



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

**Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna**  
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

---

# PLAN X LEGISLATURA

---

Líneas básicas y planificación

---

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

---

# 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el fin esencial de este organismo es la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco. En este sentido, el Instituto se fija como objetivos la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos y la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho, y la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE).

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es un organismo autónomo adscrito a la Presidencia del Gobierno Vasco que desde el compromiso diseña, impulsa, asesora, coordina y evalúa las políticas de igualdad y sensibiliza a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres todos los ámbitos de la vida política, social, cultural y económica en la CAE (misión).

Emakunde quiere ser un modelo de referencia en el impulso de políticas públicas de igualdad, tanto dentro como fuera del País Vasco, por su alto grado de cumplimiento de sus objetivos y por la notable valoración que obtiene de la ciudadanía, de las personas y entidades con las que colabora y de su personal (visión).

En cumplimiento del artículo 4.1 de la referida ley y del artículo 15.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Emakunde elaboró el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres que fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 30 de diciembre de 2013.

En desarrollo de las líneas de intervención y directrices establecidas en dicho plan, según el artículo 15.2 de la Ley 4/2005, cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación. Como consecuencia de su especial naturaleza derivada del hecho de ser un organismo autónomo especializado en el desarrollo de políticas de igualdad, la planificación de Emakunde de cara a la legislatura se recoge en este documento y no en el plan de legislatura del Departamento de Presidencia al que se encuentra adscrito.

Este plan ha sido elaborado por las distintas áreas que integran Emakunde, a quienes corresponde también su ejecución, seguimiento y evaluación, sin perjuicio de los instrumentos y mecanismos que se establezcan para el seguimiento y evaluación del VI Plan en su conjunto

A partir de un diagnóstico previo basado en el diagnóstico del VI Plan, este documento determina los objetivos y actuaciones a desarrollar por Emakunde en la X legislatura. Asimismo y de forma progresiva, el documento incorporará la planificación de acciones correspondientes al año que comienza y la evaluación de acciones correspondiente al año que termina. De esta forma, el Plan se configura como un documento vivo que se irá actualizando y completando conforme avanza la legislatura a lo largo de los años 2014, 2015 y 2016.

## Evaluación y planificación anual de actuaciones

Siguiendo la estructura del VI plan, este documento está estructurado en los siguientes apartados:

	Página
Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres .....	3
Eje I. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres.....	21
Eje II. Organización social corresponsable .....	35
Eje III. Erradicación de la violencia contra las mujeres.....	41

## 2. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La integración de la perspectiva de género, además de una de las estrategias de trabajo impulsada a nivel internacional y europeo, constituye uno de los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal y como se contempla en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005.

Con el fin de incorporar el impulso de la igualdad en las administraciones vascas en todos sus niveles e intervenciones, el VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres establece un conjunto de trece medidas en el ámbito de la Gobernanza que, fundamentalmente, responden a los mandatos establecidos por la Ley 4/2005.

En este apartado relativo a la Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres se incluye un diagnóstico relativo a la situación de las administraciones autonómica, foral y local respecto a las trece medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad recogidos en el VI Plan y, más adelante se concretan las actuaciones que ha planificado Emakunde de cara a la X legislatura y a 2014.

Con relación a la **planificación para la igualdad (G1)**, tal y como señala el VI Plan, ésta es un instrumento de capital importancia para el desarrollo de las políticas de igualdad, que no sólo articula espacios de reflexión sobre cuál es la situación de la igualdad de mujeres y hombres, cómo ha evolucionado, qué cambios se están produciendo y por qué motivos, sino que además, contribuye a difundir y formar a las organizaciones en los objetivos para la igualdad, a crear alianzas y grupos de trabajo para implementar las políticas en el seno de las administraciones y, en general, a incrementar la eficacia y eficiencia de las políticas de igualdad. A este respecto, cabe señalar que todos los departamentos del Gobierno Vasco elaboran su plan de legislatura y sus programas para la igualdad anuales. Las tres administraciones forales cuentan con sus respectivos planes de igualdad. Por otro lado, con relación a las administraciones locales, según el informe de seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en 2010 se identificaron 67 municipios y 6 mancomunidades (que comprendían 9 ayuntamientos) que contaban con un plan de igualdad aprobado. Desde esa fecha, se han aprobado tres nuevos Planes y como resultado, al menos el 87% de la población vasca reside en un municipio que cuenta con plan para la igualdad. Por último, en 2011 se identificaron 4 empresas públicas con plan de igualdad interno y 1 en proceso de elaboración.

Por otro lado, la **creación y fortalecimiento de unidades administrativas (G2)** para la igualdad que cuenten con personal para su impulso es una de las piedras angulares para promover la incorporación de las políticas de igualdad en todas las instituciones vascas. Además de su creación o existencia, es igualmente relevante considerar su situación en el organigrama institucional, el número y perfil de las personas que las integran y su dedicación. Las evaluaciones realizadas hasta la fecha sobre esta cuestión señalan que, todos los departamentos del Gobierno Vasco, además de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, así como las diputaciones forales cuentan con estructuras de igualdad, compuestas al menos por una persona dedicada en exclusividad y con formación específica. En la administración local -municipal o supramunicipal- en 2010 se identificaron 49 ayuntamientos y 5 mancomunidades con unidad administrativa de igualdad, de los que 30 contaban con una unidad con funciones sólo vinculadas a la igualdad, situación que no parece haber variado de forma sustancial en 2011.

Respecto al perfil de las unidades de igualdad, más del 70% de las personas que conforman las unidades de igualdad de Gobierno Vasco y diputaciones forales cuentan con formación específica en igualdad superior a las 150 horas. En los ayuntamientos, dos de cada tres personas que trabajan en el área de igualdad han recibido formación específica superior a las 150 horas.

El nivel A es el que encuadra a la mayoría de estas trabajadoras y trabajadores en la administración de la Comunidad Autónoma y en las administraciones forales, mientras que en los ayuntamientos el segmento más numeroso se encuadra en el nivel B. La temporalidad es mucho más frecuente en la administración local (el 55% de los contratos) que en las restantes administraciones (contratos fijos cercanos al 90%), según datos de 2011.

Con relación a las **estructuras de coordinación para la igualdad (G3)**, estas se consideran necesarias cuanto más compleja sea la organización u organizaciones que actúan de forma simultánea sobre una misma área. Cuando se trata de impulsar una estrategia de transversalidad en todos los niveles y funciones, estas estructuras se convierten en imprescindibles, y así lo han venido señalando las y los profesionales que trabajan en este ámbito en la CAE en los foros que se han desarrollado en los últimos años para la mejora de las políticas de igualdad. En este sentido, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, en diciembre de 2006 se aprobó el Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en enero de 2007, el Decreto 5/2007, de 16 de enero, de regulación de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y están ambas en funcionamiento. En cuanto a las administraciones forales, el Informe de seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005 constata la existencia, ya en 2010, de estructuras de coordinación interdepartamental en las 3 diputaciones forales. Asimismo, se ha fomentado la coordinación intermunicipal a través de Berdinsarea, red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia en la que actualmente participan 59 municipios que aglutinan al 76% de la población de Euskadi. Además, en 2009 se puso en marcha el servicio Berdinbidean para la dinamización, asesoramiento y apoyo a los municipios de menor población para el desarrollo de políticas de igualdad.

La evolución de las estructuras de coordinación interdepartamentales (o inter áreas) en los municipios vascos registró una evolución notable en los primeros años tras la promulgación de la Ley 4/2005, pasando de 6 en 2005 a 15 en 2010. Los últimos datos sin embargo parecen apuntar a un cierto estancamiento en la creación de estas.

Con relación a la coordinación de la actuación institucional para combatir la violencia contra las mujeres el 3 de febrero de 2009 se firmó el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual. Además, tal y como contempla este acuerdo, se creó una Comisión de Seguimiento para la garantía de la aplicación efectiva de las medidas en él recogidas y para la propuesta de actuaciones conjuntas y de mejora.

Por otro lado, en cuanto a **la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y los estudios (G4)**, hay que señalar que este aspecto es imprescindible para lograr un conocimiento de la realidad que permita intervenir con eficacia desde los poderes públicos. Esto supone modificar registros estadísticos, definir bases de datos con nuevas variables, modificar las muestras para que las operaciones estadísticas reflejen con rigor las potenciales diferencias de mujeres y hombres en una diversidad de situaciones y, principalmente, introducir el enfoque de género en la base de todas las operaciones de recogida y análisis de información que desarrollen las administraciones vascas. En este sentido, se han dado innegables avances desde la aprobación de la Ley 4/2005, que han pasado a incorporar de forma habitual el desglose de la información por la variable sexo. Además, es destacar la existencia en la página web del Eustat un espacio específico sobre igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, el desafío para lograr el cumplimiento de todas las condiciones requeridas por el artículo 16 por todos los poderes públicos vascos es todavía notable. Así, en 2011, de los 28 municipios vascos que señalaban que en sus estadísticas introducían la variable sexo o que explotaban e interpretaban la información considerando el enfoque de género, la mitad lo hacía de forma puntual. La utilización de indicadores de género es aún menos frecuente, y resulta casi anecdótica en los ayuntamientos y más puntual que sistemática en otras administraciones. En todo caso, resulta clara la necesidad de continuar desarrollando este ámbito y en esta labor será fundamental contar con la colaboración de la Comisión Vasca de Estadística y el Consejo Vasco de Estadística.

En cuanto a **las actividades formativas con perspectiva de género (G5)**, hay que señalar que la inclusión de la perspectiva de género en la gobernanza requiere que el personal de las administraciones públicas vascas cuente, al menos, con conocimientos básicos sobre la igualdad de mujeres y hombres e identifique las principales brechas de género y áreas de desigualdad más importantes. La sensibilización de las y los responsables políticos en todos los niveles de las administraciones resulta asimismo central para situar la lucha contra la desigualdad como una prioridad en las agendas de las instituciones públicas. Es igualmente necesario desarrollar una formación específica en igualdad para el personal directamente dedicado al impulso, diseño, ejecución y seguimiento de las políticas de igualdad y el personal técnico que es responsable de otras políticas sectoriales o generales.

De acuerdo con la información proporcionada por el IVAP, 292 personas participaron en sus cursos de formación específicos sobre igualdad dirigidos al personal de las administraciones públicas vascas en 2011, lo que supone cerca del 2% del total de participantes en toda la formación promovida por este Instituto. Otras 1.105 personas (el 70% mujeres) de las administraciones vascas se formaron en cuestiones relacionadas con la igualdad en cursos organizados por otras entidades. Asimismo, en 2011 se identificaron 13 instituciones vascas con Planes de formación en Igualdad.

Respecto a la **inclusión de contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo (G6)**, en el artículo 17 de la Ley 4/2005 se señala la obligación de incluir en los temarios de los procesos de selección para el empleo público contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres. Así, con relación a la inclusión de contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de los procesos selectivos de las administraciones públicas vascas, el informe de seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005 muestra un incremento del año 2005 al 2010 que pasa del 17,6% al 40,6%. Por su parte, el artículo 20 de la Ley para la igualdad señala la necesidad de incorporar una cláusula de desempate favorable a las mujeres en todos los procesos de acceso, provisión y promoción en el empleo público donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

Por su parte, en relación con **el uso no sexista del lenguaje y otros elementos comunicativos (G7)**, hay que señalar que las administraciones vascas tienen un importante papel que desempeñar mediante la utilización del lenguaje como herramienta para la transformación social. La evaluación intermedia sobre la implementación de la Ley 4/2005, tras un análisis de diferentes tipologías de documentos constataba que desde el año 2005 al 2008 se había producido un notable aumento en el uso no sexista del lenguaje, aumento que iba del 2,9% en 2005 al 68,8% en 2008. Los resultados de 2010 apuntaban a un cierto mantenimiento en dicho uso (66,36%).

Por otro lado, la evaluación previa del impacto en función del género es un instrumento contemplado por la Ley 4/2005, cuyo fin es facilitar **la integración de los objetivos de igualdad en la actuación normativa (G8)** y administrativa. Según datos de la evaluación del V Plan, en el año 2011 se realizaron un total de 139 evaluaciones de impacto en función del género en la CAE, de las cuales el 83% correspondían al Gobierno Vasco, el 13% a las diputaciones forales y el 4% a los ayuntamientos. En 2011, del total de normas informadas por las administraciones públicas de la CAE sobre las que se había realizado una evaluación previa, se incorporaron cambios en algo más de la mitad de dichas normas. Además, para la facilitar la realización de las evaluaciones de impacto en función del género en la Administración General, el 21 de agosto de 2012, se aprobaron las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. En esta línea, Emakunde elaboró una Guía para la elaboración de Informes de impacto en función del género, y una serie de materiales complementarios que contextualizan el análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres en un ámbito sectorial determinado. Por otro lado, tanto la Diputación Foral de Bizkaia como la Diputación Foral de Gipuzkoa, disponen también de directrices para la realización de informes de evaluación de impacto de género.

