

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Departamento de Educación

2018-2021





INDICE

Presentación	2
Introducción	3
1. Programa de Gobierno	7
2. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres	12
3. Planificación estratégica del Departamento	20
3.1. Datos relevantes de diagnóstico	20
3.1.1. Buen gobierno	20
3.1.2. Ejes de intervención	28
3.2. Objetivos estratégicos	36
4. Sistema de gestión del plan	43
4.1. Planificación anual para la igualdad	43
4.2. Estructuras para la igualdad	44
4.3. Sistema de seguimiento	45
4.4. Sistema de comunicación	46
4.5. Sistema de presupuestación	47



PRESENTACIÓN



Los planes para la igualdad son un instrumento fundamental para posibilitar una intervención pública en esta materia coordinada, coherente, eficiente y eficaz. El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Educación es el documento marco donde se recogen las directrices que, en política de igualdad, se van a impulsar desde este Departamento durante la XI Legislatura, y que además se alinea con los compromisos recogidos en el Programa de gobierno para la XI Legislatura, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Estrategia y Plan Operativo para reducir la brecha salarial

Así, el compromiso político real en materia de igualdad de mujeres y hombres del Departamento Educación se plasma con este documento, con la puesta a disposición de recursos presupuestarios, humanos y técnicos para tal fin.

En última instancia esta planificación pretende ser coherente con la política de transparencia de Gobierno Vasco y por ello pretende informar a la ciudadanía de cuáles son los compromisos del Departamento para implementar políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Olatz Garamendi Landa

Viceconsejera de Administración y Servicios
Departamento de Educación



INTRODUCCIÓN

El **Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Educación** es el documento marco donde se recogen las directrices que, en política de igualdad, se van a impulsar desde este Departamento durante la XI Legislatura.

Con este documento el Departamento responde al mandato de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, de la igualdad de mujeres y hombres*, que establece en su artículo 15 lo siguiente:

- ⇒ 1. – *El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas.*
- ⇒ 2. – *En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, **cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación.***

Dicho Plan general es el VII Plan, que fue aprobado en el Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018 en cumplimiento del artículo 15.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

ANTECEDENTES

El diseño del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Educación viene precedido por 3 planes en materia de igualdad de El presente documento planificador se diferencia de sus antecesores en que parte de las prioridades marcadas para el Departamento entre las Prioridades de Gobierno de la XI Legislatura, y por lo tanto se une al Programa de Gobierno. Así mismo el modelo actual de planificación es fruto de un proceso de trabajo realizado por un Grupo de Trabajo Técnico en el marco del Grupo Técnico Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Dicho modelo de planificación se simplifica respecto a los anteriores planes ya que plantea objetivos más estratégicos y es más entendible y accesible sobre todo para el personal que no es experto en igualdad.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres se configura como un documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres en la presente legislatura. En ese sentido al Departamento de Educación le compete definir las estrategias de intervención para hacer efectivas las políticas de igualdad en su ámbito competencial.

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se estructura con los siguientes contenidos:



- ⇒ Primero, se realiza una **presentación e introducción** al plan
- ⇒ En segundo lugar, se detallan los **compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen al Departamento de Educación** y se destacan las **iniciativas que van a promover la igualdad** de mujeres y hombres.
- ⇒ En tercer lugar, se presenta el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres y los programas y objetivos en los que el Departamento de Educación tiene competencia**

- ⇒ Posteriormente, se detalla la **planificación estratégica del Departamento** en el cual se recoge datos relevantes de **diagnóstico** de buen gobierno y de los ejes de intervención del Departamento y los **objetivos estratégicos** planteados para esta legislatura para el Departamento en políticas de igualdad.

- ⇒ Finalmente se recoge el **sistema de gestión del Plan**, donde se detallan, entre otras cuestiones, la **planificación para los años 2018-2019** para la igualdad del Departamento, las **estructuras para la igualdad encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad**, el **sistema de seguimiento** y de **comunicación** de éste y el **presupuesto** previsto para ejecutarlo.

PROCESO DE ELABORACION

Cabe destacar que para la elaboración de esta planificación se ha partido del conocimiento de las principales brechas de género y de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad. A partir de ahí se ha activado un proceso para identificar y asumir las principales prioridades en materia de políticas de igualdad del Departamento, y posteriormente se ha desarrollado todo el proceso para la planificación en el que se ha hecho partícipe a todas las viceconsejerías del Departamento.

Dicho proceso ha consistido en:



FASES DE TRABAJO	FECHAS
⇒ Elaboración del Diagnóstico de situación en materia de igualdad del departamento	Marzo – Abril de 2018
⇒ Propuesta de prioridades para el Buen Gobierno y sectoriales para cada viceconsejería por parte de la Unidad de Igualdad:	Mayo – Junio de 2018
⇒ Contraste de las prioridades propuestas por la Unidad de Igualdad en el Consejo de Dirección del Departamento y recogida de aportaciones por parte de las viceconsejerías	Junio de 2018
⇒ Presentación por parte de la Viceconsejera de Administración y Servicios de las prioridades del Departamento en políticas de igualdad en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres	Julio de 2018
⇒ Reuniones bilaterales con personal político y técnico del Departamento	Julio-noviembre de 2018
⇒ Contraste político y técnico del Plan de Legislatura y bienal	Diciembre 2018
⇒ Remisión a Emakunde para que informe el plan e incorporación de propuestas	14 de enero de 2019
⇒ Recepción del Informe de Emakunde con aportaciones e inclusión de éstas	21 de enero de 2019
⇒ Envío a todas las direcciones del Departamento del Plan para su último contraste	Finales de enero y primera quincena de febrero de 2019
⇒ Aprobación en Consejo de Dirección	18 de febrero de 2019

ESTRUCTURA COMPETENCIAL

A continuación se presenta de modo esquemático los ámbitos competenciales del Departamento de Educación en los que enmarcarán las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

CONSEJERA

Gabinete y Comunicación

VICECONSEJERÍA DE
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

VICECONSEJERÍA DE
EDUCACIÓN

VICECONSEJERÍA
DE FORMACIÓN
PROFESIONAL

VICECONSEJERÍA
DE
UNIVERSIDADES
E INVESTIGACIÓN

Gestión
económica

Gestión de
personal

Infraestructuras,
recursos y
tecnologías

Regimen jurídico
y servicios

Inspección

Innovación
educativa-
Berritzeguneak

Centros y
Planificación

Planificación y
Organización

Tecnología y
Aprendizajes
avanzados

Política y
coordinación
universitaria

Investigación

1 PROGRAMA DE GOBIERNO

El [Programa de Gobierno para la XI Legislatura del Gobierno Vasco](#) establece 4 pilares, 15 objetivos estratégicos, 10 ejes, 175 compromisos y 650 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra “**situar a Euskadi entre los primeros países europeos en igualdad de género**”. El Índice de Igualdad de la Unión Europea en la CAE se sitúa en los 69,3 puntos en una escala de 1 a 100, lo que confirma la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8 puntos) y 2012 (69,1 puntos).”

A continuación se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen al Departamento de Educación. Entre todas **las iniciativas se destaca aquella que va a promover la igualdad** de mujeres y hombres.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACION PARA LA XI LEGISLATURA

Compromiso 90 Impulsar un pacto educativo para una nueva Ley Vasca de Educación

Iniciativa1. Alcanzar un pacto educativo en aras a la consecución de acuerdos y consensos entre todos, que estructuren y refuercen nuestro sistema educativo propio

Iniciativa2. Aprobar un nuevo Proyecto de Ley Vasca de Educación

Iniciativa3. Impulsar estructuras más ágiles y cercanas que permitan optimizar la Administración Educativa innovadora

Compromiso 91 Apostar por una escuela inclusiva, equitativa e innovadora de calidad que avanza hacia la excelencia

Iniciativa1. Impulsar políticas que integren la calidad educativa y la igualdad social

Iniciativa2. Desarrollar el Modelo Educativo Pedagógico Vasco

Iniciativa3. Incentivar las vocaciones científicas y las vocaciones artísticas

Iniciativa4. Fomentar la cultura de la evaluación y la mejora de los resultados

Iniciativa5. Ofrecer un tratamiento específico al alumnado con mayores dificultades de aprendizaje y desarrollar programas específicos para tratar adecuadamente al alumnado con altas capacidades

Compromiso 92 Lograr un mayor equilibrio, cohesión social, interculturalidad y convivencia en nuestros centros educativos

Iniciativa1. Lograr un mayor equilibrio, cohesión social, interculturalidad y convivencia en nuestros centros educativos

Iniciativa2. Desarrollar el Plan Director para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Educativo 2017-2020

Iniciativa3. Impulsar una educación en valores, inclusiva y respetuosa con la diversidad para contribuir al desarrollo integral de las personas

Compromiso 93 Impulsar el plurilingüismo en la escuela

Iniciativa 1: impulsar el bilingüismo en el marco de una educación plurilingüe, teniendo en cuenta la realidad sociolingüística de cada zona

Iniciativa 2: Impulsar la actualización idiomática y la formación en didáctica de las lenguas del profesorado, fundamentalmente en relación con el tratamiento integrado e integral de las lenguas, promoviendo un Plan de Formación Lingüística y Metodología del profesorado



Iniciativa 3: Impulsar la extensión de la formación en inglés

Iniciativa 4: fomentar el aprendizaje de una segunda lengua extranjera en el primer ciclo de la educación secundaria obligatoria.

