

VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



**VII PLAN PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES
EN LA CAE**

TÍTULO: "VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE"

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

APOYO TÉCNICO: IBAIN Consultoría S.L.

**DISEÑO GRÁFICO
Y MAQUETACIÓN:** Arrin Comunicación y Diseño

ILUSTRACIÓN: "GEN creativo"

**NÚMERO DE
EJEMPLARES:** 1.500

FECHA: Diciembre 2018

DESCRIPTORES: Planes de acción, administración autonómica, igualdad de oportunidades

IMPRESIÓN: Irudi

ISBN: 84-89630-56-9 978-84-89630-56-7

DL: VI 890-2018



PAPEL RECICLADO

El Gobierno Vasco, en sesión celebrada el día 19 de junio de 2018 adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI. (EXP. 2018/00445) (A/20180130)

El artículo 15.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala que el Gobierno Vasco aprobará cada legislatura un plan general que ha de recoger, 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.

La propuesta del “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE” recoge cuál será el itinerario de trabajo para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, e implica en su aplicación a todos los poderes y administraciones públicas vascas que, de acuerdo con las líneas de intervención establecidas por el Plan, deberán elaborar sus propios planes y programas de actuación en materia de igualdad.

El Plan contiene, además de los apartados referidos al proceso de elaboración, a la finalidad, principios y garantías y a la alineación con otros marcos programáticos, dos grandes apartados, uno contiene las medidas orientadas a mejorar el buen gobierno, y otro los ejes de intervención en materia de igualdad.

Respecto a las medidas para contribuir al buen gobierno a favor de la igualdad, contempla un conjunto de 15 medidas que responden tanto a los requerimientos de la Ley 4/2005, como a los compromisos recogidos en normas y programas de diferentes ámbitos, organizados en cinco programas.

En cuanto a los ejes de intervención en materia de igualdad, los retos de cambio social propuestos por el VII Plan se ordenan en torno a 3 ejes, que orientan la intervención pública en materia de igualdad, y son, el empoderamiento de las mujeres; la transformación de las economías y la organización social para garantizar los derechos; y vidas libres de violencia contra las mujeres.

Finalmente, el Plan contiene un apartado referido al sistema de gestión, que incluye la implementación y desarrollo del VII Plan, las estructuras para su gestión, los recursos económicos para el desarrollo y la evaluación.

El “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”, además de responder al mandato legal señalado, está incluido en la relación de Planes Estratégicos para la XI Legislatura 2017-2020, aprobado por el Consejo de Gobierno el 17 de enero de 2017.

En su virtud, a propuesta del Lehendakari y previa deliberación, el Consejo de Gobierno adopta el siguiente

ACUERDO

“Primero.- Aprobar el “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”, que se incorpora como Anexo al presente Acuerdo, cuyo periodo de vigencia será el correspondiente a la XI Legislatura.

Segundo.- Encomendar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, las funciones de impulso y coordinación general del “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”, conforme a las siguientes pautas:

1. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el impulso y coordinación de los Programas del “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”

y de los Planes Estratégicos para la Igualdad de Mujeres y Hombres que de él se deriven, desarrollados por los órganos competentes por razón de la materia, se efectuará en el seno de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que vendrá asistida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y que contará además con el apoyo y asesoramiento técnico del Grupo Técnico Interdepartamental y, en su caso, de otros grupos técnicos de trabajo.

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

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

1. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, una vez cerrado cada ejercicio, elaborará un documento de evaluación relativo a la Memoria de la actuación desarrollada por parte de los Poderes Públicos Vascos en el marco del “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”
2. Una vez concluida la vigencia del “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, efectuará la evaluación global del mismo sobre la base de las verificadas anualmente.
3. Tanto los documentos de evaluación anuales, como el de evaluación global, relativos todos ellos a la Memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en el marco del “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”, serán aprobados por el Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de cuyo extremo se dará cuenta al Consejo de Gobierno y al Parlamento.
4. Dichas evaluaciones se verán complementadas con una evaluación final de impacto del “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”, de la que se dará cuenta al Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, al Consejo de Gobierno y al Parlamento.
5. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres intervendrán en la elaboración de las evaluaciones anuales y globales del “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”, en los respectivos ámbitos a los que una y otra se refieren y en los términos que contemplen sus correspondientes normas de organización y funcionamiento.

Cuarto.- Las dotaciones económicas anuales destinadas para la ejecución de los diferentes planes que se aprueben en desarrollo del “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”, deberán acomodarse a lo que establezcan las leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Quinto.- Comunicar la aprobación y contenidos del “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE” al Parlamento y a las Diputaciones Forales y Ayuntamientos de Euskadi para su conocimiento y efectos.”

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN	9
2.	PROCESO DE ELABORACIÓN DEL VII PLAN	13
3.	FINALIDAD, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	19
4.	ALINEACIÓN DEL VII PLAN CON OTROS MARCOS PROGRAMÁTICOS	25
5.	BUEN GOBIERNO	35
	PROGRAMA I. COMPROMISO POLÍTICO	42
	PROGRAMA II. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	48
	PROGRAMA III. ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	50
	PROGRAMA IV. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	58
	PROGRAMA V. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	61
6.	EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ..	65
	EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	68
	PROGRAMA 1. APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES	71
	PROGRAMA 2. APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES	79
	EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS	85
	PROGRAMA 3. RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	89
	PROGRAMA 4. AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	95
	PROGRAMA 5. LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	102
	EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	108
	PROGRAMA 6. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	113
	PROGRAMA 7. DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	120
	PROGRAMA 8. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	127

SISTEMA DE GESTIÓN	129
7.1. IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL VII PLAN	131
7.2. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL VII PLAN	132
7.3. RECURSOS ECONÓMICOS PARA EL DESARROLLO DEL VII PLAN ..	135
7.4. EVALUACIÓN DEL VII PLAN	136



1.

PRESENTACIÓN

1. PRESENTACIÓN

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

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.

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para la XI Legislatura recoge la agenda política en materia de igualdad para la legislatura 2018-2021, una agenda elaborada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que se alinea con los compromisos del Programa de Gobierno para la XI Legislatura y cuya elaboración responde al mandato de carácter legal establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Como documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, el VII Plan busca:

- Por un lado, y como en los planes anteriores, servir de plan marco y director, que abarque todos los ámbitos de actuación posibles y que procure la máxima autonomía y flexibilidad a las Administraciones Públicas para diseñar sus propios planes de actuación, al mismo tiempo que se asegura de que todas ellas trabajarán en una misma dirección, con unos objetivos comunes.
- Por otro, seguir impulsando cambios, pero también consolidarlos, para que se conviertan realmente en transformaciones organizacionales, relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de la propia Administración Pública, y sociales, relacionados con el cambio de valores necesario para la igualdad. Puesto que este trabajo es largo en el tiempo, se ha querido que el VII Plan tenga un carácter continuista, es decir, que siga apostando por procesos iniciados o desarrollados en el VI Plan, de forma que se garantice la sostenibilidad de las políticas públicas de igualdad y que los cambios tengan impacto. No obstante, esto no significa que no se hayan incorporado numerosas áreas de mejora al VII Plan con relación al periodo de planificación anterior. Estas mejoras han tenido que ver con la necesaria alineación del VII Plan con diferentes marcos normativos y programáticos, con el diseño de políticas que den respuesta a las situaciones más urgentes de desigualdad de mujeres y hombres en la CAE y con las aportaciones recogidas en las fases de contraste político, técnico y social.

El diseño del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres viene precedido por una larga tradición de planes en materia de igualdad de mujeres y hombres en la CAE:

PLANES PARA LA IGUALDAD EN LA CAE	VIGENCIA
I Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE.	1991-1994
II Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE.	1995-1998

PLANES PARA LA IGUALDAD EN LA CAE	VIGENCIA
III Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE.	1999-2005
IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV.	2006-2009
V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.	2010-2013
VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE	2014-2017

Siguiendo con la orientación de los tres planes anteriores, implementados tras la aprobación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el VII Plan se configura como un plan que orienta el avance hacia la consecución de la igualdad, identificando los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir a lo largo de los próximos años. Estos objetivos plantean retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de las administraciones públicas, como retos de carácter social. Todos ellos, en su definición, apuntan el camino que se ha de seguir desde las políticas públicas para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres y en su presentación en este documento, siguen la siguiente estructura:

- **Programas y medidas para el Buen Gobierno:** Se trata de un conjunto de 5 programas y 15 medidas que recogen y amplían los mandatos que la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece para integrar el principio de igualdad en la propia organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos. En este periodo de planificación, a través de este ámbito, se incorporan a las políticas de igualdad elementos imprescindibles para el Buen Gobierno, como la transparencia, la participación social y el compromiso político.
- **Ejes de intervención en materia de igualdad:** Los retos de cambio social propuestos por el VII Plan se ordenan en torno a 3 ejes diferenciados, que incluyen un total de 8 programas y 22 objetivos estratégicos, que orientan la intervención pública en materia de igualdad para:
 - El Empoderamiento de las mujeres, en el Eje I.
 - Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos, en el Eje II.
 - Vidas libres de violencia contra las mujeres, en el Eje III.



2.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL VII PLAN

the *Journal of the American Medical Association* (JAMA) in 1962. The article was titled "The Doctor's Role in the Prevention of Disease."

In the article, Dr. White argued that the medical profession had a duty to prevent disease, not just to treat it. He called for a "prevention-oriented" approach to medicine, one that focused on identifying and eliminating the causes of disease.

Dr. White's ideas were revolutionary at the time. They challenged the traditional view of medicine as a reactive profession, one that only came into play when a patient was already sick.

Over the years, Dr. White's ideas have become a cornerstone of modern medicine. They have led to the development of many new prevention-oriented practices, such as regular check-ups and health screenings.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

Dr. White's ideas have inspired generations of doctors and patients alike. They have shown us that prevention is the key to a healthy life, and that we all have a role to play in it.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

Dr. White's ideas have inspired generations of doctors and patients alike. They have shown us that prevention is the key to a healthy life, and that we all have a role to play in it.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

Dr. White's ideas have inspired generations of doctors and patients alike. They have shown us that prevention is the key to a healthy life, and that we all have a role to play in it.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

Dr. White's ideas have inspired generations of doctors and patients alike. They have shown us that prevention is the key to a healthy life, and that we all have a role to play in it.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

Dr. White's ideas have inspired generations of doctors and patients alike. They have shown us that prevention is the key to a healthy life, and that we all have a role to play in it.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

Dr. White's ideas have inspired generations of doctors and patients alike. They have shown us that prevention is the key to a healthy life, and that we all have a role to play in it.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

Dr. White's ideas have inspired generations of doctors and patients alike. They have shown us that prevention is the key to a healthy life, and that we all have a role to play in it.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

Dr. White's ideas have inspired generations of doctors and patients alike. They have shown us that prevention is the key to a healthy life, and that we all have a role to play in it.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

Dr. White's ideas have inspired generations of doctors and patients alike. They have shown us that prevention is the key to a healthy life, and that we all have a role to play in it.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

Dr. White's ideas have inspired generations of doctors and patients alike. They have shown us that prevention is the key to a healthy life, and that we all have a role to play in it.

Dr. White's legacy is a testament to his vision and his commitment to the health of his patients. He showed us that prevention is not just a good idea, it's a duty.

2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL VII PLAN

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se ha elaborado a través de un proceso abierto y pautado, desarrollado a lo largo del año 2017, y en el que se han habilitado canales y momentos para la reflexión y el contraste político, técnico y social. En este proceso, ha tenido especial relevancia la participación del movimiento asociativo de mujeres de la CAE.

FASE I. INICIO DEL PROYECTO

A partir de la evaluación del VI Plan, de los informes de la evaluación de la Ley 4/2005 para la igualdad, del Informe de Cifras 2016 Mujeres y Hombres en Euskadi, de la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, de la Estrategia Europea para la Igualdad 2015-2020 y del Programa de Gobierno para la XI Legislatura, desde Emakunde se elabora el Documento Base del VII Plan.



FASE II. INFORMACIÓN Y CONTRASTE DEL DOCUMENTO BASE DEL VII PLAN

- 3 Talleres de trabajo con personal técnico con responsabilidad en materia de igualdad del Gobierno Vasco, diputaciones forales, entidades locales y otras instituciones públicas vascas.
- 6 Talleres de trabajo con representantes de asociaciones de mujeres en las Subcomisiones Consultivas de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia.
- Presentación del documento base al Consejo de Dirección de Emakunde y a la Comisión Consultiva de Emakunde.

DOCUMENTO
BASE



FASE III. MEJORA Y VALIDACIÓN DEL I BORRADOR

- Presentación a Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres.
- Presentación a Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres.
- Presentación a Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.

I. BORRADOR



FASE IV. EXPOSICIÓN PÚBLICA DEL II BORRADOR

- Presentación y contraste presencial y online con sociedad civil, organizaciones y agentes políticos, económicos y sociales para recogida de aportaciones.

II. BORRADOR



FASE V. APROBACIÓN DEL VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

- Tramitación de los informes preceptivos.
- Aprobación por parte del Consejo de Dirección de Emakunde.
- Aprobación por parte del Consejo de Gobierno.

DOCUMENTO
DEFINITIVO

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

El primer paso en el proceso de elaboración del plan fue el de definir los grandes retos de las políticas públicas de igualdad que configurarían las líneas básicas de actuación del Plan, para lo que se realizó un análisis previo de las siguientes cuestiones:

- El seguimiento del despliegue institucional hacia la igualdad y la identificación de los recursos y medidas que es necesario seguir desarrollando y consolidando desde las administraciones públicas, a raíz de las conclusiones aportadas por las evaluaciones anuales del VI Plan para la Igualdad, así como, de la evaluación de la Ley 4/2005.
- La necesidad de dar respuesta a las situaciones más urgentes de desigualdad y discriminación de las mujeres en la CAE, para lo que se recurrió al último informe de Cifras sobre mujeres y hombres en Euskadi.
- La alineación con los diferentes marcos normativos y programáticos a nivel autonómico, europeo e internacional, para lo que se analizaron el Programa de Gobierno de la XI Legislatura, la estrategia para la Igualdad de Género 2016-2019 de la Unión Europea y la Agenda 2030 de la ONU.

A partir del Documento Base del VII Plan, durante los meses de abril, mayo y junio de 2017 se realizaron diferentes sesiones de trabajo para el contraste y recogida de aportaciones en los que participaron, junto con Emakunde:

- Representantes de las unidades administrativas para la igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco y de los órganos para la igualdad forales y locales.

Se realizaron 3 talleres presenciales con el personal técnico de igualdad. A partir de estas sesiones, se siguieron recogiendo aportaciones de este grupo de forma online, hasta la elaboración del I Borrador del VII Plan.

- Representantes de todas las asociaciones censadas en Emakunde en los tres Territorios Históricos (presentación del documento base) y representantes de las asociaciones de mujeres en las subcomisiones consultivas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa (presentación del documento base, taller específico de trabajo para la recogida de aportaciones y taller de devolución de resultados).

Se realizaron 2 sesiones para la presentación del documento base y 4 talleres de trabajo.

- Paralelamente, el documento base y la planificación del proceso de trabajo fueron aprobados por el Consejo de Dirección de Emakunde y presentados a la Comisión Consultiva de Emakunde.

Elaborado el I Borrador del VII Plan con todas las aportaciones recibidas en las fases I y II del proceso participativo, el documento se llevó en el mes de junio al contraste político para su presentación y validación por parte de la Comisión Interdepartamental, la Comisión Interinstitucional y la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a las mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual. A partir de la información recogida se elaboró el II Borrador del VII Plan.

A lo largo de todo el proceso de contraste se ha constatado una demanda expresa, tanto por parte del personal técnico de igualdad, como de las asociaciones de mujeres, para que el documento del VII Plan sea accesible y comprensible para todas las personas.

Finalmente, entre los meses de octubre y noviembre se ha realizado el contraste social del VII Plan, fase en la que tanto de forma presencial, como online, han participado agentes políticos, económicos

y sociales de la CAE, así como la ciudadanía en general. Una vez realizada la devolución a todas las entidades, organismos y personas que han realizado aportaciones, se ha elaborado el documento definitivo del VII Plan que, tras la emisión de los informes preceptivos, ha sido aprobado por el Consejo de Dirección de Emakunde el 22 de mayo de 2018 y, finalmente, por el Consejo de Gobierno, el 19 de junio de 2018.

En cualquier caso, a lo largo de todo el proceso de participación se han garantizado:

- Los derechos lingüísticos y la representatividad territorial.
- La presencia y participación de grupos que representen diferentes niveles de responsabilidad en el desarrollo de políticas de igualdad.
- La participación de los movimientos de mujeres, desde la diversidad de realidades que representan.
- La devolución continua de resultados.





3.

FINALIDAD, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

3. FINALIDAD, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

FINALIDAD: EL CAMBIO DE VALORES

La finalidad del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres es 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. A través de las políticas públicas de igualdad se han conseguido numerosos avances jurídicos, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres es un claro ejemplo de ello al regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida en la CAE. No obstante, parece necesario revisar la supuesta neutralidad de las políticas para que toda la intervención pública se alinee con el cambio de valores. Esto supone intervenir en dos niveles:

- Un primer nivel, que tiene que ver con el cumplimiento de las normas que en materia de igualdad son referencia y la generación de cuantos mecanismos formales sean necesarios para la consecución de los derechos de ciudadanía de mujeres y hombres.
- Un segundo nivel, que se relaciona con la actuación que desde la política pública debe realizarse para que la igualdad se instale como valor en la subjetividad de mujeres y hombres, no como una concesión, sino como un derecho. Esto supone que cada persona, individualmente, asume y sabe que le pertenece el derecho a ser igual y que da el mismo valor a mujeres y a hombres, porque tienen el mismo poder y autoridad real. El cambio de valores hará posible que las vidas, espacios, trabajos, tiempos, necesidades, decisiones, trayectorias, voces y expectativas de mujeres y hombres tengan igual valor y no estén atravesadas por estereotipos y prejuicios. Aunque desde las políticas públicas resulta más complejo incidir en este nivel, se trata de una cuestión cuyo abordaje es estratégico.

La agenda de trabajo que despliega el VII Plan aborda el cambio de valores tanto de forma transversal, como de forma específica, a través de programas.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Tomando como referencia el concepto de igualdad que recoge la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la consideración de los principios generales que según esta norma deben regir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad (igualdad de trato, igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, representación equilibrada y

coordinación y colaboración), la agenda de trabajo que recoge el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE profundiza y hace hincapié en algunos de ellos, por su carácter estratégico en la orientación de la actuación propuesta, e incorpora otros. A continuación se describen.

PARADIGMA FEMINISTA

El feminismo, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres, es uno de los principios que orienta el VII Plan. Los cambios que propone esta agenda son resultado del trabajo realizado durante años desde el feminismo.

ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque o perspectiva de género es otro de los principios programáticos que orientará la estrategia diseñada en el VII Plan. Como metodología de análisis y de trabajo, este enfoque permite hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades de mujeres y hombres. Colocarse en la perspectiva de género implica en este VII Plan la voluntad de construir una agenda que se posiciona en contra de la discriminación contra las mujeres y que tendrá en cuenta sistemáticamente las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres.

INTERSECCIONALIDAD

Desde una visión más compleja e integral del enfoque de género, este VII Plan también reconoce en el diseño de su estrategia la interseccionalidad del género con otras desigualdades. Aunque en el patriarcado las mujeres comparten una identidad de género, no responden a una única seña identitaria. Por eso, las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género, en reciprocidad, otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, procedencia, orientación sexual e identidad de género, edad, diversidad funcional, etc.

La interseccionalidad implica la propuesta de una acción más compleja e integradora, que abra la mirada a aquellas situaciones donde las desigualdades contra las mujeres se intensifican y que todavía no tiene mucha trayectoria en el aterrizaje político e institucional, hecho que limita su implementación.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El empoderamiento de las mujeres es una condición imprescindible para la consecución de la igualdad. Por esta razón, el empoderamiento de las mujeres, además de un eje del VII Plan, también es un principio que orienta toda la agenda de

trabajo. El empoderamiento de las mujeres es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios (político-institucional, organizacional, social y ciudadano).

Para lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y niñas, es imprescindible contribuir a su empoderamiento.

DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE

El desarrollo humano global, para que sea sostenible y promueva cambios estructurales, tiene que incorporar en sus dimensiones ambiental, social y económica la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género. Esto implica que las necesidades humanas son otras, porque se incorporan las necesidades de las mujeres y se consideran prioritarias.

Las metas del objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, referidas a que la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas se trabajen a través de indicadores cuantificables y objetivos alcanzables, son vías para revertir las desigualdades en las relaciones de poder de mujeres y hombres y orientan toda la estrategia recogida en el VII Plan.

GARANTÍAS

Además de estos principios, que sustentan la acción propuesta en el VII Plan, se establecen las siguientes garantías para que las actuaciones recogidas sean operativas y tengan el impacto previsto:

1. Compromiso político real con la igualdad de mujeres y hombres.
2. Puesta a disposición de las políticas públicas de igualdad de los recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios.
3. Política de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad a través del dinero público.
4. Participación e interlocución de los movimientos de mujeres y de la ciudadanía así como de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de las políticas, desde un modelo de participación más democrático, donde se dé legitimidad a sus aportaciones y éstas tengan incidencia real.
5. Corresponsabilidad y colaboración de todas las instituciones y, dentro de éstas, de los departamentos o áreas que las integran, para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.





4.

ALINEACIÓN DEL VII PLAN CON OTROS MARCOS PROGRAMÁTICOS

4. ALINEACIÓN DEL VII PLAN CON OTROS MARCOS PROGRAMÁTICOS

La estructura del VII Plan responde a la voluntad de alinear sus objetivos con otros marcos programáticos de referencia, en concreto, con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Compromiso Estratégico de la Unión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019 y los compromisos del Programa de Gobierno de la XI Legislatura del Gobierno Vasco.

AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, es un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal, de carácter universal, que afecta a todos los países del mundo, con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a desarrollar en un plazo de 15 años (de 2015 a 2030). La Agenda 2030 supone un avance sustancial desde una perspectiva de género, ya que por un lado, se recoge como un objetivo específico “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Objetivo 5) y, por otro, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están reconocidos como elementos fundamentales para la consecución del resto de objetivos y metas propuestas.

El compromiso de los Estados con este objetivo va más allá de lo formal, ya que supone la asignación de recursos para su implementación. De forma específica, las Metas del Objetivo 5 incluyen:

ODS5. IGUALDAD DE GÉNERO

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

- Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular, la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Además del Objetivo 5 la Agenda 2030 recoge otros objetivos con metas vinculadas al avance de la igualdad de mujeres y hombres:

ODS1. FIN DE LA POBREZA

- Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza.
- Garantizar que todos los hombres y mujeres tengan los mismos derechos a los recursos económicos.
- Crear marcos normativos sólidos para tener en cuenta las cuestiones de género en las estrategias de desarrollo en favor de los y las pobres.

ODS2. HAMBRE CERO

- Poner fin a todas las formas de malnutrición y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad.
- Duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular de las mujeres.

ODS3. SALUD Y BIENESTAR

- Reducir la tasa mundial de mortalidad materna.
- Garantizar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva.

ODS4. EDUCACIÓN DE CALIDAD

- Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan una enseñanza primaria y secundaria completa, gratuita, equitativa y de calidad.
- Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y enseñanza preescolar.

- Asegurar el acceso en igualdad para todos los hombres y las mujeres a formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables.
- Garantizar que todos los y las jóvenes y al menos una proporción sustancial de las personas adultas, hombres y mujeres, tengan competencias de lectura, escritura y aritmética.
- Garantizar que todos los y las estudiantes adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible mediante la educación de la igualdad de géneros, entre otros.
- Construir y adecuar instalaciones escolares que tengan en cuenta las cuestiones de género y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces.

ODS8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido, en particular para las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

ODS10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

- Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

ODS11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

- Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todas las personas, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres.

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE integra entre sus objetivos las metas señaladas por la Agenda 2030 y, de hecho, constituye el instrumento de planificación principal establecido para su abordaje por la propia Agenda Euskadi Basque Country 2030.

UNIÓN EUROPEA. COMPROMISO ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2016-2019

La Comisión Europea, en su programa estratégico, se ha reafirmado en su compromiso de continuar el trabajo para promover la igualdad de mujeres y hombres, dado que la igualdad de mujeres y hombres constituye un valor fundamental y un objetivo de la Unión Europea así como un motor para el crecimiento económico. Para ello, las acciones previstas en su programa de trabajo se centran en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

- Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres;
- Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres;
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas;
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

En todas las áreas prioritarias se prestará especial atención al papel de los hombres, a la eliminación de estereotipos y a la promoción de roles no discriminatorios en función del sexo. Se dedicará especial atención a las necesidades específicas de grupos en situación de mayor vulnerabilidad.

Para conseguir los objetivos fijados para cada una de las áreas prioritarias, se plantea el uso combinado de diferentes herramientas como la integración de la perspectiva de género en todas las actividades de la UE; el cumplimiento de la legislación sobre igualdad de trato; la ejecución de programas de financiación de la UE para 2014-2020; la mejora continua del proceso de recogida de datos con el apoyo de Eurostat, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Eurofund, el Consejo de Europa y la Agencia de Derechos Fundamentales (FRA); los intercambios de buenas prácticas y aprendizaje y cooperación entre Estados miembros y la revisión anual de las acciones clave desarrolladas, como paso previo para la preparación de informes anuales sobre la igualdad de mujeres y hombres.