Con relación a la **inclusión de la perspectiva de género en el diseño de normas y programas presupuestarios (G9)**, hay que señalar que permite no sólo evidenciar el impacto de la distribución presupuestaria en la situación y condiciones de vida de mujeres y hombres (y entre distintos grupos de mujeres y de hombres), sino también favorecer una actuación pública que facilite el logro de la igualdad. Por otro lado, la implantación de las políticas de igualdad requiere que en cada una de las administraciones vascas se identifique, de forma explícita, la asignación presupuestaria destinada a tal fin, puesto que sin una dotación de recursos suficiente difícilmente podrán hacerse realmente efectivas. En este sentido, el seguimiento de las políticas de igualdad realizado en los últimos años evidencia que sólo el 56% de las administraciones locales que han señalado contar con un Plan de igualdad han confirmado que su institución dispone de asignación específica de igualdad en sus presupuestos. Las administraciones forales sí han identificado este presupuesto, y también lo ha hecho, aunque con algunas dificultades, la Administración General de la CAE. Con relación al diseño de programas o iniciativas dirigidas a integrar el enfoque de género en los presupuestos, se identifican dificultades para su extensión en todos los niveles de la administración, así como una cierta disparidad de criterios.

La necesidad de **incorporar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales (G10)** está recogida en la Ley 4/2005, en sus artículos 3.4 y 18.1. De acuerdo con la información proporcionada por las instituciones vascas en el proceso de seguimiento del V Plan, en 2011, menos de la mitad de los planes sectoriales identificados incluían en su diagnóstico la recopilación y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres, y la participación de las

unidades de igualdad, bien en su diseño o bien en su implementación, resulta dispar en los diferentes niveles de la Administración y en los años analizados, lo que lleva a concluir que no se trata de una práctica sistematizada, sino sujeta a variaciones importantes en su desarrollo.

La actividad económica promovida por las administraciones públicas a través de las **contrataciones, subvenciones y convenios (G11)** constituye una herramienta de gran interés a la hora de favorecer que esta actividad se desarrolle bajo un enfoque que promueva la igualdad. A este respecto, resulta difícil extraer conclusiones sobre la evolución de la aplicación de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres por parte de las administraciones públicas vascas en los últimos años, en cualquier caso, la incidencia de las cláusulas de igualdad parece ser algo inferior cuando están referidas a los convenios (por debajo del 15% de los convenios identificados en 2010 y 2011), y ser más frecuentemente utilizadas en contrataciones y subvenciones (llegando a alcanzar en algún caso el 34%). También las diferentes administraciones presentan distintos niveles de utilización de estos criterios, con una presencia menor en ayuntamientos y mancomunidades, frente a las administraciones forales y la administración general de la CAE. Además, fruto del trabajo de la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres y su Grupo Técnico de Trabajo sobre cláusulas para la igualdad, en la web de Emakunde se puede consultar un nuevo espacio especializado en la materia.

**Por otro lado, en el objetivo de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales (G12)**, se plantea, por un lado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección de los procesos de empleo público y, por otro, en los jurados creados para la concesión de premios de las administraciones. De acuerdo con la información proporcionada por las instituciones vascas, en 2011, los tribunales con composición equilibrada constituyeron entre el 96% y el 55% de todos los tribunales identificados en los diferentes ámbitos de las administraciones vascas.

En cuanto a la evolución del porcentaje de premios que incluyen una cláusula por la que se garantiza en los jurados una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada, parecen ser menos frecuentes entre las administraciones locales (15% en 2010 y 28% en 2011). No obstante, se ha superado la situación de años anteriores, en los cuales sólo los premios promovidos por la Administración General de la CAE tuvieron en cuenta lo señalado en el artículo 20.5.

Por último, con relación al objetivo de **incorporar la perspectiva de género en los órganos de participación y consulta (G13)**, la Ley 4/2005 establece que las administraciones autonómica, foral y local deben establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones y otras organizaciones en razón de sus fines o funciones contribuyan al logro de la igualdad de mujeres y hombres. A este respecto, en la Administración General, en virtud del Decreto 103/1998, de 9 de junio se creó la Comisión Consultiva de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer como órgano de información, consulta y propuesta por parte del tejido asociativo de la CAE implicado en el objetivo de igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, de acuerdo con el seguimiento de las políticas de igualdad realizado en 2010 y 2011, se observa que las administraciones forales también contaron con consejos u órganos de participación ciudadana específica dedicada a la igualdad, situación que también se daba en al menos 24 municipios vascos en esos años –con cifras muy similares a las registradas en 2008-. Más frecuente es, en este último ámbito administrativo, la presencia de órganos de participación que, no siendo específicos de igualdad, cuentan con la promoción de la misma entre sus funciones y objetivos (32 municipios así lo señalaban en 2011).

Asimismo, la Ley 4/2005 señala entre sus principios generales el de la promoción de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos administrativos. Respecto al grado de implementación logrado en los últimos años en la CAE en este ámbito, cabe señalar que de los 201 órganos colegiados identificados en las diferentes administraciones vascas en 2011, en torno al 38% respondían a una participación equilibrada de mujeres y hombres, lo que supone un aumento de 8 puntos respecto a la situación identificada en 2009.

Con el fin de promover la Gobernanza para la igualdad, el VI Plan establece los siguientes objetivos:

- G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.
- G2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
- G3. Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.
- G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
- G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
- G6. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
- G7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
- G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa.
- G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
- G10. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
- G11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- G12. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.
- G13. Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.

## G1. INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD

Las actuaciones dirigidas a incrementar y mejorar la planificación para la igualdad se orientarán fundamentalmente a la difusión del VI plan, a la mejora en el desarrollo del mismo en el Instituto, a su impulso en las administraciones públicas y en el sector público, y a su seguimiento y evaluación para la rendición de cuentas y la mejora continua.

### ACTUACIONES DE LEGISLATURA

G1. INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Difundir el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE.			
Elaborar el plan de legislatura y los planes anuales de Emakunde, en desarrollo del VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE.			
Desarrollar un proceso de mejora de la calidad en gestión en Emakunde que tome como punto de referencia principal el cumplimiento del plan de legislatura en desarrollo del VI Plan.			
Facilitarla contratación de asistencia técnica para la realización de diagnósticos y/o elaboración y evaluación de planes de igualdad en el ámbito local.			
Informar sobre los proyectos de planes de igualdad departamentales, forales y locales por lo que respecta a su adecuación al VI plan.			
Crear y fortalecer una Red de entidades públicas para la igualdad de mujeres y hombres.			
Coorganizar al menos una jornada anual con una de las entidades públicas de la Red sobre un tema de interés para las entidades que la configuren.			
Evaluar y hacer un seguimiento de los procesos, la coherencia y el impacto de los planes para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE.			



## G2. CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD

Las actuaciones dirigidas a crear y fortalecer las unidades y estructuras para la igualdad se dirigirán básicamente a la creación y dotación de nuevas plazas y estructuras para el Instituto, al incremento del número de administraciones locales que cuentan con unidad o personal técnico para la igualdad, al aumento del número de organismos autónomos y entes públicos adscritos a los departamentos del Gobierno Vasco que cuentan con unidad o personal técnico para la igualdad, a la mejora de la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad y a hacer un seguimiento y evaluación con relación a la creación y mejora de las unidades y estructuras de igualdad.

### ACTUACIONES DE LEGISLATURA

G2. CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD			
ACTUACIONES DE LEGISLATURA	2014	2015	2016
Crear y proveer nuevos puestos de trabajo para el Instituto.			
Crear nuevos servicios o áreas en el Instituto.			
Impulsar la creación de unidades de igualdad en los organismos autónomos y entes públicos adscritos a los departamentos del Gobierno Vasco.			
Impulsar un proceso de revisión para la ampliación de los cuerpos a los que están actualmente abiertos los puestos de personal técnico y responsable de igualdad en el Gobierno.			
Subvencionar la contratación de personal técnico de igualdad para la elaboración de diagnósticos, planes y evaluaciones en el ámbito local.			
Impulsar la regulación de la figura de Agente de Igualdad.			
Hacer un seguimiento del desarrollo de la figura de Promotor o Promotora en Igualdad.			
Realizar un seguimiento de la evolución en la creación y condiciones de las unidades de igualdad.			



### G3. CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD

Las actuaciones dirigidas a crear y fortalecer las estructuras de coordinación para la igualdad irán enfocadas fundamentalmente al incremento y fortalecimiento de las estructuras de coordinación lideradas o co-lideradas por Emakunde; al establecimiento de marcos y/o dinámicas estables de colaboración con organismos internacionales y europeos clave en el ámbito de la igualdad, así como con otros organismos de interés; a la promoción de un mayor número de administraciones públicas con estructuras de coordinación interdepartamental e intradepartamental; a la consolidación de las estructuras de coordinación interinstitucional para la mejora de la atención a las mujeres víctimas de violencia; a la creación de mecanismos estables de coordinación entre los departamentos del Gobierno Vasco implicados en la atención a las mujeres víctimas de violencia; y a hacer un seguimiento y evaluación con relación a la creación y mejora de estructuras de coordinación para la igualdad.

#### ACTUACIONES DE LEGISLATURA

G3. CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Liderar y gestionar la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres			
Co-liderar y gestionar la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.			
Liderar y gestionar el Grupo Técnico Interinstitucional			
Liderar y gestionar el Grupo Técnico de Trabajo interinstitucional sobre criterios e instrumentos para la aplicación de medidas de igualdad en convenios, subvenciones y contratos del sector público.			
Liderar y gestionar el Grupo Técnico de Trabajo interinstitucional sobre elaboración y aplicación de las evaluaciones de impacto en función del género.			
Liderar y gestionar Coordinar el Grupo Técnico de Trabajo interinstitucional sobre medidas para promover la igualdad en el ámbito educativo.			
Crear, liderar y gestionar un Grupo Técnico de Trabajo interinstitucional para reforzar la estrategia de la igualdad en los programas operativos de los fondos europeos FEDER y FSE.			
Liderar y gestionar el Grupo Técnico Interdepartamental.			
Liderar un proceso de trabajo en el marco del Grupo Técnico Interdepartamental con relación a la formación en igualdad del personal del Gobierno Vasco.			
Liderar un proceso de trabajo en el marco del Grupo Técnico Interdepartamental y del Grupo Técnico Interinstitucional para la ampliación y mejora de los contenidos específicos de igualdad en el espacio web del Gobierno.			
Liderar un proceso de trabajo en el marco del Grupo Técnico Interdepartamental y del Grupo Técnico Interinstitucional para la puesta en marcha del Banco de Buenas Prácticas en Igualdad.			
Impulsar, apoyar y asesorar a los departamentos del Gobierno Vasco en la creación de grupos técnicos departamentales (GTDs) e impulsar la participación en éstos de organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco.			
Participar en la coordinación y financiación de Berdinsarea-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres.			
Participar en la coordinación de la comisión sobre ordenanzas de igualdad en el ámbito local de Berdinsarea.			
Participar en la coordinación y financiación de Berdinbidean, servicio de coordinación y asesoramiento en igualdad a municipios de menor población.			

Liderar y gestionar la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a las mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.			
Liderar y gestionar el Grupo Técnico Interinstitucional (GTI) de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional.			
Liderar y gestionar el Grupo de Sistemas de Información creado en el marco del GTI de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional			
Liderar y gestionar el Grupo de Trabajo sobre Recursos de Acogida del GTI de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional.			
Liderar y gestionar la Comisión Interdepartamental de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi para la mejora de los mecanismos de coordinación del Gobierno Vasco en la atención a las mujeres víctimas de violencia, en el marco del II Acuerdo Interinstitucional y, en su caso, impulsar el Grupo Técnico Interdepartamental correspondiente.			
Establecer un marco de cooperación bilateral con ONU-Mujeres que permita la existencia de cauces estables y permanentes de colaboración, tanto a nivel político como técnico, para el intercambio de conocimiento, experiencias y buenas prácticas y, en su caso, el desarrollo de algún proyecto o actuación en común.			
Desarrollar los compromisos adquiridos en el Acuerdo marco de colaboración con la Secretaría General Iberoamericana y el Gobierno Vasco con relación al intercambio de información, experiencias, metodología y buenas prácticas en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.			
Participar en la Red Euro Gender y en el resto de espacios de colaboración e intercambio auspiciados por Instituto Europeo de Igualdad de Género.			
Desarrollar una línea de colaboración con el Foro Rural Mundial.			
Participar en actividades de información e intercambio de experiencias internacionales y otros proyectos auspiciados por la Viceconsejería de Acción Exterior			
Impulsar las Comisiones Territoriales de Seguimiento del Protocolo para la eficacia de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género y de la Orden de Protección de las víctimas de Violencia Doméstica, y co-liderarlas junto al Departamento de Administración Pública y Justicia.			
Realizar un seguimiento de la evolución en la creación y mejora de las estructuras de coordinación para la igualdad.			