Compromiso 94 Garantizar la igualdad en el acceso a la educación

Iniciativa 1. Impulsar un sistema educativo que contribuya a superar los obstáculos socioeconómicos, garantizando la cohesión

Compromiso 95 Potenciar al profesorado como principal agente del cambio y la mejora educativa

Iniciativa 1. Promover la formación de la comunidad educadora

Iniciativa 2. Definir el mapa de competencias de personal docente

Iniciativa 3. Apostar por la estabilidad del profesorado, con convocatorias anuales de OPE

Iniciativa 4. Impulsar el liderazgo, la estabilidad y la continuidad de los equipos directivos y avanzar en la autonomía de los centros públicos

Iniciativa 5. Impulsar el prestigio social de la profesión docente

Compromiso 96 Construir, reformar y adecuar infraestructuras educativas

Iniciativa 1: Dotar de nuevas infraestructuras educativas así como ampliación de las existentes, tanto para las Enseñanzas de Primaria y Secundaria como para la Formación Profesional, en el marco del Plan de Mejora de Infraestructuras

Iniciativa 2: Mejorar la accesibilidad de las infraestructuras que coadyuven al avance en calidad del sistema educativo

Iniciativa 3: Reforzar los mecanismos de colaboración con los Ayuntamientos y avanzar en otras herramientas de cooperación interinstitucional para la detección de necesidades y la optimización de recursos

Compromiso 97 Impulsar la modernización tecnológica de la enseñanza

Iniciativa 1. Impulsar la transformación tecnológica-pedagógica de la enseñanza

Iniciativa 2. Avanzar en la construcción de una comunidad virtual de aprendizaje en red de los centros educativos

Iniciativa 3. Modernizar las infraestructuras para posibilitar unas comunicaciones ágiles y seguras e impulsar los centros educativos en red

Compromiso 98 Mantener el liderazgo de Euskadi en una Formación Profesional de excelencia. Ley de Formación Profesional Vasca

Iniciativa 1. Desarrollar el Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones en el ámbito de la Formación Profesional, incidiendo especialmente en los ámbitos de oportunidad definidos en la estrategia de especialización inteligente de Euskadi (RIS 3)

Iniciativa 2. Introducir nuevos enfoques y nuevas metodologías en los aprendizajes en los ciclos formativos que amplíen y mejoren las competencias del alumnado. Asimismo, se avanzará en una oferta de formación más flexible y se reforzará el aprendizaje semipresencial y a distancia mediante la formación online

Iniciativa 3. Impulsar la Formación Profesional Dual en Régimen de Alternancia

Iniciativa 4. Aprobar un Proyecto de Ley de Formación Profesional Vasca

Iniciativa 5. Desarrollar la Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida para potenciar la educación permanente de las personas adultas

Compromiso 99 Apoyar la innovación aplicada y el emprendimiento en los centros de formación profesional

Iniciativa 1. Impulsar la cultura de la innovación en los centros de formación profesional, reforzando el apoyo a las Pymes

Iniciativa 2. Reforzar la formación del profesorado en el ámbito de la innovación



Iniciativa3. Impulsar la cultura emprendedora en los centros de formación profesional

Compromiso 100 Seguir impulsando la internacionalización del modelo vasco de formación profesional

Iniciativa1. Impulsar el Campus Vasco de Formación Profesional

Iniciativa2. Apoyar a las empresas vascas con implantación en el extranjero

Compromiso 101 Elaborar el V Plan Vasco de Formación Profesional

Iniciativa1. Elaborar el V Plan Vasco de Formación Profesional

Iniciativa2. Seguir impulsando los Centros Integrados de F.P., las relaciones con la empresa y la formación dual, el apoyo a la innovación tecnológica aplicada y el emprendimiento

Iniciativa3. Transformar la formación profesional hacia un modelo que dé respuesta a las nuevas necesidades que se plantean para una nueva empleabilidad y competitividad, basadas en tecnologías avanzadas y entornos complejos

Iniciativa4. Diseñar y desarrollar una formación profesional de alto rendimiento

Iniciativa5. Transformar y reestructurar TKNIKA, como centro líder en el desarrollo de la investigación e innovación aplicada en la formación profesional

Compromiso 102 Avanzar en la implantación de los Ciclos Formativos en Euskera y seguir impulsando el plurilingüismo en la formación profesional

Iniciativa 1: Conseguir que para el 2020 el 50% del alumnado de formación profesional curse sus estudios en Euskera

Iniciativa 2: Seguir avanzando en la implantación trilingüe de los ciclos formativos, priorizando el inglés, y en su caso, el francés.

Compromiso 103 Desarrollar la política científica e investigadora básica universitaria y la promoción del talento, en la búsqueda de la excelencia

Iniciativa1. Desarrollar el modelo vasco de carrera profesional investigadora y el marco normativo para la integración de las personas investigadoras en el sistema universitario y en los centros de excelencia vascos

Iniciativa2. Impulsar la labor de Ikerbasque

Iniciativa3. Impulsar el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación en el ámbito universitario y en los centros de investigación básica de excelencia, incrementando anualmente el 5% de los recursos destinados a la política científica y a la investigación básica universitaria

Compromiso 104 Progresar en el desarrollo de un sistema universitario vasco con una gestión orientada a resultados y con capacidad de adaptación al nuevo entorno global para responder a los retos de futuro de la sociedad vasca

Iniciativa1. Elaborar el IV Plan Universitario Vasco. 2019-2022

Iniciativa2. Desarrollar el marco normativo para el impulso del Sistema Universitario Vasco hacia la excelencia internacional y para apoyar su impacto social

Iniciativa3. Promover un Sistema Universitario Vasco que interactúe con la sociedad y aporte soluciones a los retos sociales

Iniciativa4. Impulso de la formación abierta on-line

Compromiso 105 Apostar por la internacionalización universitario vasco del sistema

Iniciativa1. Impulsar los Campus de Excelencia Internacional asociados al sistema universitario vasco



Iniciativa2. Favorecer la movilidad internacional del alumnado y del personal de las universidades vascas y de los centros de investigación de excelencia

Iniciativa3. Promover modelos docentes y de evaluación y acreditación de la calidad de la formación y la investigación que posibiliten un mayor nivel de colaboración también en el contexto internacional

Iniciativa4. Apoyar la colaboración internacional entre las universidades del sistema vasco, y entre estas y el resto de agentes de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación

Compromiso 106 Reforzar la política de becas en la carrera investigadora

Iniciativa1. Seguir apostando por los programas de becas y ayudas al estudio en la formación universitaria y en la carrera investigadora

Compromiso 107 Impulsar los programas universidad - empresa

Iniciativa1. Impulsar la creación de clústeres de la formación y del conocimiento alineados con el Plan Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación PVCTI 2020

Iniciativa2. Impulsar las relaciones entre las universidades del Sistema Universitario Vasco con las administraciones públicas, las empresas y otros agentes económicos y sociales en Euskadi en la formación y en la transferencia del conocimiento

Iniciativa3. Promover la integración en el mercado laboral del colectivo de egresados y egresadas

Por otro lado, en la siguiente tabla se detalla otro tipo de compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XI Legislatura que si bien no son competencia directa del Departamento, con nuestro plan vamos a contribuir a su cumplimiento:

COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO

55	Velar por la responsabilidad social en la contratación pública
55.1	Incorporar en los procesos de contratación pública cláusulas de carácter social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública.
145	Impulsar la igualdad de mujeres y hombres como pilar fundamental del desarrollo sostenible
145.1	Promover un cambio de valores para conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.
145.3	Mejorar la Gobernanza para la igualdad reforzando los mecanismos de impulso y coordinación de las políticas de igualdad de género.
146	Impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral
146.1	Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, organizaciones y agentes sociales mediante Programas de igualdad hasta conseguir que Euskadi se sitúe entre los cuatro primeros países europeos en los índices de igualdad de género.
146.2	Impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial..
146.3	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
147	Erradicar la violencia contra las mujeres

**COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO**

147.2	Reforzar las actuaciones de sensibilización y prevención encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres, destinadas al conjunto de la sociedad, con especial incidencia en la población joven
147.3	Incorporar medidas concretas para el resarcimiento económico y moral y el reconocimiento social de las víctimas.
147.4	Impulsar la eficiencia y la eficacia en materia de atención a las víctimas de violencia contra las mujeres a través de la coordinación interinstitucional.
147.5	Establecer planes de detección precoz para prevenir de manera anticipada la lacra social de la violencia contra las mujeres

Por lo tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento Educación debe estar alineado con el Programa de Gobierno y contribuir con la consecución de los compromisos e iniciativas propias departamentales así como de las específicas de igualdad del mismo.



2 VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El [VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#) recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad para los años 2018-2021 y, es por ello, que se alinea con los compromisos del [Programa de Gobierno para la XI Legislatura](#). El Plan ha sido elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de forma participada con el conjunto de instituciones públicas y agentes sociales, y con la colaboración fundamental de las asociaciones de mujeres y feministas y las técnicas de igualdad de la CAE.

La elaboración del VII Plan para la igualdad responde a un mandato de carácter legal establecido por el artículo 15 de la [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#). La Ley establece igualmente que, en desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices **cada uno de los departamentos del Gobierno Vasco ha de elaborar y aprobar sus propios planes o programas de actuación en materia de igualdad**.

En este sentido, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como **finalidad** orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

Los **principios** establecidos en el VII plan indican cuales son los enfoques estratégicos que inspiran y orientan todos los objetivos y actuaciones del VII plan, mientras que las **garantías** buscan asegurar su operatividad e impacto.



FINALIDAD PRINCIPIOS INSPIRADORES Y GARANTÍAS

FINALIDAD

- Cambio de valores

PRINCIPIOS INSPIRADORES

- Paradigma feminista
- Enfoque de género
- Interseccionalidad
- Empoderamiento de las mujeres
- Desarrollo humano sostenible

GARANTÍAS:

- Compromiso político
- Recursos presupuestarios, humanos y técnicos
- Transparencia y rendición de cuentas
- Participación e interlocución de las mujeres y de la ciudadanía
- Corresponsabilidad y colaboración de las instituciones

Para ello, establece, por un lado, 5 programas de **Buen Gobierno** que recogen y amplían los mandatos que la Ley señala y son generales para toda la Administración Pública. Por otro lado, define los **Ejes de intervención** en materia de igualdad para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria:

BUEN GOBIERNO

BUEN GOBIERNO: Integrar la igualdad en la organización y en funcionamiento de los poderes públicos vascos y explicitar el compromiso político.

