones específicas en redes profesionales de distintos sectores para la promoción de las mujeres.

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.

- 2.1.5.1 Estudiar la situación, condiciones laborales y necesidades de las mujeres en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social (Trabajadoras al Servicio del Hogar Familiar y régimen Especial Agrario) y de otros colectivos profesionales relacionados, así como analizar la realidad de la economía sumergida en estos sectores. Impulsar medidas dirigidas a la mejora de las condiciones laborales de estos colectivos y, en su caso, medidas para el acceso al empleo.
- 2.1.5.2 Fomentar el trabajo de los servicios públicos de colocación en relación a la intermediación en el acceso al empleo doméstico.
- 2.1.5.3 Poner en marcha un programa para incentivar y apoyar técnicamente la creación de entidades de prestación de servicios al Hogar Familiar, con el fin de experimentar formas alternativas de



prestar estos servicios que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras. Evaluar el programa y transferir las buenas prácticas a las políticas públicas.

- 2.1.5.4 Realizar campañas de comunicación para difundir entre empleadores y empleadoras del personal al Servicio del Hogar Familiar información sobre sus obligaciones como parte contratante y difundir los derechos laborales de las personas trabajadoras de este sector, así como las condiciones sociolaborales de este colectivo.
- 2.1.5.5 Potenciar la titularidad o cotitularidad como propietarias o copropietarias de las mujeres que aportan su actividad principal en las explotaciones agrarias, difundiendo los derechos inherentes a dicha titularidad o cotitularidad.

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.

- 2.1.6.1 Realizar estudios sectoriales sobre la participación de mujeres y hombres en los diferentes estudios universitarios y profesionales, y en su formación complementaria e inserción laboral, a fin de determinar los estudios en que resulta prioritario implementar medidas para la participación equilibrada de mujeres y hombres.
- 2.1.6.2 Realizar acciones de sensibilización, información y formación dirigidas a la comunidad educativa sobre la especial incidencia e importancia de la formación en las chicas para sus opciones de futuro.
- 2.1.6.3 Difundir en los centros educativos orientaciones y/o directrices para que los proyectos de orientación se diseñen y desarrollen desde una perspectiva coeducativa, incluyendo recomendaciones como: realizar actividades formativas dirigidas a los colectivos profesionales de la orientación, ampliar la dotación de personas profesionales capacitadas para asesorar en programas de orientación desde la perspectiva coeducativa y garantizar tiempos y espacios en el marco de la organización escolar para abordar la orientación desde una perspectiva coeducativa.
- 2.1.6.4 Incluir como criterio de valoración para la selección y adjudicación de contratos a entidades formativas, la integración de la perspectiva de género en sus programas.
- 2.1.6.5 Analizar el diseño curricular y la organización e infraestructuras relacionadas con la formación profesional para su mejor adecuación al principio de igualdad de chicas y chicos, incluyendo además: un plan de formación del profesorado de las áreas de estudio más masculinizadas para la mejora de los procesos de



acogida a las alumnas, un análisis de los convenios suscritos para el desarrollo de proyectos de prácticas del alumnado en centros de trabajo, adecuándolos, en su caso, al principio de igualdad de chicas y chicos, etc. Implementar medidas para el fomento de la adecuación de la organización e infraestructuras de las empresas, que facilite la realización de prácticas por parte de las chicas.

2.1.7 Incrementar el número de Planes para la Igualdad en las empresas privadas.

- 2.1.7.1 Subvencionar la elaboración de diagnósticos y de Planes para la Igualdad en las empresas privadas.
- 2.1.7.2 Realizar guías específicas dirigidas a pymes y micropymes, por sectores de actividad, con buenas prácticas en igualdad en su sector y una metodología común y sencilla para implantar estas buenas prácticas en sus empresas.
- 2.1.7.3 Realizar un reconocimiento de las empresas que implanten planes y medidas para la igualdad.

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

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

- 2.2.1.1 Diseñar itinerarios de formación y orientación laboral adaptados a las necesidades de las mujeres en situación o en riesgo de pobreza y/o exclusión social, que incluyan formación en competencias transversales básicas adaptadas a las necesidades específicas de los distintos colectivos de mujeres, especialmente aquellas en situación de discriminación múltiple: idioma y costumbres de la sociedad de acogida en el caso de mujeres inmigrantes, introducción a comportamientos y actitudes básicos en el mundo laboral para mujeres que hayan estado excluidas del mercado de trabajo, etc.
- 2.2.1.2 Remunerar la formación ocupacional dirigida a mujeres en situación o en riesgo de pobreza y/o exclusión y complementarlo con medidas o servicios gratuitos y compatibles con la formación, para el cuidado de personas dependientes a su cargo.
- 2.2.1.3 Apoyar a las mujeres en situación o riesgo de pobreza y/o exclusión social que hayan estado excluidas del mercado laboral por falta de



formación suficiente o formación inadecuada, con el fin de que puedan acceder a una titulación que les permita el acceso a un empleo de calidad.

- 2.2.1.4 Diseñar desde las políticas de vivienda de protección oficial, cupos específicos para mujeres en situación de pobreza o riesgo de exclusión, en base a un análisis de las necesidades y problemáticas específicas de los distintos colectivos de mujeres.
- 2.2.1.5 Realizar medidas para el reconocimiento y valoración social y económica del trabajo invisibilizado y no remunerado realizado por mujeres en el ámbito doméstico y de cuidados.
- 2.2.1.6 Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en situación o riesgo de pobreza y/o exclusión social y estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
- 2.2.1.7 Incluir factores o criterios en los baremos de admisión en actividades y/o servicios (comedores, escuelas infantiles, colonias de verano, etc.) para menores que se encuentren exclusivamente a cargo de mujeres y establecer ayudas complementarias de índole social o económica que favorezcan la mejora de las condiciones de vida de las mujeres titulares de familias monoparentales que se encuentren en situación de pobreza y/o exclusión social y de la unidad familiar:
- ayudas para el transporte público a personas con hijos e hijas exclusivamente a su cargo y en situación de precariedad económica y social.
 - inclusión de la monoparentalidad y de la discriminación múltiple como criterio en la concesión de los diferentes tipos de becas y ayudas para el estudio de los hijos e hijas.
 - priorización del acceso de las mujeres con hijos e hijas exclusivamente a su cargo a los cursos de formación ocupacional, atendiendo a sus necesidades específicas.
- 2.2.1.8 Diseñar e implementar programas que mejoren la situación de las mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión social y fomenten su empoderamiento, y formar al personal técnico de la administración y a las entidades que trabajan en el tercer sector para el diseño y planificación de programas que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.

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

- 2.2.2.1 Analizar el desarrollo de los programas Auzolan, para el incremento tanto de su grado de cobertura y de la demanda, como de su eficacia, entendida como capacidad de promover la inserción de las mujeres en el mundo laboral.



- 2.2.2.2 Diseñar procesos de orientación y formación ocupacional específicos para mujeres que hayan dedicado toda o gran parte de su vida a las tareas domésticas y de cuidado y deseen incorporarse o reincorporarse al mercado laboral.
- 2.2.2.3 Realizar un análisis y búsqueda de medidas eficaces para fomentar el empleo femenino en empresas de intermediación laboral.
- 2.2.2.4 Realizar formación específica dirigida a los colectivos profesionales implicados en la orientación laboral, que fomenten y faciliten la incorporación al mercado laboral de las mujeres que han trabajado fundamentalmente en tareas domésticas y de cuidado, y promover el reconocimiento de las capacitaciones y habilidades derivadas de la realización de estos trabajos para utilizarlos como referencia de solvencia y aptitud hacia trabajos de similares características.
- 2.2.2.5 Realizar campañas de comunicación para informar sobre las consecuencias y riesgos derivados del abandono del mundo laboral.

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), ofertadas por las instituciones, a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.

Mujeres viudas:

- 2.2.3.1 Impulsar el estudio de la situación y las condiciones de vida de las mujeres en situación de viudedad, con el fin de implementar acciones que mejoren su situación.
- 2.2.3.2 Establecer recursos económicos que aseguren condiciones económicas adecuadas de las mujeres en situación de precariedad económica derivada de la viudedad.

Madres adolescentes:

- 2.2.3.3 Prestar servicios de información, orientación, y asesoramiento a madres adolescentes, orientados a asegurar su permanencia en el sistema educativo, o en su caso, posibilitando su integración laboral.

Mujeres inmigrantes:

- 2.2.3.4 Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes que están en riesgo o en situación de pobreza y/o de exclusión social, incidiendo en aquellos factores que incrementan su mayor vulnerabilidad y estableciendo medidas y directrices que orienten las actuaciones de la administración y de las entidades que trabajan con estos colectivos.



2.2.3.5 Flexibilizar, en aquellos casos en que sea necesario, los criterios para que las mujeres inmigrantes puedan acceder a los recursos públicos que garanticen sus necesidades en cuanto a:

- Asistencia sanitaria.
- Educación.
- Formación ocupacional.
- Vivienda.
- Seguridad.

2.2.3.6 Formar en mediación intercultural con perspectiva de género al personal técnico de la administración relacionado con la lucha contra la exclusión social, a los servicios especializados en orientación y a las entidades que trabajan en el tercer sector con el colectivo de inmigrantes.