## G4. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

Las actuaciones dirigidas a integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios desde el área de estudios y publicaciones se dirigirán básicamente a la elaboración de estudios, a la publicación de estudios, al diseño y explotación de indicadores de género, a la difusión de estudios, al impulso de la investigación y de la elaboración de estadísticas desde la perspectiva de género, y a hacer un seguimiento de la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

### ACTUACIONES DE LEGISLATURA

G4. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Elaborar anualmente los informes Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE.			
Realizar, publicar y difundir estudios, informes y guías en materia de igualdad de mujeres y hombres.			
Desarrollar y operativizar un sistema de indicadores estratégicos propio de las políticas de igualdad en la CAE.			
Impulsar el cálculo de índices de género ya existentes a nivel internacional y europeo.			
Gestionar y atender el Centro de Documentación de Emakunde.			
Distribuir noticias de prensa relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres diariamente.			
Impulsar la investigación en materia de igualdad a través de la convocatoria de becas y del certamen de publicaciones.			
Realizar propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas de las administraciones públicas a través de la elaboración de informes y de otras medidas.			
Realizar un seguimiento de la evolución por lo que respecta a la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			

## G5. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS

Las actuaciones dirigidas a integrar la perspectiva de género en las actividades formativas se enfocarán fundamentalmente a la impartición de formación en igualdad, el apoyo técnico y económico a los estudios de postgrado sobre igualdad y violencia contra las mujeres; el impulso y coordinación de un proceso interdepartamental de reflexión y mejora con relación a la formación en igualdad en el Gobierno Vasco; el incremento de personal técnico y político que recibe formación específica de igualdad; el aumento de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad que incorporan contenidos de igualdad; la realización de propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en la formación realizada por la administración general e institucional del Gobierno Vasco; y hacer un seguimiento de la integración de la perspectiva de género en las actividades formativas.

### ACTUACIONES DE LEGISLATURA

G5. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Impartir formación en igualdad en cursos del IVAP y de otras organizaciones.			
Impartir formación en cursos de postgrado.			
Liderar un proceso de trabajo en el marco del Grupo Técnico Interdepartamental con relación a la formación en igualdad del personal del Gobierno Vasco.			
Participar en la coordinación de Virginia Wolf Basqueskola, Escuela para mujeres políticas, en el marco de Berdinsarea.			
Asesorar a la DACIMA para la incorporación de la perspectiva de género en Egitenlkasi, formación asociada a Aurrerabide, plan para la mejora en la gestión del Gobierno Vasco.			
Asesorar a la Academia de Policía y Emergencias del País Vasco para promover la igualdad en su formación.			
Proponer a los departamentos del Gobierno que las horas de formación en igualdad no se tengan en cuenta de cara al cómputo global de las horas disponibles para la formación de su personal.			
Proponer a los departamentos la realización de actividades de formación específicas sobre igualdad y sus respectivos ámbitos sectoriales de intervención.			
Realizar un seguimiento de la evolución por lo que respecta a la integración de la perspectiva de género en las actividades formativas.			

## **G6. INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO**

Las actuaciones dirigidas a integrar la perspectiva de género en las actividades formativas se enfocarán fundamentalmente a aumentar el porcentaje de procesos selectivos para el acceso y promoción al empleo público que incluyen la perspectiva de género y que exigen formación específica en igualdad; a asesorar en procesos para la contratación de personal técnico de igualdad; y a hacer un seguimiento de la inclusión de contenidos relativos a la igualdad en dichos procesos.

### **ACTUACIONES DE LEGISLATURA**

<b>G6. INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO</b>			
<b>ACTUACIONES</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Realizar propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos para el acceso y promoción al empleo público de a través de informes y otras posibles fórmulas.			
Realizar propuestas para la que se exija la formación específica en igualdad en los procesos selectivos para el acceso y promoción a puestos de personal técnico de igualdad.			
Asesorar y, en su caso, participar en procesos para la contratación de personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres.			
Realizar un seguimiento de la evolución por lo que respecta a la inclusión de contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.			

## G7. HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y/U OTROS ELEMENTOS COMUNICATIVOS

Las actuaciones dirigidas a integrar la perspectiva de género en las actividades formativas se enfocarán fundamentalmente a aumentar el porcentaje de procesos selectivos para el acceso y promoción al empleo público que incluyen la perspectiva de género y que exigen formación específica en igualdad; a asesorar en procesos para la contratación de personal técnico de igualdad; y a hacer un seguimiento de la inclusión de contenidos relativos a la igualdad en dichos procesos.

Las actuaciones dirigidas a hacer un uso no sexista del lenguaje se dirigirán básicamente a la difusión y distribución de materiales existentes; a la realización de un uso no sexista del lenguaje en todos los documentos de los que hace uso el Instituto; al fomento de dicho uso no sexista del lenguaje en las distintas instituciones y organizaciones, en particular, en aquellos ámbitos más visible como los boletines oficiales y páginas web; y a hacer un seguimiento del uso del lenguaje en las administraciones por lo que respecta a su adecuación a la igualdad.

### ACTUACIONES DE LEGISLATURA

G7. HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y/U OTROS ELEMENTOS COMUNICATIVOS			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Difundir y distribuir las guías ya editadas sobre el uso no sexista del lenguaje en los distintos ámbitos de intervención.			
Realizar propuestas para que las administraciones públicas hagan un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos a través de la elaboración de informes y de otras medidas.			
Diseñar e impartir formación sobre el uso no sexista del lenguaje.			
Realizar un seguimiento de la evolución por lo que respecta al uso no sexista del lenguaje.			

## G8. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA

Las actuaciones dirigidas a integrar el principio de igualdad en la normativa se enfocarán básicamente a emitir los informes de verificación de los informes de evaluación previa de impacto en función del género; a incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género; a aumentar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género; a promover la elaboración de normas específicas sobre igualdad en el ámbito foral y local; a aumentar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad; a impartir formación sobre la normativa en el ámbito de la igualdad y sobre las evaluaciones de impacto en función del género; a revisar las normas pendientes de desarrollo normativo de la Ley 4/2005 y, en su caso, proceder a su elaboración; y a hacer un seguimiento del cumplimiento de la Ley 4/2005 y de la realización de las evaluaciones de impacto en función del género.

### ACTUACIONES DE LEGISLATURA

G8. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Liderar el Grupo Técnico de Trabajo sobre evaluaciones previas de impacto en función del género de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.			
Emitir los informes de verificación previstos por el artículo 21 de la Ley 4/2005 y llevar un registro interno de los mismos.			
Diseñar e impartir formación sobre evaluación de impacto en función del género.			
Hacer seguimiento de los informes de impacto en cuanto a grado de cumplimiento de los trámites legales previstos e incorporación de medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres.			
Elaborar y editar materiales de apoyo sectoriales para facilitar la realización de los informes de impacto en función del género.			
Impartir contenidos sobre la normativa sobre igualdad en los cursos del IVAP y en el Master de igualdad de la UPV/EHU.			
Promover un acuerdo interinstitucional favorable a la aprobación de normas forales y locales específicas sobre igualdad.			
Co-liderar la Comisión sobre ordenanzas locales de Berdinsarea.			
Hacer un análisis de la pertinencia, factibilidad y oportunidad de desarrollar normativamente algunos aspectos de la Ley 4/2005.			
Evaluar la Ley 4/2005.			
Realizar un seguimiento de la evolución por lo que respecta a la integración del principio de igualdad en la normativa.			



## G9. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

Las actuaciones dirigidas a integrar el principio de igualdad en la normativa se enfocarán básicamente a hacer un análisis de las personas y entidades beneficiarias de las cantidades previstas en los presupuestos de Emakunde; a incrementar el número administraciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad; a incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad; a incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos; y a hacer un seguimiento de la integración de la perspectiva de género en los presupuestos.

### ACTUACIONES DE LEGISLATURA

G9. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Colaborar con la Dirección de Presupuestos en la definición y puesta en marcha de una línea de trabajo para integrar la perspectiva de género en los presupuestos de la CAE			
Emitir el informe de verificación del proyecto de ley de presupuestos			
Proponer a la Dirección de Patrimonio y Contratación que adopte las medidas oportunas para que en el Registro de Contratos o donde se considere más adecuado se recoja información sobre la composición desglosada por sexo de las personas que componen y trabajan en las empresas que contratan con la administración, a efectos de conocer quiénes y en qué medida son las personas beneficiarias directas de los contratos de la administración y si existe un reparto equilibrado en función del sexo.			
Proponer a la Dirección de Presupuestos que adopte las normas, instrucciones o medidas oportunas para que en los documentos presupuestarios de seguimiento y evaluación de las transferencias o subvenciones concedidas se requiera información desglosada por sexo de las beneficiarias directas, intermedias y últimas.			
Proponer en el marco de la elaboración del proyecto de Ley de Subvenciones que se incorpore la obligación de recabar de las subvenciones que se conceden la información desglosada por sexo de las personas o entidades beneficiarias			
Realizar un seguimiento de la evolución por lo que respecta a integración de la perspectiva de género en los presupuestos			

## G10. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES

Las actuaciones dirigidas a incorporar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales se orientarán básicamente a incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración e implementación ha participado la unidad o agente de igualdad; a incrementar el porcentaje de estos planes que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, evaluación y gestión; y a hacer el seguimiento correspondiente.

### ACTUACIONES DE LEGISLATURA

G10. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Colaborar con los departamentos que lo soliciten realizando aportaciones a los planes sectoriales y transversales.			
Colaborar con los organismos intermedios de los Fondos Estructurales y con las unidades para la igualdad de las instituciones implicadas para incorporar la perspectiva de género en los Programas Operativos FEDER y FSE 2007-2013 y 2014-2020.			
Realizar un seguimiento de la evolución por lo que respecta a la inclusión de la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales.			

## G11. INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

Las actuaciones dirigidas a incluir cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios se enfocarán fundamentalmente a incrementar el número de instituciones públicas que incluyen estas cláusulas, a incrementar el porcentaje de contratos, subvenciones y becas que las incorporan, y a hacer un seguimiento de ello.

### ACTUACIONES DE LEGISLATURA

G11. INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Liderar y gestionar el Grupo Técnico de Trabajo sobre criterios e instrumentos para la aplicación de medidas de igualdad en convenios, subvenciones y contratos del sector público.			
Desarrollar estrategias de colaboración con las entidades públicas para que incorporen cláusulas de igualdad en sus contrataciones.			
Elaborar materiales para promover y facilitar la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios			
Diseñar e impartir formación sobre la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.			
Realizar un seguimiento de la evolución por lo que respecta a la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.			

## **G12. PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN JURADOS Y TRIBUNALES**

Las actuaciones en este ámbito se dirigirán a incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres y a aumentar el porcentaje de tribunales con representación equilibrada de mujeres y hombres.

### **ACTUACIONES DE LEGISLATURA**

<b>G12. PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN JURADOS Y TRIBUNALES</b>			
<b>ACTUACIONES</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los jurados creados para otorgar los premios Emakunde.			
Realizar propuestas para que los jurados y tribunales tengan una representación equilibrada de mujeres y hombres a través de la elaboración de informes y de otras medidas.			
Realizar un seguimiento de la evolución por lo que respecta a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.			

### **G13. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN**

Las actuaciones dirigidas a incluir la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación se orientarán fundamentalmente a incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad y a aumentar el número de consejos y órganos de participación ciudadana que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos.

#### **ACTUACIONES DE LEGISLATURA**

<b>G13. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN</b>			
<b>ACTUACIONES</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Apoyar el fortalecimiento de la interlocución socio-política de las asociaciones de mujeres vinculadas a la Comisión Consultiva.			
Participar y colaborar con los órganos de participación impulsados por distintos departamentos de Gobierno realizando aportaciones para la integración de la perspectiva de género.			
Apoyar el trabajo en red entre asociaciones de mujeres participantes en consejos y órganos de consulta.			
Asesorar, a demanda, al movimiento asociativo de mujeres para la adquisición de herramientas y conocimientos para participar en foros y consejos de participación.			
Analizar e impulsar la propuesta del Consejo Vasco de las Mujeres.			
Realizar un seguimiento de la evolución por lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.			