EJES DE INTERVENCIÓN

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: Apoyar el empoderamiento de las mujeres a nivel personal y colectivo, social y político.

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS: Conectar políticas económicas y sociales para contribuir a crear economías más fuertes y sociedades más sostenibles y más igualitarias

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: Prevenir la violencia y atender y reparar el daño a las víctimas supervivientes



Entre sus iniciativas propuestas en los Ejes de Intervención, el VII Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres menciona a los departamentos de Gobierno Vasco que, por su ámbito competencial, pueden desarrollarlas. A continuación se presentan los **programas y objetivos** en los que el Departamento de Educación tiene competencia según el VII Plan.

Programas y Medidas para el Buen Gobierno ¹		
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO.	BG.1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.	BG1.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad.
	BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.	BG2.1 Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad. BG2.2 Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad.
	BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación	BG3.2. Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad BG3.4. Mejorar los procesos de planificación para la igualdad BG3.5. Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas. BG3.6. Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas
	BG.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.	BG4.1 Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad. BG4.4 Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad. BG4.5 Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.
PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.	BG.5 Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.	BG5.1 Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación. BG5.2 Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico. BG5.3 Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género
PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.	BG.6 Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.	BG6.1 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal. BG6.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información. BG6.3 Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional.
	BG.7 Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.	BG7.1 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad. BG7.2 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas. BG7.3 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.
	BG.8 Incorporar la igualdad en la comunicación.	BG8.1 Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje. BG8.2 Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos. BG8.3 Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad.

¹ Se destacan en este color las **prioridades de legislatura** establecidas por Emakunde y las técnicas de igualdad para el buen gobierno y las medidas que son competencia de **todas las instituciones**.



		BG8.4 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.
	BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa.	BG9.1 Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género. BG9.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género. BG9.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.
	BG. 10 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.	BG10.1 Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad. BG10.2 Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.
	BG. 11 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.	BG11.1 Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación. BG11.2 Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad.
	BG.12 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	BG12.1 Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional y que realizan seguimiento de su grado de cumplimiento. BG12.2 Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad. BG12.3 Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.
PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	BG.13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad	BG.13.3. Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma BG.13.4. Incrementar los espacios de cooperación internacional
PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.	BG. 14 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.	BG14.1 Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres. BG14.2 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres. BG14.3 Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres.
	BG. 15 Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.	BG15.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad. BG15.2 Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos. BG15.3 Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas.

EJE 1: Programas y Objetivos para el Empoderamiento de las Mujeres²

PROGRAMA 1: APOYO AL EMPoderAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.	1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.	1.1.1 Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad. 1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados. 1.1.3 Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida. 1.1.4 Extender el número de centros educativos que incorporan la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos.
---	---	---

² Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica de nuestro Departamento.



	1.2 Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.	<p>1.2.1 Incrementar el de mujeres que toman conciencia de cómo afectan las desigualdades y discriminaciones de género a sus vidas, promoviendo cambios en su autoestima y autonomía a través de procesos de capacitación.</p> <p>1.2.2 Aumentar el número de mujeres que valoran positivamente la incidencia de su autonomía económica en la toma de decisiones propias.</p> <p>1.2.3 Extender el número de mujeres que conocen sus derechos de ciudadanía y participan en su construcción.</p>
	1.3 Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades.	<p>1.3.1 Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante una alimentación equilibrada, la realización de un ejercicio físico satisfactorio y la reducción de conductas de riesgo, entre otras prácticas saludables.</p> <p>1.3.2 Aumentar el número de mujeres, jóvenes y adultas, que desarrollan relaciones y comportamientos afectivos y sexuales y una convivencia basada en la diversidad sexual y en la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>1.3.4 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social</p>
	1.4 Mejorar los recursos, de forma que las diversas situaciones, experiencias y necesidades de todas las mujeres incidan en su transformación, particularmente en aquellos recursos en los que se dan mayores desigualdades.	1.4.1 Reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que acceden y hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello.
PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.	2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos	<p>2.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad.</p> <p>2.1.2 Extender el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones.</p> <p>2.1.3 Aumentar el número de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales que promueven la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el mundo, especialmente los derechos de mujeres refugiadas y migradas.</p>
	2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios	<p>2.2.1 Reducir las brechas de género en el deporte, en las diferentes modalidades y disciplinas, incrementando la participación de todas las mujeres.</p> <p>2.2.2 Reducir las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en recursos de aprendizaje, de ocio, en el arte, en la cultura y en las fiestas.</p> <p>2.2.3 Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas.</p> <p>2.2.4 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación.</p>
	2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	<p>2.3.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos.</p> <p>2.3.2 Aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de organizaciones del sector público y privado.</p> <p>2.3.3 Extender la presencia de mujeres en puestos y espacios de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, incluidas las culturales, deportivas y de ocio, organizaciones políticas, sindicales y empresariales.</p> <p>2.3.4 Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.</p>



EJE II: Programas y Objetivos para Transformar las Economías y la Organización Social para Garantizar Derechos ³		
PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA.	3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.	<p>3.1.1 Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social.</p> <p>3.1.2 Aumentar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social importante.</p> <p>3.1.3 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida.</p> <p>3.1.4 Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social.</p> <p>3.1.5 Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen de niñas, niños, jóvenes y personas adultas desde su diversidad y sin estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la vida social.</p>
	3.2. Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación.	<p>3.2.1 Incrementar el número de escuelas y centros coeducativos que incorporan la perspectiva de género en su cultura, política y prácticas.</p> <p>3.2.2 Incrementar el alumnado que elige su itinerario vital, académico y profesional desde la diversidad de opciones y sin condicionamientos de género.</p> <p>3.2.3 Proveer al sistema educativo de estructuras, personas y programas para impulsar de manera coordinada el modelo de escuela coeducativa.</p>
	3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.	<p>3.3.1 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad.</p> <p>3.3.2 Incrementar el número de instituciones públicas y empresas que integran el principio de igualdad de mujeres y hombres en sus convenios colectivos y/o pactos de empresa o acuerdos del ámbito de la función pública.</p> <p>3.3.3 Incrementar el número instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género.</p> <p>3.3.4 Incrementar el número de organizaciones y empresas que participan en espacios de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad.</p>
PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos.	<p>4.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad.</p> <p>4.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo.</p> <p>4.1.3 Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan.</p> <p>4.1.4. Aumentar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.</p> <p>4.1.5. Desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, creando empleo de calidad en este sector.</p> <p>4.1.7. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y a la formación, sin que se produzca un aumento en la carga global de trabajo..</p>
	4.2. Disminuir la feminización de la pobreza.	4.2.3 Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, culturales, de empleo, justicia, seguridad y vivienda) ofertados por las instituciones a las necesidades de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social o con necesidades específicas.
PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	<p>5.1.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil.</p> <p>5.1.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados.</p> <p>5.1.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados.</p>

³ Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica de nuestro .



		<p>5.1.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida</p>
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión	<p>5.3.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados.</p> <p>5.3.2 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos.</p> <p>5.3.3 Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable.</p> <p>5.3.4 Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.</p> <p>5.3.5 Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles</p> <p>5.3.7 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas.</p> <p>5.3.9 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía.</p> <p>5.3.10. Identificar y aplicar criterios de planificación territorial, urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte sostenibles, que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.</p>
EJE III: Programas y Objetivos para Vidas Libres de Violencia Contra las Mujeres ⁴		
PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.	6.1. Disminuir la violencia estructural y cultural.	<p>6.1.1 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.</p> <p>6.1.2 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, evitando la revictimización por exposición mediática.</p> <p>6.1.3 Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento que la origina y se presente a las mujeres como agentes activos en su lucha.</p> <p>6.1.4 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.</p> <p>6.1.5 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.</p>
	6.2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.	<p>6.2.1 Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.</p> <p>6.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.</p> <p>6.2.4 Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia.</p> <p>6.2.5 Garantizar que la formación de las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres sea permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad.</p> <p>6.2.6 Incrementar el número de profesionales con capacitación suficiente para incorporar a su intervención el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres y el concepto de reparación del daño.</p>
	6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	<p>6.3.1 Incrementar el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres que se realiza con la juventud.</p> <p>6.3.2 Impulsar la prevención de la mutilación genital femenina y otras manifestaciones de la violencia relacionadas con prácticas culturales, como los matrimonios forzados, los abortos y las esterilizaciones forzadas y los delitos cometidos supuestamente en nombre del "honor".</p> <p>6.3.3 Aumentar la prevención de la violencia sexual dirigida a mujeres con diversidad funcional.</p> <p>6.3.4 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.</p>

⁴ Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica de nuestro.



PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO.	7.1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres..	<p>7.1.1 Aumentar el número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social que actúan de forma proactiva y acorde a los protocolos establecidos para la detección precoz de la violencia contra las mujeres.</p> <p>7.1.2 Aumentar la detección precoz de la violencia en todos los ámbitos de intervención, incidiendo en la violencia psicológica.</p> <p>7.1.3 Aumentar el número de mujeres supervivientes que reciben información adecuada, de forma que puedan tomar decisiones ajustadas a sus expectativas antes, durante y después del proceso de atención integral.</p>
	7.2. Garantizar la atención integral a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.	7.2.3 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 por razón de sexo.
	7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño	<p>7.3.2 Incrementar el número de acciones públicas en las que se exprese el rechazo a la violencia contra las mujeres, el respeto a las supervivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido, evitando la revictimización.</p> <p>7.3.3 Explorar fórmulas para garantizar la no repetición del daño, poniendo la atención en quien lo causa, de forma que se asegure a todas las mujeres una vida libre de violencia.</p>
PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.	8.1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones desde donde se aborda la violencia contra las mujeres en la CAE.	<p>8.1.1 Alinear la normativa existente en la CAE en materia de violencia contra las mujeres con los avances y nuevos retos que suponen el abordaje integral de esta realidad.</p> <p>8.1.2 Adecuación de los Acuerdos de coordinación interinstitucional vigentes a los cambios normativos, técnicos y sociales en materia de violencia contra las mujeres.</p> <p>8.1.3 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.</p>



3 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO

3.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

3.1.1. BUEN GOBIERNO

A la hora de realizar un diagnóstico del actual grado de compromiso para un Buen Gobierno del Departamento de Educación se han analizado las siguientes cuestiones para cada programa (correlativas a la medidas para el buen gobierno contempladas en el VII Plan y a sus indicadores):

PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO

Se ha realizado un diagnóstico somero del actual grado de compromiso político del Departamento de Educación analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes

- ▶ Con relación a **normativa específica en materia de igualdad**, el Departamento de Educación actualmente cuenta con un protocolo que regula las medidas de Prevención y el procedimiento de Actuación en casos de Acoso Moral y/o Sexista en el trabajo. Dicho protocolo está dirigido al personal que presta servicios en los Centros Educativos no universitarios y al personal docente que preste servicios en otros Centros o instalaciones educativas o de gestión educativa, dependiente del Departamento (<http://www.euskadi.net/bopv2/datos/2011/07/1103727a.pdf>)
- ▶ Según los datos de los que dispone la unidad de igualdad el presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad los años 2016-2017 ha sido de 262490€ y 237836€ respectivamente. De cara a la presente legislatura el reto consistirá en aumentar el presupuesto destinado a la igualdad de mujeres y hombres y visibilizarlo en los presupuestos.
- ▶ Uno de los avances en esta materia ha consistido en la incorporación a partir de los presupuestos de 2015 de una partida específica de 6000€ vinculadas a ejecutar actuaciones de la Unidad de Igualdad y ha ido en hasta alcanzar los 15.000 euros que dispone para el año 2019 para el impulso de las políticas de igualdad. Se prevé un aumento progresivo de este presupuesto a lo largo de la legislatura.



► Con relación a la **planificación del Departamento** para la igualdad cabe destacar que hasta la fecha se han aprobado 3 planes de legislatura y sus respectivos planes anuales. A lo largo de los años se han ido introduciendo mejoras en las planificaciones, sobre todo, relativas a la inclusión de datos diagnósticos, en cuanto al proceso de elaboración, donde se ha procurado que se participe desde la mayor parte de las direcciones del departamento, la rendición de cuentas que anualmente realiza cada departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la inclusión de presupuestos estimados en las planificaciones anuales. Asimismo, en el seno del Grupo Técnico Interdepartamental impulsado por Emakunde se ha realizado un grupo de trabajo donde se ha elaborado y acordado un nuevo modelo de planificación en igualdad cuyo objetivo fue simplificar el documento y alinearlos con los compromisos recogidos en el Plan de Gobierno. Por otro lado, respecto a las entidades adscritas al Departamento, cabe destacar que actualmente cuentan con su II Plan para la igualdad el Consorcio de Haureskolak y UNIBASQU acaba de elaborar su I Plan.

► Finalmente, con relación a **la creación y fortalecimiento de las unidades administrativas para la igualdad** hay que señalar que, además de la unidad de igualdad del Departamento, el Berritzegune Nagusia cuenta con una persona que entre sus funciones desarrolla actuaciones en materia de coeducación y prevención de la violencia de género y que dedica a ello aproximadamente la mitad de su jornada laboral, pero no se encuentra ni orgánicamente ni funcionalmente dentro de la unidad administrativa para la igualdad del Departamento. Por otro lado, respecto al mandato de la Disposición Adicional Tercera. 4 de la Ley 4/2005 hay que señalar que hasta el momento no se han modificado las relaciones de puestos de trabajo de **los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado** para incorporar requisitos para las plazas que requieran de capacitación en coeducación, si **bien se ha incluido como prioridad para esta legislatura.**



PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.

Aspectos relevantes

- ▶ El Gobierno Vasco cuenta con un plan de Formación en Igualdad 2008-2018 elaborado entre la Dirección de Función Pública, Emakunde y el IVAP, con el que se ofrece capacitación al personal del Gobierno Vasco en materia de igualdad. La unidad de igualdad del Departamento ha dedicado gran esfuerzo en los últimos años a la organización de formación específica en igualdad dirigida al personal del propio departamento, si bien, este, no cuenta con un plan propio de formación en igualdad. Respecto al personal político del Departamento, en el año 2015 se realizó un curso de 5 horas titulado "Administrazioak zergatik egin behar du lan emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde?"
- ▶ Desde la Legislatura X, el Departamento facilita a su personal la asistencia a los cursos de formación en igualdad que con carácter general ofrece el IVAP o la unidad de igualdad del Departamento, a través de la no consideración de dichas horas dentro del cómputo global de horas que a cada persona se le concede anualmente para su formación.

Se presentan a continuación datos relativos al personal del Departamento al que se ha formado en materia de igualdad en los años 2015-2017:

	MUJERES		HOMBRES	
FORMACIÓN DEL IVAP				
	Abs.	%	Abs.	%
Personal político	0	0	0	0
Personal técnico	56	45	16	30
FORMACIÓN ORGANIZADA POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO				
	Abs.	%	Abs.	%
Personal político	4	3	9	17
Personal técnico	64	52	29	53
TOTAL	124		54	



PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.

Se ha realizado un diagnóstico somero del actual grado de inclusión del enfoque de género en los procedimientos de trabajo del Departamento analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes

Con relación a la **integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios** cabe señalar que el Departamento cuenta con diferentes agentes y estructuras responsables de la elaboración de estadísticas y estudios:

- ▶ **El servicio de Sistemas de Información** realiza una recogida de datos del alumnado, profesorado y centros y los remite a distintos órganos oficiales para su explotación y tratamiento (Eustat y el MEC).
- ▶ **ISEI-IVEI** realiza, entre otras cuestiones, la evaluación general del sistema educativo no universitario.
- ▶ los análisis del sistema educativo se realizan desagregando la variable por sexo, pero es necesario seguir profundizando en el análisis y evaluación del sistema desde la perspectiva de género, a través de la construcción de nuevos indicadores de género
- ▶ **Estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad en la CAE:** En la última legislatura el ISEI-IVEI elaboró el informe "La Igualdad de género en la Educación Primaria y ESO en el País Vasco".

- ▶ Con relación a la inclusión de **contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público** cabe señalar que la competencia de los procesos selectivos de acceso al empleo público en el Gobierno Vasco corresponde a Función Pública- Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. La responsabilidad del Departamento únicamente se circunscribe a los procesos de promoción interna, la provisión de comisiones de servicios y puestos de libre designación.

Además, cabe señalar que el Departamento de Educación gestiona los **procesos de acceso, provisión y promoción del personal del sistema educativo**. Así, entre los años 2015-2017 ha convocado 3 procesos selectivos: 1) Procedimiento selectivo para el ingreso en el cuerpo de maestras y maestros de la CAPV; 2) Procedimiento selectivo para el ingreso y acceso al cuerpo de profesoras y profesores de Enseñanza Secundario de la CAPV, así como la adquisición de nuevas especialidades de las funcionarias y funcionarios del citado Cuerpo; y, 3) Procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de maestras y Maestros de la CAPV. En todas ellas se ha incluido una cláusula dirigida a garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales según lo establecido en el artículo 20.4.b) y 20.6 de la Ley 4/2005 y una cláusula para los casos en los que hay un empate entre las personas candidatas, en las especialidades en las que la representación de las mujeres sea inferior al 40% se utilizará como criterio de desempate la prioridad de las mujeres. Asimismo, se gestionaron 4 concursos de traslados, dos de carácter autonómico y dos de carácter estatal. En los de carácter autonómico se incluyen las dos cláusulas arriba referenciadas y en las estatales tan solo la cláusula para garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales.



▶ Con relación a **la incorporación de la igualdad en la comunicación** el seguimiento del cumplimiento del requerimiento de hacer un uso no sexista del lenguaje presenta algunas dificultades dado que resulta muy complejo realizar un análisis de toda la comunicación que se elabora en el Departamento. En este sentido, la evaluación cualitativa de la Ley (2016) señala que actualmente dos de cada tres disposiciones hacen un uso no sexista del lenguaje en los boletines oficiales, una situación similar a la de 2010 y a la de 2008, año de inflexión muy positiva y significativa en el cumplimiento de este mandato. Por lo que respecta al uso no sexista del lenguaje en páginas Web, los resultados obtenidos en 2015 son significativamente más positivos que los obtenidos en 2010, al observarse una mejora global. Así, en la Administración General cerca del 90% de los textos hacen un uso correcto del lenguaje.

El Departamento cuenta en su web de un apartado para la unidad de igualdad del Departamento, donde se difunde parte del trabajo que realiza el Departamento en materia de igualdad.

Desde la Unidad de igualdad en el año 2016 se elaboró mensualmente la Revista digital Tanttaka para sensibilizar al personal del Departamento. En cada revista se abordaba una cuestión relativa a la igualdad en alguno de los ámbitos de intervención del departamento. tenía diferentes apartados como una entrevista a una persona experta en el ámbito que se trataba, se recogía la opinión de dos personas del departamento sobre una cuestión que se les planteaba, había una noticia relativa a la actuación del departamento, etc. Con el mismo objetivo, y en la misma línea, si bien el número se reduce a 3 revistas anuales, en la actualidad se elabora la Revista GUREAN.

▶ Con relación a la **integración del principio de igualdad en la normativa** entre los años 2015 y 2017 se han realizado 43 informes de impacto de género sobre la normativa elaborada en el Departamento. Del total de normas informadas por el Departamento sobre las que se había realizado una evaluación previa, se incorporaron medidas en 25 normas, lo que suponen un 58%.