Mujeres reclusas y exreclusas:

2.2.3.7 Crear servicios que respondan a las necesidades de salud de las mujeres en situación de privación de libertad.

2.2.3.8 Crear programas destinados a las mujeres en situación de privación de libertad o exreclusas que incrementen su empoderamiento y el impulso de su participación en la sociedad.

2.2.3.9 Facilitar y fomentar el acceso de las mujeres en situación de privación de libertad a recursos formativos a través del sistema reglado de enseñanza, la formación ocupacional y a los talleres productivos.

Mujeres con discapacidad:

2.2.3.10 Investigar la realidad específica y condiciones de vida de las mujeres con discapacidad y los factores específicos que están incidiendo en su mayor riesgo a la pobreza y/o a la exclusión social.

2.2.3.11 Realizar un análisis del grado de cobertura de la demanda de las plazas en centros de día, talleres ocupacionales y residencias para acogimiento temporal o definitivo y tomar las medidas pertinentes para su adecuación a la demanda.

Mujeres mayores:

2.2.3.12 Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres mayores y los factores que inciden en su mayor riesgo de pobreza y/o exclusión social.

2.2.3.13 Formar al personal sanitario y /o auxiliar en relación a la salud física y psíquica de las mujeres mayores y sus condiciones de vida, visibilizando los síndromes más frecuentes en las mujeres mayores.



- 2.2.3.14 Incluir en los programas de intervención con mujeres mayores acciones formativas dirigidas al autocuidado, al impulso de su empoderamiento personal y a facilitar su autoorganización como vía de canalización de sus intereses y necesidades.

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

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.

- 2.3.1.1 Realizar campañas de sensibilización y captación en Kzguneak dirigidas a los perfiles de mujeres que realizan un menor uso de las nuevas tecnologías, donde se visualicen sus usos potenciales.
- 2.3.1.2 Apoyar la formación y el acceso a las nuevas tecnologías de las mujeres que realizan un menor uso de las mismas.
- 2.3.1.3 Fomentar la creación de espacios institucionales de acceso a las nuevas tecnologías en los que las mujeres con mayores dificultades económicas y riesgo de exclusión social puedan tener acceso gratuito a las mismas.
- 2.3.1.4 Dar ayudas a las asociaciones de mujeres, especialmente aquellas que trabajan con colectivos de mujeres con un escaso o nulo acceso a las nuevas tecnologías, para realizar acciones formativas y de acercamiento a las mismas.

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.

- 2.3.2.1 Realizar un estudio de la cobertura del transporte público en el ámbito rural, en relación a las necesidades de conciliación y corresponsabilidad de su población.
- 2.3.2.2 Realizar un análisis de los servicios sociales y equipamientos públicos –de salud, educación, empleo, servicios sociales y cultura, ocio y deporte- existentes en el ámbito rural, realizando un diagnóstico desagregado por sexo de la adecuación de sus horarios, su acceso, los servicios que prestan, etc.



- 2.3.2.3 Realizar un plan estratégico dirigido a incrementar el grado de cobertura y de adecuación a las necesidades de conciliación corresponsable de los principales servicios sociales existentes en el ámbito rural, contrastado y participado por la ciudadanía y los agentes sociales.

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.

Introducción de la perspectiva de género en el ámbito de salud:

- 2.3.3.1 Identificar los problemas de género más relevantes en el Plan de actividades preventivas de Atención Primaria.
- 2.3.3.2 Revisar los sistemas de información y registro sanitarios para adecuarlos a las necesidades de segregar datos por sexo y explotar resultados.
- 2.3.3.3 Diseñar propuestas metodológicas para incorporar la perspectiva de género en protocolos, programas e intervenciones en salud.
- 2.3.3.4 Desarrollar un programa de formación para capacitar a los colectivos profesionales responsables de la elaboración y evaluación de planes, programas y protocolos en el enfoque de género en salud.
- 2.3.3.5 Incluir contenidos relativos al género como determinante de salud de mujeres y hombres en los programas de formación continuada de los colectivos profesionales de la salud.
- 2.3.3.6 Apoyar la elaboración de un documento de "Recomendaciones para evitar los sesgos de género en las Guías de Práctica Clínica".



Salud sexual y reproductiva:

- 2.3.3.7 Promover el uso de anticonceptivos para la prevención de embarazos no deseados y especialmente el uso del preservativo para la prevención de embarazos no deseados y de infecciones de transmisión sexual.
- 2.3.3.8 Desarrollar modelos de atención al parto y al nacimiento personalizados y respetuosos con la fisiología.

Mejorar la prevención del cáncer de cérvix y la atención a las mujeres con diagnóstico de cáncer de mama:

- 2.3.3.9 Desarrollar programas y medidas para la detección precoz del cáncer de cérvix.
- 2.3.3.10 Mejorar el conocimiento de la relación etiológica entre el cáncer de cérvix y la infección por transmisión sexual del VPH.
- 2.3.3.11 Fomentar el uso del preservativo.
- 2.3.3.12 Elaborar una Guía de Práctica Clínica de atención al cáncer de mama.
- 2.3.3.1 Elaborar un Protocolo de Seguimiento de las mujeres que han padecido cáncer de mama.
- 2.3.3.2 Ofrecer consejo genético, seguimiento y tratamiento a las mujeres con historia familiar compatible con cáncer de mama heredo-familiar.
- 2.3.3.3 Incrementar la colaboración con los grupos de autoayuda.

Salud Mental:

- 2.3.3.4 Crear un grupo de trabajo interdisciplinar con un enfoque biopsicosocial y de género para establecer los criterios de actuación en la atención a mujeres con síntomas de depresión o ansiedad y "síndromes del malestar".
- 2.3.3.5 Sensibilizar y formar a los colectivos profesionales de Atención Primaria en la identificación de los factores biopsicosociales que determinan el malestar en las mujeres.
- 2.3.3.6 Formar a los colectivos profesionales sanitarios de Atención Primaria en técnicas de ayuda psicológica individual para el abordaje de los síntomas de ansiedad, depresión y malestar.



Mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple:

- 2.3.3.7 Realizar un estudio en colaboración con las asociaciones representativas sobre las necesidades de salud más importantes que pudieran presentar los colectivos de mujeres inmigrantes más numerosos.
- 2.3.3.8 Traducir a los idiomas de los colectivos inmigrantes más numerosos los documentos informativos y consentimientos informados más relevantes.
- 2.3.3.9 Elaborar con la participación de los colectivos de mujeres inmigrantes material de educación sanitaria que pudiera resultar de interés o necesidad para las mujeres inmigrantes.
- 2.3.3.10 Realizar un estudio en colaboración con las entidades representativas del ámbito de la discapacidad sobre las necesidades de salud más importantes de las mujeres con discapacidad.
- 2.3.3.11 Realizar un estudio en colaboración con las entidades representativas del ámbito de la discapacidad y con la participación de mujeres implicadas sobre los intereses y necesidades que pudieran tener las mujeres con discapacidad en materia de sexualidad y contracepción.
- 2.3.3.12 Elaborar materiales formativos para colectivos profesionales sanitarios de Atención Primaria y Servicios de Obstetricia y Ginecología sobre la atención a 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.

- 2.3.4.1 Impulsar la realización de un análisis y plan de acción sobre la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos del deporte de las administraciones vascas y en los Clubes y



Federaciones deportivas y difundir el plan resultante entre las personas implicadas.

- 2.3.4.2 Realizar un análisis de las ayudas públicas, gratificaciones y recompensas destinadas al deporte desde una perspectiva de género y realizar un revisión que incremente: las ayudas públicas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres; el equilibrio en los premios y recompensas destinados a mujeres y a hombres deportistas y la diversificación de actividades deportivas realizadas por mujeres y hombres.
- 2.3.4.3 Destinar ayudas económicas para la contratación de personal técnico especializado en igualdad o servicios de consultoría en igualdad que puedan asesorar en la realización de Planes para la Igualdad o en la adopción de medidas que promuevan el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo (técnicas, entrenadoras, árbitras y responsables de gestión y dirección) y en toda la escala jerárquica del sistema deportivo.
- 2.3.4.4 Investigar acerca de los intereses y expectativas diferenciales de mujeres y hombres en cuanto a las modalidades deportivas, identificando aquellas que no están contempladas en la oferta deportiva de las administraciones, y realizar acciones para diversificarlas.
- 2.3.4.5 Adaptar los servicios, equipamientos y espacios de los polideportivos públicos a las necesidades gustos e intereses diferenciales de mujeres y hombres.
- 2.3.4.6 Desarrollar acciones específicas en los medios de comunicación públicos para visibilizar las prácticas deportivas realizadas por mujeres.
- 2.3.4.7 Investigar los factores que inciden en la existencia de la brecha de género en el deporte dentro del ámbito escolar y extraescolar y diseñar estrategias dirigidas a erradicar esta brecha.
- 2.3.4.8 Sensibilizar a madres y padres sobre la igualdad en la actividad física y deportiva, a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva en chicas y chicos.

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.