EL VII PLAN EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO DE LA XI LEGISLATURA

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE forma parte del Programa de Planes Estratégicos aprobados por el Gobierno Vasco para la XI Legislatura, sobre los que se van a articular y planificar la mayor parte de las políticas públicas que el ejecutivo vasco tiene previsto llevar a cabo y que se plasman en el Programa de Gobierno. De hecho, su elaboración materializa el cumplimiento de una de las muchas iniciativas a las que se compromete el Programa de Gobierno en materia de igualdad de mujeres y hombres, en concreto de la 4ª iniciativa del compromiso nº 145: "Elaborar e implementar el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021".

Uno de los quince objetivos que recoge el Programa de Gobierno para la XI Legislatura es situar a Euskadi entre los países europeos más avanzados en igualdad de género. Según los datos proporcionados por Eustat, siguiendo la metodología del Índice de Igualdad de la Unión Europea elaborado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género, en 2015 la CAE se sitúa en 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). La posición relativa de Euskadi con respecto a la media UE-28 presenta una puntuación más alta en todas las dimensiones (empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud).

Esto explica que, en los indicadores de seguimiento del cumplimiento de los diferentes objetivos del VII Plan, se especifique cuando es un indicador **del Índice de Igualdad de Género (IIG)**. **Los indicadores del IIG, para sus diferentes dimensiones, constituyen los principales indicadores estratégicos del VII Plan** que, como se explica en el apartado relativo a la evaluación del Plan, se complementan con otra serie de indicadores provenientes sobre todo de sistemas de seguimiento propios que también se identifican en cada caso.

A continuación se detalla la correspondencia entre las iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XI Legislatura y los contenidos del VII Plan donde se concretan.

Compromiso. iniciativa	INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON EL VII PLAN
145.1	Promover un cambio de valores para conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.	Finalidad del VII Plan
		BUEN GOBIERNO
145.3	Mejorar la Gobernanza para la igualdad reforzando los mecanismos de impulso y coordinación de las políticas de igualdad de género.	Medida BG13
58.2	Desarrollar el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General del País Vasco y sus Organismos Autónomos, de 6 de septiembre de 2016.	Medida BG3.2
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.	Medida BG12
		EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
67.5	Fomentar la perspectiva de género en todas las actuaciones en materia de salud para evitar desigualdades.	Objetivo estratégico 1.3 y Objetivo operativo 1.4.3
141.2	Diseñar, implementar y evaluar el plan de trabajo del programa Era Berean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación, que, entre otras actuaciones, contemple la atención y asesoramiento a personas lesbianas, gays, transexuales y bisexuales en procesos ligados a delitos de odio o discriminación, así como el diseño de materiales de divulgación y de campañas de sensibilización.	Objetivo operativo 1.3.2
123.5	Promocionar de forma específica el deporte femenino.	Objetivo operativo 2.2.1
124.1	Impulsar el deporte desde la defensa de sus valores tradicionales: igualdad, integración, tolerancia, solidaridad, no violencia.	Objetivo operativo 2.2.1

Compromiso. iniciativa	INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON EL VII PLAN
		TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS
145.2	Impulsar la promoción de la igualdad en el sistema educativo en colaboración con el Departamento de Educación.	Objetivo estratégico 3.2.
92.2	Desarrollar el Plan Director para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Educativo 2017-2020.	Objetivo estratégico 3.2.
146.1	Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, organizaciones y agentes sociales mediante Programas de igualdad.	Objetivo estratégico 3.3.
2.1	Aprobar el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, como eje fundamental del Programa Marco de Empleo y Reactivación. Este Plan estratégico de empleo contemplará medidas en favor del empleo juvenil, la plena incorporación de la mujer en la actividad económica y laboral, la inserción laboral a través de Planes Locales y Comarcales de Empleo, la formación para el empleo, el emprendimiento, el apoyo a PYMES y a las personas autónomas, la consolidación del comercio local y programas "Renove" en la edificación especialmente intensivos en creación de empleo.	Objetivo estratégico 4.1.
15.2	Elaborar e implementar el Plan de apoyo a la Personas emprendedoras 2017-2020 que contenga medidas fiscales e incentivos económicos, así como la creación de una "ventanilla única" que vele por la simplificación de los trámites para la creación de empresas, informe de todas las actuaciones y servicios de asesoría al emprendimiento y preste especial atención y acompañamiento al emprendimiento juvenil, mujeres emprendedoras y personas autónomas.	Objetivo estratégico 4.1.
10.3	Combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral.	Objetivo operativo 4.1.8
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.	Objetivo operativo 4.1.8
146.3	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Objetivo estratégico 5.3.
139.5	Aplicar políticas públicas efectivas en pro de la corresponsabilidad, a través de medidas de sensibilización y formación que permitan el reparto de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres y estudiar otros sistemas de ayuda para la conciliación y el cuidado de menores.	Objetivos estratégicos 5.1, 5.2 y 5.3.
139.8	Promover la inclusión en la negociación colectiva de medidas favorecedoras de la conciliación laboral y familiar en las empresas en colaboración con el Departamento de Trabajo y Justicia.	Objetivos operativos 5.3.6 y 5.3.7

Compromiso. iniciativa	INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON EL VII PLAN
139.4	Mejorar el sistema de ayudas económicas, incentivos fiscales y medidas efectivas en el campo de la corresponsabilidad y la conciliación, tanto en el mundo laboral, como en el ámbito de los cuidados y de la vivienda.	Objetivos operativos 5.2.2, 5.3.5, 5.3.6 y 5.3.10
88.7	Mejorar las condiciones laborales del personal sanitario, desarrollando, entre otras, las medidas de conciliación laboral y familiar para el personal del sistema sanitario público vasco.	Objetivo estratégico 5.3.7
139.9	Estudiar un sistema de premios y reconocimientos para las empresas que impulsen planes de flexibilización de los horarios de trabajo y que incorporen en su modelo organizativo el teletrabajo en colaboración con el Departamento de Trabajo y Justicia.	Objetivo estratégico 5.3.
139.6	En colaboración con el Departamento de Educación, mejorar la atención infantil y los servicios de las Haurreskolak, para adaptarlos a los horarios laborales de padres y madres, dando respuesta a toda la demanda de escolarización de niñas y niños de 2 años.	Objetivo operativo 5.3.8
136	Apoyar a las personas cuidadoras.	Objetivo operativo 5.3.8
		VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
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.	Programa 6
147.5	Establecer planes de detección precoz para prevenir de manera anticipada la lacra social de la violencia contra las mujeres.	Objetivo estratégico 7.1.
147.7	Poner en marcha un Plan Integral para prevenir, proteger y reparar el daño a menores víctimas de violencia de género.	Objetivos operativos 7.2.2, 7.2.5, 7.3.1
147.6	Desarrollar programas específicos de inserción sociolaboral que permitan a las víctimas iniciar una vida libre de violencia.	Objetivo estratégico 7.2.9
147.3	Incorporar medidas concretas para el resarcimiento económico y moral y el reconocimiento social de las víctimas.	Objetivo estratégico 7.3.
147.1	Actualizar el marco jurídico de intervención en materia de violencia contra las mujeres, que contempla la actual Ley de Igualdad, evaluando la conveniencia de elaborar un Proyecto de Ley para erradicar la Violencia contra las Mujeres.	Objetivo operativo 8.1.1
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.	Objetivo operativo 8.1.2

Además de su correspondencia con las iniciativas del programa de gobierno, los objetivos propuestos por el VII Plan para la igualdad constituyen una referencia para posibilitar la incorporación de la perspectiva de género en los planes estratégicos que a lo largo de la XI Legislatura van a ser aprobados e implementados y que son los que siguen:

PROGRAMA DE PLANES ESTRATÉGICOS DE LA XI LEGISLATURA

Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020
Plan Estratégico de Gobernanza e Innovación Pública 2020
Plan de Industrialización 2017-2020
Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (PCTI) 2020
Estrategia Internacionalización. Basque Country 2020
Plan Estratégico de Empleo 2017-2020
Plan Estratégico de Servicios Sociales 2020
IV Programa Marco Ambiental 2020
IV Plan Universitario 2019-2022
V Plan vasco de Formación Profesional 2018-2021
Plan de Salud 2013-2020
Plan de Turismo, Comercio y Consumo 2017-2020
Agenda Estratégica del Euskera 2017-2020
Plan General de Seguridad Pública de Euskadi 2020

Como se constata, la necesidad de integrar el principio de igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas, planes y programas sectoriales de la CAE, además de un mandato establecido por la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su artículo 18.1, constituye una necesidad estratégica para la profundización democrática y para la construcción de una sociedad vasca más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

The background features a collection of stylized line drawings of women's faces in various shades of purple. The faces are diverse in appearance, with different hairstyles, eye shapes, and expressions. Some have closed eyes, while others have open eyes looking in different directions. The drawings are simple and elegant, focusing on the contours and features of the faces.

5.

BUEN GOBIERNO

the first of these is the fact that the system is not in a steady state.

The second is that the system is not in a steady state.

The third is that the system is not in a steady state.

The fourth is that the system is not in a steady state.

The fifth is that the system is not in a steady state.

The sixth is that the system is not in a steady state.

The seventh is that the system is not in a steady state.

The eighth is that the system is not in a steady state.

The ninth is that the system is not in a steady state.

The tenth is that the system is not in a steady state.

The eleventh is that the system is not in a steady state.

The twelfth is that the system is not in a steady state.

The thirteenth is that the system is not in a steady state.

The fourteenth is that the system is not in a steady state.

The fifteenth is that the system is not in a steady state.

The sixteenth is that the system is not in a steady state.

The seventeenth is that the system is not in a steady state.

The eighteenth is that the system is not in a steady state.

The nineteenth is that the system is not in a steady state.

The twentieth is that the system is not in a steady state.

5. BUEN GOBIERNO

El consenso internacional es unánime al afirmar que no es posible avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres si la legislación y las políticas públicas no se traducen en directrices de gobierno, asignaciones presupuestarias, acuerdos institucionales, procedimientos de gestión transparente y sistemas de vigilancia que garanticen el cumplimiento de los compromisos.

La Organización de las Naciones Unidas, ONU, señala que hay diferentes formas de entender la conexión entre compromiso político y la aplicación eficaz de las políticas públicas, y recomienda que se hagan juicios normativos acerca de lo que constituye la adquisición legítima de poder y su ejercicio eficaz¹.

En esta misma línea, para algunos organismos de apoyo externo y activistas sociales, hablar de Buen Gobierno supone hablar de democracia participativa, de derechos humanos y de justicia social. Desde otras visiones, significa la administración de las dotaciones nacionales de recursos humanos y naturales de tal modo que se generen bienes públicos (entre ellos, seguridad y justicia), y su distribución de modo que se produzca riqueza y se promueva el desarrollo humano.

En cualquier caso, es innegable que la gestión gubernamental tiene que incorporar dos componentes fundamentales:

- Por un lado, la utilización de sus recursos financieros; el alcance y la eficacia de sus infraestructuras físicas y administrativas para la distribución de los bienes públicos; el número y capacitación de su personal y la evolución de los procesos de formulación de políticas y elaboración del presupuesto.
- Y por otro, la rendición de cuentas, que pone el acento en los sistemas a través de los cuales debe habilitarse la posibilidad de cuestionar la acción política.

En este contexto, y siguiendo el Plan de Innovación Pública del Gobierno Vasco, el Buen Gobierno tiene que ver con un modelo de gobernabilidad que gestiona y avanza en los ámbitos económico, social y ambiental a través de una cultura que incorpora el enfoque de género en la transparencia, en la participación ciudadana, en la necesidad de investigar y practicar nuevas fórmulas de colaboración público-privada, en la colaboración entre administraciones y en la promoción de la práctica de la evaluación de las políticas públicas para mejorarlas y orientarlas a la consecución de objetivos. En definitiva, se trata de transitar hacia un modelo basado en la igualdad desde la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas y la participación de la sociedad civil.

BUEN GOBIERNO EN EL VII PLAN

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres parte del reconocimiento de que la integración progresiva de la perspectiva de género en la actuación pública contribuye al Buen Gobierno, en su consideración más amplia y, por tanto, al avance hacia la igualdad de mujeres y hombres.

¹ Organización de las Naciones Unidas, Igualdad de género: La lucha por la justicia en un mundo desigual, Género y Buen Gobierno, 2005.

Artículo 3.4. Integración de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Tal y como se contempla en el artículo 3.4 de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, la integración progresiva de la perspectiva de género o mainstreaming de género constituye una de las principales fórmulas para garantizar una intervención pública más justa, transparente y equitativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Las personas e instituciones de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres que representan a la administración autonómica y foral, en el marco de sus respectivas competencias, se comprometen al desarrollo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, con un carácter integral y de forma transversal en todos y cada uno de su ámbitos de intervención pública, de modo que se constituyan en un elemento central y prioritario en sus agendas políticas.

Además, la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres sigue siendo un instrumento útil y eficaz para el avance de las políticas de igualdad, tal y como recoge el texto del **Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, por el que se adoptan una serie de compromisos a partir de los resultados de la evaluación correspondiente a 2015 sobre el cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005. Por eso, en este texto, se expresa la voluntad política para la igualdad **y se reitera la responsabilidad transversal del conjunto de las administraciones públicas vascas** en el logro de la igualdad de mujeres y hombres.

La integración de la perspectiva de género en las políticas y la voluntad política para la igualdad que se constata a través del reto de cumplir con eficacia y eficiencia con las obligaciones que se derivan de la normativa de igualdad, no son los únicos elementos del Buen Gobierno que recoge el VII Plan, pues en su agenda profundiza en otros aspectos que también tienen que ver con este modelo de gobernabilidad, que se trasladan a los programas y medidas, y que tienen que ver con:

- La necesidad de participación ciudadana en el desarrollo de las políticas públicas.
- La instalación de una cultura de la evaluación de las políticas de igualdad en todas las administraciones, promoviendo la transparencia.
- Practicar la colaboración entre administraciones, experimentando nuevas fórmulas para hacerla efectiva.

Desde este marco, para contribuir al Buen Gobierno el VII Plan establece un conjunto de quince medidas que responden tanto a los requerimientos de la Ley 4/2005, como a los compromisos recogidos en normas y programas de diferente ámbitos. Estas medidas se presentan organizadas en los siguientes cinco programas:

- El Programa I. Compromiso político, describe las medidas que permiten concretar y hacer operativa la voluntad política para la igualdad de mujeres y hombres.
- El Programa II. Capacitación para la Igualdad, identifica las medidas que son necesarias para que todo el personal de las administraciones públicas, progresivamente, tenga los conocimientos suficientes para incorporar el enfoque de género en su intervención.
- El Programa III. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo, desarrolla diferentes medidas para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles para la consecución de la igualdad.
- El Programa IV. Coordinación y colaboración, incorpora aquellas medidas necesarias para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la administración pública.
- El Programa V. Participación e incidencia, recoge las medidas para que la voz legitimada de la ciudadanía, especialmente la de las mujeres, esté presente en el diseño de las políticas públicas.

A continuación, se señalan los programas y medidas acordadas para el Buen Gobierno en el VII Plan:

PROGRAMAS Y MEDIDAS PARA EL BUEN GOBIERNO	
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO.	BG.1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad. BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad. BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación. BG.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.
PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.	BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.
PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.	BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios. BG.7. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público. BG.8. Incorporar la igualdad en la comunicación. BG.9. Integrar el principio de igualdad en la normativa. BG.10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos. BG.11. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. BG.12. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.	BG.13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.
PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.	BG.14. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales. BG.15. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.

PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO	PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DETRABAJO	PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA
<p>BG. 1. APROBARY DESARROLLAR NORMATIVA ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD.</p> <p>BG1.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad.</p> <p>BG.2. INCREMENTAR LOS PRESUPUESTOS PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD.</p> <p>BG2.1 Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad.</p> <p>BG2.2 Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad.</p> <p>BG. 3 INCREMENTARY MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD Y SU EVALUACIÓN.</p> <p>BG3.1 Incrementar el número de entidades locales que cuentan con plan para la igualdad.</p> <p>BG3.2 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad.</p> <p>BG3.3 Incrementar el número de empresas participadas mayoritariamente con capital público que cuentan con plan para la igualdad.</p> <p>BG3.4 Mejorar los procesos de planificación para la igualdad.</p> <p>BG3.5 Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas.</p> <p>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.</p>	<p>BG.5. FORMAR A TODO EL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, INCLUIDO EL PERSONAL POLÍTICO.</p> <p>BG5.1 Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación.</p> <p>BG5.2 Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico.</p> <p>BG5.3 Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género.</p>	<p>BG.6. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS.</p> <p>BG6.1 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal.</p> <p>BG6.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información.</p> <p>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.</p> <p>BG.7. INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO.</p> <p>BG7.1 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad.</p> <p>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.</p> <p>BG7.3 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.</p> <p>BG.8. INCORPORAR LA IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>BG8.4 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.</p>	<p>BG.13. FORTALECER LA COORDINACIÓN Y LA COLABORACIÓN PARA LA IGUALDAD.</p> <p>BG13.1 Incrementar el número de entidades locales que participan en espacios de coordinación y colaboración intermunicipal.</p> <p>BG13.2 Incrementar el número de entidades locales con estructuras de coordinación interdepartamental para la igualdad.</p> <p>BG13.3 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.</p> <p>BG13.4 Incrementar los espacios de cooperación internacional.</p>	<p>BG.14. PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS Y/O PLURIPERSONALES.</p> <p>BG14.1 Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>BG14.2 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>BG14.3 Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>BG.15. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.</p> <p>BG15.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad.</p> <p>BG15.2 Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos.</p> <p>BG15.3 Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas.</p>

BG.4. CREARY 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.

BG4.2 Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos a las diputaciones forales que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad.

BG4.3 Incrementar el número de entidades locales que cuentan con un órgano de igualdad especializado 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.

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 de 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 I. COMPROMISO POLÍTICO

La Comunidad Autónoma de Euskadi dispone de un importante marco normativo y programático para promover el cumplimiento del principio de igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Sin embargo, el compromiso político de las instituciones públicas vascas con la igualdad de mujeres y hombres, para ser operativo requiere de medidas que las garanticen, como la generación de normativa específica para la igualdad de mujeres y hombres, el incremento de los recursos presupuestarios y la habilitación de estructuras y personas convenientemente capacitadas y legitimadas para el desarrollo de las políticas, la planificación y evaluación de las políticas y la promoción de la cultura de la transparencia en el conjunto de las instituciones públicas vascas.

El conjunto de programas y medidas dirigidas a posibilitar el compromiso político de las instituciones públicas vascas que el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge, emanan principalmente de diferentes artículos de la **Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres** y, en algunos casos concretos, de otros instrumentos normativos o programáticos que se irán especificando en este apartado.

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL VII PLAN
Acuerdo CI 8/12/2015 ² . Normas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.	BG.1. APROBAR Y DESARROLLAR NORMATIVA ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD.
Acuerdo CI 21/7/2016 ³ . Apartado 1. Normas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.	
Ley 4/2005 ⁴ . Artículo 14 . Presupuestos de las administraciones autonómica, foral y local.	BG.2. INCREMENTAR LOS PRESUPUESTOS PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD.
Acuerdo CI 21/7/2016 . Apartado 2. Presupuesto destinado a las políticas de igualdad.	
Ley 4/2005 . Artículo 15 apartados 1, 2 y 3 . Planes para la igualdad de mujeres y hombres del Gobierno Vasco y sus departamentos, diputaciones forales y ayuntamientos.	BG.3. INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD Y SU EVALUACIÓN.
Ley 4/2005 . Artículo 40 . Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres de empresas participadas mayoritariamente con capital público.	
RDL 5/2015 ⁵ . Disposición adicional séptima . Planes de igualdad de las Administraciones Públicas.	

² Acuerdo de 18 de diciembre de 2015 de la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres relativo al fortalecimiento del marco jurídico en materia de igualdad de mujeres y hombres.

³ Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres por el que se adoptan una serie de compromisos a partir de los resultados de la evaluación correspondiente a 2015 sobre el cumplimiento, desarrollo y aplicación de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

⁴ Ley 4/2005, de 18 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

⁵ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL VII PLAN
Ley 4/2005. Artículos 10 y 11. Unidades para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma y en las Administraciones forales y locales.	BG.4. CREAR Y FORTALECER LOS ÓRGANOS Y LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD.
Decreto 213/2007 ⁶ Unidades administrativas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco y en sus organismos autónomos y entes públicos.	
Acuerdo CI 21/7/2016. Apartado 4. Personal dedicado a la igualdad.	

A partir del marco normativo, que ha generado las condiciones para construir más voluntad política para la intervención en materia de igualdad, como se comprueba en el cuadro que se presenta a continuación, el análisis de los datos recopilados por la evaluación del VI Plan para la igualdad revela la necesidad de continuar aplicando medidas dirigidas a que este compromiso político de las instituciones públicas vascas con la igualdad se siga desarrollando y se consolide, garantizando la sostenibilidad de las políticas públicas de igualdad:

NORMATIVA PARA LA IGUALDAD

- Además de la Ley Autonómica para la igualdad de mujeres y hombres aprobada en 2005 y la Norma Foral para la igualdad de Gipuzkoa aprobada en 2015, las Diputaciones Forales de Araba y Bizkaia tienen prevista la elaboración de sus respectivas normas forales. Por lo que respecta a las administraciones locales, en el año 2016 hay 16 municipios en la CAE que cuentan con Ordenanza local de igualdad⁷.

PRESUPUESTOS PARA LA IGUALDAD

- 65 instituciones públicas cuentan con presupuesto anual específico para la igualdad en el año 2015.
- Más de 32 millones de euros de presupuesto ejecutado en igualdad, lo que supone un 0,1% del total de presupuestos generales ejecutados en 2015 en las instituciones informantes.

PLANES PARA LA IGUALDAD

- 76 instituciones cuentan con plan para la igualdad vigente en el año 2015:
 - 9 Departamentos del Gobierno Vasco
 - 3 Diputaciones Forales
 - 55 ayuntamientos y 2 mancomunidades/consorcios. (Esta cifra se eleva a 118 ayuntamientos que aglutinan al 82,8%, de la población de la CAE, según la información recopilada).

⁶ Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.

⁷ Según información facilitada por EUDEL.

lada por la evaluación cuantitativa de la Ley 4/2005 que se extendió expresamente a los ayuntamientos que no participan en la evaluación anual del plan)

– 6 Organismos Autónomos y Entes Públicos

– 1 UPV/EHU

- Caracterización de los planes de igualdad:

– Un 86% han contado con personal político y técnico en su elaboración

– Un 59% han contado con participación ciudadana en su elaboración

– Un 74% tienen prevista la realización de evaluación

- PLANES PARA LA IGUALDAD INTERNOS: Gobierno Vasco, 8 Empresas públicas, 9 entidades locales y 2 organismos autónomos cuentan con un plan vigente de igualdad.

ESTRUCTURAS ESPECÍFICAS PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD

- 47 instituciones cuentan con estructuras para el impulso de la igualdad (órganos para la igualdad y/o unidades departamentales o administrativas), en el año 2015:

– 9 Departamentos del Gobierno Vasco

– 3 Diputaciones Forales

– 29 ayuntamientos y 2 mancomunidades/consorcios. (Esta cifra se eleva a 109 ayuntamientos, según la información recopilada por la evaluación cuantitativa de la Ley 4/2005 que se extendió expresamente a los ayuntamientos que no participan en la evaluación anual del plan)

– 3 Organismos Autónomos y Entes Públicos

– 1 UPV/EHU

- 180 personas dedicadas al impulso de la igualdad en instituciones públicas:

– Un 85% son mujeres

– Un 64% con categoría laboral nivel A o B

– Un 61% es personal funcionario o tiene contrato fijo

– Un 57% trabaja a jornada completa

– Un 49% con formación acreditada en igualdad

Tanto el marco normativo, como los datos presentados justifican el programa de trabajo que se despliega a continuación:

PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO

BG1. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones forales que han aprobado una norma foral para la igualdad. Número de entidades locales que han aprobado una norma local para la igualdad. Número de instituciones forales y entidades locales que han aprobado una norma foral u ordenanza local para la igualdad que incorpora un mandato expreso para hacer un seguimiento de su cumplimiento y, en su caso, de la oportunidad de su revisión.

BG2. INCREMENTAR LOS PRESUPUESTOS PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

BG2.1 Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones públicas que cuentan con presupuesto específico destinado a la igualdad.

BG2.2 Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto destinado a la igualdad. Número de instituciones públicas que cuentan con un presupuesto destinado a la igualdad igual o superior al 1% del total del presupuesto. Porcentaje medio del presupuesto dedicado específicamente a la igualdad con respecto al presupuesto total por parte de las instituciones públicas. Indicador estratégico.

BG3. INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD Y SU EVALUACIÓN

BG3.1 Incrementar el número de entidades locales que cuentan con plan para la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración Autonómica, Foral y Local.
INDICADORES	Número de entidades locales con plan para la igualdad vigente, en función del tamaño de los municipios y de su realización individual o asociada. Porcentaje de población de la CAE que reside en un municipio con plan para la igualdad. Indicador estratégico. Número de entidades locales que han iniciado procesos de planificación y/o se han comprometido a iniciarlos en 5 años firmando la Carta Europea.