▶ Con relación a la **integración de la perspectiva de género en los presupuestos** del Departamento en el ejercicio para los presupuestos de 2018 se llevó a cabo el análisis sobre valoración previa del impacto en función del género de 9 programas presupuestarios. Hay que señalar el mayor grado de profundización en la cumplimentación del formulario 4221 Educación Infantil y Primaria". Y resaltar que una de las personas responsables de este programa participó activamente en la formación presencial y online sobre presupuestos con perspectiva de género y conformó un equipo de trabajo en su dirección que posibilitó realizar un análisis más detallado de las actuaciones del programa.

▶ Con relación a la **incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales** del Departamento cabe señalar que en la X Legislatura se aprobaron 3 planes sectoriales y/o transversales del ámbito educativo: El Plan Universitario Vasco, Plan de Formación Profesional y el Plan para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género. Respecto a ellos hay que señalar que:

- Que el Plan para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género cuenta con diagnóstico, objetivos y medidas de igualdad e indicadores de género en la evaluación
- El IV Plan de Formación Profesional cuenta con objetivos y medidas de igualdad
- El Plan Universitario Vasco cuenta con objetivos y medidas de igualdad



- ▶ Con relación a la **inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios** cabe destacar que un 100% de las 6 contrataciones realizadas por el Departamento en el año 2017 (no se pueden obtener datos de la legislatura, ya que todos los años no se dispone de datos) incluyen cláusulas para la igualdad referidas, sobre todo, a las condiciones especiales de ejecución. De igual modo, un 26% de las 61 subvenciones realizadas incluyen cláusulas para la igualdad referidas, sobre todo, a los procesos de valoración. Respecto a los convenios, el 26% de los 27 convenios realizados, incluyen cláusulas de igualdad, y por último, de las 7 becas otorgadas, 2 (29%) incluyen cláusulas de igualdad.
- ▶ Asimismo, hay que señalar que en 2016 se realizó un curso de formación dirigido a incluir cláusulas de igualdad en subvenciones, becas y premios y a partir de ésta se elaboró una guía que está publicada en el apartado web de la UAI del Departamento:
http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdintasuna_igualdad/es_def/adjuntos/guia_inclusion_clausulas_igualdad_c.pdf



PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

Aspectos relevantes

Con relación al fortalecimiento de **la coordinación y la colaboración para la igualdad** cabe señalar que el Departamento de Educación dispone de varios grupos de carácter intradepartamental en diferentes ámbitos de intervención:

- ▶ Coeducación y prevención de la violencia de género,
- ▶ Igualdad en inspección educativa,
- ▶ Grupo de igualdad del ISEI-IVEI.

Finalmente, hay que señalar que el Departamento participa a nivel técnico y político en las siguientes Comisiones/ Grupos interdepartamentales e interinstitucionales:

ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LAS QUE PARTICIPA EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Consejo de Dirección de Emakunde	Viceconsejera de Administración y Servicios
Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres	Viceconsejera de Administración y Servicios
Grupo Técnico Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Unidad Administrativa de Igualdad
Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres y su grupo técnico	Viceconsejera de Administración y Servicios
Grupo Técnico Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Unidad Administrativa de Igualdad
Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la Atención a víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y violencia sexual	Viceconsejera de Educación
Grupo Técnico del II Acuerdo	Unidad Administrativa de Igualdad e Inspección Educativa
Comisión Asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación /Begira	Director de Régimen Jurídico y Servicios Unidad Administrativa de Igualdad
Grupo de Trabajo Técnico del Banco de Buenas Prácticas en Igualdad	Unidad Administrativa de Igualdad
Grupo Interinstitucional del programa Beldur Barik	Unidad Administrativa de Igualdad

**PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.****Aspectos relevantes**

Con relación a promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos pluripersonales cabe destacar, que tal y como se señala en el artículo 3 del Decreto 79/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento, el Consejo de Dirección presidido por la Consejera tiene la función de planificación general de las actividades y asuntos que le sean encomendados, y la supervisión y seguimiento de la política del departamento. Éste está compuesto por el Director de Gabinete y Comunicación y las Viceconsejeras de Administración y Servicios y Educación y los Viceconsejeros de Formación Profesional y Universidades e Investigación, por lo tanto, por el momento la representación es equilibrada, ya que lo conforman 3 mujeres y 3 hombres.

Con relación a la **incorporación de la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta** señalar que según el Decreto 79/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento existen 7 órganos colegiados y otros organismos en los que hay alguna participación ciudadana:

- ▶ 1. Consejo Escolar de Euskadi.
- ▶ 2.– Consejo Vasco de Universidades.
- ▶ 3.– Consejo Asesor de Estudiantes Universitarios de Euskadi.
- ▶ 4.– Consejo de Coordinación de la Enseñanza Pública Universitaria.
- ▶ 5.– Consejo Asesor de Enseñanzas Musicales.
- ▶ 6.– Consejo Vasco de la Formación Profesional.
- ▶ 7.– Consejo Vasco de Investigación

Estos órganos nutren a las políticas públicas de diagnósticos, objetivos e instrumentos de cambio social. En tanto que adquieren funciones de consulta, asesoramiento, cooperación y evaluación, es imprescindible que la visión, necesidades y situaciones de las mujeres estén presentes ellos. Por ello, sería necesario analizar las posibilidades de inclusión de entidades que promuevan las políticas de igualdad de mujeres y hombres y/o asociaciones en estas estructuras de participación, así como promover la inclusión de cláusulas que garanticen la representación equilibrada de mujeres y hombres.



3.1.2. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

SUBAMBITO DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA ⁵
ASPECTOS RELEVANTES
<p>»Curriculum: el currículo explícito menciona como importantes los hechos, los conocimientos, las experiencias de los hombres, quedando excluida e invisibilizada la experiencia y el saber de las mujeres en las materias escolares</p>
<p>»Libros de texto y materiales escolares⁶: se sigue dando un trato diferente a mujeres y hombres en muchos libros de texto. Se representa en mayor proporción a los hombres que a las mujeres; el vocabulario transgrede el principio de igualdad; los personajes principales son, en su mayor parte masculinos; casi siempre se representa a las mujeres en trabajos típicamente femeninos y generalmente se las excluye de las esferas políticas e intelectuales. Los libros de texto ofrecen una imagen estereotipada de hombres y mujeres y son escasos los que intentan hacer frente a los estereotipos o equilibrar la representación de hombres y mujeres.</p>
<p>»Espacios y su utilización: en los patios y las zonas de recreo la distribución del espacio sigue siendo sexista y existen desequilibrio entre los medios y recursos dedicados a las distintas actividades. En el informe sobre los 10 centros integrales que próximamente se publicará (ISEI-IVEI) se aprecia que muchos de estos centros han realizado un proceso de diagnóstico en torno al uso de los espacios escolares, especialmente los patios, por ser lugares cuyo uso no es igualitario y porque las investigaciones sobre Maltrato entre iguales indican que es el espacio donde se ejerce en mayor medida la violencia, y por ende la violencia de género, junto con los espacios comunes (pasillos, servicios...).</p>
<p>»Pruebas y textos utilizados en los métodos de evaluación: las investigaciones (Eurydice 2010) demuestran que éstos suelen presentar sesgo en función del género. Las pruebas y textos utilizados en la evaluación han recibido las mismas críticas que suelen recibir los materiales de lectura: predominio de escenarios y personajes masculinos, tratamiento frívolo de las mujeres y lenguaje e ilustraciones sexistas</p>
<p>» Familias: pese a la importante función que madres y padres podrían desarrollar en la promoción de la igualdad de género, son escasos los proyectos e iniciativas gubernamentales dirigidos tanto a informarles como a formarles en esa temática, pero son aún más escasos los intentos de implicarles más activamente en las iniciativas para promover la igualdad de género.</p>
<p>»Trayectorias vitales diferenciadas: las elecciones personales, profesionales y vitales de las alumnas y alumnos siguen estando marcadas por los estereotipos de género. A medida que desaparece la obligatoriedad de la enseñanza y nos alejamos de la educación básica aumentan las diferencias de patrones de conducta en la elección académica de chicas y chicos. Es entonces cuando se inician los itinerarios diferenciados entre chicas y chicos, tanto en el acceso a los diferentes tipos de enseñanza como en las ramas que eligen. ⁷En la enseñanza obligatoria (así como en la educación infantil) niñas y niños muestran una presencia equilibrada. A partir de la finalización de la ESO, las jóvenes presentan una participación ligeramente</p>

⁵ En verde se pueden remarcar las que serán cuestiones nucleares para la legislatura, en coherencia con las prioridades para el buen gobierno.

⁶ Diferencias de género en los resultados educativos (Eurydice 2010. Comisión Europea).

⁷ Informe Cifras 2016 (Emakunde)



superior en Bachillerato y en la Universidad, mientras los jóvenes tienden a concentrarse en mayor medida en la Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior. El predominio de los chicos en los Programas de Cualificación Profesional Inicial es todavía más significativo (70,6%). En cuanto a la formación profesional de grado medio y superior las jóvenes de la CAE mantienen históricamente una participación limitada. En el curso 2014/2015 de las personas que han participado en esta formación de Grado Medio el 35,1% fueron mujeres. Junto con esta menor presencia, se produce igualmente una segregación en la elección de las Familias Profesionales, que tiende a mantener áreas profesionales con un predominio claro bien de mujeres o bien de hombres. La presencia de mujeres en la Formación Profesional de Grado Superior sigue siendo reducida (inferior al 40%), aunque algo más elevada que en la FP de Grado Medio.

Según el estudio *"La incidencia del valor de la igualdad en la elección de estudios de grado superior por alumnado de 2º de bachillerato en Euskadi"*⁸, el peso de la variable género en las elecciones educativas se incrementa a la par que aumenta el nivel del itinerario formativo: mientras siete de cada diez señala que ser chica o chico no tiene importancia a la hora de realizar una modalidad de Bachillerato, este porcentaje se reduce a menos de seis de cada diez en el caso de una titulación de grado superior.