- 2.3.5.1 Crear espacios culturales referentes para las mujeres que contemplen los siguientes servicios:



- Servicio de investigación, asesoramiento y documentación feminista.
 - Espacio de Formación "Investigar en clave feminista".
 - Espacio para las mujeres usuarias de la actividad cultural.
 - Espacio de reflexión y encuentro entre mujeres artistas.
- 2.3.5.2 Realizar un seguimiento y análisis de las producciones artísticas generadas por mujeres y hombres en los distintos ámbitos culturales.
- 2.3.5.3 Equilibrar la participación de mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios artísticos y literarios promovidos o subvencionados por la Administración Pública Vasca, así como en órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos.
- 2.3.5.4 Crear becas de investigación en estudios de género en las múltiples disciplinas culturales y becar a jóvenes artistas para el desarrollo de sus obras.
- 2.3.5.5 Destinar ayudas a publicaciones, conferencias, exposiciones, vídeos, etc. que fomenten la creación cultural de las mujeres y el pensamiento feminista.
- 2.3.5.6 Investigar y sistematizar la aportación histórica realizada por las mujeres a la cultura y el arte y fomentar el debate público en torno a la creación cultural y artística y las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos de mujeres, con especial atención de las mujeres con discriminación múltiple.
- 2.3.5.7 Generar encuentros, jornadas de mujeres creadoras y artistas, a fin de revalorizar su trabajo, intercambiar experiencias, sistematizar maneras de hacer y generar redes, atendiendo a la diversidad de colectivos de mujeres.
- 2.3.5.8 Fomentar la realización de actividades culturales y artísticas diversificadas para la juventud, que fomenten la superación de los estereotipos de género y el desarrollo de una actitud positiva hacia las labores de cuidado.



PROGRAMA 3: PARTICIPACIÓN SOCIO POLÍTICA E INFLUENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.1 FOMENTO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN GENERAL.

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.

- 3.1.1.1 Realizar una investigación sobre la situación actual del movimiento feminista y asociativo de mujeres, realizando un diagnóstico de las dificultades y obstáculos, y definiendo estrategias de actuación para apoyar el incremento de socias y la eficacia en la actuación.
- 3.1.1.2 Crear una asesoría y/o proceso formativo que ayude a las asociaciones en la mejora de sus sistemas de gestión y en los modelos de participación más flexibles y adecuados a las nuevas tendencias de participación (redes en internet, participación on line, actividades puntuales, etc.).
- 3.1.1.3 Promover ayudas y recursos para apoyar la creación de redes de asociaciones de mujeres, destinadas a compartir estrategias de trabajo.
- 3.1.1.4 Impulsar campañas de comunicación conjunta sobre la actividad del movimiento feminista y asociativo de mujeres y realizar acciones destinadas al reconocimiento de su actuación.
- 3.1.1.5 Apoyar la creación de plataformas de asociaciones de mujeres destinadas a la actuación conjunta en torno a problemas o noticias puntuales.
- 3.1.1.6 Apoyar la creación de asociaciones de mujeres en riesgo de discriminación múltiple y subvencionar su actuación.



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.

- 3.1.2.1 Apoyar, subvencionar y formar a las asociaciones que trabajan en el desarrollo del principio de igualdad y contra la discriminación, para que fomenten la presencia y la participación activa de las mujeres dentro de sus organizaciones.
- 3.1.2.2 Realizar documentos de buenas prácticas para la inclusión de la perspectiva de género en la organización, funcionamiento y actividad de partidos políticos, sindicatos y asociaciones profesionales y empresariales, llevar a cabo acciones de difusión y formación en base a los resultados, y fomentar y subvencionar la implantación de esas buenas prácticas.
- 3.1.2.3 Apoyar a los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, etc. para que impulsen procesos de participación de carácter puntual y/o flexible destinados a implantar actuaciones a favor de la igualdad.

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.

- 3.1.3.1 Realizar un estudio sobre la presencia y uso de las mujeres en las redes sociales.
- 3.1.3.2 Realizar acciones de formación dirigidas a las asociaciones de mujeres sobre el potencial de las redes sociales en relación al incremento del número de socias y la gestión de la asociación.
- 3.1.3.3 Fomentar la creación y difusión de procesos de participación socio-política a través de redes y la presencia de las mujeres en ellas.
- 3.1.3.4 Crear procesos de formación en los Kzguneak sobre redes sociales y su uso potencial en participación social en general y en concreto, en la participación en igualdad.

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.

- 3.1.4.1 Realizar un estudio-diagnóstico sobre la introducción de la perspectiva de género y el desarrollo de políticas de igualdad en el movimiento asociativo y buscar medidas y buenas prácticas para su fomento.



- 3.1.4.2 Crear subvenciones para que las asociaciones de carácter general adecuen su organización y funcionamiento al principio de igualdad, realicen acciones específicas para el fomento de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación.
- 3.1.4.3 Realizar acciones de formación en igualdad para el movimiento asociativo, destinadas a incrementar la comprensión de cuál es la situación específica de las mujeres en su ámbito de actuación y cómo diseñar medidas para combatir la desigualdad en dicho ámbito.
- 3.1.4.4 Integrar dentro de los criterios de subvención de las asociaciones de carácter general el hecho de que entre sus objetivos incluyan la igualdad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.2 AUMENTO DEL ACCESO A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN E INFLUENCIA.

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.

- 3.2.1.1 Impartir la formación continua dentro del horario laboral y/o establecer servicios o medidas que faciliten la conciliación.
- 3.2.1.2 Garantizar el acceso a la formación continua a todas aquellas personas que se hayan acogido a medidas para la conciliación, especialmente a aquellas formaciones que les permitan la promoción profesional y/o la mejora de sus condiciones de trabajo.
- 3.2.1.3 Establecer medidas de acción positiva para incorporar a las mujeres a puestos de responsabilidad, especialmente en aquellas categorías profesionales en las que están subrepresentadas, con el fin de alcanzar paulatinamente la paridad en dichos puestos.
- 3.2.1.4 Analizar la participación diferencial de mujeres y hombres en los programas de formación continua, así como el impacto de estos en ambos colectivos y, en su caso, estudiar las razones de esas diferencias.



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

3.2.2.1 Realizar un análisis sobre las dificultades de las mujeres para el acceso a los puestos directivos en los cuatro ámbitos priorizados y realizar un plan estratégico para incentivar la contratación de mujeres en puestos directivos en estos sectores.

3.2.2.2 Realizar congresos, jornadas y procesos de reflexión sobre el liderazgo femenino y el análisis del techo de cristal con el fin de poner en común la evolución del problema y su tratamiento.

3.2.2.3 Realizar campañas de comunicación, para visibilizar a las empresas más igualitarias en la composición de sus puestos directivos y la aportación de las mujeres a su gestión.

3.2.2.4 Realizar actividades de sensibilización dirigidas a las organizaciones empresariales y sindicales para que incorporen en el diseño y realización de programas de formación acciones positivas para las mujeres, especialmente en competencias técnicas y transversales (gestión de proyectos, gestión de equipos de trabajo, habilidades directivas, formación para la innovación, etc.) requeridas para ocupar puestos de responsabilidad.

3.2.2.5 Fomentar en las organizaciones empresariales y sindicales el compromiso respecto a la adecuación de los horarios de los puestos con responsabilidad a la duración de la jornada laboral y/o la implantación de servicios o medidas para facilitar la conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral, así como el establecimiento de medidas de acción positiva hacia las mujeres en la promoción profesional.

3.2.2.6 Promover que las organizaciones sindicales y empresariales introduzcan en la negociación colectiva criterios de promoción y/o acciones positivas que garanticen el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.



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

- 3.2.3.1 Realizar un estudio sobre la presencia de las mujeres en los puestos de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro y organizaciones políticas.
- 3.2.3.2 Introducir como criterio de subvención a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro la paridad en los puestos de decisión.
- 3.2.3.3 Realizar procesos participativos regidos por un criterio de paridad, es decir, solicitando a las asociaciones la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de participación.
- 3.2.3.4 Establecer criterios para el fomento de la paridad en Consejos y órganos estables de participación ciudadana.



EJE II: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

I. EJE II: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

PROGRAMA 4: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.1 FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y DE LA ÉTICA DEL CUIDADO

- 4.1.1 Promover la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.
- 4.1.2 Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación.
- 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.
- 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

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.2 AUMENTO DEL TIEMPO QUE LAS MUJERES DESTINAN AL DISFRUTE DEL OCIO Y EL DESTINADO A LA REDUCCIÓN DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA

- 4.2.1. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y vida social.
- 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

PROGRAMA 5:CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.1 MODIFICACIÓN DE LA CULTURA Y PRÁCTICA EMPRESARIAL HACIA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- 5.1.1 Incremento de 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.



- 5.1.2 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsable adoptadas por la Administración Pública y otras empresas del sector público.
- 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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.2 AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA Y FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE LOS SERVICIOS

- 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 empleadas y empleados.
- 5.2.2. Incrementar el grado de cobertura de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia garantizando la conciliación correspondiente de sus empleadas y empleados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.3 MODIFICACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA Y DE LOS SERVICIOS DIRIGIDOS A LA CIUDADANÍA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- 5.3.1 Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.
- 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.