### **3. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD**

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

Como se plantea en el VI Plan, en esta legislatura se quiere incidir en el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres como elementos clave de las políticas públicas de igualdad en la CAE. No obstante, ambos retos, cambio de valores y empoderamiento, se abordan siendo conscientes de que requieren de procesos largos en el tiempo que no se agotan, por tanto, en esta legislatura y que requieren de la implicación, no sólo de Emakunde y de las entidades implicadas en el VI Plan, sino también de todos los agentes sociales y de la sociedad en su conjunto.

El eje incluye cuatro programas: el primero, se centra en el cambio de valores, necesario para que la igualdad de mujeres y hombres se convierta en un logro permanente e irreversible de la sociedad. Los tres restantes, abordan el empoderamiento desde una perspectiva personal, colectiva y social.

#### **PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES**

En el VI Plan se afirma que “sin cambio de valores, no se puede dar ninguna transformación social. Los valores sostienen y justifican cualquier modelo de sociedad y para contribuir al paso de un modelo androcéntrico y machista, a uno igualitario, es preciso desarrollar otros valores, otros principios de carácter filosófico, ético y político por los que deba regirse nuestra sociedad.”

Se pretenden modificar aquellos valores que sostienen la jerarquía de sexos, es decir, la infravaloración y subordinación de las mujeres y de lo femenino, en todos los ámbitos, frente a los valores de superioridad y prestigio masculinos. Y se pretende incidir en el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres como valor, puesto que la igualdad, además de un derecho, es un valor que parte del reconocimiento de la diversidad humana y del respeto a las diferencias entre las personas.

El análisis de los valores de la sociedad con relación a la igualdad de mujeres y hombres se caracteriza por su sincretismo, es decir, por la convivencia de valores modernos, con otros tradicionales. Como señala el estudio Corresponsabilidad, Valores y Género, elaborado por Emakunde en el año 2012, “el imaginario colectivo sobre el reparto de roles de género se nos presenta como un mosaico de viejos y nuevos valores, que a veces permanecen incluso yuxtapuestos o en conflicto”.

A continuación, y tomando como referencia el citado estudio, se trasladan algunos datos referidos a 2008, recogidos en el VI Plan, que muestran como la sociedad vasca asume valores propios de una sociedad avanzada en el ámbito de la igualdad:

- Los hombres son tan aptos para cuidar de sus hijos e hijas como las madres (85,8% de acuerdo o muy de acuerdo).
- Los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos e hijas (96,4% de acuerdo o muy de acuerdo).
- Marido y mujer deben contribuir a los ingresos (85,9%).
- Cuando un padre o madre está gravemente enfermo, el deber principal de un hijo o hija es cuidar de él o ella (84,6% de acuerdo o totalmente de acuerdo)
- Un trabajo está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quiere en realidad es un hogar y unos hijos o hijas (63% de la población en desacuerdo). Esta cifra sólo es más alta entre los países nórdicos y Alemania ya que, para el resto del Estado, así como para países como Francia, Italia o Grecia, el rechazo a esta afirmación es mucho menor.

Aunque estos datos hacen pensar que el discurso de la igualdad en la sociedad vasca está interiorizándose, la realidad constata que este discurso no es coherente con las diferencias en la asunción de funciones y roles entre mujeres y hombres o en el uso y valor social de su tiempo. En la investigación cualitativa que se cita anteriormente, Corresponsabilidad, Valores y Género, se recogen las dudas, percepciones y vivencias de jóvenes, madres profesionales y nuevos padres y se explica cómo además de esta falta de conexión entre las creencias y los hechos, el mito de la igualdad supuesta o el velo de la igualdad siguen estando presentes en nuestra sociedad. Esto implica, por ejemplo, que las mujeres y los hombres más jóvenes viven y toman decisiones creyendo que son iguales y no ven la necesidad de trabajar por eliminar las discriminaciones y desigualdades de género.

El VI Plan quiere impulsar y consolidar el valor de la igualdad de mujeres y hombres en cada persona y en la sociedad, como el pilar fundamental para el cambio de valores y Emakunde tiene un papel fundamental como entidad impulsora en ese proceso. Estos son los objetivos que se recogen en el Plan para esta Legislatura:

Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo:

- 1.1 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que atribuyen la responsabilidad económica principalmente a los hombres y la responsabilidad familiar y doméstica, principalmente a las mujeres.
- 1.2 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- 1.3 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que reconocen el trabajo doméstico y de cuidado como una necesidad social para cuya satisfacción se necesita una mayor implicación de los hombres, de las instituciones, de las organizaciones privadas y de la sociedad civil.



- 1.4 Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores (profesorado, familiares, cuidadoras y cuidadores, monitoras y monitores, etc.).
- 1.5 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad.
- 1.6 Incrementar el número de centros de educación formal y no formal que introducen la coeducación en sus programas de trabajo anuales.
- 1.7 Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y estereotipos sexistas.

Para avanzar en su consecución, Emakunde va a seguir incidiendo en los agentes socializadores por ser quienes transmiten los valores y, por lo tanto, claves también para transformarlos. Trabajaré impulsando proyectos coeducativos en las escuelas y apoyando al departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura en el desarrollo del Plan Director para la Coeducación, reforzará el trabajo dirigido a los medios de comunicación, consolidará el realizado para implicar a los hombres a favor de la igualdad e impulsará una red de agentes de cambio hacia la igualdad de mujeres sin olvidar todas las actuaciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en su conjunto.

## ACTUACIONES DE LEGISLATURA

<b>PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES</b>			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Apoyar la implantación del programa coeducativo Nahiko en centros educativos de la CAE en los tres ciclos de Educación Primaria.			
Formar al profesorado y asesorías de Berritzegune participantes en el programa Nahiko sobre coeducación e igualdad.			
Impulsar espacios que aglutinen y potencien las actividades de sensibilización en igualdad que se llevan a cabo en la CAE.			
Impulsar y fortalecer la Comisión Asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación BEGIRA.			
Formar a profesionales de los medios de comunicación y publicidad sobre la incorporación de la perspectiva de género en los programas y contenidos que desarrollan.			
Elaborar códigos deontológicos para el ámbito de los medios de comunicación y publicidad			
Elaborar materiales para la sensibilización y reivindicación ciudadana en relación con la comunicación y la publicidad			
Desarrollar estudios sobre la situación de la igualdad en los medios de comunicación y la publicidad.			
Convocar, difundir y hacer la entrega del Premio Emakunde a la Igualdad.			
Colaborar con instituciones y entidades en proyectos que impulsen el cambio de valores y que tengan un impacto social relevante.			
Apoyar la formación de personas expertas en igualdad a través de la colaboración con las Universidades.			
Realizar las campañas del 8 de marzo y otras campañas de sensibilización hacia el cambio de valores.			
Gestionar la revista y la página web de Emakunde.			
Desarrollar la iniciativa Gizonduz dirigida a implicar a los hombres a favor de la igualdad.			

## PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL

Tal y como plantea el VI Plan, para que la igualdad de mujeres y hombres sea un valor es necesario instalarla en nuestra subjetividad, es decir, creernos que la igualdad no es una concesión que se hace a las mujeres y sí un derecho que les pertenece. La igualdad subjetiva como valor tiene que ver con que cada persona asuma que le pertenece el derecho a ser igual en el acceso a recursos y oportunidades, a expectativas de vida, a posibilidades de tiempo, ocio y disfrute, a vivir en paz y sin violencia.

El empoderamiento de las mujeres en el VI Plan es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse a nivel personal, colectivo y de género y social. Desde las políticas públicas de igualdad, se debe contribuir y apoyar en todos estos niveles su fomento, desarrollo y consolidación.

Los procesos de empoderamiento pueden ser apoyados, pero solo se logran por y desde las personas que se empoderan. Por eso, el objetivo de este programa es contribuir a que las mujeres se empoderen personalmente a través de la autonomía y el control sobre sus vidas, la toma de decisiones independientes que representen sus propios intereses y la autoestima.

Según se señala en el estudio publicado por Emakunde “Los procesos de empoderamiento de las mujeres adultas en el País Vasco” con datos del año 2012, la gran mayoría de las mujeres vascas consideran que tienen autonomía para la toma de decisiones en su vida y valoran una evolución positiva de su autonomía con respecto a generaciones anteriores. Sin embargo, un 30,5% de mujeres con edades entre 18 y 65 años, consideran que la mayor o menor autonomía en la toma de decisiones varía en función de ser mujer u hombre, y el 88% considera que las mujeres, en sus decisiones autónomas, se ven afectadas por pensar más en el entorno que en ellas mismas.

Además de la autonomía, el modelo y los valores patriarcales y androcéntricos han dañado y devastado la autoestima de las mujeres, impidiendo su desarrollo, con el fin de que fueran sumisas, subordinadas y estuvieran sometidas a los mandatos de un sistema jerárquico y desigual. La invisibilidad, devaluación y exclusión de las mujeres de los espacios de poder y decisión, así como las dificultades para el desarrollo de su propia subjetividad, se han generado históricamente como resultado de este modelo. Además, a través de diferentes mecanismos se ha logrado que las mujeres asuman, la subordinación y la pasividad como parte de su condición “natural” y no como una construcción cultural interesada.

En este sentido, uno de los objetivos de este programa tiene que ver con reparar ese daño en la autoestima de las mujeres. Además de trabajar la falta de visibilidad y la desvalorización de las mujeres y de lo femenino, este programa pretende, a través de distintas acciones, desarrollar autoestima en las mujeres, es decir, contribuir a que en su subjetividad las mujeres aprendan a “ser las mujeres que quieren ser”.

Contribuir a desarrollar la autoestima en las mujeres va a incidir positivamente en el cambio de valores y en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. La conciencia de género y la autonomía de las mujeres son dos pilares claves para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres y sin ellas, la igualdad no será real, ni efectiva. Por eso, el apoyo al empoderamiento personal de las mujeres permitirá que el horizonte y los retos que el VI Plan propone para Euskadi se produzcan haciendo que cada mujer sea protagonista en la construcción y consolidación de la igualdad real.

Para ello, se plantean los siguientes objetivos:

- 2.1 Contribuir a la reparación y desarrollo de la autoestima de las mujeres.
  - 2.1.1 Aumentar el número de mujeres que perciben un aumento de la autoestima.
  - 2.1.2 Incrementar el reconocimiento social de las mujeres y sus aportaciones.
  - 2.1.3 Aumentar el reconocimiento de la contribución del movimiento feminista y de las asociaciones de mujeres a favor de la mejora social.
- 2.2 Impulsar la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres.
  - 2.2.1 Incrementar el número de mujeres que toman conciencia de cómo afectan las desigualdades de género a su realidad y de los cambios en su nivel de autonomía, independencia y poder de decisión personal.
  - 2.2.2 Incrementar el número de mujeres que toman decisiones sobre los distintos ámbitos de su vida, (salud, cuidado, trabajo, formación, ocio) en función de sus deseos, criterios, intereses y necesidades.
  - 2.2.3 Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante una alimentación equilibrada, ajustada a sus necesidades personales, estilos de vida, la realización de un ejercicio físico satisfactorio, la reducción de conductas de riesgo, entre otras prácticas.
  - 2.2.4 Incrementar el número mujeres, jóvenes y adultas, que desarrollan relaciones y comportamientos afectivo-sexuales ajustados a sus deseos e intereses, desde la diversidad sentimental y sexual.

Emakunde va a trabajar en el impulso de estos objetivos a través del apoyo a proyectos dirigidos a aumentar la autoestima de las mujeres y la toma de conciencia de género en el marco de la convocatoria de apoyo a las asociaciones de mujeres, así como a través de la sensibilización y difusión de información acerca de los derechos y los recursos existentes para que las mujeres puedan acceder a ellos en las mismas condiciones que los hombres.

## ACTUACIONES DE LEGISLATURA

<b>PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL</b>			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Promover programas para aumentar la autoestima, la toma de conciencia de género y la información sobre los derechos de las mujeres.			
Promover acciones de información y sensibilización sobre los derechos de las mujeres así como sobre los recursos existentes y el acceso a los mismos.			
Prestar asesoramiento respecto de posibles situaciones de discriminación por razón de sexo, derechos de conciliación y otro tipo de derechos con especial incidencia de cara al fomento de la igualdad de mujeres y hombres.			
Realizar recomendaciones y tramitar o, en su caso, canalizar quejas y denuncias con relación a posibles situaciones de discriminación por razón de sexo, el ejercicio de derechos de conciliación u otro tipo de derechos con especial incidencia de cara al fomento de la igualdad de mujeres y hombres.			
Gestionar la base de datos on-line sobre mujeres expertas.			

### PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO

Otro de los ámbitos a trabajar en los procesos de empoderamiento de las mujeres es el empoderamiento colectivo, el de la identidad y condición de género que comparten todas las mujeres. “En los procesos colectivos, en tanto género, empoderarse implica para las mujeres dejar de ser la otra mitad del mundo o un apéndice sometido y dependiente de los hombres-la mitad dominante, androcéntrica y supremacista- y convertirnos en la mitad de la humanidad, la sociedad y el grupo, al ser protagonistas con equivalencia de género en la sociedad, la cultura, la política, la economía, el desarrollo y la democracia. Es asimismo ser sujetas de la cultura en el sentido de pensar y sentir legitimidad para decir, comunicar, experimentar y crear”. El VI Plan, a través de este programa y de sus objetivos estratégicos y operativos, pretende incidir en aquellos ámbitos de la vida social donde las mujeres colectivamente, o como grupo social, están en una situación de desigualdad discriminatoria por el solo hecho de ser mujeres.

Este programa aborda el apoyo al empoderamiento colectivo de las mujeres incidiendo en su participación en la actividad económica, el mercado laboral y el empleo, desde la propuesta de acciones dirigidas a las mujeres pobres y en situación o riesgo de exclusión, así como mejorando el uso y control de los diferentes recursos por parte de las mujeres. Los datos que a continuación se presentan, y que están tomados del VI Plan, ofrecen información relevante sobre la situación de las mujeres en estos tres ámbitos.

El análisis del primer ámbito, el de la actividad económica, el mercado laboral y el empleo, constata como las mujeres siguen teniendo desventajas y notables discriminaciones. Aunque se ha recorrido un largo camino en esta materia, las cifras siguen aportando información sobre realidades que requieren la intervención desde las políticas públicas y desde la sociedad civil, con el objeto de ir corrigiendo y eliminando los obstáculos que impiden el acceso, desarrollo, promoción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en los ámbitos económicos y del empleo. Así, en relación con el mercado laboral puede afirmarse que:

Se mantiene la menor tasa de actividad y de empleo de las mujeres, pese al crecimiento de la misma de los últimos años, lejos todavía de la situación en otros países europeos, y muy lejos de los objetivos establecidos por la UE (75% de tasa de empleo en 2020). Esta situación debe sin embargo analizarse también a la luz de la incidencia del trabajo a tiempo parcial, tanto en Euskadi como en otros países, que supone que un aumento de la tasa de actividad y ocupación no conlleva automáticamente a una equiparación en el empleo de mujeres y de hombres (el único país europeo que combina una alta tasa de empleo femenino y una baja incidencia del trabajo a tiempo parcial es Finlandia).

- Tasa de actividad en 2012: 49,1% mujeres; 61,1% hombres
- Tasa de ocupación en 2012: 43,3% mujeres; 53,3% hombres
- El 82% de las personas con contrato parcial son mujeres.

La tasa de empleo inferior de las mujeres se asocia al ciclo vital (más equilibrada en edades inferiores, mayor diferencial cuando las mujeres asumen las tareas de cuidado de menores y/o dependientes). La tasa de empleo de las personas mayores de 50 años es, en general, muy baja tanto para hombres como para mujeres. La tasa de actividad femenina es más elevada en el nivel educativo superior. Además, el endurecimiento de la normativa sobre jubilación puede tener unos efectos muy negativos en las mujeres que desarrollan trabajo productivo (incidencia de la jornada parcial).

En cuanto al acceso al sistema educativo, si la situación del País Vasco presenta para el conjunto de la población niveles superiores que los de la UE 27, este es superior en el caso de las mujeres (en 2011, el 84,2% de las jóvenes entre 20 y 24 cuentan al menos con educación secundaria, frente al 82,6% de los jóvenes). El problema no es tanto el nivel educativo, como la segregación que se produce también en cuanto a elección de estudios. Tanto en los grados Universitarios como en la FP –en donde la presencia de las mujeres es inferior-, las mujeres registran una menor participación en áreas científicas y tecnológicas, que están siendo fuertemente impulsadas desde la UE como áreas estratégicas y de futuro, y es donde se está situando el énfasis de las políticas de empleo/formación.

Así, en Formación Profesional sólo el 15% de las mujeres cursaron ciclos técnicos (lo que supone un incremento de 3 puntos desde 2010). En la Familia Profesional de servicios socioculturales y a la comunidad o de imagen personal, con una alta prevalencia de mujeres, las tasas de inserción son altas (más elevadas que para el conjunto de la FP), pero los salarios medios, bastante más bajos que para el conjunto. En las Familias Profesionales de ingresos más elevados (mantenimiento, fabricación mecánica...) la presencia de mujeres es muy inferior.

En el caso de las titulaciones universitarias, la situación más desfavorable se produce por la concentración de las mujeres en el área de Humanidades, con una menor tasa de inserción laboral. La concentración que también presentan en el área de salud podría ser favorable (alta tasa de inserción y de salarios), pero es la que en 2011 registra la mayor precariedad (según datos de inserción de la UPV/EHU).

En cuanto al nivel salarial (siempre en el marco del seguimiento de la inserción de la promoción de 2008 realizada en 2011), la diferencia total mujer-hombre en el conjunto de la FP es del 15,1% (salarios netos medios). En la inserción laboral de las personas tituladas (UPV/EHU de egresados de 2006 en 2010), la diferencia salarial es del 6,7%.

Otra área que refleja la diferente situación de mujeres y hombres en el mercado laboral es la tasa de emprendimiento. Las mujeres constituyen únicamente el 41% del total de nuevo emprendimiento (menos de 42 meses) en Euskadi en 2011, y suponen el 36% de los procesos de emprendimiento consolidado (más de 42 meses). Además de ser menor en su conjunto, el ratio mujer-hombre en relación a la actividad emprendedora por oportunidad es de 0,51 en 2011, mientras que en la motivación por necesidad es de 1,80. La media de ratio mujer/hombre es de 0,7 (datos Informe GEM 2011 para Euskadi).

Al analizar la situación en el mercado laboral de las mujeres en las que inciden otras variables que pueden dar lugar a la discriminación múltiple, datos relativos a las mujeres inmigrantes apuntan a que las trabajadoras extranjeras que perciben ingresos del trabajo son la mitad del total de personas trabajadoras extranjeras – es decir, una proporción similar a su presencia en la sociedad-. Sin embargo, las que perciben ingresos por desempleo, conforman únicamente un tercio de las mismas. En el colectivo de personas extranjeras sin ingresos, las mujeres tienen una mayor presencia relativa, con un 58% del total, y también son mayoría entre las personas receptoras de rentas de garantía de ingresos (64%) y pensiones no contributivas y prestaciones LISMI<sup>1</sup> (80%). (Panorama de las mujeres inmigrantes extranjeras de la CAE: aspectos clave. Emakunde 2012).

La confluencia de las variables de sexo y diversidad funcional también genera efectos negativos en las mujeres con discapacidad que tienen una tasa de actividad (43%) más baja que los hombres con discapacidad (49,7%) y que las mujeres sin discapacidad (59%) (Discapacidad y Mercado Laboral: situación en la CAPV 2008).

---

<sup>1</sup> Ley de Integración de las personas con minusvalías.

Otro de los ámbitos donde incide este programa es el de la pobreza y la exclusión social que afecta en mayor medida a las mujeres. Fenómenos sociales como la feminización de la pobreza forman parte del escenario de Euskadi y del contexto en el que vivimos, en la actualidad en una situación de crisis general, pero también en otros momentos y en otros lugares como realidades emergentes o consolidadas. La pobreza de las mujeres no es casual y está ligada a su condición de género, de ahí que la intervención desde las políticas públicas sea clave para disminuir y eliminar estas situaciones de nuestras realidades.

En este sentido, se puede afirmar que la brecha entre mujeres y hombres en el ámbito de la pobreza se ha ido ampliando en los últimos años, lo que lleva a un número elevado de mujeres a no acceder a recursos y servicios que pudieran favorecer un cambio en su situación.

Según datos ofrecidos por Lanbide en marzo de 2011 un 65% de quienes perciben la Renta de Garantía de Ingresos (RGI) son mujeres. Esto supone que sobre las 53.985 personas receptoras que hubo en marzo de 2011, 35.107 eran mujeres y 18.878 hombres, lo que confirma la mayor situación de necesidad de las mujeres respecto de los hombres.

En general, la variable que mejor define la mayor incidencia del riesgo de pobreza y exclusión de las mujeres es la de mujeres solas con hijos e hijas. De hecho, la tasa de pobreza real “general” de hombres y mujeres ha aumentado en los últimos años en ambos casos, pero de forma ligeramente superior para los hombres que para las mujeres (no así la ausencia de bienestar). En 2012 –Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS)-, se identifican, entre los diferentes tipos de hogares que sufren elevadas tasas de pobreza (superiores en todos los casos al 15%), a las familias monoparentales encabezadas por una mujer que no dispone de una ocupación estable. Con respecto a estas familias (monoparentales encabezadas por una mujer que no dispone de una ocupación estable), la EPDS señala que el grupo residente en este tipo de familias supone un 14,9% de la población afectada por la pobreza real.

Por último, este programa pretende abordar las múltiples discriminaciones de las mujeres en diferentes ámbitos y espacios de la vida, así como las discriminaciones que muchas mujeres padecen en primera persona a la vez por el simple hecho de ser mujeres. En este sentido, el reto de este plan es mejorar el acceso de las mujeres a recursos sociales de los que históricamente han estado excluidas o ajenas.

Para este tercer objetivo estratégico que quiere abordar el VI Plan y que busca incidir en aquellas situaciones donde se percibe una mayor situación de desventaja de las mujeres, cabe apuntar algunos datos:

Respecto a la situación en el deporte, la Guía elaborada en el año 2012 por Emakunde para la realización de informes de impacto en función del género en deportes señala que las diferencias entre mujeres y hombres se mantienen en este ámbito. En los Juegos Deportivos Escolares de Euskadi de 2012, la participación de las chicas fue del 39,5% frente al 60,5% de los chicos y el número de licencias deportivas de mujeres en 2010 fue tan sólo del 20,56%, mientras que el número de licencias correspondientes a hombres es superior en 44 de las 48 federaciones deportivas. Sólo las federaciones de gimnasia (97%), voleibol (61%), hípica (61%) y deportes de invierno (53%) registran un número de licencias superior por parte de las mujeres.

En cuanto a la utilización de las TIC, la evolución positiva y creciente del uso de internet por las mujeres sigue manteniendo una diferencia con la tasa de utilización de los hombres (61,7% en 2012) –no así en la participación en las redes sociales-.

En el ámbito del transporte, la doble combinación de un mayor uso de transporte público y la mayor dedicación al cuidado de menores y dependientes requiere que estos recursos se adapten especialmente a las necesidades de las mujeres.

En cuanto a la salud, la ya conocida invisibilidad de las mujeres en los diagnósticos y tratamientos, así como algunas cuestiones específicas que afectan únicamente o de forma diferencial a las mujeres por razón de su biología o condiciones de vida, llevan a insistir en la necesidad de abordar todas las cuestiones sanitarias con enfoque de género.

Se identifica una menor presencia de las mujeres en los espacios de producción cultural y artística, y de investigación y ciencia, espacios estratégicos que requieren de un impulso para favorecer una participación equilibrada de las mujeres en la sociedad.

Apoyar el empoderamiento colectivo de las mujeres en estos tres niveles contribuirá a disminuir la brecha de género en todos ellos, generando las condiciones para el desarrollo de recursos, derechos, poderes vitales para las mujeres en y desde su identidad de género.

El programa de apoyo al empoderamiento colectivo persigue los siguientes objetivos:

- 3.1 Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.
  - 3.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad (indefinidos y a jornada completa). Se consideran prioritarios en este objetivo elevar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos científicos, tecnológicos, económicos y financieros, e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.
  - 3.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo.
  - 3.1.3 Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y se internacionalizan.
  - 3.1.4 Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta.
  - 3.1.5 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo, especialmente en aquellos sectores que están más feminizados.
  - 3.1.6 Mejorar la cobertura social y las condiciones de trabajo de las mujeres en situaciones más desfavorecidas, especialmente las que trabajan en el sector primario, las mujeres que realizan el trabajo doméstico y las mujeres que trabajan en la economía sumergida, entre otros grupos de riesgo que están surgiendo del deterioro de las condiciones de trabajo.
  - 3.1.7 Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios, con prioridad en aquellos con mayor segregación por sexo y aquellos con mayores posibilidades de inserción laboral y profesional.
  - 3.1.8 Incrementar el número de planes para la igualdad en las empresas y entidades privadas.