Con relación a esta elección segregada⁹, no se puede obviar que a lo largo de todo el proceso de socialización se han producido presiones externas a las y los jóvenes, con el objeto de influir en su toma de decisiones. Estas presiones pueden venir del propio entorno familiar, del entorno de las amistades (grupo de pares), del entorno al que se aspira (grupo de referencia) y del propio mercado laboral. Además hay todo un proceso implícito y sutil de potenciación de capacidades, habilidades y actitudes de manera diferencial en chicas y chicos.

» **Fracaso escolar y acceso y permanencia en el sistema educativo:** la tasa de abandono escolar prematuro de la población de 18 a 24 años en el curso 2014/2015 es de 9,7 y resulta menor que la tasa de la UE28. En la CAE, las mujeres presentan una tasa de abandono claramente más reducida (2,3 puntos por debajo de la media), esto es, 7,4. La tasa de abandono de los hombres es de un 11,9. Todo ello debe relacionarse con el modelo de masculinidad en el que son socializados los chicos así como el modelo de femineidad en el que lo son las chicas para entender sus diferentes actitudes en el aula, y sus expectativas con respecto a su trayectoria académica y vital.

» **Relaciones afectivo sexuales:** la preocupación por la educación sexual persiste en el ámbito educativo ya que, pese a los avances, se constata que las relaciones afectivas y sexuales entre jóvenes siguen atravesadas en gran medida por el sexismo. Las identidades sexuales y las elecciones afectivo sexuales que transgreden la norma social de la heterosexualidad no se encuentran aceptadas ni normalizadas en el aula¹⁰ lo que hace que en muchos casos se oculten y se vivan con sufrimiento. Así, las y los adolescentes se ven a sí mismos como personas abiertas que aceptan la diversidad afectivo-sexual y familiar y las distintas identidades de género. Sin embargo, su discurso de aceptación a veces presenta contradicciones y se detectan ciertas creencias, sentimientos y conductas que son reflejo de fobias aún hoy existentes entre la juventud¹¹. Perduran fobias más sutiles

⁸ La incidencia del valor de la igualdad en la elección de estudios de grado superior por alumnado de 2º de bachillerato en Euskadi. Emakunde. 2016.

⁹ Modelos y referentes de los comportamientos masculinos y femeninos en la juventud vasca (2001) (Emakunde)

¹⁰ El maltrato entre iguales en Educación Primaria y ESO (2012) del Instituto Vasco de Evaluación e Investigación (ISEI-IVEI).

¹¹ Lesbofobia, homofobia y transfobia en el sistema educativo. 2016. Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.



y más difíciles de detectar: por ejemplo sentir incomodidad ante lesbianas y gais o mostrar desagrado ante manifestaciones de afecto entre personas del mismo sexo. Entre otras cuestiones se concluye que:

- Las creencias más estereotipadas y la falta de aceptación afloran especialmente cuando menor es el cuestionamiento de los roles de género tradicionales.
- Una cuestión bastante compartida (sobre todo entre chicos) es que no suelen cuestionar la heteronormatividad. La heterosexualidad es el eje sobre el cual construyen y comparan, asumiendo que es la forma natural de relacionarse sexualmente. Las chicas cuestionan más la heteronormatividad, pese a que asumen que han sido socializadas para sentir atracción por el sexo contrario.
- La orientación sexual se plantea como algo rígido y poco flexible pero sin duda las chicas se encuentran menos encasilladas que los chicos y sienten mayor libertad para poder elegir, mientras que en ellos es más evidente la coerción o represión que puede ejercer el grupo de iguales
- Para los chicos ser gay podría representar una pérdida de masculinidad y de estatus en la jerarquía de roles diferenciados
- Se tiende a pensar que la homosexualidad y el lesbianismo tienen carencias al ser comparada con la heterosexualidad
- La transgresión de roles sigue siendo una cuestión que se castiga, señal de la interiorización de roles tradicionales
- Las y los adolescentes no cuentan con referentes cercanos que permitan tener una visión más integral de los colectivos LGTBI. Los referentes más comunes sobre los que construyen su ideario son personajes de series y programas televisivos que, generalmente están estereotipados y no responden a la realidad de los colectivos. En el caso de las lesbianas estos referentes televisivos son escasos.
- Las aulas representan un espacio privilegiado para abordar la diversidad afectivo-sexual y familiar y las identidades de género, siempre y cuando vaya acompañado de valores de aceptación y respeto transmitidos desde la familia.

» **Violencia de género:** Este tipo de violencia afecta a mujeres de todas las edades, incluidas las más jóvenes. Un **34,47% de las mujeres** que la han sufrido durante el 2016 tenía **30 años o menos** y cerca del **8% de las víctimas eran niñas menores de 18 años**.

Durante el 2016 el principal **tipo de violencia** sufrido por las mujeres más jóvenes ha sido la **violencia intrafamiliar** (el 74% de los casos de víctimas menores de 14 años y el 37% de las que tienen entre 14 y 17 años), seguida de la **violencia sexual** (el 23% de los casos de víctimas de violencia son menores de 14 años y el 31% de las de 14 a 17 años). La violencia que se ejerce en el **ámbito social o público** tiene mayor incidencia entre las mujeres más jóvenes (entre 16 y 29 años).

Respecto a **los agresores**, hay una presencia importante de jóvenes entre ellos. Uno de cada cuatro hombres que han ejercido violencia contra las mujeres en el primer semestre de 2016 (26,84%) tiene **menos de 30 años** y concretamente los **menores de edad** representan en torno al 2,76% del total de agresores. Los agresores más jóvenes tienen una especial presencia en los casos de violencia intrafamiliar y violencia sexual fuera del ámbito familiar:

Resulta interesante **destacar el control a través del móvil, correo electrónico o redes sociales**. Algunos estudios han venido alertando de esta nueva forma de ejercer la violencia contra las mujeres, especialmente extendida entre la población más joven a partir del auge del uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. El uso de estas herramientas (Smartphone, redes sociales...) para ejercer la violencia podría estar conllevando una agravación de las situaciones de violencia contra las mujeres ya que entre otras cuestiones, facilita la canalización de comportamientos machistas y ofrece nuevas oportunidades y medios para ejercer control sobre ellas. Así mismo se incrementan las dificultades para identificar casos en cuanto que descende la conciencia de que algunas de estas conductas suelen formar parte de un control abusivo.

» **Presencia de mujeres y hombres en la docencia:** la feminización del personal de este sector es manifiesta (aproximadamente 7 de cada 10 docentes son mujeres). En el 2015/ 2016 de un total de 36.934 personas trabajando como docentes en la enseñanza no universitaria, el 73,31 % son mujeres. Los datos revelan que: a) la proporción de mujeres entre el personal docente es mayor



en los niveles inferiores y disminuye a medida que el nivel educativo se incrementa (si bien en torno al 69% entre el profesorado no universitario son mujeres, en la universidad 56% docentes son hombres); b), que la distribución del personal docente femenino varía por áreas de conocimiento, siendo su presencia y participación inferior en las áreas científico-técnicas (segregación horizontal); y c), que las docentes ocupan en menor medida las categorías más elevadas de la enseñanza (segregación vertical).

»**Presentación y participación en los órganos de toma de decisiones:** Respecto a los cargos directivos públicos el Departamento está dirigido por una mujer, y cuenta con dos Viceconsejeros y dos Viceconsejeras y, en un nivel inferior, con 7 Directores Generales y 4 Directoras Generales.

El Consejo Escolar de Euskadi cuenta con una Presidenta, una Vicepresidenta, y una Secretaria Técnica. Su comisión permanente cuenta con 12 miembros de los cuales 5 (incluyendo a la Presidenta de este órgano) son mujeres.



SUBAMBITO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y APRENDIZAJE PERMANENTE

ASPECTOS RELEVANTES

»Segregación por sexo de las ramas de enseñanza:

Enseñanzas de Formación Profesional: Las mujeres representan una proporción significativamente menor del alumnado (35,1% en la F.P. de grado medio y el 38,3% en la FP de grado superior).

Segregación horizontal: En la formación de grado medio en ramas como “Electricidad y electrónica y Transporte y Mantenimiento de vehículos” con un 97,3% de alumnos en ambas familias son el máximo exponente de esta segregación que todavía se mantiene. La rama más feminizada es “imagen personal”, con un 97% de mujeres. En la Formación Profesional de grado superior, las ramas profesionales más feminizadas y masculinizadas se reflejan igual que en el caso de la formación profesional de grado medio.

Dicha distribución desigual tiene una **incidencia clara en el mercado laboral:** las jóvenes de la CAE no están optando por obtener cualificaciones profesionales que responden a la demanda del mercado laboral para poder acceder al empleo, y en el caso de hacerlo, no se están formando en los sectores estratégicos o para los puestos más demandados (por ejemplo en los ciclos relacionados con la industria).

Del conjunto de salarios, y tomando únicamente las personas que trabajan a tiempo completo: Las familias mejor pagadas a tiempo completo en diciembre de 2016 son Energía y Agua, Instalación y Mantenimiento, Fabricación Mecánica y Electricidad y Electrónica. En los últimos lugares se encuentra Imagen Personal, Textil, Confección y Piel y Servicios Socioculturales a la comunidad.

» Presencia de mujeres y hombres en los sectores estratégicos de la FP:

La Agenda Estratégica de Formación Profesional establece que unas de las prioridades a fortalecer es la industria y por tanto impulsar las enseñanzas relacionadas con ese sector. Según la Dirección de Planificación y Organización de FP, hay cerca de 17000 estudiantes en especialidades industriales en Euskadi en las que la inserción laboral oscila entre el 90% y el 100%. En estos ciclos el número de mujeres no llega a 1.500, algo más del 8%, un porcentaje que cae en algunas de las modalidades con mayor demanda de las empresas como Fabricación Mecánica; Mantenimiento o Automoción. Por tanto, si se fortalece este sector, resulta imprescindible realizar actuaciones y acciones positivas que promuevan que las mujeres se formen en las ramas que cualifican para trabajar en este sector.