PROGRAMA 4: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.1 FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y DE LA ÉTICA DEL CUIDADO

4.1.1 Promover la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.

- 4.1.1.1 Participar y apoyar las acciones y estrategias de reflexión como pueden ser plataformas y foros de encuentro entre organismos para la igualdad, entre movimientos asociativos, etc. para fomentar la equiparación de permisos de maternidad y paternidad. Promover la solicitud al Gobierno de los procedimientos legales necesarios para la consecución de este objetivo.
- 4.1.1.2 Realizar un estudio del impacto económico y social que supondría la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, y llevar a cabo una estimación del impacto en el avance de igualdad y de los beneficios que pueden derivarse de que los hombres se acojan a este tipo de medidas.
- 4.1.1.3 Promover la reflexión y la acción de los sindicatos y las asociaciones empresariales para que promuevan la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad.
- 4.1.1.4 Incentivar con subvenciones directas a aquellas empresas que incluyan la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad dentro de la responsabilidad social empresarial.
- 4.1.1.5 Recoger las buenas prácticas de otros países con la intención de ser empleadas a modo de referentes en los que basarse para el estudio de su aplicabilidad.

4.1.2 Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación.

- 4.1.2.1 Crear medidas para que las empresas puedan valorar de manera especial dentro de la responsabilidad social empresarial el número de hombres y el tiempo que estos permanecen en alguna de las situaciones previstas por las medidas para la conciliación.



- 4.1.2.2 Investigar nuevas propuestas de conciliación y estudiar el efecto que pueden tener en la vida de mujeres y hombres. Valorar los aspectos positivos y los efectos no deseados de la modalidad de teletrabajo como medida para la conciliación.
- 4.1.2.3 Fomentar la cultura, educación y formación para un mayor acceso de los hombres a las medidas para la conciliación y un desarrollo, además, en la profundización de actitudes y comportamientos más igualitarios.
- 4.1.2.4 Capacitar a los hombres en relación a los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para el cuidado de menores, personas enfermas y en situación de dependencia.
- 4.1.2.5 Facilitar a los hombres en los centros de trabajo información y apoyo para acogerse a los permisos y medidas para la conciliación para la atención y cuidado a hijos e hijas y personas enfermas o en situación de dependencia.
- 4.1.2.6 Garantizar la accesibilidad de todos los hombres de la plantilla de las empresas a las medidas para la conciliación, independientemente del tipo de trabajo, jornada o contrato.

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.

- 4.1.3.1 Realizar un informe en el que se recoja la incidencia de las medidas fiscales, las medidas laborales, la situación y funcionamiento de los servicios sociocomunitarios y las medidas contenidas en la llamada Ley de dependencia sobre los objetivos de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, señalando medidas para su desarrollo.
- 4.1.3.2 Crear espacios para la reflexión sobre la conciliación y la corresponsabilidad, y difundir en la administración y en especial en los foros más relacionados con el tema las conclusiones del informe de las medidas necesarias para el desarrollo de la conciliación y la corresponsabilidad. Implantar las medidas necesarias para la eliminación de los obstáculos que dificultan el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados.
- 4.1.3.3 Realizar campañas de comunicación y participación ciudadana dirigidas a visibilizar a aquellos hombres que se acogen a las medidas de conciliación existentes.
- 4.1.3.4 Crear actuaciones para la implicación de padres y hombres cuidadores en el cuidado y la educación de menores, y en el cuidado de personas en situación de dependencia: programas de intervención con padres y otros hombres cuidadores en ludotecas,



instalación de cambiadores de bebés en los baños y vestuarios de hombres y/o mixtos, fomento de la construcción de baños y vestuarios familiares, desarrollo de actuaciones deportivas, culturales y lúdico-festivas que integren a toda la familia, incremento de los espacios socio-culturales compartidos, adecuación de los horarios de las actividades culturales y deportivas al objetivo de la conciliación corresponsable, etc

- 4.1.3.5 Realizar una investigación multidimensional que abarque las siguientes variables de estudio: los costes del trabajo de cuidado; análisis del alcance del cuidado en el entorno privado en Euskadi; cuantificación de la aportación invisible de las personas "cuidadoras informales" a la sociedad vasca; participación diferencial de mujeres y hombres en este trabajo; y estudio de las cargas económicas, sociales, psicológicas que soportan las personas que realizan labores de cuidado de personas que carecen de autonomía, sus posibles consecuencias y costos directos e indirectos.
- 4.1.3.6 Difundir a través de los medios de comunicación el valor económico y social del trabajo doméstico y de cuidados en la red informal y el aporte fundamentalmente de las mujeres a los mismos.

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.

- 4.1.4.1 Difundir los resultados de los estudios que se hayan realizado sobre la corresponsabilidad de la infancia y juventud en las tareas y responsabilidades familiares, atendiendo a las características y situaciones de partida de la población infanto juvenil en general y la de los colectivos específicos: usos del tiempo actuales, causas y consecuencias; estrategias para el incremento de la corresponsabilidad entre el alumnado; y experiencias realizadas en otros contextos en relación con la incorporación del trabajo de cuidado al curriculum.
- 4.1.4.2 Diseñar y realizar talleres en Educación Primaria, para el desempeño de tareas domésticas y de cuidado, de acuerdo a las capacidades adecuadas para cada edad.
- 4.1.4.3 Ofertar en Educación Secundaria una asignatura opcional o actividades formativas destinadas a incrementar los conocimientos, habilidades y destrezas para la realización de tareas domésticas y de cuidados entre el alumnado, incidiendo especialmente en los chicos, con la intención de fomentar la asunción de responsabilidades en el ámbito familiar.
- 4.1.4.4 Realizar talleres en el ámbito de la Educación no formal, dirigidos a menores y jóvenes, incidiendo especialmente en niños y chicos, para



la mejora de los conocimientos, habilidades y destrezas para la realización de tareas domésticas y de cuidados

- 4.1.4.5 Establecer mecanismos para que en los informes sobre la calidad del Reglamento de organización y funcionamiento de los centros de Educación Infantil y Primaria se valore la introducción de la perspectiva coeducativa, como puede ser: identificar número de horas dedicadas a la realización de talleres y actividades para fomentar la corresponsabilidad en la comunidad escolar.
- 4.1.4.6 Sensibilizar al profesorado y a las familias sobre la importancia de la corresponsabilidad y la necesidad de que se trabaje tanto desde casa como desde la escuela, en fomentar conocimientos, actitudes y comportamientos proclives a compartir las tareas domésticas y de cuidados..
- 4.1.4.7 Realizar actividades de sensibilización con las familias para reflexionar sobre la importancia de que los niños y las niñas tengan modelos masculinos de referencia en labores de cuidado y trabajo doméstico. Incidir en las situaciones específicas que pudieran tener algunos colectivos: familias inmigrantes, familias rurales, familias en las que exista alguna persona con discapacidad, etc.
- 4.1.4.8 Fomentar en los centros escolares la realización de grupos de trabajo entre familias, profesorado y alumnado destinados a diseñar estrategias conjuntas de fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.



OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.2 AUMENTO DEL TIEMPO QUE LAS MUJERES DESTINAN AL DISFRUTE DEL OCIO Y EL DESTINADO A LA REDUCCIÓN DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA

4.2.1. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y vida social.

- 4.2.1.1 Incrementar y diversificar los servicios socio-comunitarios, con la intención de reducir el tiempo dedicado tanto por mujeres como por hombres al cuidado de menores y personas en situación de dependencia.
- 4.2.1.2 Sensibilizar por un lado a las mujeres para que realicen un mayor uso de del tiempo de ocio y vida social, y por otro, a los hombres para que sean conscientes de la situación ventajosa en la que se encuentran y, como consecuencia, se corresponsabilicen de las tareas domésticas y de cuidados, a fin de equiparar las horas de disfrute y vida social con las mujeres.
- 4.2.1.3 Introducir en el ámbito de la educación formal y no formal y en las AMPAs actividades y talleres dirigidos tanto a padres y madres como al alumnado, sobre la importancia de buscar un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- 4.2.1.4 Fomentar que aquellos centros en los que se realizan actividades culturales de carácter público cuenten con un servicio de cuidado de menores y de personas en situación de dependencia.
- 4.2.1.5 Establecer los horarios de la programación cultural y deportiva pública teniendo en cuenta el trabajo y las responsabilidades derivadas de la vida privada.
- 4.2.1.6 Visibilizar, a través de los medios de comunicación, la imagen ejemplarizante de hombres que asumen tareas domésticas y de cuidado.
- 4.2.1.7 Realizar campañas en las fiestas de los diferentes municipios de la CAE dirigidas a reivindicar unas fiestas corresponsables, sustentadas en la corresponsabilidad ante tareas domésticas y de cuidados como condición para el disfrute compartido de las fiestas por parte de mujeres y hombres.



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.