BG3.2 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones públicas con plan de igualdad interno de carácter laboral.

BG3.3 Incrementar el número de empresas participadas mayoritariamente con capital público que cuentan con plan para la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Empresas participadas mayoritariamente con capital público.
INDICADORES	Número de empresas participadas mayoritariamente con capital público con plan para la igualdad.

BG3.4 Mejorar los procesos de planificación para la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones que en la elaboración del plan para la igualdad han contado con: - Diagnóstico previo - Participación técnica y política de las diferentes áreas - Procesos de participación ciudadana Número de instituciones que tienen asignado un presupuesto específico para el plan o programa para la igualdad.

BG3.5 Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones que tienen previsto evaluar el plan para la igualdad. Número de instituciones que tienen asignado un presupuesto específico para la evaluación del plan para la igualdad.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones que hacen público su plan para la igualdad. Número de instituciones que hace pública la evaluación de su plan para la igualdad.

BG4. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración autonómica.
INDICADORES	Número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos del Gobierno Vasco que cuentan con unidad y personal técnico propio y especializado dedicado a la igualdad.

BG4.2 Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos a las diputaciones forales que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración foral.
INDICADORES	Número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos de las diputaciones forales que cuentan con unidad y personal técnico propio y especializado dedicado a la igualdad.

BG4.3 Incrementar el número de entidades locales que cuentan con un órgano de igualdad especializado con personal técnico propio y capacitado en igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de entidades locales con órgano de igualdad y personal técnico propio y especializado dedicado a la igualdad. Evolución del porcentaje de municipios con personal técnico dedicado exclusivamente a la igualdad y a jornada completa.

BG4.4 Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Evolución del número de personal técnico (mujeres y hombres) dedicado al impulso de la igualdad en las instituciones públicas con relación funcionarial o laboral fija, con categoría profesional de nivel A, dedicación exclusiva y a jornada completa. Indicador estratégico.

BG4.5 Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de unidades para la igualdad adscritas y ubicadas en órganos que ejerzan funciones de carácter horizontal o transversal. Número de unidades para la igualdad con dotación presupuestaria propia. Porcentaje medio del presupuesto propio de las unidades para la igualdad.

PROGRAMA II. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

Como anteriormente se ha referido, al hablar de la implantación de políticas públicas para la igualdad es obligado poner en el centro el mainstreaming de género como eje vertebrador. En este sentido, desde los ámbitos profesionales y académicos, así como desde el movimiento feminista, se insiste en resaltar la importancia de la capacitación en igualdad del personal responsable de la implantación de las políticas de igualdad como una condición indispensable para garantizar este proceso de modernización.

El desarrollo del conocimiento experto en género junto a la inclusión del mainstreaming en la política pública constituye un buen ejemplo de este proceso de modernización reflexiva que se ha llevado a cabo desde las instituciones. En el momento en que el género se sitúa en el debate de la esfera pública se procede a (re) elaborar un marco de organización renovado donde las instituciones asumen la necesidad de valorar, desde una perspectiva de género, el impacto de sus decisiones.⁸

En el caso de la CAE, el papel que la capacitación juega en la planificación, desarrollo, evaluación y propuestas de mejora de las políticas públicas de igualdad, viene recogido en el articulado de la Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres, tanto en lo referente a la necesidad de adquirir conocimientos específicos por parte del personal de las administraciones públicas, como a la obligación de los poderes públicos de incluir la igualdad en su oferta formativa inicial y continua.

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL VII PLAN
Ley 4/2005. Artículo 17.1 Formación básica, progresiva y permanente en igualdad al personal al servicio de las administraciones públicas vascas.	BG.5. FORMAR A TODO EL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, INCLUIDO EL PERSONAL POLÍTICO.
Ley 4/2005. Artículo 17.2 Planes de formación en materia de igualdad.	
Acuerdo CI 21/7/2016. Apartado 3. Formación.	

Los datos de formación recibida por el personal de las instituciones públicas vascas que se extraen de la evaluación del VI Plan, confirman la necesidad de continuar en la línea que indica el marco normativo.

FORMACIÓN EN IGUALDAD

- 3.876 personas que trabajan en los diferentes ámbitos de las administraciones vascas se han formado en igualdad en el año 2015.
 - 63,4% mujeres y 36,6% hombres.
- Del total de participación en formación en el año 2015, el 8,2% corresponde a igualdad.

⁸ Calvo, K., Gutiérrez, M., Mena, L., Murillo, S., "El papel del conocimiento experto en las políticas públicas de igualdad en España," Investigaciones Feministas: papeles de estudios de mujeres feministas y de género, vol. 5, 2014.

Los objetivos en los que se considera prioritario intervenir para mejorar el nivel de conocimiento y competencia en igualdad son los siguientes:

PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

BG5. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones públicas vascas que cuentan con acciones formativas en materia de igualdad en sus planes de formación, desglosado por institución. Número de instituciones públicas vascas que disponen de un plan de formación vigente en materia de igualdad, desglosado por institución.

BG5.2 Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de instituciones públicas vascas que cuentan con itinerarios formativos en materia de igualdad. Porcentaje de personal técnico y político de las instituciones públicas vascas que ha recibido formación específica en materia de igualdad, desglosado por institución.

BG5.3 Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de cursos o seminarios de formación no específicamente dirigidos a la igualdad que incorporan módulos o contenidos de igualdad, desglosado por institución.

PROGRAMA III. ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

En los últimos años ha habido un importante avance en la intervención pública a favor de la igualdad de mujeres y hombres. La IV Conferencia Mundial de la Mujer, organizada por Naciones Unidas en el año 1995, en Beijing, situó el mainstreaming de género junto con las acciones positivas como la estrategia más idónea para el logro de la igualdad de mujeres y hombres. Desde entonces, los organismos públicos, en todos los ámbitos, han ido incorporando progresivamente el enfoque de género en sus procesos y estructuras.

En lo que a la CAE se refiere, es manifiesta la evolución de la implicación de todos los organismos que intervienen en la gestión de las políticas públicas, asumiendo responsabilidades en la implementación de políticas dirigidas a lograr mayores cotas de igualdad de mujeres y hombres en sus ámbitos de competencia.

Estos avances han estado guiados en gran parte por una legislación que pauta claramente la necesidad de incorporar el enfoque de igualdad de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en la gestión de las políticas públicas de manera transversal. En concreto la Ley 4/2005 contempla medidas tanto en relación al funcionamiento y procedimientos administrativos, como dirigidas a la integración de la perspectiva de género en la actividad administrativa:

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL VII PLAN
Ley 4/2005. Artículo 16. Adecuación de las estadísticas y estudios.	BG.6. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS.
Ley 4/2005. Artículo 17.3. Experiencia y/o capacitación del personal técnico de igualdad.	BG.7. INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO.
Ley 4/2005. Artículo 20. 4.a) Cláusula de prioridad a las mujeres en procesos selectivos.	
Ley 4/2005. Artículo 17.4 Temarios de los procesos de selección.	
Ley 4/2005. Artículo 18. 4. Uso no sexista de todo tipo de lenguaje.	BG.8. INCORPORAR LA IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN.
Ley 4/2005. Artículos 18 a 22. Evaluación previa del impacto en función del género.	BG.9. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA.
Ley 4/2005. Artículo 14. Presupuestos de las administraciones autonómica, foral y local.	BG.10. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS.
Ley 4/2005. Artículo 3.4 Integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.	BG.11. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES.
Ley 4/2005. Artículo 18.1 Objetivo general de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas.	

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL VII PLAN
Ley 4/2005. Artículo 20, apartados 2 y 3. Criterios de admisión, valoración y condiciones de ejecución en contratos y subvenciones.	BG.12. INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS.
Ley 3/2016⁹. Inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública.	

Los datos disponibles recopilados por la evaluación del VI Plan para la igualdad y la evaluación cuantitativa de la Ley 4/2005, constatan tanto el avance en la sistematización de algunas pautas de intervención como la necesidad de continuar dando pasos para llevar a la práctica la estrategia de transversalidad de género, con objetivos como los que se incluyen en este tercer programa.

ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

- 19 entidades incorporan de forma sistemática la variable de sexo en el año 2015. De todas ellas:
 - 15 explotan e interpretan la información desglosada por sexo
 - 10 cruzan la variable de sexo con otras situaciones de desigualdad
- En el año 2015 se han realizado 35 estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad en la CAE.

PROCESOS SELECTIVOS

- Los 13 procesos selectivos de plazas de técnicas de igualdad realizados en el año 2015 exigían, al menos, 150 horas de formación en género.
- De los 982 procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público realizados en el 2015:
 - Un 35% incluyen cláusula de desempate en caso de infrarrepresentación de las mujeres
 - Un 19% valoran méritos o formación en género
 - Un 2% incluyen contenidos de igualdad en el temario

COMUNICACIÓN

- Un 67% de los documentos analizados de boletines oficiales publicados en el año 2015, hacen un uso no sexista del lenguaje:
 - 78% en el caso de la administración general
 - 79% en el caso de las administraciones forales
 - 57% en el caso de las administraciones locales
- Un 80% de los documentos analizados de páginas web en el año 2015, hacen un uso no sexista del lenguaje:

⁹ Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.

- 86% en el caso de la administración general
- 60% en el caso de las administraciones forales
- 90% en el caso de las administraciones locales

NORMATIVA¹⁰

- Además del Gobierno Vasco, las diputaciones forales de Bizkaia y Gipuzkoa han regulado la realización de las evaluaciones previas de impacto de género en la elaboración de normativa y 7 entidades locales señalan estar en proceso de regularizarlas en el año 2015.
- Se han emitido más de 300 informes de impacto de género de normativa en el año 2015:
 - 77 en el caso de la administración general
 - 233 en el caso de las administraciones forales
 - 1 en el caso de las administraciones locales

PRESUPUESTOS¹¹

- 15 instituciones han hecho una valoración previa de la incidencia de género del presupuesto en el año 2015, entre otros:
 - 9 departamentos del Gobierno Vasco
 - 2 diputaciones forales. La Diputación Foral de Gipuzkoa ha elaborado 23 presupuestos parciales con enfoque de género
 - 3 entidades locales

PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES¹²

- Del total de los 36 planes sectoriales y/o transversales aprobados por las instituciones en el año 2015:
 - Un 58% cuentan con diagnóstico de igualdad
 - Un 61% cuentan con objetivos y medidas de igualdad
 - Un 44% y 47%, respectivamente, cuentan con la participación de la unidad de igualdad en el diseño o en la implementación
 - Un 47% cuentan con indicadores de género en la evaluación

CONTRATOS Y SUBVENCIONES

- CONTRATOS:
 - 12 instituciones tienen aprobados acuerdos, instrucciones o circulares relativas a la aplicación de cláusulas para la igualdad en la contratación y 6 más están en proceso de elaboración en el año 2015.

¹⁰ Información relativa a las instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la igualdad en el año 2015.

¹¹ Información relativa a las instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la igualdad en el año 2015.

¹² Información relativa a las instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la igualdad en el año 2015.

- Un 84% de las 1.938 contrataciones realizadas por el conjunto de instituciones incluyen cláusulas para la igualdad referidas, sobre todo, a las condiciones especiales de ejecución.
- SUBVENCIONES:
 - 4 entidades locales tienen aprobadas ordenanzas, reglamentos y acuerdos relativos a la aplicación de cláusulas para la igualdad en las subvenciones y 6 más están en proceso de elaboración en el año 2015.
 - Un 73 % de las 1.294 subvenciones realizadas por el conjunto de instituciones incluyen cláusulas para la igualdad referidas, sobre todo, a los procesos de valoración.
 - Un 37% de los 681 convenios realizados por el conjunto de instituciones incluyen cláusulas para la igualdad referidas, sobre todo, a las condiciones especiales de ejecución.

Desde este marco, los objetivos en los que se considera prioritario intervenir para la integración del enfoque de género en los procedimientos de trabajo son:

PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

BG6. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones públicas que introducen la variable de sexo, de forma sistemática. Número de instituciones públicas que en la información estadística oficial ofrecida a través de sus páginas web incluye la variable de sexo de forma sistemática.

BG6.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones públicas que: <ul style="list-style-type: none"> - Utilizan la desagregación por sexo en la explotación e interpretación. - Utilizan el cruce entre la variable de sexo y otras variables constitutivas de discriminación múltiple. - Identifican y analizan la brecha de género en la interpretación. - Incorporan indicadores de género.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad realizados por las instituciones públicas vascas. Número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad realizados por las instituciones públicas vascas que contemplan, además del sexo, otras variables (edad, diversidad funcional, diversidad étnica, nivel de renta, ruralidad, etc.).

BG7. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de procesos selectivos de acceso o promoción de personal técnico en igualdad en los que se requiere un mínimo de 150 horas de formación específica en materia de igualdad, desglosado por institución.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de procesos selectivos de empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su representación sea inferior al 40%, desglosado por institución.

BG7.3 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de procesos selectivos de empleo público que en sus temarios, generales y específicos, incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, desglosado por institución.

BG8. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE donde se ha hecho 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de contenidos en las páginas webs de las instituciones públicas vascas donde 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones públicas que hacen visibles los logros obtenidos en materia de igualdad en su memoria anual de actividad. Número de instituciones públicas que hacen visibles los logros obtenidos en materia de igualdad en su página web.

BG8.4 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de documentos elaborados teniendo en cuenta criterios de accesibilidad, por institución. Elaboración de una versión del VII Plan accesible para todas las personas y de fácil lectura.

BG9. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración Autónoma, Foral y Local.
INDICADORES	Número de administraciones forales y locales que han realizado evaluaciones de impacto en función del género de la normativa. Número de administraciones forales y locales que han aprobado directrices u otro tipo de instrucciones o acuerdos para regular la realización de las evaluaciones previas de impacto en función del género.

BG9.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración Autónoma, Foral y Local.
INDICADORES	Evolución del número de informes de evaluación previa de impacto de género realizados por normas publicadas, desglosado por ámbito (local, foral y autonómico).

BG9.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración Autónoma, Foral y Local.
INDICADORES	Porcentaje de normas en las que se han incorporado medidas dirigidas a la igualdad con motivo de la realización de la evaluación previa de impacto en función del género.

BG10. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

BG10.1 Incrementar el número de administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración Autonómica, Foral y Local.
INDICADORES	Número de presupuestos generales de las administraciones públicas vascas que, antes de ser aprobados, han evaluado su incidencia en la igualdad. Número de presupuestos parciales de las administraciones públicas vascas que, antes de ser aprobados, han evaluado su incidencia 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración Autonómica, Foral y Local.
INDICADORES	Número de instituciones que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.

BG11. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número y porcentaje de planes estratégicos sectoriales y transversales que: - Analizan la situación diferencial de mujeres y hombres en la fase de diagnóstico, incluidas las situaciones específicas de los grupos de mujeres en riesgo o situación de discriminación múltiple. - Incluyen objetivos y medidas con un impacto positivo en la igualdad, incluidas las situaciones específicas de los grupos de mujeres en situación de discriminación múltiple. - Prevén indicadores de género para su seguimiento y evaluación.

BG11.2 Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de planes estratégicos sectoriales y transversales en cuya elaboración ha participado la unidad o agente de igualdad. Porcentaje de planes estratégicos sectoriales y transversales en cuya implementación ha participado la unidad o agente de igualdad.

BG12. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Número de instituciones públicas que han incluido cláusulas para la igualdad en sus contratos, subvenciones y convenios.</p> <p>Número de instituciones públicas que han aprobado acuerdos, instrucciones o circulares relativas a la aplicación de cláusulas para la igualdad en la contratación.</p> <p>Número de instituciones públicas que han aprobado ordenanzas, reglamentos o acuerdos relativos a la aplicación de cláusulas para la igualdad en las subvenciones.</p> <p>Número de instituciones que están desarrollando actuaciones para el seguimiento y verificación del impacto de las cláusulas para la igualdad en sus contratos, subvenciones y convenios.</p>

BG12.2 Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de contratos en los que se han incluido cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración y tipo de criterio incorporado.

BG12.3 Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Porcentaje de subvenciones en las que se han incluido cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración y tipo de criterio incorporado.</p> <p>Porcentaje de convenios en los que se han incluido cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración y tipo de criterio incorporado.</p> <p>Porcentaje de becas en las que se han incluido cláusulas para favorecer la igualdad, desagregado por ámbito de la administración.</p>

PROGRAMA IV. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

La coordinación y la colaboración institucional son condiciones para avanzar hacia un modelo de gobernabilidad basado en el Buen Gobierno, además de requisitos imprescindibles para la implementación de la estrategia del mainstreaming de género.

La existencia y funcionamiento de estructuras para la coordinación de las políticas de igualdad de la CAE, así como la necesidad de impulsar acuerdos de colaboración entre diferentes niveles están reguladas en el marco jurídico. El cuadro que se presenta a continuación concreta la normativa de referencia en la CAE en este ámbito, aunque la relativa a violencia contra las mujeres se aborda específicamente en el Eje III. Vidas libres de violencia contra las mujeres.

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL VII PLAN
Ley 4/2005. Artículo 12. Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	BG.13. FORTALECER LA COORDINACIÓN Y LA COLABORACIÓN PARA LA IGUALDAD.
Decreto 5/2007 ¹³ . Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	
Ley 4/2005. Artículo 13. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	
Decreto 261/2006 ¹⁴ . Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	

Por su parte, la Evaluación cuantitativa de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres ofrece la siguiente información relativa a estructuras para la coordinación existentes en la CAE y a la actividad que las mismas desarrollan:

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

- **Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres:** Órgano adscrito a Emakunde en el que están representados a partes iguales Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y Ayuntamientos. La Comisión cuenta con un Grupo Técnico Interinstitucional de apoyo y en el marco de la Comisión se han impulsado y coordinado tres Grupos Técnicos de Trabajo o GTT.
- **Berdinsarea:** Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia, creada en febrero de 2005 mediante convenio entre Emakunde y Asociación de Municipios Vascos (en adelante EUDEL). La red en el año 2015 está conformada por 60 municipios.

¹³ Decreto 5/2007, de 16 de enero, de regulación de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

¹⁴ Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- **Berdinbidean:** es un programa creado en el año 2010 y dirigido a los ayuntamientos de menor tamaño para el impulso de las políticas de igualdad locales. Este programa es impulsado y puesto en marcha en cada Territorio por la correspondiente Diputación Foral, contando además con la colaboración de Emakunde y EUDEL.

COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL

- **Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres:** Órgano adscrito a Emakunde en el que están representados cada uno de los departamentos del Gobierno Vasco. La Comisión cuenta con un Grupo Técnico Interdepartamental para prestar apoyo y asesoramiento técnico a las y los integrantes de dicha Comisión.
- Las 3 diputaciones forales cuentan con su respectiva estructura de coordinación interdepartamental, así como 27 entidades locales.

COORDINACIÓN INTRADEPARTAMENTAL

- Todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad, así como las 3 diputaciones forales y 24 entidades locales.

En este marco, los objetivos en los que se considera prioritario intervenir para el fomento de la coordinación y la colaboración para la igualdad son:

PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

BG13. FORTALECER LA COORDINACIÓN Y LA COLABORACIÓN PARA LA IGUALDAD

BG13.1 Incrementar el número de entidades locales que participan en espacios de coordinación y colaboración intermunicipal.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración local.
INDICADORES	Número de municipios vascos que participan en Berdinsarea u otros espacios de coordinación intermunicipal específicos para la igualdad. Número de pequeños municipios vascos que participan en Berdinbidean u otros espacios de coordinación para la igualdad.

BG13.2 Incrementar el número de entidades locales con estructuras de coordinación interdepartamental para la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración local.
INDICADORES	Número de administraciones locales en las que existe un órgano para la coordinación interdepartamental en materia de igualdad. Número de pequeños municipios en los que se desarrollan procesos para la coordinación interdepartamental en materia de igualdad.

BG13.3 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Administración Autonómica y Foral.
INDICADORES	<p>Porcentaje de departamentos del Gobierno Vasco y de diputaciones forales en los que existe Grupo Técnico Departamental para la coordinación en materia de igualdad, desglosado por administración.</p> <p>Porcentaje de áreas y organismos autónomos y entes públicos adscritos a los departamentos que participan en el Grupo Técnico Departamental, desglosado por departamento.</p>

BG13.4 Incrementar los espacios de cooperación internacional.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Número de instituciones públicas que desarrollan proyectos de cooperación en materia de igualdad con organismos internacionales.</p> <p>Número de instituciones públicas que desarrollan proyectos de cooperación internacional en materia de igualdad con otros países.</p>

PROGRAMA V. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

La participación está vinculada a valores democráticos y cívicos con gran nivel de aceptación dentro de la sociedad, al tiempo que está unánimemente consensuado que la participación de la ciudadanía en los procesos de diseño, gestión y seguimiento de las políticas públicas las legitima. Tradicionalmente los poderes públicos han habilitado diferentes procesos y estructuras, de carácter más o menos estable o puntual, para favorecer la participación de la ciudadanía en general y de las organizaciones y movimiento asociativos, en particular.

Concretamente, la participación social y política de las mujeres ha sido, y es considerada, como una estrategia central en la construcción de la igualdad de mujeres y hombres, y su participación con incidencia, además de darles autoridad, es una herramienta para su empoderamiento.

Una de estas estructuras es, la **Comisión Consultiva de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer**, cuya creación como órgano de información, consulta y propuesta por parte del tejido asociativo de la CAE implicado en el objetivo de igualdad de mujeres y hombres se recoge en el Decreto 103/1998, de 9 de junio. En esta Comisión están representadas asociaciones de todo el territorio a través de los cauces establecidos en el decreto que la regula.

En este sentido, la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres requiere a las administraciones para que, en el ámbito de la participación en políticas de igualdad, incluyan cauces para la incorporación de asociaciones y organizaciones en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales, tanto en las instituciones públicas de carácter autonómico, como en las forales y locales. Además, esta misma norma señala entre sus principios generales el de la promoción de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos administrativos.

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL VII PLAN
Ley 4/2005. Artículo 3.7. Principios generales: Representación equilibrada.	BG.14. PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS Y/O PLURIPERSONALES.
Ley 4/2005. Artículo 23. Presencia equilibrada en órganos directivos y colegiados.	
Ley 4/2005. Artículo 20.4.b) Tribunales de selección con representación equilibrada.	
Ley 4/2005. Artículo 20.5. Jurados de premios y órganos afines con representación equilibrada.	
Ley 4/2005. Artículo 20.6. Representación equilibrada en tribunales, jurados u órganos afines.	
Ley 4/2005. Artículo 24.5. Participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo.	BG.15. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.
Decreto 103/1998 ¹⁵ . Creación de la Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea.	

¹⁵ Decreto 103/1998, de 9 de junio, de creación de la Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea.

Por otro lado, la información obtenida en la evaluación del VI Plan constata, como se presenta en la tabla siguiente, que se va incrementando el número de consejos u órganos de participación ciudadana específica dedicada a la incidencia en materia de la igualdad, o bien de órganos de participación que, no siendo específicos de igualdad, cuentan con la promoción de la misma entre sus funciones y objetivos.

ÓRGANOS DIRECTIVOS COLEGIADOS

- Un 28% de los órganos directivos colegiados identificados por las instituciones públicas cuentan con representación equilibrada de mujeres y hombres en el año 2015, entre otros:
 - 13% en el caso de la administración general
 - 100% en el caso de las administraciones forales
 - 34% en el caso de las administraciones locales

JURADOS Y TRIBUNALES DE SELECCIÓN

- Un 69% de los jurados creados para la concesión de premios promovidos o subvencionados por las administraciones públicas en el año 2015 cuenta con representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Un 65% de los tribunales de selección en procesos de acceso y promoción a empleo público cuenta con representación equilibrada de mujeres y hombres en el año 2015.

ÓRGANOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

- Existen 37 consejos u órganos de participación específicos de igualdad (un 22% sobre el total), entre otros:
 - 2 en el caso de la administración general
 - 3 en el caso de las administraciones forales
 - 30 en el caso de las administraciones locales
- Hay 131 consejos u órganos de participación no específicos de igualdad identificados por las instituciones en el año 2015, entre ellos:
 - Un 28% cuenta con funciones y objetivos de igualdad
 - Un 32% cuenta con entidades de sociedad civil que trabajan en materia de igualdad
 - Un 21% cuenta con participación de personas expertas en igualdad
 - Un 11% cuenta con una representación equilibrada de mujeres y hombres

A pesar de esta evolución positiva, se observan importantes espacios de mejora tanto en relación con su difusión en todas las instituciones, como en el fortalecimiento de su potencial como auténticos instrumentos de participación social para la incidencia en las políticas públicas.

En este marco, los objetivos donde se considera prioritario intervenir para la participación e incidencia son:

PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

BG14. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de órganos directivos colegiados que incluyen una cláusula para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Porcentaje de órganos directivos colegiados que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

BG14.2 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de jurados de premios y tribunales para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos que incluyen una cláusula para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Porcentaje de jurados de premios y tribunales para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

BG14.3 Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de tribunales de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Porcentaje de tribunales de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

BG15. 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones públicas en las que existe un consejo u órgano de participación ciudadana específicamente dedicado a la igualdad, por ámbito y por institución.