»Presencia y participación de mujeres y hombres en la docencia y en los órganos de decisión:

En lo que respecta al personal docente de las enseñanzas de Formación Profesional, se advierte que la proporción de hombres es diez puntos porcentuales mayor que la de mujeres, así los datos de EUSTAT muestran que las mujeres representan el 44,52% en este colectivo .

El **Consejo Vasco de la Formación Profesional** está presidido por una mujer (consejera). Cuenta con una Comisión Permanente con representación de diferentes Departamentos del Gobierno Vasco, de Confebask, los sindicatos, y los centros educativos, presidida por un hombre, con un secretario y un total de 17 representantes de las mencionadas instancias, de los cuales únicamente 5 son mujeres (el 29%).



SUBAMBITO DE ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

ASPECTOS RELEVANTES

» **Segregación por sexo de las ramas de enseñanza:**¹² Existe una presencia ligeramente mayoritaria de mujeres en todas las ramas de conocimiento (un 52,6% de promedio). Se produce una sobrerrepresentación de las estudiantes en disciplinas que concuerdan con los roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres, como son Ciencias de la Salud (74,7% del alumnado), Arte y Humanidades (61,1%) y, por otro, una infrarrepresentación en las Ingenierías y Arquitectura, donde su presencia no alcanza el 29%, para el conjunto de titulaciones y ciclos. Entre las titulaciones más feminizadas, con una presencia superior al 80% del alumnado de mujeres, se encuentran Enfermería, Pedagogía, Educación infantil, lenguas modernas y gestión y traducción e interpretación; por el contrario, las enseñanzas técnicas, principalmente las distintas ingenierías, se mantienen como áreas con un claro predominio masculino

Tipo de estudio en el que se matricula el alumnado (curso 2015/2016): ¹³

Estudios de grado: 53,1% mujeres

Estudios de master oficial: 54,1% mujeres

Estudios de doctorado: 52,8%

» **Políticas de igualdad en el ámbito universitario:** La UPV cuenta con una dirección de igualdad creada en junio de 2006, y a partir de 2009 fue apoyada por la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU¹⁴. En 2014 se acuerda la creación de la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU, órgano de trabajo, consulta, participación y, en su caso, negociación de os y las representantes del persona de la UPV/EHU en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el que participan representantes del PAS y de los sindicatos. En el resto de universidades existen personas y/o grupos de trabajo que dentro de sus competencias desarrollan actuaciones en materia de igualdad, pero no existen unidades de igualdad como tal. Respecto a planificación en igualdad el Plan Universitario 2015-2018 elaborado por el Departamento incluye en el contrato-programa de equidad, eficiencia y proyección social, diversas actuaciones, entre ellas la elaboración de Planes de igualdad dentro de las universidades. Equidad e inclusión, así como el fomento de incorporación de investigadoras a proyectos y el seguimiento de la participación de la mujer en la actividad universitaria

- La **UPV/EHU**: dispone de un II Plan para la Igualdad (2014-2017) y un Protocolo contra la violencia de género en la UPV.
- **Universidad de Mondragón**: tiene un Servicio de Igualdad compuesto por representantes de la Universidad y sus Facultades. Durante 2008-2009 la facultad de Ciencias Empresariales elabora un diagnóstico de igualdad y un Plan de igualdad para el período 2009-2011. Emakunde reconoce este trabajo con la concesión a esta Facultad de la acreditación de entidad colaboradora.

¹² Cifras Mujeres y Hombres en Euskadi 2016. Emakunde

¹³ Informe las Universidades Españolas. Una perspectiva Autonómica. 2017. Fundación CyD.

¹⁴ Evaluación cualitativa de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el País Vasco



- La **Universidad de Deusto**: tiene un Plan Institucional de Igualdad 2017-2018.

»**Presencia y participación de mujeres y hombres entre el personal de las universidades:**

Profesorado universitario: el porcentaje de hombres es del 56% (curso 2015/2016).

Personal docente e investigador (PDI) el 44, 7% son mujeres¹⁵, y entre el **personal administrativo y de servicios (PAS)**, las mujeres son el 65,9%.

La distancia de género en la composición de los diferentes colectivos de la universidad se acentúa al analizar por categorías académicas: las categorías con mayor prestigio y remuneración tienen mayor proporción de hombres. Es el caso de las Catedráticas de Universidad y Eméritas en las que la presencia de las mujeres es muy inferior a la de los hombres. Así las profesoras suponen alrededor del 20% del total de las personas catedráticas.

»**Presencia y participación de mujeres y hombres en los órganos de decisión del ámbito universitario:** se reproduce la segregación vertical ya que las mujeres no participan ni están representadas en la misma medida que los hombres en los estamentos de decisión, así, los Rectorados, las Secretarías Generales y los Consejos de Dirección están mayoritariamente ocupados por hombres:

- **UPV-EHU:** la rectora es mujer y la secretaria general la ocupa un hombre. Las vicerectorías las ostentan 6 hombres y 5 mujeres (composición equilibrada).
- **Universidad de Deusto:** el rector es un hombre y la secretaria general la ostenta una mujer. El Consejo de Dirección lo componen 13 hombres y 3 mujeres.
- **Universidad de Mondragón:** el rector y vicerector son hombres. La secretaria general la ocupa una mujer. En el Consejo de Dirección se aprecia un número menor de mujeres que de hombres (2 mujeres frente a 5 hombres).

Consejo Vasco de Universidades: presidido por una mujer. Su pleno lo componen 19 miembros (8 mujeres y 10 hombres)

¹⁵ Informe las Universidades Españolas. Una perspectiva Autonómica. 2017. Fundación CyD.



SUBAMBITO DE POLÍTICA CIENTÍFICA E INVESTIGACIÓN

ASPECTOS RELEVANTES

»Presencia y participación de mujeres y hombres en el ámbito científico:

El crecimiento de la población investigadora de Euskadi no ha contribuido a reducir la brecha de género. A comienzos del siglo XXI cerca del 30% del personal EDP eran mujeres, y ese ratio apenas ha mejorado durante los últimos 15 años. En 2016 el porcentaje de mujeres en EDP apenas alcanza el 35%, sin una tendencia creciente perceptible en la última década.¹⁶

En cuanto a los ratios por sexo de personal dedicado a actividades de I+D en las tres universidades vascas en la última década: se ha pasado de ser entre 1,5 y 1,9 PDI hombre por cada PDI mujer en el curso académico 2006/2007, a oscilar entre 1 y 1,5 PDI hombre por cada PDI mujer en el pasado curso académico. Por universidades, es la Universidad de Deusto en la que más se reduce este valor, alcanzando casi la paridad. Por su parte, Mondragón Unibertsitatea y la UPV/EHU han disminuido esta ratio hasta cuatro y tres décimas, respectivamente.

Presencia en las carreras universitarias ligadas al ámbito científico: en el caso de las ingenierías y algunas ciencias experimentales la presencia de mujeres es inferior al 30%.

En el caso de los BERCs y CICs los datos muestran la misma tendencia que en el conjunto del Sistema Universitario Vasco. La brecha de género va aumentando a medida que avanza la carrera investigadora. Si bien el número de estudiantes de doctorado en los BERCs y CICs es muy similar, son menos las mujeres que continúan en la ciencia después de obtener el doctorado, y la mayor pérdida se da a la hora de consolidar posiciones estables y liderar sus propios laboratorios o grupos de investigación.

Premios concedidos por la labor investigadora: Hay pocas científicas en las listas de Premios concedidos por la labor investigadora, incluso sin contar la escasísima presencia en los Premios Nobel. Un estudio de Julie Silver y otras siete científicas de la Universidad de Harvard, sobre los premios concedidos a mujeres, de 1945 a 2017, por sociedades médicas de Estados Unidos lo confirma: En diez de las catorce sociedades revisadas no hay ninguna científica premiada en los 72 años que han examinado las autoras. El máximo está en el 8,3% de mujeres premiadas por la Academia Americana de Dermatología. En esta sociedad, el 47% de los miembros son científicas, o sea, casi la mitad de los miembros son mujeres frente a menos de una de cada diez entre los premiados.

El Departamento de Educación otorga anualmente el **Premio investigación Euskadi** con el objetivo de estimular, promocionar, valorar y otorgar un reconocimiento a los esfuerzos de investigadores e investigadoras y equipos cualificados de la Comunidad Autónoma del País Vasco, cuyo trabajo haya ejercido una influencia positiva destacada en Euskadi. Los años impares el premio se convoca en el área de las Ciencias Sociales y Humanidades, mientras que en los años pares se dedica al reconocimiento de la labor de los profesionales del área de la Ciencia y Tecnología. Desde el año 2008 tan solo ha sido galardonada una mujer.

¹⁶ Informe sobre la ciencia en Euskadi 2018. Ikerbasque.



6. Incluir la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales del Departamento (BG11)

Todas las Viceconsjerías

92.2; 101.1; 104.1; 145.3;

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-



7. Impulsar una educación coeducativa a través de la elaboración e implementación del II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato (2019-2023),

7.1. Proveer al Departamento de Educación y al Sistema Educativo de formación, estructuras y personas para impulsar de una manera coordinada e integral el modelo de escuela coeducativa

7.1.1. Ofertar itinerarios formativos para garantizar que toda la comunidad educativa, y los diferentes servicios del Departamento disponen de cualificación en coeducación.

7.1.2. Garantizar estructuras de impulso y coordinación para implementar la coeducación y medidas de igualdad en el sistema educativo.

7.2. Impulsar que los centros educativos incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas.

7.2.1. Desarrollar propuestas de mejora para la incorporación de la perspectiva de género en el currículo a fin de dar cumplimiento de los mandatos de la Ley 4/2005

7.2.2. Incorporar la perspectiva de género como elemento estratégico en todos los documentos institucionales y organizativos del centro.