- 4.2.2.1 Difundir los resultados de los estudios que se hayan realizado sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el trabajo remunerado y la formación. Generar medidas y mecanismos encaminados a remover dichos obstáculos.
- 4.2.2.2 Sensibilizar a las mujeres de la importancia de la formación dentro de la carrera profesional. Incentivar dentro de las empresas la formación dirigida a las mujeres.
- 4.2.2.3 Procurar que los procesos de formación para el empleo impartidos por los servicios públicos de empleo se realicen teniendo en cuenta el horario de colegios y escuelas infantiles o, en su defecto, haya un servicio de cuidado ad hoc para personas dependientes, establecimiento de ayudas económicas para la contratación de personas encargadas del cuidado, etc.
- 4.2.2.4 Realizar cursos de sensibilización, formación para el empleo y procesos de orientación e inserción laboral dirigidos al colectivo de amas de casa, para su acceso al empleo y a la autonomía económica.
- 4.2.2.5 Realizar un estudio sobre cómo aplicar y valorar en el ámbito laboral las habilidades adquiridas en el ámbito privado, especialmente enfocado al ámbito de los recursos humanos. Formar al personal de orientación y selección en el conocimiento de para qué y en qué pueden ser de gran interés y utilidad las capacidades y habilidades desarrolladas en el ámbito privado (trabajo doméstico y de cuidados), a fin de que las mismas sean tenidas en cuenta en los procesos de selección.,.



PROGRAMA 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.1 MODIFICACIÓN DE LA CULTURA Y PRÁCTICA EMPRESARIAL HACIA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

5.1.1 Incremento de 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.

- 5.1.1.1 Identificar las diferentes necesidades que puede tener la plantilla de la empresa privada en relación a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de ajustar las medidas para la conciliación a las necesidades existentes
- 5.1.1.2 Analizar distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral, a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como puede ser el teletrabajo o la flexibilidad de horarios, y aplicar aquellas más adecuadas a las cargas de trabajo, a las características de la organización, y a la situación de la plantilla, siempre y cuando se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual:
 - No verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna.
 - No serán relegadas a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión.
 - No perderán oportunidades de formación interna por estar alejadas del centro de trabajo principal de la organización
- 5.1.1.3 Crear condiciones para que las empresas integren en los convenios colectivos medidas para la conciliación corresponsable de hombres y mujeres: optimización de los horarios de trabajo, reducción del tiempo dedicado a la comida en la jornada partida; flexibilización de los horarios de entrada y salida...
- 5.1.1.4 Estudiar la necesidad de introducir medidas que regulen el teletrabajo, favoreciendo la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral y promuevan un uso equilibrado por parte de mujeres y hombres.
- 5.1.1.5 Realizar campañas informativas dirigidas a los y las trabajadoras sobre las medidas para la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral existentes en la empresa.



- 5.1.1.6 Realizar acciones de sensibilización dirigidas a los trabajadores para motivar la utilización de las medidas establecidas para facilitar la conciliación.
- 5.1.1.7 Proporcionar formación a las personas responsables de la gestión de recursos humanos y condiciones laborales sobre la necesidad del desarrollo de la conciliación corresponsable, sobre las medidas aplicables para garantizarla y sobre los beneficios que las empresas obtienen tanto en la satisfacción de la plantilla como en la mejora de la productividad.
- 5.1.1.8 Recoger y difundir entre las empresas, sindicatos y organizaciones empresariales los estudios, materiales, buenas prácticas y experiencias realizadas para lograr la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral en un contexto empresarial y sobre los beneficios derivados tanto en la satisfacción de la plantilla como en la mejora de la productividad.
- 5.1.1.9 Promover buenas prácticas con respecto a la flexibilidad y la reordenación del tiempo de trabajo con perspectiva de género, todo ello en el marco de los Foros de Responsabilidad Social Empresarial.
- 5.1.1.10 Analizar la viabilidad y la eficacia del establecimiento de una nueva norma a través de las entidades certificadoras, que certifique a las empresas como "empresas conciliadoras" o "familiarmente responsables", en el desarrollo del objetivo de la corresponsabilidad.
- 5.1.1.11 Difundir entre las empresas de selección de personal y aquellas que se dedican a implantar modelos de gestión y dirección de empresas las medidas de conciliación que pueden ser incluidas en el modelo EFQM en el criterio "satisfacción del personal".
- 5.1.1.12 Prestar información, formación y asesoría a las empresas privadas que vayan a implantar medidas y/o servicios que garanticen la conciliación corresponsable, así como facilitar información sobre las ayudas disponibles.
- 5.1.1.13 Establecer incentivos fiscales para las empresas que colaboren económicamente en el mantenimiento y/o adecuación de servicios sociocomunitarios. Llevar a cabo un seguimiento y control de las empresas que han recibido ayudas y/o incentivos fiscales para poner en marcha medidas de flexibilización del tiempo de trabajo, medidas y/o servicios que faciliten la conciliación, para asegurar su eficacia.
- 5.1.1.14 Valorar la existencia de planes o programas para la conciliación corresponsable en las empresas que contraten con las administraciones, con especial incidencia en aquellas de mayor tamaño.



5.1.2 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsable adoptadas por la Administración Pública y otras empresas del sector público.

- 5.1.2.1 Elaborar y llevar a cabo planes de conciliación corresponsable en las administraciones vascas y empresas del sector público. Realizar una evaluación comparativa de los resultados y determinar los obstáculos y motivaciones para acogerse a las medidas.
- 5.1.2.2 Revisar y mejorar las medidas de las que ya disponen las administraciones vascas y su sector público para la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo un uso equitativo de las mismas por parte de mujeres y hombres.
- 5.1.2.3 Identificar las buenas prácticas existentes en otras administraciones y en el ámbito europeo, y estudiar su aplicación en las administraciones de la CAE y su sector público.
- 5.1.2.4 Introducir en los Foros de Innovación Social el concepto de “conciliación corresponsable” para poder detectar nuevas medidas, así como idear los mecanismos necesarios para el uso efectivo de las mismas

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.

- 5.1.3.1 Realizar una investigación sobre el grado de uso y satisfacción que presentan las distintas medidas para la conciliación corresponsable: extraer los perfiles de las personas que se acogen, las razones para utilizarlas, las expectativas frente a los resultados reales obtenidos, las mejoras que introducirían....
- 5.1.3.2 Realizar un estudio para evidenciar los obstáculos reales que hay a la hora de acogerse a las diversas medidas para la conciliación corresponsable, con la intención de mejorar la efectividad de estas.
- 5.1.3.3 Buscar acciones encaminadas a mejorar las medidas para la conciliación corresponsable existentes y ponerlas en práctica. Una vez puestas en práctica estas acciones, realizar un seguimiento para comprobar la validez de las mismas atendiendo al grado de uso de mujeres y hombres y su satisfacción.



OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.2 AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA Y FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE LOS SERVICIOS

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 empleadas y empleados.

- 5.2.1.1 Realizar un estudio para analizar los centros educativos en los que se puede dar la ampliación de los horarios y calendarios de los centros. Ampliar y flexibilizar los horarios y calendarios de las escuelas infantiles para adaptarlos a los horarios de trabajo de ambos progenitores. Todo ello en coherencia con los objetivos educativos.
- 5.2.1.2 Abordar en un marco interinstitucional la búsqueda de fórmulas para ampliar los horarios y calendarios en los centros educativos para así incrementar la atención fuera del horario escolar, en vacaciones y festivos. Tener como objetivo la atención en horario continuado durante los distintos meses del año. Todo ello en coherencia con los objetivos educativos.
- 5.2.1.3 Establecer recursos para poner en marcha programas de atención y supervisión del alumnado en horario extraescolar.
- 5.2.1.4 Adecuar los servicios socio comunitarios dirigidos a la atención de las personas en situación de dependencia (escuelas infantiles, centros escolares, centros de día, Residencias,...) a las necesidades reales de estas y de sus familias, así como a la demanda existente: horarios, calendarios, período vacacional.
- 5.2.1.5 Realizar un análisis relativo a la viabilidad de flexibilizar los horarios de apertura de los centros de salud, y llevar a cabo un plan para la ampliación de los horarios de los centros, teniendo en cuenta las necesidades sociales. Sensibilizar a las y los profesionales de la salud y a sus representantes sindicales sobre la necesidad social de diversificar horarios.
- 5.2.1.6 Realizar un análisis relativo a la viabilidad de flexibilizar y ampliar el horario y calendario de los servicios públicos de las administraciones vascas dirigidos a la población en general, para la información y gestión de documentos y pagos/ingresos públicos y establecimiento de medidas.



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 empleadas y empleados.

- 5.2.2.1 Analizar la oferta y demanda de los servicios relacionados con el ámbito educativo: comedores, transporte, escuelas infantiles... Analizar especialmente lo relacionado con la adecuación de oferta y demanda en cuanto al número de plazas, actividades, su adecuación a las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las madres y los padres, y comparar la oferta y la demanda atendiendo a criterios de distribución geográfica y al carácter rural/urbano. En función de los resultados, adecuar la oferta a la demanda existente de dichos servicios.
- 5.2.2.2 Analizar la oferta y demanda de los servicios sociocomunitarios para el cuidado y la atención de personas en situación de dependencia, estableciendo medidas para el equilibrio entre la oferta y la demanda. Analizar la oferta y la demanda atendiendo a criterios de distribución geográfica y al carácter rural/urbano.
- 5.2.2.3 Incorporar y/o priorizar en los decretos de subvenciones públicas a aquellos programas o agentes sociales que trabajen con los siguientes objetivos y filosofía: desarrollo de programas de respiro y/o otras actuaciones dirigidas a la reducción de cargas económicas, sociales, psicológicas que soportan las personas que realizan labores de cuidado, priorizando actuaciones que tengan que ver con la búsqueda de alternativas y propuesta de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, y aquellas que tengan que ver con la implicación de los hombres en el trabajo de cuidado.
- 5.2.2.4 Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos destinados a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado a personas enfermas o en situación de dependencia midiendo su impacto, cobertura y efectividad.
- 5.2.2.5 Identificar las buenas prácticas en otros países e incorporarlas en el diseño de fórmulas para la reducción de cargas sociales, económicas y psicológicas en las mujeres que realizan labores de cuidado.
- 5.2.2.6 Analizar las alternativas de mejora del ámbito sociosanitario para las personas enfermas o en situación de dependencia, teniendo en cuenta las necesidades diferenciales de los distintos colectivos de mujeres, mediante la recogida de buenas prácticas y el análisis de la viabilidad de su aplicación en Euskadi.