BG15.2 Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de consejos u órganos no específicamente dedicados a la igualdad en los que: - Se incluye una cláusula para promover una representación equilibrada de mujeres y hombres. - Participan entidades de la sociedad civil que trabajan en materia de igualdad. - Participan personas expertas en igualdad. - Se incluye el impulso de la igualdad 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de instituciones que están desarrollando actuaciones específicas para aumentar la incidencia de las mujeres en las políticas públicas, por ámbito. Número de consejos, órganos y plataformas de participación ciudadana en los que participan los consejos u órganos de participación ciudadana para la igualdad.





6.

EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD							
EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES		EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS			EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES		
PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.	PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.	PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA.	PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.	PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.	PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.	PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO.	PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.
1.1. Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.	2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos.	3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.	4.1. Crear más y mejores empleos.	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	6.1. Disminuir la violencia estructural y cultural.	7.1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.	8.1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones desde donde se aborda la violencia contra las mujeres en la CAE.
1.2. Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.	2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.	3.2. Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación.	4.2. Disminuir la feminización de la pobreza.	5.2. Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados.	6.2. Mejorar la información y formación sobre la violencia contra las mujeres.	7.2. Garantizar la atención integral a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.	
1.3. Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades.	2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.	3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.		5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.	6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño.	
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.							

EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

La nueva Agenda mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, buscan cambiar el curso del siglo XXI a través de la eliminación de la pobreza, las desigualdades en todos los ámbitos de la vida y la violencia contra las mujeres. No obstante, como señala ONU Mujeres, no se puede acometer ninguna mejora en estos aspectos sin empoderamiento de las mujeres, es decir, el empoderamiento es un requisito y una garantía para la transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres en el mundo. En coherencia con este planteamiento, el empoderamiento de las mujeres en el VII Plan, además de ser un eje concreto de actuación, es un principio que orienta toda la planificación propuesta porque, como se acordó en la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer, sin empoderamiento de las mujeres, no hay igualdad (Artículo 13 de la Declaración de Beijing, 1995).

El impulso del empoderamiento de las mujeres ha sido un eje prioritario para las políticas públicas en las últimas décadas y ha formado parte de los procesos de democratización de las sociedades, ya que para la construcción y desarrollo de derechos de ciudadanía de las mujeres y su participación social, ha sido necesario su empoderamiento. En este sentido, los retos y desafíos institucionales, además de en el apoyo a los procesos de empoderamiento individual, colectivo, social y político de las mujeres y de sus movimientos, tienen que centrarse en la visibilidad y sostenibilidad de dichos procesos.

La existencia de normativa con enfoque de género como la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres es una garantía para que el apoyo público a los procesos de empoderamiento tenga legitimidad y autoridad, porque implica que el impulso y reconocimiento del avance de las mujeres está en la agenda pública. Además, desde un enfoque de transparencia y haciendo otra pedagogía de la igualdad, otra clave para la visibilidad y sostenibilidad de los procesos de empoderamiento de las mujeres consiste en que, como recomienda Naciones Unidas, se midan y se difundan los avances y mejoras que el empoderamiento supone no sólo para las mujeres, sino también para el conjunto de la sociedad.

Existen diferentes definiciones de empoderamiento. En este texto, y siguiendo a la antropóloga Marcela Lagarde y de los Ríos, se considera empoderamiento al proceso a través del cual *cada mujer deja de ser-para-otros, objeto de los otros, de la historia, de la política y de la cultura, y se convierte en sujeta de la propia vida, en ser-para-sí-misma, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social*. Desde este enfoque, siguiendo la línea de trabajo implementada en el VI Plan, el VII Plan busca contribuir al empoderamiento de las mujeres a través de dos programas, uno centrado en el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, y el otro en su empoderamiento social y político. Para cada programa, se busca incidir en los siguientes aspectos:

- A través del Programa 1. “Apoyo al empoderamiento personal y colectivo”:
 - Se busca contribuir al desarrollo de la autonomía, la autoestima y el autocuidado en las mujeres mediante el reconocimiento de su papel y el del feminismo para el desarrollo humano sostenible, de la creación de conciencia de género en las mujeres y de la mejora de su bienestar individual y de salud.

- En el nivel colectivo, que sitúa a las mujeres como categoría social y mitad de la humanidad con derechos, se promueve la mejora y transformación de recursos y servicios para que sean accesibles y respondan a las necesidades de todas las mujeres, desde su diversidad.
- A través del Programa 2. “Apoyo al empoderamiento social y político”:
 - Se impulsa la promoción de la igualdad desde los diferentes espacios públicos, mediante la participación de las mujeres en los mismos.
 - Se promueve una participación que tenga incidencia real en la consecución de la igualdad, que vaya más allá de la presencia de las mujeres en la vida social y política.

La siguiente tabla resume los programas y objetivos que establece el VII Plan para el empoderamiento de las mujeres:

PROGRAMAS Y OBJETIVOS DEL EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
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. 1.2 Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres. 1.3 Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades. 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.
PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.	2.1 Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos. 2.2 Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios. 2.3 Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.

EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

1.1.	Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.	2.1.	Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos.
1.1.1	Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad.	2.1.1	Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad.
1.1.2	Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados.	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.
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.	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.
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.	2.2.	Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.
1.2.	Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.	2.2.1	Reducir las brechas de género en el deporte, en las diferentes modalidades y disciplinas, incrementando la participación de todas las mujeres.
1.2.1	Incrementar el número 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.	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.
1.2.2	Aumentar el número de mujeres que valoran positivamente la incidencia de su autonomía económica en la toma de decisiones propias.	2.2.3	Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas.
1.2.3	Extender el número de mujeres que conocen sus derechos de ciudadanía y participan en su construcción.	2.2.4	Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación.
1.3.	Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades.	2.3.	Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.
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.	2.3.1	Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos.
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.	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.
1.3.3	Incrementar la esperanza de vida saludable de las mujeres.	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.
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.	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.
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.		
1.4.2	Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades, especialmente en el medio rural.		
1.4.3	Mejorar la atención sanitaria, incorporando el enfoque de género en la intervención.		

PROGRAMA 1.

APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES

Los objetivos contenidos en este programa se orientan, por un lado, a **contribuir a que las mujeres se empoderen personalmente**, a través de la reparación y desarrollo de su autoestima, que además de verse afectada por el género, también puede estar atravesada por otras fuentes de desigualdad como, por ejemplo, la lengua, la clase, la etnia, la procedencia, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la diversidad funcional, la salud, la relación con el empleo o el nivel de formación; de su autonomía, que es diferente de su nivel de independencia; y de su autocuidado, que implica que cada mujer identifique qué necesita y qué le genera placer y bienestar, con no ponerse en riesgo y aprender a cuidar la salud física, mental y relacional.

Para ello, en el VII Plan se incide en el apoyo a procesos de capacitación, de formación feminista en empoderamiento e igualdad, para que las mujeres tomen conciencia individual de cómo les afectan las desigualdades discriminatorias que viven y enfrentan por el hecho de ser mujeres para, a partir de ahí, desmontar la naturalidad con la que se aprende y asume la infravaloración y los mecanismos que, como el miedo y la culpa, la sostienen y están presentes en los procesos de socialización de las mujeres.

Además, para impulsar el cambio de valores y que las mujeres *“sean las mujeres que quieren ser”*, el VII Plan se plantea dos retos:

- El primero tiene que ver con impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible y el avance social para la igualdad, ya que ninguno de los dos son generalmente visibles, ni tienen valor. El estudio Continuidades, Conflictos y Rupturas frente a la desigualdad: Jóvenes y relaciones de género en el País Vasco, constata como *“la idea de que la discriminación sexual es una cosa del pasado y que el feminismo es trasnochado e irrelevante en la sociedad actual se encuentra bastante extendida”* entre la juventud. Esta idea entra en conflicto con la realidad, ya que según se constata en el mismo estudio, en los procesos individuales de cambio hacia la igualdad entre la juventud inciden *“las actitudes y actuaciones de la familia en general y de las madres en particular, la referencia de mujeres que han abierto el camino para quienes vienen por detrás, (...) y la resocialización en entornos alternativos o que permiten el cambio. Siempre el grupo de amigas como referencia fundamental y siempre el feminismo de manera directa o indirecta como telón de fondo”*¹⁶.
- El segundo, aunque guarda relación con el anterior, consiste en valorar los ámbitos de la vida más feminizados. Como propone el estudio antes citado, para cuestionar los ideales y valores hegemónicos respecto al género, hay que *“sancionar positivamente y ritualizar la participación social y colectiva femenina (deporte, agrupaciones formales o informales de chicas, etc.), así como normalizar la participación de los chicos en ámbitos o actividades no masculinizantes, como por ejemplo, la danza”*.

Otro de los contenidos de este programa se relaciona con **apoyar los procesos de empoderamiento colectivo de las mujeres**, procesos donde empoderarse, según se cita en el VI Plan, siguiendo a Lagarde, *“implica para las mujeres dejar de ser la otra mitad del mundo o un apéndice sometido y dependiente de los hombres –la mitad dominante, androcéntrica y supremacista- y convertirnos en*

¹⁶ Esteban, M.L., Bullen, M., Díez, J.M., Imaz, E., Continuidades, Conflictos y Rupturas frente a la desigualdad: jóvenes y relaciones de género en el País Vasco, Emakunde, 2015.

la mitad de la humanidad, la sociedad y el grupo, al ser protagonistas con equivalencia de género en la sociedad". En este sentido, el VII Plan se plantea mejorar los recursos públicos, buscando que el androcentrismo no sea el modelo que asesora su diseño, puesta en marcha y evaluación, de forma que se tengan en cuenta las realidades de las mujeres, desde la diversidad que representan.

Entre los objetivos que se presentan para el apoyo al empoderamiento colectivo, relacionados con la reducción de las brechas digitales de género, el incremento de la satisfacción de las mujeres con la cobertura de equipamientos y transporte público, y con la mejora de la atención sanitaria, desde un enfoque interseccional, es preciso señalar que la realidad de las mujeres en el medio rural presenta más desigualdades. Así, según el informe del año 2017 del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco, que lleva por título *Las mujeres en el medio rural vasco 2016*, se constata lo siguiente:

- El servicio de transporte público menos valorado y con mayor necesidad de mejora es el autobús de línea, principalmente en Araba y Bizkaia, a pesar de que las mujeres del medio rural reconocen que ha mejorado en los últimos años. La frecuencia, horarios y precio son los aspectos que en mayor medida deben mejorar para adecuarse a las necesidades de quienes viven en el mundo rural.
- Entre los servicios culturales, deportivos, comercios, etc., es la banda ancha la que mayor demanda presenta por parte de las mujeres rurales, llegando en el caso de Araba al 35% de las mujeres que piden su implantación o mejora en el medio rural.
- A nivel de la CAE, dentro de los servicios sanitarios, las ambulancias medicalizadas y, las y los especialistas médicos, son lo más demandado por las mujeres del medio rural, bien por su falta de existencia, bien por su necesidad de mejora. Por territorios históricos, Araba demanda más especialistas, Bizkaia ambulancias y servicios sociales, y Gipuzkoa especialistas y ambulancias medicalizadas.

Además de los expuestos, a continuación se trasladan otros datos, a partir del informe *Cifras 2016 Mujeres y Hombres en Euskadi* y de la *Encuesta de Presupuestos de Tiempo 1993-2013*, que permiten identificar la situación de la que parte el VII Plan para desplegar la intervención que propone.

SEGREGACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO

- La presencia de mujeres en la Formación Profesional de Grado Superior sigue siendo inferior al 40%, aunque más elevada que en la FP de Grado Medio. La segregación horizontal se mantiene ya que *Imagen Personal*, por un lado, y *Transporte y Mantenimiento de Vehículos*, por otro, muestran alumnado compuesto casi totalmente por mujeres o por hombres, respectivamente.
- Grados como *Educación Infantil*, *Lenguas Modernas y Gestión*, *Enfermería*, *Traducción e Interpretación* y *Pedagogía*, cuentan con más de un 80% de alumnas en sus aulas.
- En los Grados de *Ingeniería en Electrónica Industrial*, *Marina*, *Ingeniería en Innovación de procesos y productos*, *Ingeniería en Electrónica Industrial y automática*, entre otras ingenierías, más del 85% de las matriculas son de hombres.

SALUD Y PRÁCTICA DEPORTIVA-

- La mayoría de las mujeres de la CAE, el 70,8%, considera que su salud es buena o muy buena. En el caso de los hombres, esta cifra asciende a 75,6%.
- Hay 25.500 mujeres mayores de 65 años que se enfrentan a muchas dificultades o directamente no pueden realizar alguna de las actividades básicas de la vida diaria y 26.900 más que las realizan con alguna dificultad. Entre los hombres estas cifras son muy inferiores: 12.400 presentan gran dificultad o imposibilidad de realización, y 9.400 muestran alguna dificultad.
- La esperanza de vida de las mujeres de la CAE es de 86 años (segundas con mayor esperanza de vida del mundo).
- Las mujeres caminan 40 minutos semanales menos que los hombres.
- Las mujeres dedican 1 hora y 53 minutos menos que los hombres al ejercicio físico en tiempo de ocio.
- Un 43,7% de las mujeres no realiza deporte de forma habitual, frente al 31% de hombres.

TIEMPO DEDICADO A OCIO

- El tiempo medio dedicado por las mujeres al ocio pasivo (lectura, TV, radio, espectáculos, juegos, aficiones artísticas, etc.) es de 2:52 horas diarias y el de los hombres de 3:05.
- El tiempo medio dedicado por las mujeres al ocio activo (práctica deportiva, paseos, excursiones, uso ordenadores e internet, etc.) es de 1:11 horas diarias y el de los hombres de 1:47.
- Las mujeres que navegan por internet de forma habitual han aumentado en una década de 188 mil a 540 mil.

EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Incremento del número de premios y certámenes que difunden, visibilizan y/o reconocen la contribución de mujeres al avance social en igualdad. Incremento del número de actuaciones impulsadas por instituciones públicas para visibilizar la contribución del feminismo al desarrollo humano sostenible. Incremento del número de planes y estrategias de la CAE para el desarrollo humano sostenible que reconocen el papel de las mujeres y del feminismo.

1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución de las excedencias por cuidado familiar según sexo y tipo de cuidado.</p> <p>Porcentaje de la población de 18 y más años que habitualmente dedican algún tiempo a la realización de actividades domésticas. Indicador estratégico. IIG Dimensión Tiempo.</p> <p>Evolución de la satisfacción de la población ocupada con el tiempo dedicado a aspectos de conciliación por sexo.</p> <p>Incremento del porcentaje de matriculaciones de hombres en las especialidades o titulaciones de formación profesional de grado medio y superior, y en los grados universitarios (educación infantil, enfermería, pedagogía, trabajo social, psicología, etc.), que cuentan con más de un 75% de matriculación femenina.</p>

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Grado de implementación del Código Deontológico y de Autorregulación para una comunicación y publicidad no sexista.</p> <p>Número de estudios publicados que analicen la contribución de los medios de comunicación social a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo.</p> <p>Porcentaje de mujeres como protagonistas o sujetos informativos activos en los medios de comunicación vascos.</p> <p>Porcentaje de mujeres como fuente informativa en los medios de comunicación vascos.</p> <p>Porcentaje de mujeres en las imágenes de los medios escritos vascos.</p>

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Número de centros de la CAE que introducen en su programa de trabajo anual la visibilidad de la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo.</p> <p>Porcentaje de centros, por territorio y titularidad de centro, que han realizado mejoras desde la perspectiva de género de sus documentos de planificación.</p> <p>Número de materiales (guías, orientaciones, recursos, etc.) que se han elaborado para incorporar entre los contenidos y temáticas impartidos desde los centros educativos de la CAE, la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo.</p>

1.2. CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE LA CONCIENCIA DE GÉNERO, LA AUTOESTIMA Y LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

1.2.1 Incrementar el número 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza, Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Gobernanza Pública y Autogobierno; Salud). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Incremento del porcentaje de mujeres que, como consecuencia de un proceso de formación y capacitación en igualdad y empoderamiento, percibe cambios en su autoestima y autonomía.</p> <p>Incremento del porcentaje de profesionales de todas las instituciones públicas que incorpora el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres a su intervención.</p>

1.2.2 Aumentar el número de mujeres que valoran positivamente la incidencia de su autonomía económica en la toma de decisiones propias.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza, Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Gobernanza Pública y Autogobierno; Salud). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Porcentaje de mujeres que percibe que su autonomía económica ha incidido positivamente en la toma de decisiones propias.</p> <p>Población ocupada de la CAE por grado de satisfacción con el tiempo dedicado a aspectos de conciliación y vida personal, por sexo.</p> <p>Relación entre el porcentaje de mujeres que interrumpen voluntariamente su embarazo y su situación laboral y personal.</p>

1.2.3 Extender el número de mujeres que conocen sus derechos de ciudadanía y participan en su construcción.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza, Departamentos (Educación; Cultura y Política Lingüística; Empleo y Políticas Sociales; Trabajo y Justicia; Salud). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Incremento de mujeres que, como consecuencia de un proceso de capacitación con enfoque de género, conoce y da valor a sus derechos de ciudadanía.</p> <p>Incremento de mujeres que participan en espacios de las instituciones públicas para el desarrollo y consolidación de sus derechos de ciudadanía (Comisión Consultiva de Emakunde, Consejos, Comisiones de Igualdad, etc.).</p>

1.3. PROMOVER EL AUTOCUIDADO Y LA SALUD DE LAS MUJERES EN TODAS LAS EDADES

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Gobernanza Pública y Autogobierno; Seguridad; Salud). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Porcentaje de la población de 16 y más años que realizan actividad física y/o consumen frutas y verduras. Indicador estratégico. IIG Dimensión Salud.</p> <p>Porcentaje de la población de 16 y más años que no fuman ni abusan de alcohol. Indicador estratégico. IIG Dimensión Salud.</p> <p>Evolución del índice de masa corporal de las mujeres de más de 18 años en la CAE.</p> <p>Disminución del porcentaje de mujeres de la CAE que desarrolla conductas de riesgo en sus relaciones sexuales (ETS, embarazos no deseados), por edad.</p> <p>Evolución de la tasa de embarazos de adolescentes de 15 a 17 años en la CAE.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Salud). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Porcentaje de mujeres que participan en procesos de capacitación para el empoderamiento que perciben que han hecho cambios positivos en sus relaciones afectivas, amorosas y/o sexuales.</p> <p>Evolución del número de atenciones de Berdindu, por sexo, tipo de demanda y edad.</p> <p>Porcentaje de mujeres de la CAE mayores de 15 años que en sus relaciones afectivo-sexuales identifican los celos y el control de sus actividades y acciones como conductas inadmisibles y/o preocupantes en la pareja, por grupos de edad.</p> <p>Número de casos detectados de acoso escolar de carácter homofóbico, lesbofóbico, transfóbico, por sexo del victimario y sexo de la víctima.</p> <p>Número de centros que han revisado el plan de convivencia desde la perspectiva de género.</p>

1.3.3 Incrementar la esperanza de vida saludable de las mujeres.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Gobernanza Pública y Autogobierno; Salud). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Porcentaje de la población de 16 y más años que percibe su salud como buena o muy buena por sexo. Indicador estratégico. IIG Dimensión Salud.</p> <p>Años de esperanza de vida al nacimiento. Indicador estratégico. IIG Dimensión Salud.</p> <p>Años de vida con buena salud al nacimiento. Indicador estratégico. IIG Dimensión Salud.</p> <p>Población de 65 años y más de la CAE, según su nivel de dificultad para realizar alguna actividad de la vida diaria por sexo.</p> <p>Evolución de la esperanza de vida libre de discapacidad y con discapacidad (física o motora, sensorial, psíquica, intelectual y mental), por sexo.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos (Educación; Cultura y Política Lingüística). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Tiempo medio que las mujeres y hombres de la CAE dedican al ocio pasivo (lectura, TV, radio, espectáculos, juegos, etc.) según su relación con la actividad económica.</p> <p>Tiempo medio que las mujeres y hombres de la CAE dedican al ocio activo (prácticas deportivas, paseos, excursiones, uso de internet y ordenadores, etc.) según su relación con la actividad económica.</p> <p>Tiempo medio que mujeres y hombres de la CAE dedican a la vida social (recepciones y salidas, conversaciones, participación cívica y prácticas religiosas) según su relación con la actividad económica.</p> <p>Porcentaje de población ocupada de 16 y más años que habitualmente realizan actividades deportivas, culturales y de ocio, por sexo. Indicador estratégico. IIG Dimensión Tiempo.</p> <p>Porcentaje de la población ocupada de 16 y más años que participan en asociaciones de voluntariado y benéficas, por sexo. Indicador estratégico. IIG Dimensión Tiempo.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> Lehendakaritza, Departamentos (Educación; Desarrollo Económico e Infraestructuras; Gobernanza Pública y Autogobierno). Diputaciones Forales. Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Porcentaje de población de 15 y más años de la CAE usuaria de Internet por sexo, edad y relación con la actividad, según territorio histórico.</p> <p>Porcentaje de población de 15 y más años de la CAE usuaria de Internet por territorio histórico, comarca y capital, según sexo.</p> <p>Porcentaje de población de 15 y más años de la CAE con ordenador en el hogar por sexo, edad y relación con la actividad, según territorio histórico.</p> <p>Existencia de programas de formación y asesoramiento específicos en nuevas tecnologías en centros KZgunea dirigidos a asociaciones de mujeres y a mujeres con diversidad funcional, en los tres territorios históricos.</p>

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

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> Lehendakaritza, Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Seguridad). Diputaciones Forales. Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución de la valoración de las mujeres rurales de la CAE de la importancia de algunas iniciativas (invertir en equipamientos y servicios sociales, mejorar transporte público, etc.) para el progreso del pueblo en que viven, por grupo de edad.</p> <p>Evolución de los aspectos a mejorar con relación al transporte público identificados por las mujeres rurales de la CAE, por territorio histórico.</p>

1.4.3 Mejorar la atención sanitaria, incorporando el enfoque de género en la intervención.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> Departamentos (Gobernanza Pública y Autogobierno; Salud).
INDICADORES	<p>Satisfacción con el sistema sanitario por sexo y territorio histórico.</p> <p>Porcentaje de la población de 16 y más años sin necesidades de atención sanitaria no cubiertas. Indicador estratégico. IIG Dimensión Salud.</p> <p>Porcentaje de población de 16 y más años sin necesidades de atención odontológica no cubiertas. Indicador estratégico. IIG Dimensión Salud.</p> <p>Medidas de prevención, detección y tratamiento de cáncer de mama, tiroides, cérvix, ovarios, osteoporosis, infecciones de transmisión sexual, VIH y Sida, puestas en marcha dirigidas a mujeres, por edad.</p> <p>Evolución del porcentaje de mujeres de la CAE que accede a los servicios de salud sexual y reproductiva por edad, diversidad funcional y país de nacimiento.</p> <p>Porcentaje de ayudas a proyectos de investigación y desarrollo en salud dirigidos a mejorar la atención sanitaria con enfoque de género.</p> <p>Porcentaje de acciones que recoge el Plan de Formación sanitaria especializada, para incorporar el enfoque de género en la intervención sanitaria.</p>

PROGRAMA 2.

APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

Uno de los resultados de los cambios que las mujeres experimentan en lo personal y subjetivo a través de sus procesos de empoderamiento es que muchas de ellas deciden organizarse en torno a la defensa de sus intereses y los de otras mujeres a través de la participación en asociaciones, grupos o movimientos, en definitiva, en espacios de participación social o política desde donde defender la creación, desarrollo y consolidación de sus derechos de ciudadanía, desde donde promover y exigir con voz propia el cumplimiento de las Leyes y Planes para la igualdad vigentes. Estos procesos tienen que ver con el empoderamiento social y político de las mujeres, pues son procesos que construyen ciudadanía, ya que la existencia de mujeres decididas a desarrollar sus derechos, es la mejor garantía para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

El VII Plan quiere contribuir al empoderamiento social y político de las mujeres impulsando tanto su participación en estos espacios, como su incidencia a través de ellos. Cuando se habla de participación e incidencia no se quiere hacer referencia sólo a la presencia de las mujeres en espacios públicos, ya que aunque es una precondition para modificar factores estructurales que las excluyen, tal y como señala ONU Mujeres, la presencia no es suficiente para transformar y subvertir el modelo social y organizacional actual. Por eso, este Plan busca la presencia, participación y protagonismo de las mujeres en la vida social y política de la CAE, su interlocución, como parte de la construcción de su ciudadanía.

La participación en espacios públicos es un hito para muchas mujeres, una transgresión reciente en términos históricos, porque implica estar en un espacio diferente al espacio doméstico. No obstante, la participación social, en particular en muchos de los espacios públicos que están feminizados, no tienen la misma legitimidad y valor social que otros espacios de participación más masculinizada como un sindicato o un partido político. Las asociaciones de mujeres, donde la participación se da en un tiempo considerado socialmente como no importante, y donde lo que se hace es gratuito, es un claro ejemplo de ello. No obstante, está constatado cómo *“las vidas de las mujeres mejoran, en términos generales y en clave de empoderamiento, en y desde las asociaciones. (...) Sobre todo este cambio comienza a ocurrir en las mujeres de forma no consciente cuando su vivencia personal pasa a ser experiencia colectiva pero, fundamentalmente, cuando conscientemente toman la decisión de empoderarse. (...) Este hecho es relevante porque da legitimidad al movimiento asociativo de mujeres, visibiliza los procesos de cambio que se dan en y desde las asociaciones, que van mucho más allá del tipo de actividades, y contribuye a generar otra visión de las asociaciones, distinta a la extendida percepción patriarcal que se tiene interesadamente de ellas.”*¹⁷

Desde este enfoque, el VII Plan presenta diferentes objetivos dirigidos a la contribución al empoderamiento social y político de las mujeres, pero no sólo impulsando la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos, sino también promoviendo la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios, incluidas las asociaciones de mujeres, e incrementado su protagonismo, a través de su presencia e incidencia, en los ámbitos de decisión y dirección.