7.2.3. Impulsar la elaboración de proyectos coeducativos.

Vic. Educación
(Dirección de Innovación Educativa, Berritzegune Nagusia, Isei- Ivei e Inspección Educativa)

Vic
Administración y Servicios

92.2; 95.1; 145.2; 147.2



7.2.4. Impulsar la coordinación y colaboración entre los diferentes agentes e instituciones y centros escolares.

7.3. Poner en marcha mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante la violencia contra las mujeres

7.3.1. Prevenir y sensibilizar a la comunidad educativa para la detección precoz de la violencia contra las mujeres

7.3.2. Responde rápida y eficazmente ante situaciones de violencia contra las mujeres

8. Desarrollar las actuaciones correspondientes al Departamento recogidas en la Estrategia y Plan Operativo para reducir la brecha salarial

8.1. Impulsar una educación coeducativa a través de la elaboración e implementación del II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato (2019-2022), (Desarrollado en el OE 7)

8.2. Promover el acceso de las mujeres a aquellas ramas y aquellos estudios con mayores posibilidades de inserción laboral

Todas las Viceconsejerías

Vic. Educación

Vic. Formación Profesional

92.2; 95.1; 98.3; 145.1; 145.2; 147.2

92.2; 95.1; 145.2; 147.2

98.3; 145.1



<p>8.3. Reforzar y mejorar la actividad de orientación vocacional para conseguir acercar a las y los jóvenes vascos a una elección de carrera profesional basada en una mayor información y libre de estereotipos de género"</p>	<p>Vic. Formación Profesional</p>	<p>145.1; 145.2; 147.2</p>				<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>8.4. Promover la educación en ciencia y tecnología en todos los niveles educativos, y con especial atención a las alumnas en el marco de la Estrategia STEAM – Educación Euskadi</p>	<p>Vic. Educación Vic Formación Profesional Vic. Universidades e Investigación</p>	<p>145.1</p>				<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>9. Establecer medidas para la coeducación y la prevención de la violencia contra las mujeres en la educación no obligatoria</p>	<p>Vic. Formación Profesional</p>	<p>145.2; 147.2</p>				<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>10. Promover el uso y reparto de las escuelas (especialmente los patios) con perspectiva de género de cara a que respondan a las necesidades e intereses de chicas y chicos; y promover en las escuelas espacios sin violencia machista teniendo en cuenta los espacios físicos en los que se dan: donde está situados y su distribución, todo ello a través del Plan de Infraestructuras.</p>	<p>Vic. Administración y Servicios</p>	<p>96.1; 147.2</p>				<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>RESTO DE OBJETIVOS 11. Mejorar los procesos de planificación para la igualdad y su evaluación (BG3.)</p>	<p>Vic. Administración y Servicios</p>	<p>145.3</p>				<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>12. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios (BG6)</p>	<p>Todas las Viceconsjerías</p>	<p>145.3</p>				<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>



<p>21. Impulsar el fortalecimiento de las Políticas de Igualdad en el Sistema Universitario Vasco, a través de la definición de líneas de trabajo y actuaciones concretas en el marco de los contratos-programa que el Departamento realiza con las Universidades</p>	<p>Vic Universidades e Investigación</p>					104																		
<p>22.Potenciar la consolidación y la creación de unidades de igualdad en el Sistema universitario vasco, en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2007</p>	<p>Vic Universidades e Investigación</p>					145.3																		



4 SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

A continuación presentamos el modelo de gestión por el que se garantizará que el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento Educación se implante de modo coordinado, de modo transparente y, a su vez, se puedan medir los avances y logros conseguidos tanto dentro del Departamento como en la intervención para con la sociedad y la ciudadanía y se puedan socializar dichos resultados.

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento establece las líneas de intervención que las direcciones y organismos adscritos al mismo han de contemplar en materia de igualdad en la XI Legislatura. En este documento plurianual se prevén objetivos genéricos y estratégicos que orientaran las actuaciones que se recojan posteriormente en la planificación anual con un carácter más operativo y concreto.

4.1. PLANIFICACION ANUAL PARA LA IGUALDAD

En el desarrollo del Plan de Legislatura el Departamento diseñará bienalmente un **plan que recogerá la planificación** para la implantación de las políticas de igualdad, y dicho plan será el que se evalúe. En él se deberán detallar los objetivos, las acciones, el cronograma (trimestral) y el presupuesto.

Además, como complemento a esta planificación se prevé que se pueda recoger de modo sintético información relativa al cumplimiento de éste de modo que se pueda informar en las diversas estructuras de coordinación interdepartamentales e intradepartamentales.



4.2. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

A continuación se presenta de modo esquemático las estructuras básicas en materia de políticas de igualdad en las que participa el Departamento y en las que se enmarca el plan:

ESTRUCTURAS DE IMPULSO

EMAKUNDE órgano encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la CAE

UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO encargada del impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del plan así como de prestar asesoramiento a los diferentes órganos y personal del Departamento

ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES órgano encargado de coordinar las políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrollen las administraciones autonómica, foral y local y cuenta con un **Grupo Técnico Interinstitucional** de apoyo compuesto por personal técnico especializado en igualdad

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE MALTRATO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL Cuenta con un **Grupo Técnico** Interinstitucional como apoyo técnico a las personas que participan en la misma.

ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTERDEPARTAMENTAL

COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Es el órgano de coordinación de las actuaciones del mismo en materia de igualdad y cuenta con el apoyo de un **Grupo Técnico Interdepartamental** compuesto por personal de las unidades

ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTRADEPARTAMENTAL

GRUPOS TÉCNICOS DEPARTAMENTALES

Liderados y coordinados por las propias Unidades para la Igualdad y cuyo objetivo es favorecer la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en las diversas direcciones y en los organismos autónomos y los entes y sociedades públicas adscritos o vinculados al Departamento mediante la recogida de información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad



4.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento va a ser una herramienta fundamental que permitirá reflexionar sobre las actuaciones, los logros y los impactos de la política de igualdad del Departamento durante la XI legislatura. En ese sentido, va a permitir informar de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora e incluso de aquellas actuaciones que no se han previsto inicialmente pero se aprecian pertinentes durante el proceso de implantación. En última instancia para ayudar a la toma de decisiones políticas y técnicas para garantizar que la igualdad se integra en la cultura organizacional, el proceder y la intervención del Departamento.

Se prevé realizar **5 tipos de seguimiento** de los compromisos adoptados por parte del Departamento de Educación:

- ▶ En primer lugar, el Departamento y sus organismos públicos **aportarán anualmente información detallada a Emakunde** para la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a través del sistema de seguimiento mecanizado y telemático diseñado para tal fin para el conjunto de instituciones públicas: [Aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad](#).

El resultado de este seguimiento se plasmará anualmente en una **Memoria sobre la actuación de los poderes públicos** en ejecución del Plan para la Igualdad que publica Emakunde. Estos informes incluyen la información facilitada con un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las actuaciones de toda la Administración Pública vasca: [Evaluación de políticas públicas](#)

Además se han habilitado otros sistemas de recogida y difusión de la información con relación y las actuaciones llevadas a cabo por las diferentes administraciones vascas: Mapa de la Igualdad y Banco de Buenas Practicas.

- ▶ En segundo lugar, el Departamento deberá informar en dos momentos de la legislatura a través de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres que coordina Emakunde: **seguimiento intermedio y final del cumplimiento en la implementación de las prioridades de legislatura** que se han identificado al amparo de sus competencias mediante la plantilla diseñada para tal fin.
- ▶ En tercer lugar, el propio Departamento ha previsto un sistema de recogida de información sencillo y ágil a través del cual plasmar en un **documento anual sintético** el grado de cumplimiento del Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento. Dicho documento servirá para informar en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la ejecución del plan anual.
- ▶ Asimismo, cada viceconsejería del Departamento informará en el **Consejo de Dirección del Departamento** sobre el cumplimiento en la implementación de las prioridades de legislatura que se establecieron en 2018 y de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres que se consideren estratégicas.
- ▶ Por último, la evaluación del VII Plan contempla la realización de una evaluación del impacto de las políticas de igualdad a medio-largo plazo, a través de un sistema de indicadores de síntesis estratégico, definido a partir principalmente del Índice de Igualdad de Género. El Departamento, en función de sus competencias y junto con el resto de instituciones



públicas implicadas, colaborará en el seguimiento y, sobre todo, el avance de estos indicadores, lo que requiere un trabajo conjunto y coordinado para avanzar en igualdad en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Euskadi, de modo que se sitúe entre los primeros países europeos en igualdad de género (Seguimiento del sistema de indicadores estratégicos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE).

4.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Educación en la fase de diseño, gestión, implantación y evaluación es lograr la implicación del personal del Departamento tanto político como técnico a través de una óptima coordinación intradepartamental.

En este sentido, el plan requerirá de una buena comunicación tanto a **nivel interno como externo** que posibilite socializar los compromisos que el Departamento adquiere para impulsar políticas para la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de competencia. Dicho plan de comunicación tendrá dos momentos relevantes en su ejecución: la comunicación en la fase de aprobación del plan; la comunicación en la fase de implementación del plan.



FICHA PLAN COMUNICACION



4.5. SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

Cabe señalar que para que este plan se pueda implementar necesariamente deberá estar dotado de los recursos necesarios.

En este sentido la **Ley 4/2005, de 18 de marzo, para la igualdad de mujeres en su artículo 14** establece que las administraciones autonómica, foral y local ***consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la dicha ley.***

Además, la **Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres que representan a la administración autonómica y foral acordó el 21 de julio de 2016 que *se deberá aumentar progresivamente el porcentaje de presupuesto destinado a las políticas de igualdad de las referidas administraciones.***

Por lo tanto, dichos recursos se deberán consignar de modo más detallado en los planes anuales en los que se concretara este plan de legislatura. En cualquier caso, es destacable señalar que el presupuesto se desglosará, por un lado, en una partida específica para la unidad administrativa para la igualdad y, por otro lado, en un presupuesto propio para la implantación de las acciones previstas en los planes bienales.



**UNA
ADMINISTRACION
PÚBLICA
QUE PROMUEVE
LA IGUALDAD**