- 5.2.2.7 Realizar un estudio del grado de cobertura de las necesidades sociosanitarias de atención a personas temporalmente dependientes, derivados de los nuevos modelos de atención sanitaria y realizar propuestas de actuación para la mejora de la cobertura en caso de que sea necesario

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.3 MODIFICACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA Y DE LOS SERVICIOS DIRIGIDOS A LA CIUDADANÍA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

5.3.1 Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.

- 5.3.1.1 Analizar la viabilidad de las propuestas de mejora identificadas en los procesos de participación ciudadana y en los diagnósticos sobre movilidad y planeamiento urbanístico. Proporcionar los recursos necesarios para la implementación de las mejoras identificadas. Dar a conocer las mejoras realizadas y difundirlas como buenas prácticas.
- 5.3.1.2 Incluir a las asociaciones feministas y de mujeres en los procesos de participación de los planes de movilidad y planeamiento urbanístico.
- 5.3.1.3 Fomentar la mejora del transporte público: líneas de transporte, ampliación de horario, incremento de los servicios en el ámbito rural, refuerzo de los tramos horarios con mayor afluencia, etc.

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.

- 5.3.2.1 Realizar un diagnóstico sobre los obstáculos en el desarrollo de la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral asociados al diseño urbano y a la planificación del transporte en especial sobre aquellos que dificultan los trabajos que se realizan para el cuidado y mantenimiento de la familia.
- 5.3.2.2 Formar a las personas responsables de diseño urbano y de la planificación del transporte con el fin de dotarles de herramientas adecuadas para poder incluir el objetivo de conciliación corresponde en la planificación urbanística y en el diseño del transporte público.
- 5.3.2.3 Garantizar los recursos económicos y humanos necesarios para llevar a cabo el diagnóstico, la formación y, especialmente, la implementación de las medidas que faciliten la conciliación



corresponsable y la autonomía de las personas en el marco de la planificación urbanística y el transporte público.

- 5.3.2.4 Establecimiento de criterios para la incorporación del objetivo de la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral en la planificación y el diseño urbano (tanto de nuevos espacios públicos como de modificación de espacios existentes), en especial, el establecimiento de criterios para la toma en consideración del trabajo destinado al cuidado de la familia y/o de las personas en situación de dependencia y que fomenten el desarrollo de la autonomía de las personas.
- 5.3.2.5 Promover un compromiso intermunicipal para que en los planes urbanísticos y de movilidad se realice un estudio previo de impacto de género desde la perspectiva de la corresponsabilidad y la violencia contra las mujeres.





EJE III : VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

EJE III: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.1. FOMENTAR EL DESARROLLO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS

- 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.
- 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.
- 6.1.3. Incrementar la participación de los hombres en las actividades de sensibilización y prevención.
- 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).

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.2. MEJORAR LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 reducir dicho acoso sexista.



PROGRAMA 7: ATENCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7.1. AUMENTAR LA DETECCIÓN PRECOZ DE CONDUCTAS VIOLENTAS Y LA INFORMACIÓN

- 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.
- 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.
- 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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7.2. GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS

- 7.2.1. Incrementar 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.
- 7.2.2. Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a colectivos en riesgo o en situación de discriminación múltiple.
- 7.2.3. Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de violencia contra las mujeres, agilizando su tramitación.
- 7.2.4. Reducir el tiempo de permanencia de las mujeres en situaciones de violencia de género.
- 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.
- 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.



- 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.
- 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.
- 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 materia de violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.



PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.1. FOMENTAR EL DESARROLLO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS

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.

- 6.1.1.1 Formar a las y los profesionales de los medios de comunicación públicos y privados en la identificación de imágenes y contenidos sexistas y, en particular, aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres; en la importancia de hacer un uso no sexista del lenguaje y en recursos y en metodologías para utilizar contenidos acordes con el principio de igualdad y para hacer un uso no sexista del lenguaje y la imagen en su trabajo diario.
- 6.1.1.2 Velar por el cumplimiento de los instrumentos normativos que hacen referencia a los criterios de admisión de la publicidad y la obligación de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres, particularmente aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.
- 6.1.1.3 Establecer canales de colaboración y apoyo dirigidos a los medios de comunicación privados, a fin de corregir prácticas discriminatorias por razón de sexo en la emisión de imágenes y contenidos, y en el uso del lenguaje y, en particular, para corregir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.
- 6.1.1.4 Realizar investigaciones centradas en la detección del uso sexista del lenguaje y la imagen y contenidos mediáticos sexistas, especialmente aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres, en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.
- 6.1.1.5 Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía sobre las causas de la violencia contra las mujeres y sus distintas manifestaciones, especialmente en el ámbito social, cultural y



mediático que posibiliten la identificación de imágenes y contenidos sexistas, animando a su denuncia.

- 6.1.1.6 Formar a madres y padres en la identificación del uso sexista del lenguaje y la imagen y contenidos sexistas y en la adopción de criterios basados en la coeducación a la hora de seleccionar la programación para sus hijas e hijos.
- 6.1.1.7 Formar a los colectivos profesionales de la educación formal y no formal para la identificación del uso sexista del lenguaje y la imagen y contenidos sexistas y en la adopción de criterios basados en la coeducación en relación a los materiales educativos.
- 6.1.1.8 Constituir en la CAE un grupo de trabajo especializado en género y comunicación, para evitar en los medios de comunicación representaciones y contenidos sexistas, especialmente aquellos que inciten a la violencia contra las mujeres, así como encauzar procedimientos respecto a los casos detectados.

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.

- 6.1.2.1 Realizar campañas de sensibilización e información para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, ampliando los ámbitos en los que se realizan y la población destinataria.
- 6.1.2.2 Desarrollar actuaciones de información y sensibilización que favorezcan que las personas con responsabilidad política, empresariado, sindicatos, organizaciones empresariales, medios de comunicación y el tejido asociativo en general, muestren su posicionamiento firme en contra de la violencia de género. Promover su participación en campañas y actividades, en las que se visibilice su implicación y compromiso.
- 6.1.2.3 Desarrollar programas en el ámbito de la educación formal, en los que participe la comunidad educativa (padres y madres, profesorado, alumnado), que persigan un cambio en la cultura relacional basada en la igualdad y en la resolución no violenta de los conflictos.
- 6.1.2.4 Desarrollar programas en el ámbito de la educación no formal que persigan un cambio en la cultura relacional basada en la igualdad y en la resolución no violenta de los conflictos.



6.1.3. Incrementar la participación de los hombres en las actividades de sensibilización y prevención.

- 6.1.3.1 Identificar aquellos estereotipos y creencias socio-culturales que conducen a comportamientos violentos, con la intención de promover su erradicación. Crear referentes masculinos en los distintos ámbitos de intervención que rechacen estas creencias y estereotipos, así como las actitudes, los comportamientos y las conductas violentas.
- 6.1.3.2 Promover la participación de los hombres en aquellos programas donde se promuevan comportamientos no violentos y la resolución no violenta de los conflictos, así como en acciones en que se muestre su implicación y compromiso en contra de la violencia.
- 6.1.3.3 Ofrecer módulos de formación específica dirigida a distintos colectivos con una fuerte presencia de hombres, para visualizar la relación entre la masculinidad tradicional y la violencia ejercida contra las mujeres, que persigan el cambio de actitudes y comportamientos y la prevención de dicha violencia.
- 6.1.3.4 Realizar campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para dar a conocer el ciclo de la violencia contra las mujeres, de manera que puedan identificar las distintas fases de la misma como paso previo para la modificación de actitudes y conductas.

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).

- 6.1.4.1 Realizar análisis e investigaciones sobre lo que son las microviolencias y cómo se manifiestan entre la población más joven.
- 6.1.4.2 Realizar investigaciones sobre las relaciones afectivo-sexuales y cómo las viven las personas jóvenes, con el fin de elaborar planes de actuación que prevengan la violencia contra las mujeres.
- 6.1.4.3 Difundir los análisis realizados sobre microviolencias y utilizarlos en las campañas de sensibilización, actividades y programas que se realicen y se dirijan a la juventud.
- 6.1.4.4 Realizar campañas de sensibilización, programas y actividades de visibilización y prevención de las microviolencias en los ámbitos en los exista una fuerte presencia de personas jóvenes, tales como:
 - Ámbito educativo formal y no formal.
 - Fiestas populares y discotecas.
 - Actividades de ocio y tiempo libre.
 - Ámbito deportivo.
 - Universidades.