A continuación se presentan, a partir del Informe Cifras 2016, Mujeres y Hombres en Euskadi, algunos datos que permiten identificar el punto del que parte el VII Plan para desplegar la agenda que propone en este programa.

¹⁷ Ibarrola, S., El impacto de lo social en lo personal e íntimo: Conocerlo, medirlo y transferirlo. Estudio de la contribución del movimiento asociativo al empoderamiento personal de las mujeres de la CAE, Emakunde, 2015.

PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES

- La Guía de Asociacionismo de Mujeres en la CAE, en 2016, identifica un total de 207 asociaciones de mujeres: 30 en Araba, 117 en Bizkaia y 60 en Gipuzkoa.
- Con relación a la actividad voluntaria del movimiento asociativo, las mujeres muestran una mayor participación en las organizaciones de asistencia social, de cooperación al desarrollo o en las organizaciones religiosas, donde conforman el 73,3% del voluntariado. Los hombres, en cambio, presentan una mayor actividad voluntaria en las asociaciones deportivas (69,2%), las asociaciones vecinales (66,3%) y las organizaciones medioambientales (65,9%).

PARTICIPACIÓN Y UTILIZACIÓN DE RECURSOS DEPORTIVOS, DE OCIO Y CULTURALES

- En 2015, 973 niñas participaron en el deporte escolar de la CAE (40% del total).
- En 2015, 61 mujeres participaron en los campeonatos de deporte universitario, el 57% de la participación total de alumnado de la CAE (a nivel estatal, la participación de las mujeres fue del 43,6%).
- 458 mil mujeres no practican deporte nunca, frente a los 303 mil hombres en su misma situación.
- Las 38 mil mujeres que asisten a espectáculos deportivos de forma habitual son menos de la mitad de los hombres que sí lo hacen (85 mil).
- Un 6,6% de las mujeres asiste al cine de forma habitual, frente a 5,4% de los hombres.
- Un 41,6% de las mujeres lee literatura de forma habitual (novelas, teatro, poesía), frente al 27,2% de los hombres.

PARTICIPACIÓN EN ÁMBITOS POLÍTICO-INSTITUCIONALES Y EMPRESARIALES

- Las mujeres son mayoría en el Parlamento vasco: 41 parlamentarias (54,7%).
- Desde 2005, la composición del Gobierno Vasco a nivel de consejerías mantiene una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- En 2015, 72 mujeres (47,1%) lograron escaños en las Juntas Generales.
- En 2015 hay 63 mujeres alcaldesas en los municipios de la CAE. Las mujeres ocupan el 25,1% del total de las alcaldías.
- 21 mujeres (40,4%) forman parte de comités ejecutivos de los sindicatos mayoritarios.
- El Comité Ejecutivo de Confebask está compuesto por 18 hombres (95%) y 1 mujer.
- Todas las entidades financieras con sede en Euskadi están presididas por hombres, y en sus consejos de administración participan 12 mujeres, el 21,8% del total, sin que en los últimos años se aprecie una evolución hacia un mayor equilibrio de mujeres y hombres.

EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

2.1. PROMOVER LA IGUALDAD DESDE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES Y CIUDADANOS

2.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Evolución del porcentaje de asociaciones y federaciones de mujeres registradas que recibe subvención a través de las convocatorias de subvenciones de órganos para la igualdad (Administración General, Foral y Local) de la CAE. Número de asociaciones de mujeres a las que les es concedida por primera vez una subvención de órganos para la igualdad (Administración General, Foral y Local) de la CAE, por tipo de asociación.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de convocatorias públicas de subvenciones de la CAE que exigen como requisito que las organizaciones sociales que concurren tengan por objeto o incluyan objetivos dirigidos a la consecución de la igualdad. Evolución del número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la consecución de la igualdad que reciben subvención de órganos para la igualdad (Administración General, Foral y Local) de la CAE.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Evolución del número de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales que reciben subvenciones desde las instituciones públicas para la promoción de la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el mundo. Evolución del número de entidades sin ánimo de lucro que concurren a convocatorias de subvenciones de órganos para la igualdad (Administración General, Foral y Local) de la CAE y de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, con proyectos para la promoción de los derechos de las mujeres refugiadas y migradas.

2.2. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES EN TODOS LOS ÁMBITOS Y ESPACIOS

2.2.1 Reducir las brechas de género en el deporte, en las diferentes modalidades y disciplinas, incrementando la participación de todas las mujeres.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos (Educación; Cultura y Política Lingüística). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución de la participación en el deporte escolar por sexo y disciplina deportiva.</p> <p>Población de 6 y más años que realiza actividades deportivas por frecuencia y sexo en la CAE.</p> <p>Participación de mujeres y hombres en la formación académica relacionada con la actividad física y deportiva.</p> <p>Evolución del número de licencias deportivas en la CAE por sexo, federación y diversidad funcional.</p> <p>Porcentaje de becas a deportistas de alto nivel concedidas a mujeres.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos (Educación; Cultura y Política Lingüística). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Actividades de aprendizaje, de ocio y culturales con más peso entre la población de 6 y más años por tipo de actividad (hacer deporte, ir al monte, espectáculos deportivos, ir al cine, ir al teatro, conciertos, etc.) y sexo.</p> <p>Otras actividades de ocio con más peso entre la población de 6 y más años por tipo de actividad (ver televisión, escuchar música, leer, jugar,...) y sexo.</p> <p>Evolución del número de mujeres y hombres que exponen, intervienen en programaciones (comisarias y comisarios y otros perfiles expertos), dan conferencias y seminarios, tienen obras en colecciones y cuyas obras son compradas en los Museos y Centros de Arte y/o Culturales de la CAE.</p> <p>Grado de cumplimiento por parte de las instituciones públicas vascas de las recomendaciones del Ararteko sobre igualdad de mujeres y hombres en las fiestas.</p>

2.2.3 Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución de la población de 6 y más años por pertenencia a organizaciones sociales, sindicales, profesionales y políticas, por sexo.</p> <p>Evolución del número de mujeres que participa en organizaciones empresariales de la CAE.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución de la participación a propuestas, anteproyectos de Ley o iniciativas de los diferentes Departamentos del Gobierno Vasco a través de Irekia, por sexo.</p> <p>Número de propuestas ciudadanas de interés general que se realizan a través de Irekia, por sexo.</p>

2.3. INCREMENTAR LA PRESENCIA E INCIDENCIA DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN Y DIRECCIÓN

2.3.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Distribución por sexo de las y los miembros del Gobierno. Indicador estratégico. IIG Dimensión Poder.</p> <p>Distribución por sexo de las y los miembros del Parlamento. Indicador estratégico. IIG Dimensión Poder.</p> <p>Distribución por sexo de las y los miembros de las Asambleas Regionales. Indicador estratégico. IIG Dimensión Poder.</p> <p>Índice de igualdad de género de la CAE, en la dimensión poder político, con relación a otros países de la Unión Europea.</p> <p>Evolución del porcentaje de mujeres y hombres con responsabilidad política en las Diputaciones Forales, por área de competencia.</p> <p>Evolución de mujeres y hombres en alcaldías.</p> <p>Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en concejalías, por área de competencia.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> Lehendakaritza; Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Educación, Empleo y Políticas Sociales; Hacienda y Economía; Cultura y Política Lingüística). Diputaciones Forales. Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Distribución por sexo de las y los integrantes de Consejos de Administración en grandes empresas. Indicador estratégico. IIG Dimensión Poder.</p> <p>Distribución por sexo de las y los integrantes de Consejos de Administración en banca pública o semipública. Indicador estratégico. IIG Dimensión Poder.</p> <p>Índice de igualdad de género de la CAE, en la dimensión poder económico, con relación a otros países de la Unión Europea.</p> <p>Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en puestos de dirección en las universidades públicas vascas.</p> <p>Distribución por sexo de las y los miembros de los principales órganos colegiados de decisión de los medios de información. Indicador estratégico. IIG Dimensión Poder.</p> <p>Distribución por sexo de las y los miembros de los principales órganos colegiados de decisión sobre financiación pública de la I+D. Indicador estratégico. IIG Dimensión Poder.</p>

INDICADORES	<p>Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en puestos de dirección en los museos públicos y/o con participación pública de la CAE.</p> <p>Porcentaje de puestos directivos en las empresas vascas ocupados por mujeres, desagregados por CNAE y por tamaño de las empresas.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Distribución por sexo de las Secretarías Generales y Comités ejecutivos de los sindicatos de la CAE.</p> <p>Porcentaje de mujeres en las secretarías generales y comités ejecutivos de las asociaciones empresariales de la CAE.</p> <p>Evolución del número de mujeres que participan en las Subcomisiones Consultivas de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia.</p> <p>Distribución por sexo de las presidencias y comisiones ejecutivas de los partidos políticos con representación en el parlamento vasco.</p> <p>Distribución por sexo de las y los miembros de los principales órganos colegiados de decisión de las organizaciones de los 10 deportes más populares. Indicador estratégico. IIG Dimensión Poder.</p> <p>Evolución del número de mujeres que presiden organizaciones sin ánimo de lucro, fundaciones y asociaciones de interés general, por tipo de organización.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Educación; Empleo y Políticas Sociales; Gobernanza Pública y Autogobierno; Hacienda y Economía; Cultura y Política Lingüística). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Número de iniciativas públicas de apoyo y capacitación puestas en marcha en la CAE para aumentar la incidencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones.</p> <p>Porcentaje de proyectos que concurren a las convocatorias de subvenciones de los órganos para la igualdad (Administración General, Foral y Local) de la CAE y que están dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.</p>

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

La Organización de Naciones Unidas¹⁸ señala que para transformar las economías y realizar los derechos económicos y sociales es necesario actuar en tres áreas prioritarias: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en derechos. Desde la consideración de que si las políticas económicas y sociales colocan en sus agendas los derechos de las mujeres, se contribuye al desarrollo humano sostenible, se propone este eje de trabajo, que aborda las prioridades que la ONU señala para hacer posible este camino.

En esta línea, el Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala la necesidad de impulsar *un debate público sobre el modelo económico actual y su incidencia en un desarrollo sostenible que garantice el disfrute de los derechos de todas las personas*. Hacerlo implica visibilizar algunas cuestiones que dan sentido a este eje, como la mayor precariedad del empleo de las mujeres en la CAE y la feminización de la pobreza, realidades en las que, aunque requieren de un análisis más complejo, incide un hecho: la naturalización de los trabajos de cuidados en torno a las mujeres.

Con trabajos de cuidados se hace referencia en el VII Plan *a aquellas actividades que desarrollamos para satisfacer las necesidades de cuidados, y no sólo las que se realizan en la familia a través de lo que suele denominarse trabajo doméstico no remunerado. De hecho, los trabajos de cuidados pueden estar remunerados monetariamente o no. En el caso de que lo estén, pueden serlo a través de un sistema de prestaciones, de servicios públicos o a través del mercado, ya sea formal o informal. En el caso de que no lo estén, pueden responder a motivaciones relacionadas con el amor y la solidaridad, o por el contrario, pueden ser fruto de la sumisión, de sentimientos de obligación y compromiso para el bienestar de los demás*¹⁹. Como se constata desde la economía feminista, independientemente de que estos trabajos estén remunerados o no, la satisfacción de las necesidades humanas básicas de cuidados se naturaliza de forma global en las mujeres. Además, estos trabajos no son todavía visibles en el análisis macroeconómico, se desarrollan de forma muy precaria y condicionan las vidas de todas las mujeres en el mundo.

Cada modelo social regula de forma diferente las necesidades de cuidados de las personas y en función del peso en su provisión de las instituciones, el mercado, la familia y la sociedad civil se dan diferentes desigualdades, ya que dependiendo de la esfera en la que se realicen estos trabajos (instituciones públicas, empresas, tercer sector, voluntariado, ámbito doméstico, etc.) tienen diferente consideración legal y económica. Por eso, este eje vincula la transformación económica con la organización social, como vías para garantizar derechos, porque el modelo social de cuidados está en crisis y emergen nuevas necesidades y demandas como resultado de los cambios sociales y demográficos que las políticas de austeridad y la tendencia a la privatización de los cuidados no

¹⁸ Naciones Unidas, El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos, 2015.

¹⁹ Galvez Muñoz, L., "La economía y los trabajos de cuidados"; La Economía de los Cuidados, Deculturas, 2016.

resuelven. Por ello, se hacen necesarias políticas que, desde otra lógica, permitan avanzar hacia una organización social más justa e igualitaria.

Este eje incorpora a través de sus tres programas las siguientes estrategias para la transformación:

- A través del Programa 3 “Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica”, se promueve el desarrollo de la igualdad como valor necesario para el avance social. Un valor que parte del reconocimiento de las mujeres como humanas con derechos y que es preciso instalar a través de un modelo coeducativo y con la corresponsabilidad en este proceso de otras instituciones, organizaciones y la sociedad en su conjunto.
- A través del Programa 4 “Autonomía económica de las mujeres” se impulsa la autonomía económica para las mujeres, mediante empleos de calidad, disminuyendo la feminización de la pobreza y promoviendo la reflexión sobre la seguridad de los ingresos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.
- A través del Programa 5 “La economía feminista de los cuidados” se profundiza en la visibilidad y valor de los cuidados, así como en las vías para apoyar la corresponsabilidad en su provisión.

La siguiente tabla resume los programas y objetivos que establece el VII Plan para Transformar las Economías y la Organización Social para Garantizar Derechos.

PROGRAMAS Y OBJETIVOS DEL EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS	
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. 3.2. Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación. 3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.
PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos. 4.2. Disminuir la feminización de la pobreza.
PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida. 5.2. Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados. 5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS**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.
3.1.1	Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social.
3.1.2	Aumentar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social importante.
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.
3.1.4	Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social.
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.
3.2.	Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación.
3.2.1	Incrementar el número de escuelas y centros coeducativos que incorporan la perspectiva de género en su cultura, política y prácticas.
3.2.2	Incrementar el alumnado que elige su itinerario vital, académico y profesional desde la diversidad de opciones y sin condicionamientos de género.
3.2.3	Proveer al sistema educativo de estructuras, personas y programas para impulsar de manera coordinada el modelo de escuela coeducativa.
3.3.	Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.
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.
3.3.2	Incrementar el número de instituciones públicas y empresas que integran el principio de igualdad de mujeres hombres en sus convenios colectivos y/o pactos de empresa o acuerdos del ámbito de la función pública.
3.3.3	Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género.
3.3.4	Incrementar el número de organizaciones y empresas que participan en espacios de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad.

PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

4.1.	Crear más y mejores empleos.
4.1.1	Incrementar la tasa de actividad y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad.
4.1.2	Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo.
4.1.3	Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan.
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.
4.1.5	Desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, creando empleo de calidad en este sector.
4.1.6	Mejorar las condiciones de trabajo y la cobertura social de los trabajos feminizados que se desempeñan en especiales condiciones de precariedad, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario.
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.
4.1.8	Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta.
4.1.9	Disminuir la brecha económica entre las pensiones de mujeres y hombres.
4.1.10	Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo a través de procesos comunicados y transparentes.
4.2.	Disminuir la feminización de la pobreza.
4.2.1	Reducir el porcentaje de mujeres en situación o riesgo de pobreza y/o exclusión social.
4.2.2	Reducir el número de mujeres que trabajan en la economía sumergida.
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.
4.2.4	Promover espacios de reflexión sobre diferentes propuestas dirigidas a garantizar la seguridad de los ingresos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS**PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS**

5.1.	Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	
5.1.1		Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados en torno 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.
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.
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.
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.
5.2.	Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados.	
5.2.1		Incorporar al análisis macroeconómico los trabajos de cuidados no remunerados.
5.2.2		Incorporar al análisis de política fiscal los trabajos de cuidados no remunerados.
5.3.	Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.	
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.
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.
5.3.3		Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable.
5.3.4		Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.
5.3.5		Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles
5.3.6		Incrementar la corresponsabilidad con los cuidados de las empresas del sector privado.
5.3.7		Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas.
5.3.8		Incrementar la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a la infancia, a personas mayores y a personas en situación de dependencia.
5.3.9		Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía.
5.3.10		Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte sostenibles, que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.

PROGRAMA 3.

RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

Las políticas públicas, si están orientadas a la justicia de género, pueden y deben de ser una herramienta eficaz para romper la división sexual del trabajo e impulsar la transformación social y económica, en definitiva, para garantizar otro modelo de sociedad donde la igualdad de mujeres y hombres esté en el centro, porque es un valor constituyente y garante de un nuevo pacto social que parte de la consideración de las mujeres como sujetos políticos de pleno derecho.

En coherencia con este planteamiento, el VII Plan considera el cambio de valores no sólo como el objetivo de este programa, sino como un principio orientador de toda su agenda, porque cada propuesta recogida en ella tiene que estar dirigida a remover y transformar los valores patriarcales que sostienen las desigualdades discriminatorias en todos los ámbitos, también en el personal, el ámbito más complejo de transformar, porque implica incidir en las subjetividades de mujeres y hombres. En este camino, como escribe Carmen Castro, *“necesitaremos repensarlo todo, cuestionar lo que hasta ahora se haya considerado como ‘normal’, desaprender dinámicas y procesos desempoderantes, redefinir los principios, prácticas y comportamientos deseables, consensuar lo que vamos a entender por el bien-estar de los seres humanos y descartar todo aquello que lo dificulte”*²⁰.

En este camino para la transformación social y económica a través de la igualdad, se precisa, siguiendo a Nancy Fraser, de la implementación de políticas de reconocimiento, orientadas a la deconstrucción y resignificación de los valores que sostienen las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres, de políticas de redistribución de los recursos y de las responsabilidades en su gestión y provisión y de políticas de representación, que como parte del Buen Gobierno, posibiliten la participación de la ciudadanía. Ninguna de ellas por separado es suficiente para superar la desigualdad y la injusticia social. Por eso, el conjunto de objetivos de este programa, más alineado con las políticas de reconocimiento, no puede leerse por separado de los otros programas que integran este eje y el VII Plan en su conjunto, ya que la justicia de género exige de la reconciliación de estos tres enfoques.

En este marco, este programa aborda el reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica a través del incremento del reconocimiento social de la igualdad y de los cuidados, y con objetivos que tienen como protagonistas a la ciudadanía, a los medios de comunicación social y agencias de publicidad, a las empresas y a los centros educativos.

Los datos que se presentan a continuación, a partir de la información de Emakunde y del Gabinete de Prospección Sociológica, permiten identificar el punto del que se parte en esta materia y algunos de los avances que se han producido en los últimos años.

²⁰ Castro, C., *Despatriarcalizar la sociedad para la soberanía plena*, SinGenerodeDudas.com, 2013.

LA PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

- En 2015, el 75% de la población vasca da mucha importancia al tema de la igualdad entre mujeres y hombres. La percepción sobre el grado de igualdad entre hombres y mujeres que existe en Euskadi, en una escala de 0 a 10, donde 0 sería la “desigualdad total” y 10 “igualdad total”, es de 6,4 puntos. La percepción ha mejorado respecto al año 2012, en el cual recibió 5,6 puntos.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD

- La comisión Begira impulsa desde 2013, a través del análisis y asesoramiento, que los contenidos mediáticos no maltraten, degraden o presenten como inferiores a las mujeres y que proyecten una imagen de mujeres y hombres acorde con la realidad social.
- 51 medios de comunicación y agencias de publicidad están adscritas al Código deontológico y de autorregulación para la publicidad y la comunicación no sexistas, según la memoria anual de Begira, correspondiente al año 2016.
- En 2016, se han recibido y tramitado un total de 20 quejas sobre usos sexistas en la publicidad y 19 quejas sobre usos sexistas en la comunicación en la CAE, según la memoria antes citada.

LA COEDUCACIÓN COMO MÉTODO Y MODELO DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA

- El Plan director para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo 2013-2016, impulsado por el Departamento de Educación, expresa el compromiso institucional por avanzar hacia una escuela coeducativa.
- 31 centros escolares han participado en el programa Nahiko! en el periodo 2015-2017. Nahiko! es un programa impulsado por Emakunde para la convivencia en igualdad, mediante la educación en valores, tomando como base los derechos humanos y el análisis de los roles de género.
- 2.562 alumnas y alumnos han participado en el programa Nahiko! en el periodo 2015-2017.

EMPRESAS QUE REFLEXIONAN CÓMO MEJORAR EN IGUALDAD

- En 2017 hay en la CAE 89 empresas y entidades reconocidas como Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres al haber asumido el compromiso de avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en su organización.
- En 2017, 57 Entidades Colaboradoras están participando junto con Emakunde en el proyecto de constitución de la red BAI SAREA, una red de entidades y empresas cuyo objetivo es contar con un espacio de colaboración para multiplicar el impacto de los planes de igualdad de las distintas organizaciones.

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

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

3.1.1 Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Percepción de la situación actual de Euskadi en materia de desigualdad de mujeres y hombres, por sexo. Percepción del impacto de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres para el avance social en la CAE, por sexo.

3.1.2 Aumentar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social importante.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de población que identifica las desigualdades de mujeres y hombres como un problema social por sexo, edad y territorio histórico. Porcentaje de población de entre 15 y 29 años que percibe que a igual preparación y experiencia un chico tiene más opciones que una chica para acceder a un puesto de trabajo, por territorio histórico, sexo y edad.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Experiencias identificadas como buenas prácticas en materia de coeducación, porque desmontan desde el ámbito educativo los roles y estereotipos de género. Evolución del número de mujeres que participan a través de asociaciones en procesos de capacitación y formación en igualdad.

3.1.4 Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Evolución del número de medios de comunicación y agencias de publicidad de Euskadi que se han comprometido con la igualdad, mediante su adhesión al "Código deontológico y de autorregulación para una Comunicación y Publicidad no sexistas en Euskadi". Incremento del número de agencias de publicidad y medios de comunicación con un diagnóstico interno de igualdad. Evolución del número de agencias de publicidad y medios de comunicación social con un plan interno de igualdad vigente.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución del porcentaje de medios de comunicación social con presencia en la CAE que no publicitan anuncios sexistas.</p> <p>Número y tipo de acciones que han realizado las agencias de publicidad y los medios de comunicación social con convenios o acuerdos para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres para promover la igualdad.</p> <p>Evolución del número de procesos iniciados para sancionar a agencias de publicidad y medios de comunicación social que hayan publicado contenidos sexistas, de conformidad con lo establecido en la Ley 4/2005.</p> <p>Porcentaje de campañas publicitarias realizadas por agencias de publicidad en Euskadi que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No reflejan roles diferenciados para mujeres y hombres. • No transmiten ideas estereotipadas de mujeres y hombres. • Presentan a personas diferentes a los estándares de belleza heteronormativa. • Reflejan diversidad por razón de procedencias, edad, diversidad funcional, pertenencia a grupos minoritarios, etc. <p>Número de quejas recibidas en BEGIRA por casos de comunicación y publicidad sexistas.</p>

3.2. IMPULSAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CIUDADANÍA A TRAVÉS DE LA COEDUCACIÓN

3.2.1 Incrementar el número de escuelas y centros coeducativos que incorporan la perspectiva de género en su cultura, política y prácticas.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Departamento de Educación.
INDICADORES	<p>Evolución del número de escuelas y centros coeducativos en la CAE, por territorio y titularidad del centro.</p> <p>Evolución del número de centros que participan en la red que trabaja la coeducación y la prevención de la violencia contra las mujeres, por territorio y titularidad del centro.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Departamento de Educación.
INDICADORES	<p>Porcentaje de estudiantes universitarios en los campos de Educación, Salud y Bienestar y Artes y Humanidades. Indicador estratégico. IIG Dimensión Conocimiento.</p> <p>Evolución del porcentaje de mujeres matriculadas en grados con más de un 75% de hombres matriculados.</p> <p>Evolución del alumnado matriculado en la formación profesional de grado medio y superior por familia profesional y sexo.</p> <p>Porcentaje de la población de 15 y más años que dispone de un título de educación terciaria/superior. Indicador estratégico. IIG Dimensión Conocimiento.</p> <p>Evolución del número de mujeres gitanas que finalizan estudios de formación profesional de grado medio, de grado superior y universitarios.</p>

3.2.3 Proveer al sistema educativo de estructuras, personas y programas para impulsar de manera coordinada el modelo de escuela coeducativa.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Departamentos (Educación; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda).
INDICADORES	<p>Porcentaje de personas formadas en materia de coeducación y violencia contra las mujeres por tipo de responsabilidad (cargos directivos, personal inspector, servicios de evaluación, innovación, profesorado, etc.) y sexo.</p> <p>Porcentaje de AMPAS que reciben ayudas para desarrollar formación en materia de igualdad.</p> <p>Porcentaje de centros, por titularidad y territorio, que crean una Comisión de Igualdad.</p> <p>Porcentaje de representantes de igualdad, desagregados por sexo, por titularidad de centro, territorio y estamento de procedencia.</p> <p>Porcentaje de procesos de provisión de personal en los que se han incluido temarios con contenidos en materia de coeducación, igualdad y violencia contra las mujeres.</p>

3.3. ALINEAR LA CULTURA ORGANIZATIVA Y EMPRESARIAL CON LA IGUALDAD

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución del número de empresas y entidades privadas que han elaborado diagnósticos y planes de igualdad a partir de la metodología de Emakunde.</p> <p>Evolución del número de entidades de la CAE reconocidas con el distintivo oficial de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres,” por ámbito de actividad.</p> <p>Evolución del número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que reciben asesoramiento especializado para elaborar su plan de igualdad.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución del número de convenios colectivos y/o pactos de empresa o acuerdos del ámbito de la función pública que integran el principio de igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Evolución del número de inspecciones realizadas por la autoridad laboral para velar por el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en los convenios colectivos.</p>

3.3.3 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Número de jornadas, seminarios, foros o espacios de reflexión, sensibilización y formación realizados con el objeto de incorporar la perspectiva de género en la gestión avanzada.</p> <p>Evolución del número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que asisten a acciones de sensibilización, formación básica e intercambio de experiencias sobre la perspectiva de género en la gestión avanzada.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Evolución del número de empresas públicas que participan en redes de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad. Evolución del número de empresas y organizaciones que participan en Bai Sarea.