- 3.2 Reducir el número de mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o de exclusión social.
  - 3.2.1 Reducir el porcentaje de mujeres en situación o en riesgo de pobreza y/o de exclusión social.
  - 3.2.2 Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, de empleo, justicia, seguridad y vivienda), ofertados por las instituciones, a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.
- 3.3 Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos sociales, particularmente en aquellos que presentan una mayor desigualdad en su uso y con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.
  - 3.3.1 Reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello.
  - 3.3.2 Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades.
  - 3.3.3 Mejorar la adecuación de la atención sanitaria a las necesidades de las mujeres y su grado de satisfacción.
  - 3.3.4 Incrementar el número de mujeres que acceden a los recursos deportivos y su grado de satisfacción, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades.
  - 3.3.5 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a recursos de ocio y culturales y su grado de satisfacción, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades.

Para contribuir a avanzar en el logro de estos objetivos, Emakunde va a continuar incidiendo sobre todo en el ámbito laboral a través del impulso para la puesta en marcha de políticas de igualdad en las empresas. Para ello, además de las actuaciones habituales de apoyo a las empresas en su proceso de reconocimiento como entidades colaboradoras se va impulsar un programa de formación y un trabajo de colaboración con la Inspección de Trabajo y un esfuerzo de concertación con distintos agentes sociales a fin de reforzar esas políticas de igualdad en las empresas.

En el resto de los ámbitos, la estrategia fundamental va a ser la sensibilización y formación de distintos colectivos profesionales para que tomen conciencia de la importancia de la igualdad e incorporen la perspectiva de género en sus actuaciones de tal forma que faciliten un acceso a los recursos en igualdad de condiciones y desde el respeto a la diversidad. No obstante, en el ámbito de la tecnología se promoverán algunas actuaciones piloto por la escasa presencia de las mujeres en ese ámbito y su importancia para el acceso al mercado laboral.

## ACTUACIONES DE LEGISLATURA

<b>PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO</b>			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Desarrollar una estrategia de colaboración con la Inspección de Trabajo para detectar discriminaciones y reforzar la implantación de políticas de igualdad en las empresas.			
Establecer espacios de colaboración con los agentes sociales para reforzar la implantación de políticas de igualdad en las empresas.			
Valorar las solicitudes de empresas para su reconocimiento como entidades colaboradoras para la igualdad mujeres y hombres y reforzar el trabajo por la igualdad que desarrollan en cuanto a su organización interna y a la prestación de sus servicios.			
Realizar el seguimiento de las Entidades colaboradoras reconocidas.			
Valorar las solicitudes de homologación de consultoras para la prestación de asistencia técnica en la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en las empresas.			
Realizar el seguimiento de las consultoras homologadas.			
Subvencionar la contratación de consultoras homologadas para la realización de diagnósticos y planes para la igualdad en las empresas.			
Asesorar a entidades para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas.			
Formar y posibilitar espacios de encuentro con las entidades colaboradoras y las consultoras homologadas			
Actualizar anualmente la guía de ayudas y modalidades de contratación para promover el empleo de las mujeres en la CAE y el mapa de ayudas para el apoyo del emprendimiento de mujeres en la CAE.			
Promover y apoyar programas dirigidos a incrementar la presencia de mujeres en sectores intensivos en tecnología.			
Impulsar la formación digital a las asociaciones de mujeres con perspectiva de género a través del programa EmakumeakSarean.			
Desarrollar seminarios y otras acciones de formación dirigidas a profesionales del ámbito laboral, sanitario, deportivo... sobre la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y desarrollo de sus programas.			

## PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO

Como se explica en el VI Plan, cuando se habla de empoderamiento social y político se está haciendo referencia al proceso de desarrollo y consolidación de las mujeres como ciudadanas, a la ciudadanía de las mujeres. “La ciudadanía de las mujeres está marcada por la más grande construcción filosófica que hemos elaborado las mujeres en este siglo, los derechos humanos de las mujeres. La creación de los derechos de las humanas es la verdadera armazón de la ciudadanía de las mujeres, aunque todavía no forman parte de la cultura política y social, todavía no son conciencia colectiva suficiente. La ciudadanía como forma de estar en la democracia es la construcción de la humanidad de las mujeres.” Para poder hacer todos estos cambios las mujeres actuamos en diversos espacios, pero especialmente en uno importante, simbólico y político, de acogida, que no es natural, que es histórico: el espacio de la sociedad civil”.

Además de la participación en la sociedad civil, la participación política en todas las instituciones públicas es otro de los espacios fundamentales para pensar y articular los liderazgos de las mujeres. Por eso, el VI Plan quiere contribuir a que las mujeres participen en la sociedad civil y en las instituciones públicas, a través del apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres, es decir, reduciendo las diferencias en la participación de mujeres y hombres en el ámbito social y político. Para ello se plantea impulsar la participación de las mujeres en el movimiento asociativo y su acceso a los ámbitos de decisión e influencia, tanto públicos como privados.

Si se analiza la participación de las mujeres en la vida social y política de Euskadi, se constata como por ejemplo, en los sindicatos, su presencia resulta claramente inferior a la de los hombres. Las mujeres suponían cerca de un tercio de personas afiliadas en 2008, y su participación en los órganos de representación es, según el Informe Cifras 2012, muy limitada salvo en algún caso concreto (LAB: 7 mujeres y 6 hombres; ELA: 4 mujeres y 7 hombres; UGT: 3 mujeres y 7 hombres; CCOO: 7 mujeres, 16 hombres). También en las organizaciones empresariales se encuentran infrarrepresentadas.

En cuanto a la participación de las mujeres en el movimiento asociativo, los datos más actualizados revelan una ligera evolución positiva, al aumentar tanto el número de asociaciones en la categoría de “promoción de las mujeres”, que en 2011 alcanzan el número de 376 (un 17% más que en 2009), como el de asociaciones feministas, que ascienden a 62 en 2011 (8 más que en 2009).

En cuanto a la situación en el ámbito de la toma de decisiones en el sector público y privado, se observa una ligera mejora en el ámbito público, aunque manteniendo su posición de desventaja, y prácticamente ningún avance en el ámbito privado:

Las últimas elecciones a nivel municipal en la CAE han dejado un 22,3% de alcaldías en manos de las mujeres, y el número de concejalas se ha elevado casi al 40% (si bien algunos análisis adicionales apuntan a que las alcaldías corresponden a los municipios de menor tamaño y las concejalías a ámbitos feminizados y/o tradicionalmente más vinculados a las mujeres).

En las Juntas Generales, los avances logrados parecen más sólidos, y las mujeres conforman el 49,7% de las Juntas de los tres Territorios en 2011 (en 2003 rondaban el 30%).

Sin embargo, en los Consejos de dirección y administración de las principales entidades financieras vascas o de las empresas que forman parte del IBEX 35, la presencia de las mujeres en 2012 debe seguir siendo calificada mayoritariamente como testimonial, ya que la presencia de las mujeres se limita al 15,4% en el BBVA; 11,1% en la Caja Laboral; 30,8% Fiare; 21,4% Kutxabank; 18,2% IparKutxa; 15,4% BBVA; 25% Gamesa; 23,1% Iberdrola.

Promover el acceso, presencia y participación de las mujeres en los ámbitos de decisión e influencia con el incremento del número de mujeres y de las aportaciones que éstas pueden hacer allí donde estén, permitirá que la ciudadanía de las mujeres se desarrolle y consolide, planteando otros liderazgos y otro tipo de interlocución política más democrática y más participativa, alternativa a la participación jerarquizada, personalista y piramidal que propone el modelo hegemónico y que excluye a las mujeres de todos los niveles del ámbito público y sus posibilidades reales de participar e incidir.

Para ello en el VI Plan se recogen los siguientes objetivos:

- 4.1 Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general.
  - 4.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad y el número de mujeres que participan en este tipo de asociaciones.
  - 4.1.2 Incrementar el número de mujeres que participan en movimientos asociativos, partidos políticos y asociaciones sindicales y empresariales.
  - 4.1.3 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito político y social mediante fórmulas emergentes de participación.
  - 4.1.4 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.
- 4.2 Incrementar el acceso, presencia y participación de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia.
  - 4.2.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos del sector público, especialmente en los ámbitos donde la brecha de género es más elevada.
  - 4.2.2 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado.
  - 4.2.3 Incrementar la presencia de mujeres en puestos de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones políticas, sindicales y empresariales.

Emakunde centrará sus actuaciones para esta Legislatura en el fortalecimiento de la participación sociopolítica de las asociaciones de mujeres, a través del apoyo económico a sus actividades y la sensibilización y formación sobre los derechos de ciudadanía, así como a través del refuerzo a la capacidad de interlocución política de las asociaciones en la Comisión Consultiva y en otros consejos de participación de la Administración (las actuaciones relacionadas con esta última estrategia están señaladas en el apartado de Gobernanza, objetivo G13).

## ACTUACIONES DE LEGISLATURA

<b>PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO</b>			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Apoyar, a través de una convocatoria de subvenciones, a las federaciones, fundaciones y asociaciones de mujeres que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, así como a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres.			
Apoyar acciones de reivindicación de los derechos de ciudadanía de las mujeres.			
Dinamizar y gestionar el Pleno de la Comisión Consultiva y apoyar el trabajo de las Subcomisiones Territoriales.			
Asesorar para la creación de asociaciones de mujeres, sobre todo, en colectivos de mujeres con mayor vulnerabilidad.			
Impulsar y fortalecer la participación en el movimiento asociativo de mujeres a través de asesoramiento y jornadas de sensibilización y promoción de la participación sociopolítica de las mujeres.			
Desarrollar experiencias piloto dirigidas al empoderamiento de las mujeres para su promoción en empresas privadas y el aumento de su influencia en el ámbito social y político.			

## EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

La división sexual del trabajo y la asignación tradicional de la producción y la reproducción a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, generó y sigue generando una organización social donde, por un lado, el sustento, lo productivo, lo público, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente masculinos y de hombres y, en cambio, el cuidado, lo reproductivo, lo privado/doméstico, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente femeninos y de mujeres.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y el impacto de esta incorporación tanto en lo privado, como en lo público, ha puesto de manifiesto cómo este modelo perjudica formal, funcional y simbólicamente a las mujeres, en favor de los hombres. Parece evidente la necesidad social de dar fin a este modelo y también la obligación de los poderes públicos de intervenir en este proceso. Esta intervención pública tiene que tener un doble objetivo. Por un lado, la corrección de las desigualdades discriminatorias derivadas de estos cambios en el ámbito de lo público y especialmente en el mercado laboral. Por otro lado, tiene que ser una intervención dirigida a proponer y construir nuevos modelos de relación entre mujeres y hombres, nuevos usos de los espacios y de los tiempos y por supuesto, una transformación profunda y estructural de los valores sociales sobre los que se sustenta esta división sexual del trabajo y del mundo.

La corresponsabilidad tiene que ver con el compromiso de todas las personas que conviven y forman parte de la sociedad en cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y productivo, de lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento. Solo así y desde ese reconocimiento y valoración de ambos espacios se podrán transformar valores y se estará en el camino hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Mientras esto no ocurra, hay que seguir articulando y promoviendo propuestas encaminadas a este logro, propuestas como las que plantea el VI Plan.

Todas las actuaciones que incorpora este Plan parten del reconocimiento al esfuerzo que han realizado las diferentes administraciones por promover servicios públicos para favorecer las funciones de cuidado (plazas en escuelas públicas para menores de 3 años, sistema de atención a la dependencia, ayudas a familias para el cuidado de hijas e hijos, etc.), así como otros apoyos dirigidos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. Desde este reconocimiento, hay que señalar que estos esfuerzos públicos se han situado en general en niveles inferiores a las necesidades sociales reales y se encuentran además en un momento de revisión presupuestaria, que hacen temer que los intentos por acercar la situación de la CAE a la registrada en otros países de nuestro entorno, se vean dificultados.

Además, en su mayoría, estas ayudas y servicios están planteados como apoyos a la participación de las mujeres en el mercado laboral, es decir, buscan conseguir una mayor tasa de ocupación femenina, ya que es un objetivo establecido a nivel europeo, pero siguen asignando a las mujeres la responsabilidad de las funciones de cuidado. Así, siguen siendo las mujeres quienes deben conciliar su función tradicional de proveedoras de cuidados y atención en el hogar, con un aumento de la importancia de su rol en el ámbito del empleo remunerado.