- 6.1.4.5 Ofrecer formación dirigida al profesorado, tanto de enseñanzas medias como de educación universitaria, acerca de cómo se ejerce la violencia contra las mujeres en la población más joven, con el objetivo de intervenir de manera preventiva.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.2. MEJORAR LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS

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.

- 6.2.1.1 Poner en marcha un Observatorio de Violencia de Género para la CAE, además de otros instrumentos para la recogida, análisis y explotación de datos; fomentando la coordinación en la recogida de datos e información y difundiendo los resultados de las estadísticas y análisis.
- 6.2.1.2 Realizar un análisis de los datos estadísticos existentes, así como de las entidades que los promueven y de los sistemas de recogida de información, para determinar su situación, caracterización y posibilidades de homogeneización.
- 6.2.1.3 Poner en marcha actuaciones dirigidas a homogeneizar y sistematizar la recogida de información estadística sobre casos de violencia contra las mujeres.

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.

- 6.2.2.1 Realizar estudios e investigaciones sobre la violencia ejercida contra las mujeres: las causas, los efectos, las vivencias, los desencadenantes, las necesidades y demandas, la discriminación múltiple en situaciones de violencia, etc.
- 6.2.2.2 Realizar evaluaciones ex ante, programas piloto o diagnósticos previos a la puesta en marcha de las actuaciones.
- 6.2.2.3 Crear grupos de trabajo para analizar la eficacia de los programas de intervención actualmente existentes, sus fortalezas y aspectos de mejora. Elaborar propuestas de mejora a introducir y los dispositivos de seguimiento para comprobar el impacto logrado.



- 6.2.2.4 Realizar y difundir evaluaciones sobre la gestión, eficacia y eficiencia de los recursos existentes para atender a las situaciones de violencia, así como sobre aquellas actuaciones puestas en marcha para su eliminación, teniendo en cuenta la discriminación múltiple.
- 6.2.2.5 Realizar jornadas en las que poder analizar la discriminación múltiple en relación a la violencia ejercida contra las mujeres. Dotar al conocimiento extraído de un carácter práctico proponiendo medidas a incorporar en los protocolos de intervención.

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.

- 6.2.3.1 Establecer una relación de municipios que hayan identificado un mapa de lugares inseguros para las mujeres, y recoger sus aportaciones (metodologías, conclusiones, medidas correctoras...), de tal manera que puedan servir de estímulo y catálogo de recomendaciones para otros municipios.
- 6.2.3.2 Analizar los datos e informes sobre la actividad delictiva relacionada con la violencia ejercida contra las mujeres en espacios públicos. Garantizar para ello los recursos necesarios para realizar todo el proceso que abarca desde el diagnóstico hasta las transformaciones.
- 6.2.3.3 Formar a las personas responsables del diseño urbano y del espacio público en general, para la implementación de medidas acordes con un diseño seguro para las mujeres y para la adecuación de aquellos espacios que resulten inseguros.
- 6.2.3.4 Crear un servicio específico de recogida de quejas y sugerencias de la ciudadanía sobre lugares inseguros para las mujeres en el municipio, analizar la información recabada y adquirir compromisos públicos para adecuar esos espacios.
- 6.2.3.5 Establecer criterios relativos a la seguridad de las mujeres en el espacio público, a aplicar tanto en las intervenciones de mejora o transformación como en la construcción de nuevos espacios. Realizar un seguimiento del cumplimiento de dichos criterios y de las quejas y sugerencias.
- 6.2.3.6 Establecer espacios e instrumentos de comunicación y colaboración entre los colectivos profesionales responsables del diseño, planificación y mejora urbanos y aquellos otros implicados en la atención y protección de las mujeres en relación a la violencia de género.



- 6.2.3.7 Informar a Berdinsarea / Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia ejercida hacia las mujeres sobre los recursos, programas y medidas adoptadas en torno a la prevención de la violencia contra las mujeres en el espacio público y de fomento de seguridad y de la sensación de seguridad por parte de las mujeres.

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 reducir dicho acoso sexista.

- 6.2.4.1 Realizar estudios sobre la manifestación, incidencia y frecuencia del acoso sexista: seguimiento de su evolución, en qué situaciones se da, consecuencias para la víctima, actitud de la organización....
- 6.2.4.2 Identificar indicadores que permitan cuantificar la incidencia y frecuencia del acoso sexista.
- 6.2.4.3 Difundir entre las empresas públicas y privadas, los sindicatos, las organizaciones empresariales y entre las trabajadoras y trabajadores todas las normas existentes en materia de acoso sexista.
- 6.2.4.4 Elaborar y difundir entre las empresas, sindicatos y organizaciones empresariales, guías, materiales audiovisuales, etc. sobre lo que es y no es acoso sexista, su tratamiento y prevención, así como un protocolo general de prevención e intervención, que pueda ser adaptado a la situación específica de cada organización.
- 6.2.4.5 Elaborar e implementar protocolos de prevención e intervención en materia de acoso sexista. Establecer mecanismos para el seguimiento y evaluación de los mismos.
- 6.2.4.6 Proporcionar formación específica sobre el acoso sexista a quienes gestionan recursos humanos en entidades públicas y privadas, asociaciones empresariales y delegados y delegadas de prevención.
- 6.2.4.7 Ofrecer formación a inspectores e inspectoras de trabajo para que puedan llevar adelante su labor inspectora en temas de acoso. Incluir como objetivo prioritario en la Inspección de Trabajo la exigencia del cumplimiento de las normas respecto del acoso sexista.
- 6.2.4.8 Realizar campañas para visibilizar el acoso sexista y la sensibilización en el ámbito laboral, teniendo en cuenta la especificidad del acoso que puede producirse en colectivos de mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple.



PROGRAMA 7: ATENCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7.1. AUMENTAR LA DETECCIÓN PRECOZ DE CONDUCTAS VIOLENTAS Y LA INFORMACIÓN

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.

- 7.1.1.1 Sensibilizar a los colectivos profesionales del ámbito educativo, sanitario, policial, judicial, de los servicios sociales y de los servicios de empleo, sobre el problema de la violencia contra las mujeres como un problema social derivado de la desigualdad.
- 7.1.1.2 Ofrecer formación específica a los colectivos profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial y social sobre la violencia contra las mujeres y de los protocolos actualmente establecidos en cada sistema para la intervención directa. Incluir la perspectiva de género en la formación continua de estos colectivos profesionales.
- 7.1.1.3 Elaborar guías específicas y otros materiales para la detección, atención y derivación de casos de violencia contra las mujeres y difundirlos tanto entre los diferentes colectivos profesionales implicados como entre la población.
- 7.1.1.4 Mejorar la comunicación entre los distintos colectivos profesionales implicados en la detección precoz de casos de violencia contra las mujeres, para realizar un abordaje conjunto y más eficaz de sus funciones.
- 7.1.1.5 Revisar los protocolos de intervención en la detección precoz de la violencia mediante grupos de trabajo y, consecuentemente, introducir las recomendaciones para la mejora de los mismos.

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.

- 7.1.2.1 Realizar un estudio sobre las demandas y necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género, así como el tipo de información que se les ofrece cuando acceden a los servicios de atención.



- 7.1.2.2 Facilitar a las mujeres víctimas de violencia información integral sobre el funcionamiento de los distintos servicios y procedimientos, adecuando esta información a las expectativas, demandas y al lenguaje de las propias mujeres, y potenciando el principio de accesibilidad a la información (discapacidad, diferentes lenguas, nivel cultural, distribución de la información, etc.).
- 7.1.2.3 Formar a las y los profesionales que trabajen en el proceso de atención integral acerca de cómo y de qué manera proporcionar la información, a fin de que las mujeres víctimas de violencia tengan la información precisa en todo el proceso de atención, buscando en todo momento la comprensión de las usuarias.
- 7.1.2.4 Intercambiar información entre los diferentes colectivos profesionales implicados, con el propósito de mejorar la comunicación y el conocimiento de cada uno de ellos sobre el funcionamiento del resto.

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.

- 7.1.3.1 Realizar un estudio sobre las razones por las que las mujeres no acceden a los servicios y recursos puestos a disposición por las administraciones. Identificar qué colectivos de mujeres tienen mayores dificultades para acudir a los servicios de atención y protección, y diseñar acciones específicas para el acceso a la información y a los servicios y recursos, en base a los resultados obtenidos.
- 7.1.3.2 Difundir las diferentes situaciones de violencia detectadas, así como los recursos puestos a disposición para hacer frente a estos casos. Incluir referentes de mujeres víctimas de violencia de distintas condiciones que resalten la atención positiva recibida en el proceso.
- 7.1.3.3 Dar a conocer los acuerdos interinstitucionales existentes en la atención a mujeres víctimas de violencia, mediante un lenguaje comprensible para la población y, en especial, dirigido a aquellos colectivos con menor accesibilidad a la información institucional.
- 7.1.3.4 Difundir los protocolos de actuación para la atención a mujeres víctimas de violencia existentes en los distintos municipios de la CAE, haciendo especial hincapié en la cercanía y accesibilidad de los recursos y servicios para la población del municipio.
- 7.1.3.5 Aprovechar la atención que se dispensa desde los sistemas sanitario, educativo, policial, judicial, servicios sociales, servicios de empleo,



etc. para facilitar información específica sobre los recursos de atención y protección a las víctimas de violencia de género.