PROGRAMA 4.

AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

La autonomía económica es un elemento clave para el acceso a los recursos que van a determinar el bienestar material y la calidad de vida de las personas. Por eso, teniendo en cuenta que el empleo es la fuente principal para la obtención de ingresos monetarios, que la trayectoria laboral de las personas incide en sus vidas incluso cuando dejan de tener una ocupación en el mercado –no puede olvidarse que las pensiones se calculan en base a lo cotizado a lo largo de la vida laboral- y que además el empleo supone un factor de identificación y diferenciación social, su impulso, sobre todo en el momento de la crisis, ha sido una de las mayores preocupaciones para las políticas públicas. Como se ha mencionado, la creación de más y mejor empleo es uno de los pilares del Programa de Gobierno para la XI Legislatura.

El empleo es androcéntrico, ocupa una posición central en las vidas de las personas, porque exige dedicación plena y no permite interrupciones. Por eso, genera y reproduce discriminaciones y su acceso, permanencia y promoción no es igual para mujeres y hombres, entre otros aspectos, porque la división sexual del trabajo coloca a éstas en una posición de discriminación y desventaja en torno a este recurso de autonomía. Además, explica que el nivel de renta y riqueza de mujeres y hombres sea diferente, ya que las oportunidades y derechos que genera el empleo tienen un impacto desigual para las mujeres. Así, según Lanbide²¹, a partir de los datos de la muestra continua de vidas laborales 2015, se constata que:

- Dos quintas partes de las personas asalariadas que han trabajado durante 2015 lo han hecho bajo un contrato de duración determinada. Tan sólo la mitad de los contratos es indefinido a tiempo completo. Los hombres son más numerosos en las modalidades de contratos indefinidos y a tiempo completo. Las mujeres, las personas jóvenes y que han nacido en otros países, y quienes trabajan en Álava, tienen tasas de temporalidad mayores al resto, según esta fuente.
- Los tipos de cotización más numerosos son los de oficiales de primera y segunda y los de oficiales de tercera, grupos de cotización vinculados al sector industrial y muy masculinizados. Pese a la tendencia cada vez mayor a la convergencia en el número de personas ocupadas por sexo, todavía la ventaja de los hombres sobre las mujeres es de cerca de 10 puntos. Las diferencias en el porcentaje de mujeres y hombres ocupados se incrementan a partir de los 40 años.
- Entre las mujeres el porcentaje de afiliadas a tiempo parcial es muy alto, del 22,8%. Entre los hombres este mismo porcentaje se queda en el 12,3%, diez puntos por debajo. El mayor porcentaje de personas empleadas a tiempo parcial se da entre las mujeres que trabajan en Gipuzkoa y el menor, entre los hombres con puesto de trabajo en Álava.

El desigual y jerárquico reparto del empleo, junto con la crisis de los cuidados, explican la feminización de la pobreza, otra realidad que también se aborda en este programa y que según escriben autoras como Luisa Posada y Rosa Cobo se relaciona con el creciente empobrecimiento natural de las mujeres, el empeoramiento de sus condiciones de vida y la vulneración de sus derechos fundamentales. La reciente crisis económica ha intensificado las situaciones de pobreza en las mujeres y también las desigualdades entre las propias mujeres.

²¹ Lanbide, Análisis de la población ocupada de la CAE a través de la Muestra Continua de Vidas laborales 2015, 2017.

Desde este marco, y teniendo en cuenta que *“la autonomía económica es un concepto más amplio que el de autonomía de ingresos, porque engloba también aspectos como el acceso a servicios públicos o al crédito y a las prestaciones sociales, así como a la toma de decisiones y la autoestima de las personas”*²², este programa aborda la disminución de las desigualdades económicas de género focalizando su trabajo en torno a dos objetivos: la creación de más empleo de calidad para las mujeres y la disminución de la feminización de la pobreza.

Algunos datos que permiten identificar la situación de la que parte la CAE con relación a la autonomía económica de las mujeres, y que se extraen del Informe Cifras 2016, Mujeres y Hombres en Euskadi, a partir de información del año 2015, y de la encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2016, son los siguientes:

EMPLEO

- La tasa de actividad de las mujeres se sitúa a más de 11 puntos porcentuales de distancia respecto a la tasa de actividad de los hombres.
- La tasa de ocupación de las mujeres ha incrementado, en los últimos 25 años, pasando del 27,1% al 44,3% (17,2 puntos porcentuales).
- La tasa de ocupación de los hombres se ha reducido en 7 puntos, al pasar de 60,5% a 53,5%.
- La tasa de emprendimiento total de las mujeres en 2015 es del 3,1, frente al 3,6 de los hombres.
- Las mujeres conforman el 77,5% del total de la población ocupada con jornada parcial y el 40,1% de las personas ocupadas en jornada completa.
- Las mujeres constituyen la mayor parte del segmento de personas asalariadas que carecen de contrato, estando en esta situación 10.281 mujeres.
- Persiste una división sexual del trabajo también en el mercado laboral, con ramas muy masculinizadas y ramas muy feminizadas, entre las que se encuentran aquellas relacionadas con los trabajos de cuidados.

RENTA

- La renta personal media de las mujeres de la CAE en 2014 se ha sitúa en 14.711 €, a casi 10.000€ de diferencia de la renta media personal de los hombres.
- En 2016, los hogares encabezados por mujeres llegan a concentrar un 49,7% de todos los casos de pobreza real de la CAE, más de 15 puntos por encima del 33,9% de 2008.
- El 33,4% de las mujeres con más de 18 años no tienen rentas o éstas son inferiores a 4.500 euros al año, frente al 18,8% de los hombres.
- El 45,3% de las mujeres cuentan con menos de 9.000 € de renta media (frente al 25,4% de los hombres), y con menos de 18.000 € de renta media se sitúan casi 7 de cada 10 mujeres (69,3%), mientras que entre los hombres este porcentaje no alcanza el 44%.
- Las ganancias medias percibidas a través del empleo sitúan a las mujeres de la CAE en cabeza de los ingresos salariales del Estado.
- El salario de las mujeres es el 76% del salario de los hombres en la CAE.

²² Larrañaga, M. y Martínez, E., “Desigualdades económicas de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco”, Economía Feminista: Enfoques y Propuestas, Ekonomiaz Nº 91, Gobierno Vasco, 2017.

- Entre las mujeres pensionistas de la CAE el grupo más Númeroso es el de las que perciben pensiones de viudedad, un 47,2%. En el caso de los hombres pensionistas el grupo más Númeroso, un 82,4%, lo hace en concepto de jubilación.
- Las mujeres perciben pensiones inferiores en todas las tipologías, excepto en las de viudedad, que reflejan también el menor nivel de las pensiones de jubilación de las mujeres cuando son sus parejas las que enviudan.
- 10.010 pensiones de viudedad se situaban por debajo de los 300 €, es decir, por debajo del umbral de la pobreza extrema, y 48.903 pensiones adicionales suponían cuantías mensuales inferiores a los 648,59€.

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

4.1. CREAR MÁS Y MEJORES EMPLEOS

4.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Educación; Empleo y Políticas Sociales; Gobernanza Pública y Autogobierno; Salud; Trabajo y Justicia; Turismo, Comercio y Consumo). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución de la tasa de actividad de la población de la CAE, por sexo, edad y nivel educativo.</p> <p>Porcentaje de población ocupada de 16 y más años con empleo a tiempo completo. Indicador estratégico. IIG Dimensión Empleo.</p> <p>Tasa de actividad, ocupación y paro de la población de 16 a 29 años en la CAE.</p> <p>Años, de la duración de la vida laboral. Indicador estratégico. IIG Dimensión Empleo.</p> <p>Porcentaje de la población ocupada de 16 y más años en Educación, Sanidad y Servicios Sociales. Indicador estratégico. IIG Dimensión Empleo.</p> <p>Proporción de la población asalariada y asimilada que considera muy buena su capacidad de conciliación del horario con las obligaciones familiares y sociales, por sexo. Indicador estratégico. IIG Dimensión Empleo.</p>

4.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Educación; Empleo y Políticas Sociales; Trabajo y Justicia; Turismo, Comercio y Consumo). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución de la tasa de actividad emprendedora, por sexo.</p> <p>Evolución de la tasa de emprendizaje, por sexo, con empresas en fase inicial (naciente o nueva).</p> <p>Evolución del porcentaje de población entre 18 y 64 años, por sexo, que funda una empresa cuya actividad haya supuesto el pago de salarios por un periodo superior a 42 meses.</p>

4.1.3 Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Educación; Empleo y Políticas Sociales; Trabajo y Justicia; Turismo, Comercio y Consumo). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del porcentaje de personas emprendedoras que percibe tener poca o ninguna competencia en el mercado, por sexo.</p> <p>Evolución del porcentaje de personas emprendedoras por antigüedad de las tecnologías que utiliza y sexo.</p> <p>Evolución del porcentaje de personas emprendedoras por proporción de ventas en el extranjero y sexo.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Educación; Empleo y Políticas Sociales; Salud; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del porcentaje de mujeres en el sector de la investigación.</p> <p>Evolución del porcentaje de mujeres que lideran proyectos de investigación.</p> <p>Evolución del porcentaje de mujeres en sectores intensivos en tecnología.</p>

4.1.5 Desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, creando empleo de calidad en este sector.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Educación; Empleo y Políticas Sociales; Salud). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Número de estudios que permitan avanzar en la dignificación y calidad de los trabajos de cuidados vinculados a los nuevos yacimientos de empleo.</p> <p>Número de acciones de sensibilización y formación que se realizan para desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados a los cuidados.</p>

4.1.6 Mejorar las condiciones de trabajo y la cobertura social de los trabajos feminizados que se desempeñan en especiales condiciones de precariedad, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Trabajo y Justicia; Turismo, Comercio y Consumo). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Porcentaje de población de 16 a 64 años de la CAE asalariada por tipo de contrato (indefinido, temporal y sin contrato), sexo y sector de actividad.</p> <p>Población de 16 y más años de la CAE por situación de afiliación a la Seguridad Social, según relación con la actividad y sexo.</p> <p>Evolución del número de ayudas percibidas por personas en desempleo, por tipo de ayuda (prestación contributiva, subsidios no contributivos y ayudas extraordinarias) y sexo.</p> <p>Evolución de los accidentes laborales y enfermedades profesionales por sexo.</p> <p>Análisis realizados sobre las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en la CAE con enfoque de género.</p> <p>Evolución del porcentaje de mujeres trabajadoras agrarias de la CAE titulares y cotitulares de la explotación según territorio histórico.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución de la diferencia entre el tiempo medio que dedican mujeres y hombres al trabajo remunerado y a la formación.</p> <p>Tiempo medio social de trabajo remunerado y no remunerado de mujeres y hombres en la CAE.</p> <p>Porcentaje de la población de 15 y más años que participaron en educación reglada o no reglada en las últimas cuatro semanas. Indicador estratégico. IIG Dimensión Conocimiento.</p>

4.1.8 Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Empleo y Políticas Sociales; Gobernanza Pública y Autogobierno; Trabajo y Justicia; Turismo, Comercio y Consumo). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Valor medio de la remuneración neta de la población asalariada y asimilada (unidades de poder adquisitivo en el último mes cobrado). Indicador estratégico. IIG Dimensión Dinero.</p> <p>Evolución de la ganancia media anual de mujeres y hombres en la CAE por sectores de actividad.</p> <p>Evolución del número de acciones o medidas recogidas para reducir la brecha salarial en los convenios colectivos y/o pactos de empresa o acuerdos del ámbito de la función pública.</p>

4.1.9 Disminuir la brecha económica entre las pensiones de mujeres y hombres.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Gobernanza Pública y Autogobierno; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del importe medio mensual de las pensiones contributivas en la CAE por sexo.</p> <p>Evolución del importe medio mensual de las pensiones no contributivas en la CAE por sexo.</p> <p>Evolución del importe medio de las pensiones de jubilación percibidas por mujeres y hombres.</p> <p>Evolución del importe medio de las pensiones de viudedad percibidas por las mujeres de la CAE.</p>

4.1.10 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo a través de procesos comunicados y transparentes.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Empleo y Políticas Sociales; Gobernanza Pública y Autogobierno; Trabajo y Justicia; Turismo, Comercio y Consumo). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Índice de expectativas profesionales que mide la situación en relación con el empleo, las oportunidades de promoción profesional percibidas por la persona trabajadora, la probabilidad percibida de perder el trabajo y la experiencia de reducción del personal en la organización. Indicador estratégico. IIG Dimensión Empleo.</p> <p>Evolución del número de diagnósticos de igualdad en empresas y organizaciones de la CAE que analizan con enfoque de género los procesos de promoción profesional.</p> <p>Evolución del número de planes de igualdad en empresas y organizaciones que incorporan medidas para que las mujeres accedan a promociones profesionales a través de procesos comunicados y transparentes.</p>

4.2. DISMINUIR LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

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

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Ingreso familiar medio per cápita equivalente de la población de 16 y más años (unidades de poder adquisitivo). Indicador estratégico. IIG Dimensión Dinero.</p> <p>Porcentaje de población de 16 y más años sin riesgo de pobreza (renta familiar per cápita equivalente igual o superior al 60% de la renta mediana). Indicador estratégico. IIG Dimensión Dinero.</p> <p>Porcentaje de mujeres y hombres de 18 y más años de la CAE por estrato de renta personal, por territorio histórico.</p> <p>Porcentaje de la población de 16 y más años cuyos ingresos se encuentran entre los quintiles de renta 20 y 80. Indicador estratégico. IIG Dimensión Dinero.</p> <p>Situaciones de pobreza y precariedad real en la CAE, por sexo.</p>

INDICADORES	<p>Caracterización de las personas titulares de la Renta de Garantía de Ingresos, por sexo, edad y zona geográfica de nacimiento.</p> <p>Número de estudios realizados que aborden la feminización de la pobreza en la CAE desde un enfoque interseccional, incluyendo otras dimensiones no económicas.</p>
-------------	---

4.2.2 Reducir el número de mujeres que trabajan en la economía sumergida.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales, Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Iniciativas de empleo impulsadas para regularizar trabajos que se realizan en la economía sumergida.</p> <p>Evolución del número de personas inscritas en el régimen especial de personas empleadas de hogar, por sexo.</p>

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Cultura y Política Lingüística; Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Tipo de respuestas y recursos ofertados por las instituciones para adecuar sus respuestas y recursos a las necesidades de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social o con necesidades específicas.</p> <p>Evaluaciones realizadas para analizar, desde el enfoque de género, la adecuación de las respuestas y recursos ofertados por instituciones a las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social o con necesidades específicas.</p>

4.2.4 Promover espacios de reflexión sobre diferentes propuestas dirigidas a garantizar la seguridad de los ingresos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Número de espacios de reflexión realizados.</p> <p>Viabilidad de las propuestas dirigidas a garantizar la seguridad de los ingresos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital (por ejemplo, la renta básica universal).</p>

PROGRAMA 5. LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS

“Una economía política feminista, o una economía feminista, tiene como objetivo principal desentrañar los mecanismos que producen y reproducen la desigualdad de género, para preguntarse si es posible eliminarla y, en ese caso, cuál es el camino hacia esa eliminación”²³. Por eso, la economía feminista, aunque no es una línea de pensamiento única, coincide en la transformación de la realidad socioeconómica, incidiendo en esos mecanismos que “mantienen condiciones de trabajo inaceptables para una parte relevante de los y las trabajadoras y que se aprovecha del trabajo de cuidado de las mujeres para disponer de fuerza de trabajo a costes muy por debajo del real”²⁴. Esto supone un cambio de paradigma, porque la economía feminista propone situar la vida en el centro, para que sea sostenible en términos de continuidad, de calidad de vida y nivel de justicia y equidad en el que vive el conjunto de la ciudadanía. Un nuevo paradigma que permita que todas las personas puedan permanecer en el empleo de calidad durante toda su vida y en el que las necesidades de cuidados estén atendidas, sin que nadie tenga que renunciar para garantizar su provisión ni a sus ingresos, ni a su vida personal.

El VII Plan es consciente de que la transformación social y económica que se propone desde la economía feminista requiere de un proceso más amplio, integral y complejo del que la planificación que propone puede abarcar. No obstante, quiere contribuir a esta transformación a través de la reflexión y de la generación de alternativas, que describe en forma de objetivos, y que conforman otra forma de hacer política pública, más alineada con la de los países del norte de Europa, ya que tiene en su base la revisión, para su eliminación, de la división sexual del trabajo.

Por ello, se plantea abordar cuestiones como las que se detallan a continuación:

- Mayor visibilidad y valor de los trabajos de cuidados, a través de datos que permitan su presencia en los análisis y políticas macroeconómicas. En este sentido hay que señalar que la CAE, a través de Eustat, es la única comunidad del Estado que elabora quinquenalmente desde 1993 encuestas sobre usos del tiempo y que publica la Cuenta Satélite de Producción Doméstica, que da valor monetario a los trabajos de cuidados y que permite medir, en términos económicos, la contribución de mujeres y hombres a ellos.
- La necesidad de incorporar el análisis de género a la política fiscal, para poder contribuir a un modelo social que incluya los cuidados a las personas a lo largo de todo su ciclo vital.
- Una nueva organización social que redistribuya la provisión de los trabajos de cuidados entre el Estado, el mercado, las familias y la sociedad civil. Este hecho implica que los trabajos de cuidados no los asumen de forma natural las mujeres, que se rompe la división sexual del trabajo, que como constatan muchos estudios, no tiene ninguna función económica y es ineficiente e insostenible, y que se avanza en materia de equiparación de permisos para cualquier persona progenitora, sin distinción de sexo o tipo de familia, se universaliza el derecho a la educación infantil de calidad desde los cero años y su inclusión en el sistema educativo, se racionalizan los horarios y tiempos de trabajo y la dependencia se cubre de forma universal desde el sistema público²⁵.

²³ Pazos, M., “Apuntes para una economía feminista”, Economía feminista, enfoques y propuestas, Ekonomiaz N°91, Gobierno Vasco, 2017.

²⁴ Carrasco, C., “La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción”, Economía feminista, enfoques y propuestas, Ekonomiaz N°91, Gobierno Vasco, 2017.

²⁵ Pazos, M., “Apuntes para una economía feminista”, Economía feminista, enfoques y propuestas, Ekonomiaz, Gobierno Vasco, 2017.

Algunos datos que permiten identificar la situación de la que parte la CAE con relación a este programa, y que se extraen fundamentalmente del Informe sobre Familia del Sociómetro Vasco 62, publicado en 2016, así como del Informe Cifras 2016 Mujeres y Hombres en Euskadi, a partir de información del año 2015, son los siguientes:

VALOR DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS

- Un 70% de la población considera que tener hijas o hijos obstaculiza la carrera profesional de las mujeres. En el caso de la carrera de los hombres el porcentaje es del 13%.
- La satisfacción de las mujeres con el tiempo que dedican a sus hijas e hijos es de 6,8 en una escala de 0 a 10, frente al 6,2 de los hombres.
- Las mujeres valoran con un 6 la dedicación del cónyuge o pareja a las tareas del hogar, frente al 7,3 de los hombres.
- Los hombres consideran que el perjuicio de utilizar el permiso de paternidad es algo más elevado (2,9) que el perjuicio que las mujeres perciben en la utilización del permiso de maternidad (2,5).

IMPACTO DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS

- Las mujeres ocupadas consideran la solicitud de reducción de jornada y/o excedencias por motivos familiares las medidas más perjudiciales.
- Un 45% de las mujeres han reducido sus horas de trabajo al tener hijas o hijos, frente a un 5% de los hombres.
- El 93% de las excedencias por cuidado de hijas e hijos y el 83,2% de las excedencias por cuidado de familiares, las han solicitado las mujeres.

TIEMPO DEDICADO A LOS TRABAJOS DE CUIDADOS

- Las mujeres de la CAE en 2015 han dedicado 2,1 horas diarias de media al cuidado de personas dependientes y a las tareas del hogar.
- Los hombres han dedicado más tiempo al cuidado de personas dependientes (1,5 horas) que a las tareas del hogar (1,2 horas).
- Las mujeres que realizan habitualmente trabajos domésticos suponen el 88% de las mujeres activas.
- Las mujeres que trabajan en el mercado laboral dedican 4,5 horas diarias al cuidado de sus hijas e hijos. Los hombres ocupados dedican 1,6 horas diarias menos.
- Las mujeres ocupadas son mayoría entre quienes realizan los trabajos domésticos de forma habitual (el 54,7%), mientras que los hombres ocupados que lo hacen de forma intermitente, en raras ocasiones o en ninguna, son más del 70%.

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS

5.1. RECONOCER SOCIALMENTE LOS CUIDADOS COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

5.1.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados en torno 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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de la población de 18 y más años que dedican algún tiempo al cuidado de niños/as y/o ancianos/as o dependientes. Indicador estratégico. IIG Dimensión Tiempo. Percepción social sobre cuánto favorecen las instituciones la conciliación corresponsable, por sexo.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Porcentaje de hombres, por edad, que piensa, con relación a los permisos parentales, que tiene que ser obligatorio que lo cojan padre y madre o que piensa que debiera ser de libre elección cómo se cogen. Evolución de la participación de los hombres en acciones de formación y sensibilización en igualdad, en el marco del programa Gizonduz.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número de estudios realizados para analizar la adecuación del modelo de atención a los cuidados con la demanda existente. Mejoras incorporadas al mapa de recursos públicos para el cuidado de la CAE para alinear la oferta existente con las nuevas demandas. Número de viviendas colaborativas para personas mayores puestas en marcha en la CAE.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Número y tipo de iniciativas generadas para promover el debate público sobre la alineación del modelo económico actual con un modelo basado en la sostenibilidad de la vida.

5.2. VISIBILIZAR Y DAR VALOR A LOS TRABAJOS DE CUIDADOS NO REMUNERADOS

5.2.1 Incorporar al análisis macroeconómico los trabajos de cuidados no remunerados.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Lehendakaritza; Departamentos (Hacienda y Economía).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Iniciativas económicas impulsadas en la CAE a partir de los resultados de la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico.</p> <p>Número de estudios realizados en la CAE para incorporar al análisis macroeconómico los trabajos de cuidados no remunerados.</p>

5.2.2 Incorporar al análisis de política fiscal los trabajos de cuidados no remunerados.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Lehendakaritza; Departamentos (Hacienda y Economía).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del gasto público dirigido a la universalización del derecho a la educación infantil de calidad desde los 0 años y su inclusión en el sistema educativo.</p> <p>Gasto público dirigido a garantizar la autonomía funcional de todas las personas de la CAE.</p> <p>Iniciativas puestas en marcha para la individualización del sistema de impuestos y prestaciones (eliminación de la tributación conjunta, desgravaciones/prestaciones asociadas al estatus familiar y/o incompatibles con el empleo, etc.).</p> <p>Evolución del gasto público dirigido a mujeres al frente de hogares monoparentales en la CAE.</p>

5.3. APOYAR UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS QUE REDISTRIBUYA SU PROVISIÓN

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución de la brecha de género en el tiempo dedicado por mujeres y hombres al cuidado de personas y al trabajo doméstico.</p> <p>Evolución de la población de 16 y más años de la CAE por frecuencia con la que realiza trabajos domésticos, por sexo y relación con la actividad.</p> <p>Porcentaje de población ocupada por tipo de horario y flexibilidad, por sexo.</p> <p>Población ocupada según las características de la jornada laboral habitual, horario nocturno, trabajo fines de semana, etc.), por sexo.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución del tiempo medio que dedica la población de igual o más de 16 años al cuidado de personas y al trabajo doméstico, por sexo.</p> <p>Evolución de la población ocupada de la CAE por horas diarias dedicadas a trabajos de cuidados (tareas hogar, cuidado menores y cuidado dependientes), por sexo y edad.</p>

5.3.3 Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Evolución de las prestaciones por paternidad en la CAE. Evolución del número de hombres que reducen su jornada laboral por motivo de cuidados. Evolución del porcentaje de excedencias para cuidado de hijas e hijos y familiares de hombres.