Desde este análisis, resulta absolutamente necesario el planteamiento de este Eje de trabajo en el VI Plan de Igualdad, con el fin de que la corresponsabilidad cale en la sociedad y en las personas. Por otra parte, es preciso visibilizar que el tiempo y trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas debe repartirse de otra forma. Por eso, este Eje de actuación incluye dos Programas: Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo y Conciliación corresponsable.

## PROGRAMA 5: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

A pesar de los múltiples esfuerzos realizados para que el cuidado y el sustento, lo reproductivo y lo productivo, tengan el mismo valor, reconocimiento social y reparto igualitario, existen situaciones de desequilibrio entre ambos ámbitos que perjudican y dificultan a las mujeres el pleno desarrollo de sus vidas y de su autonomía.

Desde la certeza de que el objetivo último es que el cuidado de las personas y de la vida tenga el mismo valor que el sustento, es preciso dar un paso más. Este paso consiste en hacer pedagogía de la ética del cuidado con todas las personas, niñas y niños, mujeres y hombres, para que cada quien se autocuide y cuide de las y los demás, en una relación de reciprocidad y no de dependencia. Hasta que este momento llegue y teniendo en cuenta que partimos de situaciones complejas y muy arraigadas entre la ciudadanía, este Plan propone la revisión del significado de la corresponsabilidad en el cuidado de las personas y de la vida.

Cuando se plantea como objetivo la corresponsabilidad en el cuidado, se está planteando expresamente que el cuidado, en sus múltiples dimensiones, sea repartido y compartido por todas las personas que conviven en los hogares y por las familias. Hasta ahora han sido las mujeres quienes mayoritariamente se han hecho cargo de estas responsabilidades, invirtiendo sus conocimientos en estas tareas. Pero los tiempos han cambiado y este modelo no se sostiene sino a costa de la múltiple jornada de las mujeres y de la sobreexplotación de sus tiempos y energías, una vez más en beneficio de las otras personas. Por tanto, no se trata solo de compartir tareas, se trata de compartir y repartir responsabilidades, funciones o gestiones entre quienes forman parte de un proyecto de vida en común.

Por otro lado, si al concepto de corresponsabilidad le incorporamos el diferente significado, uso y valor del tiempo que tienen mujeres y hombres, el reparto del que se está hablando se hace todavía más difícil. Los diferentes estudios sobre los usos del tiempo señalan que las mujeres y los hombres no pensamos y usamos igual esta unidad de medida de la vida. Hasta que el tiempo no sea igual y equivalente para unas y otros, la igualdad no será real, puesto que el uso y disfrute del mismo por parte de unos y en detrimento de las otras, seguirá poniendo de manifiesto estas desigualdades discriminatorias. El análisis de la evolución de los usos del tiempo muestra una escasa variación en el reparto del tiempo que mujeres y hombres dedican a las tareas de ámbito doméstico, laboral o de cuidados. La información más reciente (Eustat, 2012) respecto a los usos del tiempo se circunscribe a las personas ocupadas y no al total de mujeres y hombres de la CAE. Pese a ello, se observan diferencias de casi una hora en el tiempo que mujeres (2,2) y hombres (1,4) dedican de media a las tareas del hogar. Estas diferencias son muy similares a las que presenta el cuidado de personas dependientes (2,9 las mujeres; 1,4 los hombres), y se elevan aún más en el cuidado de hijas e hijos menores (4,6 las mujeres; 2,9 los hombres).

Otro dato importante en este análisis es la adopción de permisos de maternidad/paternidad y las reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de menores y personas dependientes, pues son indicadores de gran relevancia para analizar la importancia que mujeres y hombres dan a su vida laboral y a su vida familiar. Los datos de 2010 reflejan que las mujeres siguen siendo mayoría absoluta en la adopción de permisos de reducción de jornada (93,3%) y excedencias (96,5%) por motivos de cuidado de menores, con una evolución positiva de la participación masculina, que sigue siendo muy reducida.

En este marco, este programa se plantea como objetivo la participación equilibrada de mujeres y hombres en el trabajo reproductivo y productivo, con el fin de conseguir un nuevo reparto de los usos del tiempo, a través de dos líneas de trabajo complementarias: incrementar la participación de los hombres en las tareas de



ámbito doméstico y de cuidados e impulsar que las mujeres participen en términos de igualdad en el mundo laboral y social. En definitiva, el VI Plan pretende dibujar alternativas para un nuevo concepto y usos del tiempo y un equivalente reparto del cuidado y del sustento.

Los objetivos que plantea el VI Plan son los siguientes:

- 5.1 Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
  - 5.1.1 Promover la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.
  - 5.1.2 Incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación.
  - 5.1.3 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por los hombres y las mujeres a las tareas domésticas y de cuidados.
  - 5.1.4 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización del trabajo doméstico y de cuidado, incidiendo especialmente en los chicos.
- 5.2 Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía / independencia económica.
  - 5.2.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social.
  - 5.2.2 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.

Las actuaciones de Emakunde para el logro de estos objetivos van a estar centradas en el trabajo con los hombres a través de la iniciativa Gizonduz y el trabajo en las escuelas a través del Programa Nahiko! (ver actuaciones 1.1. y 2.1 para 2014 del Programa 1 de Cambio de valores).

## ACTUACIONES DE LEGISLATURA

<b>PROGRAMA 5: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO</b>			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Promover la corresponsabilidad de los hombres a través de la iniciativa Gizonduz.			
Promover actitudes de autocuidado y cuidado de las otras personas así como de corresponsabilidad en las tareas cotidianas entre el alumnado de Primaria participante en el Programa Nahiko!.			

## **PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**

Como se viene mencionando a lo largo de este Eje, la igualdad entre mujeres y hombres solo será real cuando el valor y el reparto del cuidado y el sustento, lo productivo y lo reproductivo, sean equitativos y equivalentes.

Para este cometido se requiere que mujeres y hombres, las familias y los hogares, hagan profundas transformaciones, repartan y compartan responsabilidades, tiempos y tareas. Pero no sólo esto sería suficiente. La igualdad real, aspiración y horizonte del VI Plan, se logrará con el compromiso corresponsable de todos los niveles de la sociedad, del sector productivo (empresas, organismos, entidades privadas, etc.) y con el liderazgo y coordinación de las instituciones públicas como representantes de la ciudadanía.

En esta cuestión radica el objetivo del programa, que nuevamente se desdobra en dos vertientes: la relativa al mundo laboral, al que se solicita que incremente y mejore las oportunidades para que sus empleadas y empleados puedan combinar adecuadamente su desarrollo profesional, familiar y personal; y la que se centra en las administraciones públicas y su responsabilidad como proveedoras de servicios para el cuidado de personas y de otros recursos que inciden en el uso del tiempo.

La falta de datos actualizados sobre el grado de implantación de las medidas de conciliación en las empresas y organizaciones de la CAE hace difícil valorar con exactitud la evolución de un objetivo que ya se planteaba en el anterior período legislativo.

En cuanto a las empresas y organizaciones privadas, la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad, en el supuesto de que la empresa tenga más de 250 personas empleadas según determina la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, afecta en la CAE a 268 organizaciones que abarcan el 28% del empleo (Eustat, 2012). Por ello, se han desarrollado en los últimos años diferentes iniciativas dirigidas a impulsar la conciliación como vía para la corresponsabilidad en todas las organizaciones, independientemente de su tamaño, que se han basado en la puesta a disposición de las empresas de diferentes recursos, así como en la visibilización y difusión de los beneficios que estas actuaciones tienen para las empresas que las ponen en marcha. Y es que la introducción de políticas y medidas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y profesional incrementa la productividad y competitividad de las empresas, mediante la mejora de la gestión de personal y del clima laboral, la reducción del absentismo no justificado, el incremento del compromiso y la satisfacción de los y las empleadas y la mejora de la imagen y reputación de la empresa.

A pesar de ello, la percepción existente entre quienes trabajan en este ámbito es que su evolución está siendo limitada y actualmente los escasos avances logrados se ven amenazados por la situación de crisis económica, que parece justificar la preponderancia de la visión económica y laboral sobre cualquier otra consideración social.

El estudio realizado por Emakunde La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres de la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino (2009), identificaba barreras existentes en la mentalidad empresarial para un mayor desarrollo de las medidas de conciliación, debido a la exigencia de disponibilidad absoluta y dedicación plena para el desarrollo de puestos de responsabilidad. La pérdida de productividad derivada de la utilización de la reducción de jornada o la excedencia sería percibida tanto por hombres como por mujeres, y ello explicaría el escaso interés de los hombres por acogerse a este tipo de medidas (junto con la consideración de que estas situaciones suponen de facto<sup>2</sup> el reparto del exceso de trabajo entre las y los compañeros de quienes utilizan estas medidas).

La asunción de esta realidad desigual queda reflejada por la diferente consideración de cómo afectan la maternidad y la paternidad al desarrollo profesional: para el 66% de la población de la CAE, la maternidad obstaculiza mucho o bastante este desarrollo, en cambio, en el caso de la paternidad sólo un 10% de la población considera que obstaculiza mucho o bastante el desarrollo profesional de los hombres (La familia en la CAPV, Lehendakaria, Gobierno Vasco, 2012).

Con relación a la prestación de servicios que favorecen la conciliación, se observan dos ámbitos claramente diferenciados: el cuidado de menores y la atención a la dependencia. Sobre el primero, la diversidad de servicios prestados por diferentes niveles de las administraciones vascas hace difícil obtener una panorámica de su evolución, salvo en el caso de las plazas de educación para menores de 0 a 3 años. Cabe así señalar que en Educación se ha realizado un esfuerzo por aumentar la cobertura, principalmente de las niñas y niños de 1 y 2 años. Pese a ello, se siguen observando limitaciones que superan el mero número de plazas dispuestas y que tienen que ver, tanto con su distribución territorial como, principalmente, con la falta de adecuación de sus horarios a las necesidades de la población ocupada (déficit confirmado en diferentes estudios).

En lo que se refiere a atención a la dependencia, los recursos resultan claramente insuficientes ante unas necesidades crecientes, y las y los profesionales del sector están ya identificando señales de retroceso y del impacto que la crisis económica está teniendo en cuanto a las posibilidades de utilización de estos servicios (en su mayoría cofinanciados por las personas usuarias).

La mayor incidencia del tiempo de transporte relacionado con los cuidados del hogar entre las mujeres respecto de los hombres (Eustat, Encuesta de presupuestos de tiempo 2008), junto con un diferente modo de desplazamiento de las mujeres (Estudio de movilidad en la CAPV, 2011; mayor realización de desplazamientos no motorizados (47% mujeres; 40% hombres); y menor utilización del automóvil (28% de los desplazamientos de mujeres; 45% en el caso de los hombres), se encuentran en la base de los objetivos establecidos para apoyar la conciliación corresponsable a través de la modificación de la planificación urbanística y los servicios de transporte.

Sin corresponsabilidad, en lo que a la conciliación y al cuidado se refiere, y si se sigue dando continuidad a las iniciativas que se han puesto en marcha, se seguirá quedando sin resolver una cuestión que afecta, directa o indirectamente, a todas las personas y a la sociedad en su conjunto. Por eso, desde este programa se convoca a mujeres y a hombres, especialmente a las administraciones públicas y al mundo productivo, a comprometerse y a contribuir a la construcción de la igualdad, por ser un beneficio y una riqueza para cualquier sociedad democrática y moderna.

---

<sup>2</sup> La escasa utilización de las ayudas a la contratación para las sustituciones en estos casos podría avalar esta creencia.

- 6.1 Modificar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable
  - 6.1.1 Incrementar las medidas de conciliación corresponsable en empresas del sector privado.
  - 6.1.2 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsable adoptadas por la administración pública y otras empresas del sector público.
  - 6.1.3 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.
- 6.2 Ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios.
  - 6.2.1 Incrementar la flexibilidad horaria y la cobertura de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.
  - 6.2.2 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios dirigidos a la ciudadanía, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.
- 6.3 Modificar la planificación urbanística y el diseño de vivienda, espacios públicos y transporte para facilitar la conciliación corresponsable.
  - 6.3.1 Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.
  - 6.3.2 Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte destinados a facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.

Emakunde va a incidir en el avance de algunos de estos objetivos a través su asesoramiento las empresas para la puesta en marcha de diagnósticos y planes para la igualdad (ver Programa 3 de Empoderamiento colectivo).

## ACTUACIONES DE LEGISLATURA

<b>PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Impulsar el desarrollo de medidas de conciliación corresponsable a través del asesoramiento y acciones de sensibilización dirigidas a empresas.			