- 7.1.3.6 Realizar campañas de sensibilización eficaces para promover las denuncias por parte de las mujeres víctimas de violencia.
- 7.1.3.7 Identificar las dificultades y frenos que presentan las mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple para la mejora en el acceso a la información y la adecuación de los servicios y recursos existentes a sus necesidades.
- 7.1.3.8 Identificar espacios o actividades para la difusión de la información sobre los recursos y servicios existentes que complementen los canales actualmente empleados: charlas, talleres, cursos...
- 7.1.3.9 Formar a los colectivos profesionales implicados en la atención y protección a las mujeres víctimas de la violencia en habilidades socio-comunicativas, a fin de favorecer un tipo de relación y atención eficaz, en el que las mujeres puedan sentirse verdaderamente comprendidas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7.2. GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS

7.2.1. Incrementar 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.

- 7.2.1.1 Analizar la violencia ejercida contra las mujeres jóvenes, así como las dificultades y obstáculos que presentan estas para incorporarse a los sistemas de atención para, de esa manera, modificar los protocolos en aquellos aspectos en los que fuera preciso.
- 7.2.1.2 Realizar actividades de sensibilización entre la juventud sobre la pervivencia de la violencia contra las mujeres y sus consecuencias. Informar de los protocolos y servicios puestos a disposición de la población, incluidas las personas jóvenes.
- 7.2.1.3 Analizar las mejoras que requieren los servicios y recursos, y los protocolos de atención y actuación para mejorar cobertura de las necesidades específicas de las mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple.
- 7.2.1.4 Formar a los colectivos profesionales implicados sobre las necesidades específicas de las mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple en relación a la violencia, para una mayor adecuación de su intervención.



- 7.2.1.5 Analizar los obstáculos para la implantación de protocolos forales y locales en los territorios históricos y municipios de la CAE y establecer medidas correctoras. Realizar encuentros entre aquellas instituciones y entidades interesadas en poner en marcha protocolos forales y locales de actuación para la atención a las víctimas de violencia y aquellas otras que ya disponen de protocolo, a fin de que puedan exponer su experiencia, las buenas prácticas y aquellos aspectos susceptibles de mejora.
- 7.2.1.6 Formar al personal técnico especializado en igualdad y otro personal técnico implicado de las diputaciones forales y los ayuntamientos en el desarrollo e impulso de protocolos forales y locales de actuación para la atención a las víctimas de violencia.
- 7.2.1.7 Diseñar e implementar protocolos forales y locales para la atención a las víctimas de violencia.
- 7.2.1.8 Realizar un seguimiento de los resultados y eficacia de las actuaciones promovidas desde los protocolos en relación a la atención de las víctimas de violencia y, específicamente, en relación a la atención a las mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple.

7.2.2. Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a colectivos en riesgo o en situación de discriminación múltiple.

- 7.2.2.1 Identificar las demandas y necesidades de las mujeres pertenecientes a colectivos en riesgo o en situación de discriminación múltiple para poder adecuar los recursos y servicios de atención a víctimas de violencia de género actualmente existentes.
- 7.2.2.2 Eliminar las barreras arquitectónicas existentes en aquellas instalaciones destinadas a ofrecer servicios de atención a mujeres víctimas de violencia.
- 7.2.2.3 Ofrecer servicios de mediación cultural, interpretación de lengua de signos y traducción, con la intención de mejorar la atención de las mujeres víctimas con discapacidad, mujeres inmigrantes, etc.
- 7.2.2.4 Formar a los colectivos profesionales implicados en la atención y protección de las mujeres víctimas de violencia, sobre las circunstancias y necesidades específicas de las mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple.
- 7.2.2.5 Identificar y desarrollar estrategias de intervención específicas con mujeres víctimas de violencia en situación o riesgo de discriminación



múltiple cuando así fuera preciso, en aras de asegurar su atención y protección.

7.2.3. Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de violencia contra las mujeres, agilizando su tramitación.

- 7.2.3.1 Realizar un análisis de cobertura sobre las ayudas otorgadas a las mujeres víctimas de violencia y las demandas existentes.
- 7.2.3.2 Revisar los criterios de adjudicación de ayudas para determinar los segmentos de población que no pueden acceder a las mismas y, en su caso, establecer medidas correctoras para una mejora de la cobertura ofrecida.
- 7.2.3.3 Potenciar la información sobre las ayudas económicas existentes dirigidas a las mujeres víctimas de violencia, a fin de facilitar el acceso a las mismas.

7.2.4. Reducir el tiempo de permanencia de las mujeres en situaciones de violencia de género.

- 7.2.4.1 Realizar un análisis exhaustivo de los procedimientos y de los servicios y recursos de atención y protección, con el objeto de reducir los tiempos de permanencia en situaciones de violencia de género y acelerar los procesos de normalización: búsqueda de empleo, resoluciones judiciales, tramitaciones, adjudicación de ayudas económicas, atención integral, etc.
- 7.2.4.2 Establecer mecanismos eficaces en los distintos servicios de atención y protección a las mujeres víctimas de violencia, a fin de potenciar la continuidad de las mujeres en el proceso de atención y protección. Determinar las características que deben tener los servicios para cubrir eficazmente las expectativas de las mujeres.
- 7.2.4.3 Realizar campañas de sensibilización e información para que las mujeres en situación de violencia de género acudan a la mayor prontitud a los servicios de atención y protección.
- 7.2.4.4 Intervenir con hombres agresores (atención psicológica, reeducación, etc.) para promover un cambio de comportamiento hacia conductas no violentas.

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.

- 7.2.5.1 Realizar un análisis sobre la cobertura que los distintos servicios y recursos de atención y protección ofrecen en relación a la



seguridad de las mujeres víctimas, recabando su valoración, con la intención de conocer los elementos deficitarios y mejorar los mismos.

- 7.2.5.2 Recabar valoraciones y criterios de personas expertas para determinar qué aspectos son necesarios reforzar en la seguridad de las mujeres víctimas de violencia de género.
- 7.2.5.3 Realizar acciones formativas sobre medidas de autoprotección, defensa personal, etc. para mujeres víctimas de violencia.
- 7.2.5.4 Establecer dispositivos para asegurar que en todo momento el agresor cumple estrictamente con las órdenes de alejamiento.
- 7.2.5.5 Reforzar el apoyo psicológico a las mujeres víctimas de violencia de género, para reducir la vulnerabilidad y la sensación de vulnerabilidad y aumentar su fortaleza psicológica y mecanismos de defensa ante situaciones desencadenantes.

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.

- 7.2.6.1 Mantener un cupo especial en los sorteos y adjudicaciones de viviendas sociales y de protección oficial para mujeres víctimas de violencia.
- 7.2.6.2 Realizar un seguimiento de las demandas de vivienda por parte de las mujeres víctimas de violencia, con el fin de determinar las necesidades no cubiertas y establecer mecanismos para neutralizar dichas carencias.
- 7.2.6.3 Asignar de forma directa viviendas en régimen de alquiler a mujeres víctimas de violencia que han cubierto el tiempo de estancia en pisos de acogida y no disponen de otro alojamiento.
- 7.2.6.4 Garantizar la disponibilidad pisos de acogida u otros recursos adecuados hasta la adjudicación de vivienda.

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.

- 7.2.7.1 Garantizar el acceso preferencial de las mujeres víctimas de violencia tanto a cursos de formación para el empleo, como a los programas de empleo-formación, programas de empleo y otras ofertas de empleo.



- 7.2.7.2 Articular servicios y medidas para la atención a personas dependientes a cargo de mujeres víctimas de violencia, que faciliten el acceso de estas a cursos de formación para el empleo, programas de empleo-formación, programas de empleo, etc.
- 7.2.7.3 Diseñar itinerarios personalizados de inserción laboral adaptados a las diferentes necesidades y situaciones particulares que pueden presentar las mujeres víctimas de violencia de género.

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.

- 7.2.8.1 Analizar la calidad de los procesos de atención y protección a las mujeres víctimas de violencia de género, consensuando y analizando los indicadores que se consideren más pertinentes: número de personas atendidas y satisfacción de estas, prestación de los servicios de acuerdo a los protocolos existentes, porcentaje de mujeres que logran salir de estos procesos de violencia, la consideración de las necesidades específicas derivadas de la discriminación múltiple, etc.
- 7.2.8.2 Establecimiento de planes de acción y de seguimiento y evaluación, encaminados a la mejora continua de la calidad y la eficacia de los procesos de atención a mujeres víctima de violencia.
- 7.2.8.3 Colaborar con otras instituciones estatales y autonómicas a fin de contrastar o compartir sistemas de gestión y calidad en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

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 materia de violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.

- 7.2.9.1 Realizar un análisis que identifique las disparidades territoriales y municipales actualmente existentes en la atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.
- 7.2.9.2 Establecer un plan de medidas para mejorar el acceso y la prestación de recursos y servicios de atención en aquellos municipios de pequeño tamaño y municipios y localidades enclavados en zonas rurales.
- 7.2.9.3 Crear grupos de trabajo para analizar la situación territorial y municipal de atención a mujeres víctimas de violencia, donde identificar las mejores prácticas con el propósito de compartirlas entre el resto de municipios rurales y mancomunidades.