5.3.4 Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Evolución de la población ocupada según la dificultad para compaginar aspectos de conciliación (cuidados, tareas domésticas, gestiones burocráticas, actividades personales) por sexo y edad. Evolución de la población ocupada según perjuicios relacionados con otros aspectos relativos a la conciliación (maternidad, paternidad y excedencia), por sexo. Población ocupada de la CAE por grado de dificultad para solicitar permisos, por sexo y edad.

5.3.5 Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Tipo de iniciativas puesta en marcha en la CAE para promover la equiparación de los permisos para cualquier persona progenitora, sin distinción de sexo o tipo de familia (permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%).

5.3.6 Incrementar la corresponsabilidad con los cuidados de las empresas del sector privado.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Lehendakaritza; Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras, Empleo y Políticas Sociales; Trabajo y Justicia; Turismo, Comercio y Consumo).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	Evolución del número de planes de igualdad en empresas del sector privado que se comprometen con la provisión de los cuidados a través de medidas, al margen de las obligaciones que legalmente tienen en este ámbito. Número de experiencias identificadas como buenas prácticas en materia de corresponsabilidad empresarial con los cuidados.

5.3.7 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Evolución del número y tipo de medidas de conciliación corresponsable adoptadas por administraciones y empresas públicas, al margen de las obligaciones que legalmente tienen en este ámbito. Evolución del gasto de las administraciones y empresas públicas para la adopción de medidas de conciliación corresponsable.

5.3.8 Incrementar la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a la infancia, a personas mayores y a personas en situación de dependencia.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Diputaciones Forales.
INDICADORES	<p>Evolución del porcentaje de personas usuarias de centros residenciales y centros de día para personas con discapacidad, por sexo y edad.</p> <p>Evolución del porcentaje de personas usuarias de los centros residenciales y centros de día para personas mayores por sexo y edad.</p> <p>Iniciativas puestas en marcha para incrementar la flexibilidad horaria de los servicios de atención a la infancia.</p> <p>Iniciativas puestas en marcha para incrementar la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia.</p> <p>Grado de satisfacción de las y los usuarios y/o familias con la cobertura de los servicios públicos de cuidado para infancia, mayores y personas dependientes.</p>

5.3.9 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Realización de un análisis de los horarios de los servicios públicos de la CAE dirigidos a la ciudadanía, desde un enfoque de género e interseccional.</p> <p>Iniciativas identificadas y puestas en marcha para incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos (Desarrollo Económico e Infraestructuras; Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Turismo, Comercio y Consumo). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Grado de implementación de las directrices para incorporar la perspectiva de género en los planes de ordenación del territorio y urbanismo.</p> <p>Evolución del porcentaje de personas de la CAE de 16 y más años por medio de transporte que utilizan (público, privado, pie/bici), por sexo.</p> <p>Evolución del tiempo medio de mujeres y hombres en trayectos (empleo, estudios, trabajos, cuidados, etc.) según su relación con la actividad económica y sexo.</p> <p>Porcentaje de autobuses urbanos, interurbanos, trenes y estaciones accesibles.</p> <p>Porcentaje de escuelas con rutas o caminos escolares seguros.</p>

EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es una grave violación de los Derechos Humanos. Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder que, en el modelo social desigual y jerárquico actual, tienen los hombres sobre las mujeres, que tienen que mantener una posición de subordinación con respecto a ellos. Por eso, desde un enfoque de garantía de derechos, el objeto de este eje es orientar la acción de las instituciones públicas vascas para que las mujeres y otras víctimas supervivientes, como sus hijas e hijos, vivan vidas libres de la violencia que se ejerce contra ellas.

Este VII Plan, en coherencia con la definición que hace la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y siguiendo el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, de 11 de mayo de 2011 (Convenio de Estambul), considera como violencia contra las mujeres todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

A efectos de este VII Plan, son manifestaciones de la violencia contra las mujeres, y por eso se abordan en los distintos programas, la violencia en la pareja o expareja, la violencia sexual contra mujeres y niñas, incluido el abuso sexual, la agresión sexual y el acoso sexual en cualquier ámbito, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, el feminicidio, el matrimonio a edad temprana, matrimonio concertado o forzado y cualquier otra forma de violencia que lesione la integridad o la libertad de las mujeres y que se halle prevista en la normativa que le es de referencia a la CAE. Esta normativa, aunque es de ámbito internacional y estatal, también tiene un marco de regulación propio en la CAE, que se describe a continuación:

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL VII PLAN
Ley 4/2005. CAPÍTULO VII. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Sección 1ª. Investigación, prevención y formación	PROGRAMA 6
Sección 2ª. Atención y protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales	PROGRAMAS 7 Y 8
II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.	PROGRAMA 8

El rechazo a la violencia que se ejerce contra las mujeres, en sus diferentes formas y manifestaciones, es cada vez mayor desde todos los ámbitos. También el reconocimiento a que la pedagogía de la igual-

dad es clave para su prevención. Además, aunque la atención a esta realidad ha incorporado progresivamente mejoras normativas, técnicas y sociales, ya que corresponde a las instituciones públicas abordar la violencia contra las mujeres con la diligencia debida, implementando las medidas necesarias para prevenir y atender de forma integral a todas las víctimas supervivientes hasta su completa recuperación, según el informe "Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAE", elaborado por Emakunde con datos relativos al año 2016, se constata que:

- En el año 2016 la Ertzaintza registró 3.774 mujeres que habían sufrido esta violencia. De éstas, el 77%, la gran mayoría, habían sido agredidas por sus parejas o exparejas, el 18% por otros de sus familiares y un 5% más fueron delitos contra la libertad sexual (agresiones sexuales, acoso, etc.). La distribución porcentual de los casos de violencia registrados según tipo de violencia y la relación con el agresor mostraban en 2016 una realidad similar a la de años anteriores.
- El 54,61% de las supervivientes atendidas residían en Bizkaia, mientras un 29,92% y un 15,45% lo hacían en Gipuzkoa y Araba, respectivamente. Además, las capitales y municipios de mayor tamaño concentran el mayor número de victimizaciones (intervenciones policiales).
- Los datos registrados indican una tasa media de 41,75 victimizaciones por cada 10.000 mujeres en la CAE.
- No hay un perfil tipo de víctima superviviente y la violencia también afecta a las mujeres de más edad y las jóvenes. Un 34,47% de las mujeres que han enfrentado esta realidad en 2016 tenía menos de 30 años y un 14,92% más de 50 años. En cuanto a los agresores, el 57,88% tenía entre 31 y 50 años y el 24,08% entre 18 y 30 años.
- El 62,71% de las mujeres habían nacido en la CAE o en otras Comunidades Autónomas, aunque los datos apuntan una mayor prevalencia de la violencia contra las mujeres entre las migradas, ya que éstas representan el 6,14% del total de población femenina de la CAE (el 64,43% de las víctimas supervivientes procede de América, el 18,41% de otro país europeo, el 17,93% de África y el 2,23% de Asia).
- 39 mujeres han sido asesinadas en la CAE entre los años 2002-2016 víctimas de violencia.
- En 2014 residen en la CAE 3.680 mujeres procedentes de países donde se practica la Mutilación Genital Femenina. De ellas, 1.018 son niñas.
- Hay una presencia importante de jóvenes entre los agresores. Si bien la mayoría de los agresores (el 58,05%) tiene una edad comprendida entre los 31 y 50 años, es importante destacar que uno de cada cuatro hombres que han ejercido violencia contra las mujeres en el primer semestre de 2016 (27,08%) tiene menos de 30 años. Los varones menores de edad representan en torno al 3% del total de agresores.

A partir de este marco, el VII Plan busca la implementación de políticas más eficaces y efectivas que pongan en el centro a las víctimas supervivientes, como titulares de derechos que son, y los diferentes impactos de la violencia en sus vidas. A continuación se describen, para los tres programas que incorpora este eje, algunas de las mejoras que se contemplan:

- A través del Programa 6 “Sensibilización y Prevención”:
 - Evitar la revictimización de las víctimas supervivientes, como una forma de disminuir la violencia estructural y cultural.
 - Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres e investigar otras formas de violencia contempladas en el Convenio de Estambul.
 - Seguir impulsando la capacitación progresiva y permanente de las y los profesionales que intervienen en la CAE en materia de violencia, desde todos los ámbitos, incorporando el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres.
 - Reforzar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres, incluyendo los matrimonios forzados, la mutilación genital femenina y otras manifestaciones de la violencia relacionadas con prácticas culturales.
- A través del Programa 7 “Detección, Atención y Recuperación”:
 - Alinear la intervención con los estándares internacionales de calidad en la atención en violencia.
 - Mejorar la accesibilidad y disponibilidad del sistema de atención incluyendo diferentes variables.
 - Dar respuesta desde recursos y servicios específicos a las víctimas de trata de seres humanos.
 - Mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las supervivientes.
 - Incorporar al sistema de atención la reparación individual y colectiva del daño.
- A través del Programa 8 “Coordinación Interinstitucional”:
 - Revisar la normativa sobre violencia en la CAE.
 - Actualizar el protocolo de coordinación interinstitucional en materia de atención a la violencia existente en la CAE.

La siguiente tabla resume los programas y objetivos que establece el VII Plan en materia de Vidas libres de violencia contra las Mujeres:

PROGRAMAS Y OBJETIVOS DEL EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.	6.1. Reducir la violencia estructural y cultural. 6.2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres. 6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.
PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO.	7.1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres. 7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales. 7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño.
PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.	8.1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones que abordan la violencia contra las mujeres en la CAE.

EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

6.1. Reducir la violencia estructural y cultural.

- | | |
|-------|---|
| 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. |
| 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. |
| 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. |
| 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. |
| 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. |

6.2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.

- | | |
|-------|--|
| 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. |
| 6.2.2 | Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones. |
| 6.2.3 | Investigar las formas de violencia contra las mujeres vinculadas con la "omisión de cuidados", especialmente en el caso de mujeres mayores y mujeres con diversidad funcional, tanto en el ámbito familiar, como en el institucional. |
| 6.2.4 | Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia. |
| 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. |
| 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. |

6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.

- | | |
|-------|---|
| 6.3.1 | Incrementar el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres que se realiza con la juventud. |
| 6.3.2 | Impulsar la prevención de la mutilación genital femenina y otras manifestaciones de la violencia relacionadas con prácticas culturales, como los matrimonios forzosos, los abortos y las esterilizaciones forzadas y los delitos cometidos supuestamente en nombre del "honor". |
| 6.3.3 | Aumentar la prevención de la violencia sexual dirigida a mujeres con diversidad funcional. |
| 6.3.4 | Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres. |

EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

7.1.	Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.
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.
7.1.2	Aumentar la detección precoz de la violencia en todos los ámbitos de intervención, incidiendo en la violencia psicológica.
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.
7.1.4	Aumentar el número de mujeres víctimas de todo tipo de violencia que acceden de forma temprana a los servicios y recursos, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles.
7.2.	Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.
7.2.1	Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para el abordaje de la violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.
7.2.2	Incrementar el número de mujeres y niñas víctimas de trata de seres humanos a los que se da respuesta desde los recursos y servicios específicos que existen en la CAE.
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.
7.2.4	Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo, desde un enfoque interseccional.
7.2.5	Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atender las necesidades específicas de las hijas e hijos supervivientes de la violencia contra las mujeres, desde un enfoque interseccional.
7.2.6	Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres.
7.2.7	Incrementar la protección de las víctimas de violencia, incluyendo la autoprotección y el trabajo con la comunidad, en todas las fases del proceso de atención integral.
7.2.8	Garantizar el acceso a vivienda a las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten, utilizando expresamente el principio de adaptabilidad.
7.2.9	Incrementar los recursos de empleo que se ponen a disposición de las mujeres supervivientes que así lo necesiten, de forma que aumente su inserción laboral.
7.2.10	Mejorar la respuesta del sistema de atención ante los casos de violencia sexual.
7.3.	Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño.
7.3.1	Incrementar los recursos públicos de forma que se contribuya a la completa y total recuperación de las supervivientes y de sus hijas e hijos, afirmando y reconociendo su diversidad y la de los impactos de la violencia en cada una de ellas.
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.
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.
7.3.4	Reconocer el derecho a la indemnización económica proporcionada, en la que se consideren todos los impactos de la violencia sobre las supervivientes.

PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

8.1.	Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones que abordan la violencia contra las mujeres en la CAE.
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.
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.
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.

PROGRAMA 6.

SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Para posibilitar que las mujeres y niñas de la CAE vivan vidas libres de violencia se precisa cambiar los prejuicios, concepciones y costumbres que sostienen la inferioridad de las mujeres y de lo femenino, porque la violencia es sistémica y también un síntoma de la historia. Como se viene afirmando a lo largo del VII Plan, desmontar los valores patriarcales es la condición de partida para construir otros nuevos basados en la igualdad de mujeres y hombres y en el reconocimiento a la diversidad y especificidad de todas las personas.

Como está constatado, la igualdad es preventiva de la violencia contra las mujeres, ya que la sociedad y la cultura patriarcal y androcéntrica, también en la modernidad, son parte activa en el riesgo de violencia que tienen las mujeres. Por eso, desde las instituciones públicas existe una larga trayectoria de intervención intencionada en programas de sensibilización para la prevención de la violencia, como parte de la atención necesaria para abordar el origen estructural de esta realidad. La propia Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, en sus artículos 52 y 53 establece que:

- Las Administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias y de forma coordinada, han de realizar campañas para la sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres.
- Los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas vascas, en colaboración con Emakunde, pondrán en marcha programas de formación ajustados a las necesidades de las y los diferentes profesionales con implicación en la intervención en materia de violencia contra las mujeres.

Como resultado del trabajo realizado desde las instituciones públicas en materia de prevención y sensibilización, junto con la denuncia expresada desde los movimientos feministas y de mujeres, el rechazo general de la ciudadanía a la violencia contra las mujeres cada vez es mayor y la normalización y tolerancia institucional, organizacional, mediática, social y ciudadana hacia las diferentes manifestaciones de la violencia está disminuyendo. En este sentido, el VII Plan, para avanzar y consolidar este trabajo, se plantea una intervención basada en tres objetivos: la disminución de la violencia estructural y cultural contra las mujeres, la mejora de la información, investigación y formación sobre esta violencia y el impulso y consolidación de la prevención de la violencia contra las mujeres.

A continuación se establece el punto del que parte el VII Plan para desplegar la agenda que propone para este programa:

PERCEPCIONES, MITOS Y CREENCIAS EN TORNO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES²⁶

- En opinión de un 77% de la ciudadanía, mientras persista la situación de desigualdad entre hombres y mujeres, continuará habiendo violencia contra las mujeres (un 41% muy de acuerdo y un 36% bastante). El 80% de las mujeres están de acuerdo, frente a un 73% de los hombres.

²⁶ Gabinete de Prospección Sociológica, Violencia contra las Mujeres en Euskadi: Percepción y opiniones de la población. Gobierno Vasco, 2015.

- Un 90% de la población cree que es inaceptable y siempre debe ser castigada por ley la violencia ejercida por un hombre hacia su pareja o expareja, un 6% que es inaceptable pero no siempre debe ser castigada por la ley, mientras no lleguen al 1% quienes lo consideran aceptable. Euskadi se sitúa por encima de la media de la Unión Europea en la no aceptación de la violencia contra las mujeres.
- El acuerdo con algunas opiniones y mitos sobre la violencia contra las mujeres es amplio. Por ejemplo, que el abuso del alcohol y las drogas están detrás de la mayoría de los actos de violencia machista contra las mujeres (62% muy o bastante de acuerdo) y que la mayoría de las agresiones se dan en momentos de altos niveles de estrés o pérdidas de control momentáneas (61% de acuerdo). Les siguen creencias como la de que hay mucha falsa denuncia en los casos de violencia contra las mujeres (39%), que una persona violenta en el hogar también lo será en el trabajo o con las amistades (38%) y que la mayoría de las mujeres víctimas de la violencia son inmigrantes (27%).

RESULTADOS DE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA CAE

- Desde su puesta en marcha en 2015, 500 profesionales del sistema de atención en materia de violencia de la CAE han realizado formación básica online en materia de violencia contra las mujeres a través de Jabetuz.
- 340 trabajos audiovisuales presentados al concurso del programa Beldur Barik en 2016. Beldur Barik es un programa interinstitucional para prevenir la violencia sexista en la juventud a través de la reflexión y el debate.
- 135 grupos de alumnado de la CAE han participado en el periodo 2015-2017 en el programa coeducativo para la prevención de la violencia contra las mujeres Nahiko!
- 450 cursos presenciales sobre igualdad se realizaron en el marco de Gizonduz, entre 2009 y 2016. Gizonduz es una iniciativa dirigida a promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres.

EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

6.1. REDUCIR LA VIOLENCIA ESTRUCTURAL Y CULTURAL

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	Grado de importancia, para la población de la CAE mayor de 15 años, de las políticas de igualdad frente a otras políticas sociales, desagregado por sexo, edad, formación y situación con respecto a menores a su cargo. Porcentaje de personas de la CAE mayores de 15 años proactivas en la defensa de la igualdad (acuden a manifestaciones y actos públicos en fechas emblemáticas para la reivindicación y consolidación de los derechos de ciudadanía de las mujeres).

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Número de quejas por contenidos que justifican, banalizan o incitan a la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación de titularidad pública y privada, desagregado por tipo de programa o espacio (publicidad, informativos y programas de entretenimiento).</p> <p>Evolución del número de expedientes abiertos por vulneración de los derechos de las víctimas a la protección de sus datos personales y circunstancias vitales, de forma que se evite la revictimización por exposición mediática.</p> <p>Porcentaje de campañas publicitarias realizadas por agencias de publicidad en Euskadi con posibles expresiones o imágenes que impliquen algún tipo de violencia contra las mujeres.</p> <p>Número de quejas recibidas en BEGIRA por casos de comunicación y publicidad sexista que utilicen o justifiquen la violencia contra las mujeres.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Porcentaje de agencias de publicidad y medios de comunicación social comprometidos con el impulso de la igualdad a través de convenios o acuerdos, que abordan el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, por tipo de medio (televisión, prensa, radio).</p> <p>Número de actividades de sensibilización y formación organizadas para mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución del alumnado que participa en programas y actividades para prevenir la violencia contra las mujeres y visibilizar la relación de ésta con la desigualdad, por sexo.</p> <p>Evolución del número de hombres que participa en acciones de formación dirigidas a prevenir la violencia contra las mujeres y visibilizar la relación de la violencia, con la desigualdad.</p> <p>Número de organizaciones, asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro que promueven actividades para prevenir la violencia contra las mujeres y visibilizar la relación de ésta con la desigualdad.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución del porcentaje de la población que identifica como violencia contra las mujeres distintas formas de violencia, por edad y sexo.</p> <p>Distancia entre el porcentaje de mujeres que declara haber sufrido una situación de violencia en el último año (maltrato declarado) y aquel del que se deduce que han sufrido violencia (maltrato técnico).</p> <p>Evolución del porcentaje de población, por sexo y diversidad funcional, con creencias erróneas sobre el origen de la violencia contra las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porque consideran que quienes ejercen la violencia son personas violentas también en el trabajo y con sus amistades. • Porque consideran que quienes ejercen violencia contra las mujeres habitualmente tienen problemas psicológicos. • Porque consideran que la mayoría de las agresiones violentas contra las mujeres se producen en circunstancias donde hay abuso de consumo de alcohol y drogas. • Porque consideran que la mayoría de las agresiones violentas contra las mujeres se producen en momentos de altos niveles de estrés o pérdidas de control momentáneas. • Porque consideran que hay casos de violencia que son provocados por las propias mujeres.

6.2. MEJORAR LA INFORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza, Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Grado de satisfacción de las administraciones con respecto a los sistemas de recogida de información sobre casos de violencia contra las mujeres y la calidad de la información disponible.</p> <p>Grado de satisfacción de las personas trabajadoras en los servicios de atención a víctimas supervivientes de violencia con respecto a los sistemas de recogida de información sobre casos de violencia contra las mujeres y la calidad de la información disponible.</p> <p>Mejoras incorporadas a los sistemas de recogida de información, para su homogeneización.</p> <p>Evolución del número de instituciones que hacen uso de las herramientas para la recogida homogénea de información en materia de violencia contra las mujeres.</p> <p>Publicación de los informes de seguimiento y evaluación realizados a raíz de la información recopilada a través de los sistemas de recogida.</p>

6.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Número de investigaciones realizadas sobre las distintas formas (violencia física, sexual, psicológica y económica) y manifestaciones (violencia en la pareja o expareja, manifestaciones de la violencia sexual, feminicidio, trata de mujeres y niñas, explotación sexual, matrimonio a edad temprana, concertado o forzado, mutilación genital femenina, etc.) de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Número de diagnósticos y estudios que permitan profundizar en el acceso a los recursos dispuestos para el abordaje de la violencia contra las mujeres, y su dotación, desde un enfoque interseccional (medio rural, diversidad funcional, diversidad étnica y de procedencia, edad, etc.).</p> <p>Mejoras incorporadas en los informes y balances anuales que realizan las instituciones públicas, de forma que se profundice en el conocimiento de la violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.</p>

6.2.3 Investigar las formas de violencia contra las mujeres vinculadas con la “omisión de cuidados”, especialmente en el caso de mujeres mayores y mujeres con diversidad funcional, tanto en el ámbito familiar, como en el institucional.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamento de Empleo y Políticas Sociales. • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	Número de investigaciones realizadas por instituciones públicas vinculadas a la “omisión de cuidados” en mujeres mayores y mujeres con diversidad funcional.

6.2.4 Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Existencia de espacios para la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención que contemplen diferentes marcos teóricos e incidan en las formas emergentes de violencia (por ejemplo, la utilización de mujeres como “vientres de alquiler”).</p> <p>Elaboración de una propuesta terminológica consensuada en materia de violencia, a partir de la normativa de referencia, que incida en las formas emergentes de la violencia contra las mujeres.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Existencia de programas de formación que garanticen la formación progresiva (básica, especializada y sectorial) y permanente de las y los profesionales que intervienen en violencia.</p> <p>Número de acciones formativas dirigidas a profesionales que se ponen en marcha desde instituciones con presencia en la CAE, por ámbito de intervención (educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social) y nivel (formación básica, especializada y sectorial).</p> <p>Número de acciones formativas sobre trata de seres humanos dirigidas a profesionales del sistema de atención a víctimas de la violencia contra las mujeres.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del número de profesionales en los diferentes sistemas (educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social) que ha recibido formación sobre cómo incorporar a la intervención en violencia el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres y el concepto de reparación del daño.</p> <p>Evolución del porcentaje de profesionales de la judicatura que participan en acciones formativas para incorporar el enfoque del empoderamiento de las mujeres a la intervención en violencia.</p>

6.3. IMPULSAR Y CONSOLIDAR LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

6.3.1 Incrementar el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres que se realiza con la juventud.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Número de entidades que se adhieren a programas públicos para la prevención de la violencia dirigidos a la juventud.</p> <p>Número de alumnas y alumnos de centros, por titularidad, por nivel educativo y territorio, que ponen en marcha programas para la prevención de la violencia contra las mujeres. Indicador estratégico.</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”.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Salud). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Número y tipo de iniciativas públicas dirigidas a la prevención de la mutilación genital femenina y otras manifestaciones de la violencia relacionada con prácticas culturales.</p> <p>Evolución del número de profesionales con conocimientos sobre mutilación genital femenina.</p> <p>Número de proyectos impulsados por organizaciones, asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro para la prevención de la mutilación genital femenina y otras manifestaciones de la violencia relacionada con prácticas culturales.</p>

6.3.3 Aumentar la prevención de la violencia sexual dirigida a mujeres con diversidad funcional.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Salud). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Elaboración de protocolos de prevención de la violencia sexual para mujeres con diversidad funcional que están en instituciones (centros de protección, centros especiales de empleo, etc.).</p> <p>Número de proyectos impulsados por organizaciones, asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro para la prevención de la violencia sexual dirigida a mujeres con diversidad funcional.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Número de protocolos de prevención de la violencia contra las mujeres que hacen hincapié en la vertiente preventiva como foco principal de la actuación institucional.</p> <p>Incremento del número de centros educativos que elaboran protocolos de actuación en materia de violencia de género.</p> <p>Evolución del número de casos detectados de acoso escolar de carácter sexual, por sexo del victimario y sexo de la víctima.</p> <p>Evolución del número de familias donde se interviene de forma preventiva en materia de mutilación genital femenina, en el marco de los protocolos existentes.</p>

PROGRAMA 7.

DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

La Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres recoge en su articulado la responsabilidad institucional en la detección precoz y atención de la violencia contra las mujeres, especialmente desde los departamentos del Gobierno Vasco con competencias en materia policial, jurídica, judicial, social, educativa, de empleo, salud y vivienda. Por eso, para que la atención prestada desde todos los ámbitos sea integral y de calidad, y se coloque en el centro de la intervención a las víctimas supervivientes de la violencia, garantizando sus derechos, se hace necesaria la mejora de los sistemas de detección, actuación y derivación, mejoras que intenta recoger el VII Plan a través de este programa de trabajo.