## **EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

### **PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN**

El objetivo de este programa es contribuir al cambio de los valores que sustentan y perpetúan la violencia contra las mujeres. Aunque esta transformación forma parte de un proceso largo en el tiempo, en los últimos años se ha avanzado considerablemente en la sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres, gracias al trabajo en materia de visibilización, identificación y denuncia de esta realidad.

En Euskadi, durante 2012, se registraron 4.977 victimizaciones<sup>3</sup> por violencia de género, lo que supone un aumento respecto a años anteriores, en los que se contabilizaron 4.858 en 2011 y 4.285 en 2010. El 77% de las 4.977 victimizaciones corresponden a denuncias o atestados donde el agresor es la pareja o la expareja.

Según el estudio sobre “La violencia machista contra las mujeres en la CAPV: percepción, incidencia y seguridad” (Gobierno Vasco. Dirección de Atención a las víctimas de la Violencia de Género, mayo 2012) los valores sociales en torno a la violencia contra las mujeres han cambiado. Si hasta hace sólo unas décadas la violencia contra las mujeres se consideraba socialmente un problema doméstico y familiar, que debía abordarse desde el espacio privado, en este momento, según esta investigación, el 82,2% de las personas considera la violencia machista como muy grave. Según un análisis por sexos, sólo un 2% de las mujeres percibe que la violencia se ha reducido, frente al 5,6% de los hombres.

Siguiendo este estudio y su diagnóstico sobre cómo percibe la sociedad en Euskadi la violencia contra las mujeres, el 51% de las personas encuestadas están muy o bastante de acuerdo con la afirmación de que el abuso de alcohol y drogas es una causa de esta violencia y aproximadamente la mitad de la población considera que la violencia contra las mujeres está bastante relacionada con problemas psicológicos del agresor. También se sigue considerando que los hombres que agreden a sus parejas, también son violentos en su vida laboral y social. En definitiva, aunque la percepción social de la violencia ha cambiado y no se cuestiona su abordaje desde lo público, todavía perviven muchos valores, estereotipos y prejuicios culturales sobre la misma que es preciso ir transformando.

---

<sup>3</sup> Las victimizaciones contabilizan las ocasiones en las que las personas han sido objeto de un ilícito penal, y como tales han quedado registradas por la Ertzaintza a través de una denuncia ciudadana o de un atestado.

El estudio que antes se cita también arroja información relevante a la hora de focalizar la sensibilización y prevención de esta violencia:

- El análisis de la participación de la población de la CAE en actividades de sensibilización muestra que son mayoritariamente las mujeres quienes intervienen en las mismas, lo que hace necesario diseñar actuaciones específicas para incrementar la sensibilización e implicación de los hombres en la erradicación de la violencia machista.
- No se observan grandes diferencias por edad sobre la percepción de la violencia entre la población más joven, de entre 16 a 29 años, y el resto.
- El 47,5% de la población considera que la implicación de los medios de comunicación en la prevención y sensibilización de la violencia contra las mujeres, a través del tratamiento informativo de esta realidad, es escasa o nula, frente a un 9,6% que la estima adecuada. El abordaje de la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación está asociado, según el mismo estudio, a los conocimientos y estereotipos que tienen las y los profesionales que trabajan en los medios de comunicación sobre ella. En general, desde este ámbito se desvincula la violencia contra las mujeres de las desigualdades y discriminaciones de género.

La sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres es un ámbito de trabajo fundamental aunque, teniendo en cuenta el análisis que se hace anteriormente, es preciso concretarla en diferentes espacios y adecuar las intervenciones a los diferentes grupos de personas.

Además, en los últimos años se han identificado formas de violencia contra las mujeres sobre las que también es preciso intervenir específicamente, algunas de ellas son: las microviolencias, formas menos visibles de violencia y dominación que se producen con frecuencia y de modo sutil e insidioso en el ámbito de las relaciones de pareja para forzar, coartar y minar la autonomía personal de las mujeres o la violencia a través del uso de la informática y de los medios de comunicación, como el grooming o ciber-acoso sexual, que tiene que ver con las acciones que lleva a cabo un adulto para mantener relaciones de amistad con una menor, a través de Internet, con el único objetivo de obtener una satisfacción sexual. Otras formas menos nuevas de violencia contra las mujeres cuyas manifestaciones están emergiendo en nuestro entorno, como son la mutilación genital femenina y la trata con fines de explotación sexual también deben de ser abordadas en esta legislación.

A continuación se señalan los objetivos que establece el VI Plan en este programa:

- 7.1 Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos.
  - 7.1.1 Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores 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.
  - 7.1.2 Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento en la base y a las mujeres como agentes activos en su lucha.
  - 7.1.3 Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.
  - 7.1.4 Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia (microviolencias).

- 7.2 Mejorar la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres.
- 7.2.1 Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.
- 7.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.
- 7.2.3 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.
- 7.2.4 Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención.

## ACTUACIONES DE LEGISLATURA

<b>PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN</b>			
ACTUACIONES	2014	2015	2016
Gestionar las ayudas para la realización del máster de Intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto			
Contrastar y difundir las recomendaciones elaboradas en el marco de la Comisión Begira en torno al tratamiento de la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación en el ámbito de la CAE (prensa, radio y televisión)			
Continuar con la labor de análisis y consenso de indicadores iniciada por el Grupo de Sistemas de Información (creado en el marco del II Acuerdo Interinstitucional para la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual), con el fin de avanzar en la creación de un sistema homogéneo de recogida de información sobre los recursos existentes en la CAE en materia de violencia y la evaluación de su eficacia.			
Mejorar la comunicación con la ciudadanía: Actualización de los contenidos del espacio de violencia en la web de Emakunde			
Mejorar la comunicación con la ciudadanía: Edición de folletos informativos sobre qué hacer ante la violencia contra las mujeres			
Realizar jornadas para dar a conocer la magnitud de la violencia contra las mujeres, sus causas, consecuencias y formas de abordaje.			
Gestionar las actividades de la Campaña del 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las mujeres: Campaña Beldur Barik.			
Diseñar y realizar la experiencia piloto "Beldur Barik en centros educativos de ESO" en el marco del plan de coeducación del G.V.			
Evaluar la eficacia y alcance de los recursos y programas existentes en la CAE en materia de violencia contra las mujeres			
Elaborar y difundir el Informe de seguimiento y evaluación del II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.			
Mejorar la conceptualización acerca de las distintas formas de violencia contra las mujeres			
Investigar las posibles tipologías de mujeres que denuncian haber sido violentadas.			
Acordar procedimientos de recogida de información con todas las instituciones informantes de la CAE, explotar los datos disponibles y mantener actualizadas las estadísticas sobre violencia contra las mujeres.			
Diseñar y desarrollar un Plan de actuación sobre Mutilación Genital Femenina.			
Fomentar la participación de hombres en actividades de sensibilización, formación y prevención de la violencia contra las mujeres a través de la iniciativa Gizonduz (ver actuaciones del Programa 1 de Cambio de valores).			

## PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN

Este programa pretende garantizar una atención de calidad a las mujeres víctimas de violencia en todo el territorio, adaptando y mejorando los recursos disponibles a sus diferentes necesidades y realidades, generando nuevos recursos, cuando sea necesario, y poniendo a su disposición toda la información y las herramientas que les vayan a proporcionar una vida digna, de calidad, en paz y libre de violencia. En la disposición de estos recursos se han de tener en cuenta también las necesidades de las personas a cargo de estas mujeres, en especial, de sus hijas e hijos ya que son, a su vez, víctimas de la violencia ejercida contra sus madres.

En este sentido, este programa incluye como objetivos estratégicos la detección precoz de la violencia contra las mujeres y la información sobre la misma, y la garantía de protección y atención integral a las mujeres que están o han estado en esta situación.

Uno de los aspectos en los que incide este programa tiene que ver con la necesidad de detectar antes los casos de violencia contra las mujeres, para evitar que tengan consecuencias todavía más negativas en las mujeres y/o que se cronifiquen. El Estudio sobre “La violencia machista contra las mujeres en la CAPV: percepción, incidencia y seguridad” ofrece los siguientes datos respecto a la duración del maltrato: un 23,1% de las mujeres que sufre violencia lo hace desde hace menos de un año, un 30,8% lleva en situación de violencia entre 1 y 5 años y un 30,8% la sufre desde hace más de 10 años. Estos datos podrían apuntar a una mejora en la detección y la atención si los comparamos con los datos que constan en las Memorias de las Diputaciones Forales de Araba y Bizkaia en 2008 que señalan que entre las mujeres en situación de violencia un 7,5% la sufría desde hacía menos de un año, un 27,5% entre 1 y 4 años y un 43% desde hacía 10 o más de años. Pese a esa relativa mejora, los datos revelan todavía la necesidad de seguir trabajando en este ámbito.

La atención y protección en el ámbito de la violencia contra las mujeres ha tenido en los últimos años avances sin precedentes que tienen mucho que ver con el desarrollo de la normativa internacional, estatal y autonómica y la implementación de los protocolos de actuación y coordinación.

En la CAE el número de municipios con protocolos específicos de atención y actuación para casos de violencia asciende a 33 según la evaluación realizada en 2011 para el V Plan. Desde el convencimiento de que la actuación en materia de violencia contra las mujeres desde el ámbito local, el espacio más próximo a la ciudadanía, es mucho más eficaz el plan apuesta por el incremento de estos protocolos locales, de acuerdo con lo previsto por el *II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual*.

El Plan también contempla entre sus objetivos el incremento de la cobertura de los protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista en el trabajo que constituye, de conformidad con la definición dada por la Ley 4/2005, “*cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual.*”



En este programa el VI plan establece los siguientes objetivos:

- 8.1 Aumentar la detección precoz de conductas violentas y la información sobre las mismas.
  - 8.1.1 Aumentar el número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social que actúen de forma proactiva y acorde a los protocolos establecidos en la detección precoz de la violencia contra las mujeres.
  - 8.1.2 Aumentar el número de mujeres víctimas de violencia que reciben información que les facilite unas expectativas ajustadas antes, durante y después del proceso de atención integral.
  - 8.1.3 Aumentar el número de mujeres víctimas de todo tipo de violencia que acceden de forma temprana a los servicios y recursos, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles.
- 8.2 Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia contra las mujeres.
  - 8.2.1 Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para situaciones de violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.
  - 8.2.2 Aumentar el número de habitantes que cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención para casos de violencia contra las mujeres, y que están adaptados a las distintas situaciones que presentan.
  - 8.2.3 Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista.
  - 8.2.4 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 grupos en riesgo o en situación de discriminación múltiple.
  - 8.2.5 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atender las necesidades específicas de las personas a cargo de las mujeres víctimas de violencia, en especial, de sus hijas e hijos.
  - 8.2.6 Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres.
  - 8.2.7 Garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia y, en su caso de las personas a su cargo, en todas las fases del proceso de atención integral.
  - 8.2.8 Garantizar el acceso a vivienda a las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten.
  - 8.2.9 Incrementar la inserción laboral de las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten.

## ACTUACIONES DE LEGISLATURA

<b>PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN</b>			
<b>ACTUACIONES</b>	2014	2015	2016
Promover la elaboración y el seguimiento de los Protocolos Locales contra la violencia de género.			
Difundir el protocolo de acoso sexual y sexista en el trabajo, y formación para su adopción y aplicación.			
Participar y apoyar la organización de las actividades a desarrollar en la Comisión de Violencia en el marco de Berdinsarea.			
Diseño final e inicio de la puesta en marcha de un Programa de Formación en materia de igualdad, detección precoz y atención de la violencia para los distintos colectivos profesionales (sanitario, trabajo social, ertzaintza, de empleo, abogacía, judicatura...) implicados en la atención a mujeres víctimas violencia.			
Convocatoria de subvenciones a entidades que promuevan iniciativas de información, formación, sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres.			
Plan de actuación para la mejora en la atención a las víctimas de Trata de seres humanos.			
Subvención a entidades que dan respuesta a mujeres en situación de trata de seres humanos.			
Difundir una guía de acoso y abuso sexual a mujeres en el ámbito deportivo (ver actuaciones del Programa 3 de Empoderamiento colectivo).			
Apoyar la implantación de protocolos contra el acoso sexual y sexista en las empresas, a través de la formación, el asesoramiento, las subvenciones y el proceso de reconocimiento como entidades colaboradoras.			
Edición y difusión del estudio sobre violencia y medios de comunicación realizado en 2012 por la DVVG (ver las actuaciones del Programa 1 de Cambio de valores).			