Una de estas mejoras tiene que ver con alinear la intervención que se realiza desde el sistema de atención de la CAE en materia de violencia contra las mujeres con los estándares internacionales de calidad en la atención. Para ello, la CAE, a través de Emakunde, está participando en un programa internacional de Naciones Unidas sobre Servicios Esenciales para las Mujeres y las Niñas sometidas a Violencia, una iniciativa de colaboración entre ONU Mujeres, el FNUAP, la OMS, el PNUD y la ONUDD, que tiene por objetivo proporcionar un mayor acceso a un conjunto coordinado de servicios esenciales y multisectoriales de calidad para todas las mujeres y niñas que han experimentado esta violencia. Este programa, cuyo desarrollo tendrá lugar en los próximos años, parte de identificar los servicios esenciales que se deben prestar desde todos los ámbitos de intervención, desde la consideración de que la identificación de estos servicios esenciales puede mitigar de manera significativa las consecuencias que tiene la violencia sobre el bienestar, la salud y la seguridad de las mujeres y las niñas, ayudar en el proceso de recuperación y empoderamiento de las mujeres y evitar que la violencia se repita.

Otra de las mejoras que incorpora este programa es que por primera vez se incorpora, como parte de la atención, la reparación del daño. En concreto, se recoge el objetivo de garantizar el derecho a la reparación individual del daño, para que las mujeres puedan culminar su proceso de salida de la violencia, así como el derecho a la reparación colectiva del daño, evitando la revictimización, como una forma de mostrar el compromiso institucional contra la violencia contra las mujeres y el respeto a todas las víctimas supervivientes.

A continuación se presentan, a partir del informe “Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAPV”, publicado por Emakunde en 2017, partiendo de datos estadísticos del año 2016, información relevante que permite identificar el punto de que parte el VII Plan para desplegar la agenda que propone.

INFORMACIÓN SOBRE ATENCIÓN Y RECURSOS DEL GOBIERNO VASCO

- En 2015 los juzgados dictaron 1.638 Órdenes de Protección por violencia contra las mujeres.
- Algunos agresores no respetan y quebrantan las medidas penales que los juzgados dictan en situaciones de riesgo para las mujeres. En 2015 se registraron un total de 818 victimizaciones por delitos de quebrantamiento de medidas de seguridad, de órdenes de alejamiento, etc.
- En 2015 se recibieron 3.539 llamadas al teléfono de atención 24 horas para víctimas de violencia (SATEVI).
- Un total de 1.021 mujeres en la CAE contaban en 2015 con teléfono móvil asignado por la Ertzaintza para su protección, 29 agresores y víctimas de violencia disponían de pulsera localizadora (dispositivo GPS) y 38 mujeres contaban con escolta permanente para su protección.
- El 71,08% de los motivos de atención del Servicio de Asistencia jurídica a la Víctima, SAV, (un total de 2.011 motivos de atención) están vinculados con la violencia contra las mujeres (de pareja o expareja, intrafamiliar o delitos contra la libertad sexual). El 70,21% están relacionados con la violencia por parte de la pareja o expareja, un 25,91% por violencia intrafamiliar y un 3,88% por delitos contra la libertad sexual.
- En 2015, 38 mujeres contaron con escolta permanente para su protección.
- En 2015 se concedieron 150 ayudas económicas de pago único a víctimas supervivientes.
- En el año 2015, el número de mujeres víctimas de violencia que percibieron la Renta de Garantía de Ingresos se elevó a 174. De éstas, 92 accedieron a viviendas de alquiler de Etxebide (539 víctimas la demandaron) y 12 más a viviendas de adjudicación directa.

EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

7.1. AUMENTAR LA DETECCIÓN PRECOZ DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del número de administraciones que cuentan con protocolos de detección precoz de la violencia contra las mujeres, desagregado por ámbitos.</p> <p>Evolución del número de comunicaciones por sospecha de violencia contra las mujeres realizadas por profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social.</p>

7.1.2 Aumentar la detección precoz de la violencia en todos los ámbitos de intervención, incidiendo en la violencia psicológica.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del número de mujeres víctimas de violencia en la CAE por territorio histórico y edad.</p> <p>Evolución del número de mujeres víctimas de violencia en la CAE por territorio histórico y diversidad funcional.</p> <p>Evolución del número de víctimas de violencia psicológica en la CAE, por territorio histórico y edad.</p> <p>Proporción de mujeres y niñas de 15 y más años de la CAE que han sufrido violencia física, sexual o psicológica en los últimos 12 meses. Indicador estratégico.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Educación; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Grado de satisfacción de las supervivientes con la información que se les proporciona al iniciar el proceso de salida de una situación de violencia.</p> <p>Evolución del grado de satisfacción de las supervivientes con los diferentes servicios y recursos del sistema de atención, por tipo de recurso.</p>

7.1.4 Aumentar el número de mujeres víctimas de todo tipo de violencia que acceden de forma temprana a los servicios y recursos, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del número de supervivientes que acceden a los servicios y recursos de las distintas administraciones, por tiempo transcurrido desde el inicio de la violencia.</p> <p>Número y tipo de actuaciones realizadas para adecuar y/o diversificar la información de los servicios y recursos a las diferentes realidades de las supervivientes.</p>

7.2. GARANTIZAR LA ATENCIÓN INTEGRAL, DESDE UNA PERSPECTIVA EMPODERANTE, A LAS VÍCTIMAS SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ALINEANDO LA INTERVENCIÓN CON LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES.

7.2.1 Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para el abordaje de la violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Elaboración de nuevas herramientas para la mejora del sistema de atención (adaptación de guías y procedimientos, accesibilidad, elaboración de planes de acción, realización de grupos de contraste) para alinear la atención a víctimas supervivientes en la CAE con los estándares internacionales.</p> <p>Dificultades identificadas por todas las mujeres residentes en municipios rurales en relación con el acceso y la calidad de los recursos y servicios de atención en materia de violencia contra las mujeres.</p>

7.2.2 Incrementar el número de mujeres y niñas víctimas de trata de seres humanos a los que se da respuesta desde los recursos y servicios específicos que existen en la CAE.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del número de mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual.</p> <p>Evolución del número de mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación laboral.</p> <p>Evolución del número de mujeres y niñas víctimas de trata para mendicidad y comisión de hurtos/delitos.</p> <p>Evolución del número de mujeres y niñas víctimas de matrimonios forzados.</p>

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	Todas las instituciones.
INDICADORES	<p>Evolución del número de instituciones públicas con un protocolo interno de prevención y atención ante el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Evolución del número de entidades privadas de la CAE que disponen de protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.</p>

7.2.4 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo, desde un enfoque interseccional.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). Diputaciones Forales. Entidades Locales.
INDICADORES	Porcentaje de servicios y recursos de atención en materia de violencia que cuenta con la dotación necesaria para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo (ausencia de barreras arquitectónicas, personal capaz de comunicarse en lengua de signos, mediación cultural, etc.)

7.2.5 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atender las necesidades específicas de las hijas e hijos supervivientes de la violencia contra las mujeres, desde un enfoque interseccional.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). Diputaciones Forales. Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del número de recursos y servicios que se han adecuado para atender las necesidades de las personas a cargo de las supervivientes, por ámbito de intervención.</p> <p>Evolución del número de hijas e hijos de las supervivientes que reciben atención psicológica especializada o que participan en programas de intervención familiar.</p>

7.2.6 Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> Lehendakaritza; Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Diputaciones Forales. Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Solicitudes para las ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres según tipo de resolución.</p> <p>Tiempo medio que transcurre entre la solicitud y la resolución de concesión de la ayuda económica prevista para supervivientes.</p>

7.2.7 Incrementar la protección de las víctimas de violencia, incluyendo la autoprotección y el trabajo con la comunidad, en todas las fases del proceso de atención integral.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> Lehendakaritza; Departamento de Seguridad. Diputaciones Forales. Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del número de supervivientes que cuentan con medidas de protección policial, por tipo de medida (teléfono móvil, pulsera localizadora, escolta, otras) y territorio histórico.</p> <p>Evolución del número de quebrantamientos de órdenes de protección.</p> <p>Grado de incorporación de la autoprotección y el trabajo con la comunidad en los protocolos de actuación en materia de violencia contra las mujeres.</p>

7.2.8 Garantizar el acceso a vivienda a las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten, utilizando expresamente el principio de adaptabilidad.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda. • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Porcentaje de cobertura de la demanda de vivienda para víctimas supervivientes en la CAE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través de adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler, para casos graves y excepcionales. • A través de otras medidas previstas por la legislación vigente. <p>Tiempo medio transcurrido entre la solicitud y la adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler.</p> <p>Medidas puestas en marcha para garantizar el principio de adaptabilidad en el acceso a las viviendas.</p>

7.2.9 Incrementar los recursos de empleo que se ponen a disposición de las mujeres supervivientes que así lo necesiten, de forma que aumente su inserción laboral.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamento de Empleo y Políticas Sociales. • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del presupuesto dedicado por las instituciones públicas a la generación de recursos específicos de empleo para mujeres supervivientes.</p> <p>Evolución del número de mujeres en situación de violencia que se insertan en el mercado laboral.</p>

7.2.10 Mejorar la respuesta del sistema de atención ante los casos de violencia sexual.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia). • Diputaciones Forales. • Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Grado de adaptación de los protocolos existentes o elaboración de nuevos, para mejorar la atención ante los casos de violencia sexual desde todos los ámbitos de intervención.</p>

7.3. GARANTIZAR EL DERECHO A LA REPARACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA DEL DAÑO

7.3.1 Incrementar los recursos públicos de forma que se contribuya a la completa y total recuperación de las supervivientes y de sus hijas e hijos, afirmando y reconociendo su diversidad y la de los impactos de la violencia en cada una de ellas.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Tipo de recursos públicos desplegados para contribuir a la completa y total recuperación de las supervivientes y de sus hijas e hijos.</p> <p>Grado de adaptación de los recursos públicos para incorporar a los procesos de recuperación los principios de disponibilidad, adaptabilidad, accesibilidad, adecuación y priorización de la seguridad.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Lehendakaritza; Departamentos (Educación, Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del número y tipo de acciones públicas desplegadas con el objeto de contribuir a la reparación individual y colectiva del daño, desde el enfoque del empoderamiento de las mujeres.</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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Lehendakaritza; Departamentos (Educación, Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Medidas identificadas para garantizar la no repetición del daño.</p> <p>Número y tipo de espacios generados para explorar fórmulas que garanticen la no repetición del daño.</p>

7.3.4 Reconocer el derecho a la indemnización económica proporcionada, en la que se consideren todos los impactos de la violencia sobre las supervivientes.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Lehendakaritza; Departamentos (Empleo y Políticas Sociales; Trabajo y Justicia).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Diseño del procedimiento para reconocer el derecho a la indemnización económica proporcionada, en la que se consideren todos los impactos de la violencia sobre las supervivientes.</p> <p>Evolución del presupuesto público dedicado a reconocer el derecho a la indemnización económica proporcionada.</p>

PROGRAMA 8. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La coordinación interinstitucional es uno de los elementos centrales de la respuesta institucional a la violencia contra las mujeres, así como una práctica que caracteriza al Buen Gobierno. Desde un enfoque de calidad en la intervención, la coordinación interinstitucional tiene que tener dos componentes fundamentales:

- El primer componente es la creación de las leyes y políticas necesarias para implementar y apoyar la coordinación de todo el sistema de atención en materia de violencia. En este sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 62, señala que *“la Administración de la Comunidad Autónoma ha de impulsar la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia”*. Además, con el objeto de establecer pautas de actuación homogénea y protocolizar la intervención de las instituciones que en materia de violencia intervienen en la CAE, desde el año 2009 permanece vigente el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual. La revisión y actualización de este II Acuerdo, así como de la normativa en materia de violencia de la CAE, son dos de los objetivos que se recogen en este Programa.
- El segundo componente tiene que ver con la rendición de cuentas de las instituciones en el cumplimiento de sus obligaciones de respuesta coordinada a la violencia contra las mujeres y las niñas, así como el seguimiento y la evaluación constantes de dicha respuesta coordinada. Para ello, la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional aprueba y difunde anualmente informes de seguimiento y evaluación de la actuación que desde los ámbitos sanitario, policial, jurídico, judicial, social y educativo se realizan en el marco de dicho Acuerdo y que permiten analizar la evolución de la intervención en materia de violencia contra las mujeres en la CAE, así como los avances y áreas de mejora que hay que implementar.

EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

8.1. PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES QUE ABORDAN LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA CAE

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Lehendakaritza; Departamentos (Educación, Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	Elaboración de una norma en materia de violencia contra las mujeres en la CAE.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Lehendakaritza; Departamentos (Educación, Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	Elaboración del III Acuerdo de Coordinación Interinstitucional para la mejora en la atención de la violencia contra las mujeres en la CAE.

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.

ORGANISMOS IMPLICADOS	<ul style="list-style-type: none">• Lehendakaritza; Departamentos (Educación, Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; Seguridad; Trabajo y Justicia).• Diputaciones Forales.• Entidades Locales.
INDICADORES	<p>Evolución del número de entidades locales de la CAE que cuentan con protocolos de prevención y/o atención para casos de violencia contra las mujeres.</p> <p>Porcentaje de población de la CAE que cuenta con cobertura de protocolos de prevención y/o atención para casos de violencia. Indicador estratégico.</p> <p>Evolución del número de protocolos de prevención y/o atención para casos de violencia contra las mujeres en el medio rural.</p>



7.

SISTEMA DE GESTIÓN

7. SISTEMA DE GESTIÓN

7.1. IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL VII PLAN

De acuerdo con lo señalado anteriormente, 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, en virtud del cual, el Gobierno Vasco ha de aprobar al inicio de cada legislatura 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.

La Ley establece igualmente que, en desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices cada uno de los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos, de forma individual o a través de mancomunidades, han de elaborar y aprobar sus propios planes o programas de actuación en materia de igualdad.

El VII Plan para la igualdad se configura así con un plan director que, en sí mismo, no contempla la realización de actuaciones concretas, sino que señala los objetivos de cambio organizacional y social que deberán ser desarrollados, en sus respectivos ámbitos, por las distintas administraciones públicas vascas, mediante el desarrollo de sus propios planes o programas de igualdad. De este modo, son estos planes y programas de igualdad los que posibilitan concretar y materializar los objetivos de igualdad y los retos de cambio social señalados por el VII Plan.

A la hora de diseñar sus planes de igualdad los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales, los ayuntamientos y demás instituciones públicas de la CAE han de tener en cuenta el marco de referencia establecido por el VII Plan para la igualdad y a partir de ahí definir sus propias estrategias de intervención y concretar sus actuaciones. A tal fin, se recomienda valorar, de acuerdo con las respectivas competencias y capacidad de actuación de cada institución, los objetivos del VII Plan en los que se debe, puede y ya se está trabajando para, en función de ello, determinar y consensuar qué objetivos se abordarán en las planificaciones del plan. Para cada uno de esos objetivos habrá que definir, posteriormente, lo que se pretende conseguir, el por qué, cómo, cuándo y con qué recursos materiales, económicos y humanos.

A lo largo de los procesos de diseño, gestión y evaluación de estos planes será importante conseguir la implicación del personal no sólo técnico sino también político de la propia organización, así como una buena coordinación interdepartamental e interinstitucional. Por su parte, y por lo que respecta a la ciudadanía, será crucial articular procesos para la participación social, tanto a nivel individual como colectivo, y con especial consideración al tejido asociativo de mujeres. Una buena comunicación tanto interna como externa será necesaria de cara a la socialización del plan, en lo que se refiere al conocimiento sobre su proceso de elaboración y resultados.

Antes de su aprobación, los planes departamentales, forales y locales para la igualdad han de ser remitidos a Emakunde para que informe, de conformidad con lo establecido por el artículo 15.4 de la Ley 4/2005. En dicho informe Emakunde verificará, principalmente, si los contenidos del plan se adecuan a las líneas de intervención y directrices previstas por el VII Plan, así como si se contemplan los contenidos que se consideran necesarios para su elaboración, ejecución y evaluación.

CONTENIDOS NECESARIOS DE LOS PLANES PARA LA IGUALDAD:

- Diagnóstico o análisis del punto del que parte la intervención propuesta.
- Objetivos y acciones.
- Responsables y personal técnico de impulso.
- Indicadores estratégicos.
- Cronograma.
- Presupuesto.
- Sistema y estructuras de gestión.
- Sistema de evaluación.

Estos planes si bien pueden tener la periodicidad que cada institución considere más apropiada, se recomienda que tengan un carácter plurianual. Asimismo, se recomienda realizar programaciones de carácter anual que, a lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, permitan ir concretando los objetivos y acciones que se van a abordar.

Para la elaboración, ejecución y evaluación de estos planes se recomienda consultar, en todo caso, las orientaciones técnicas que se recogen en la *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*, elaborada en el marco de Berdinsarea, y disponible para su consulta a través de la página web de Emakunde.

7.2. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL VII PLAN

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es un organismo autónomo adscrito a la Presidencia del Gobierno Vasco, creado por la Ley 2/1988, de 5 de febrero, cuyo fin esencial es la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de la Comunidad Vasca.

Es a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, como órgano encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la CAE, a quien corresponde acometer el diseño, impulsar la aplicación y evaluar los resultados del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Asimismo, y para el desarrollo del VII Plan corresponde a Emakunde la prestación del asesoramiento y la asistencia técnica necesaria a todas las administraciones públicas vascas.

Y es que la configuración del VII Plan como plan director que perfila un itinerario de trabajo común en materia de igualdad de mujeres y hombres, implica en su desarrollo a las siguientes estructuras de impulso, coordinación, colaboración y participación social de la administración autonómica, foral y local de la CAE.

ESTRUCTURAS DE IMPULSO INSTITUCIONAL

En desarrollo del VII Plan para la igualdad los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales, los ayuntamientos y demás instituciones públicas de la CAE habrán de aprobar sus propios planes y programas de actuación cuya elaboración corresponde impulsar, respectivamente para su ámbito de actuación a:

- **Las unidades administrativas para la igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco. Estas unidades están reguladas por Decreto 213/2007, de 27 de noviembre.**
- **Los órganos forales y unidades departamentales forales para la igualdad.**
- **Los órganos locales y unidades administrativas locales para la igualdad.**

Estos órganos y unidades para la igualdad deberán asimismo impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación de tales planes en su ámbito y prestar asesoramiento experto en materia de igualdad al resto de órganos y personal de su organización.

En cualquier caso, es esencial que lo relativo a los planes para la igualdad y a su impulso, ejecución y evaluación, no se aborde sólo en los espacios y estructuras específicas de igualdad, ya que debe estar presente también en aquellos espacios y estructuras sectoriales donde se toman las decisiones importantes respecto de cada política sectorial. Todo ello, con el fin de dar cumplimiento al Acuerdo de 21 de julio de 2017 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que participan representantes de todas las administraciones públicas vascas, que establece el compromiso de hacer de la igualdad *“un elemento central y prioritario en sus agendas políticas”* y de *“asumir el liderazgo y responsabilidad del trabajo para la igualdad de mujeres y hombres desde cada ámbito de competencia”*.

ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Para la coordinación interna (interdepartamental o inter áreas) de la planificación y, sobre todo, para la ejecución y el seguimiento de las actuaciones en materia de igualdad las instituciones cuentan con sus propios órganos de coordinación para la igualdad que son:

- **La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.** Esta Comisión, creada en 1993 y regulada en virtud del Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, está presidida por el Lehendakari y compuesta por representantes de cada uno de los departamentos que conforman el Gobierno Vasco. 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 especializado en igualdad.
- **Los órganos forales de coordinación para la igualdad.**
- **Los órganos locales de coordinación para la igualdad.**

ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Para articular la necesaria colaboración y coordinación en materia de igualdad entre las distintas instituciones de la CAE, existen los siguientes órganos y estructuras:

- **La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.** Regulada en virtud del Decreto 5/2007, de 16 de enero, es el órgano encargado de coordinar las políticas

y programas que, en materia de igualdad, desarrollen las administraciones autonómica, foral y local. Está compuesta, a partes iguales, por representantes, de las tres administraciones públicas vascas y cuenta con un Grupo Técnico Interinstitucional de apoyo compuesto por personal técnico especializado en igualdad.

- **La 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.** Su creación está contemplada por el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, firmado el 3 de febrero de 2009, y está compuesta por representantes de las Instituciones y entidades competentes que intervienen en el proceso de atención a las víctimas. Cuenta con un Grupo Técnico Interinstitucional como apoyo técnico a las personas que participan en la misma.
- **Berdinsarea-Red de Municipios Vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.** Fue creada en 2005 a través de un convenio de colaboración entre Emakunde y EUDEL. Pretende ser un espacio de trabajo municipal ágil y eficaz que, siendo referente para todos los ayuntamientos, logre impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar programas y servicios gestionados desde los gobiernos locales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

Aunque no se trata de una estructura de coordinación propiamente dicha, merece la pena destacar el papel del programa Berdinbidean, impulsado por Emakunde, EUDEL y las diputaciones forales para dinamizar, coordinar y apoyar técnicamente a los municipios de menor tamaño en materia de políticas para la Igualdad.

ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

Para encauzar y articular la necesaria participación social en todas las fases de los procesos de gestión de los planes de igualdad existen las siguientes estructuras en la CAE:

- **La Comisión Consultiva de Emakunde.** Creada en 1998, en virtud del Decreto 103/1998, de 9 de junio, la Comisión está adscrita a Emakunde y es el órgano de información, consulta y propuesta por parte del tejido asociativo de la CAE. Está compuesta, además de por la Dirección y personal técnico de Emakunde, por asociaciones de mujeres y fundaciones de la CAE cuyo único objetivo estatutario contemple la promoción del principio de igualdad.
- **Los Consejos para la igualdad u otros órganos de participación forales:**
 - GUNEA, regulado por la Norma Foral 2/2015 para la igualdad y regulada por el Decreto Foral 9/2017, de 18 de marzo, por el que se crea GUNEA (espacio de participación e interlocución para la Igualdad en Gipuzkoa).
 - Consejo Foral para la Igualdad de Álava, regulado por el Decreto Foral 27/2011, del Consejo de Diputados de 5 de abril, que aprueba la normativa que crea y regula el Consejo para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava.
 - Foro para la Igualdad, de la Diputación Foral de Bizkaia.
- **Los Consejos para la igualdad u otros órganos de participación locales.**

7.3. RECURSOS ECONÓMICOS PARA EL DESARROLLO DEL VII PLAN

La dotación de recursos económicos es un elemento fundamental para poder avanzar en el cambio social de valores y en la consecución de los objetivos de buen gobierno, empoderamiento, transformación socioeconómica y erradicación de la violencia contra las mujeres que propone el VII Plan para la Igualdad.

Como ya se ha señalado anteriormente, el VII Plan como documento rector que es de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la CAE, señala los objetivos generales de intervención que las instituciones públicas vascas han de perseguir, de forma conjunta y coordinada, a través de las planificaciones y programas de actuación exigidos por la Ley para la igualdad.

De este modo, el VII Plan es un plan general que posibilita que las instituciones dispongan de mayor autonomía y flexibilidad a la hora de definir sus planes y programas de actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres, si bien, al mismo tiempo, se asegura que todas ellas trabajan en una misma dirección y para la consecución de unos mismos objetivos.

Precisamente, son esos planes de acción de los departamentos del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los ayuntamientos, los que desarrollarán y materializarán, a través de sus actuaciones los objetivos comunes y compartidos en materia de igualdad establecidos por el plan. A tal fin, las administraciones públicas vascas de la CAE, en la definición de sus planes de igualdad, habrán de consignar los recursos económicos necesarios para la realización de las actuaciones de igualdad, correspondientes a sus respectivos ámbitos de competencia y con cargo a sus propios presupuestos, tal y como ya se ha indicado, entre otras cuestiones, en el apartado de implementación y desarrollo del plan. Emakunde, hará seguimiento de todo ello, a través de la emisión de informes a planes y del sistema de evaluación del plan.

Por esta razón, la dotación presupuestaria de los planes de igualdad, desarrollados e implementados, dentro del marco de referencia establecido por este VII Plan, resulta un elemento indispensable, cuya responsabilidad recae en el conjunto de instituciones públicas vascas.

Por su parte, el VII Plan no se acompaña de presupuesto específico, ya que su formulación y despliegue no requiere de asignaciones presupuestarias relevantes más allá de las necesarias para su elaboración y difusión, así como para su impulso, coordinación y evaluación, contempladas ya en el propio presupuesto de Emakunde.

En cualquier caso, el VII Plan tendrá una incidencia presupuestaria significativa en su despliegue operativo a través de los más de 100 planes para la igualdad vigentes en la CAE a nivel local, foral y autonómico, cuyo compromiso presupuestario resultará, sin duda, objeto de seguimiento y evaluación por parte de Emakunde, en tanto que se trata de un recurso estratégico imprescindible para poder avanzar en la consecución de los objetivos de igualdad señalados por el VII Plan y alcanzar el impacto deseado en la CAE.

7.4. EVALUACIÓN DEL VII PLAN

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es el órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, de acuerdo con lo previsto por el artículo 9 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La evaluación se abordará desde una estrategia de carácter plural y flexible, que a lo largo de los años de implementación del Plan combine, en diferentes momentos:

- Una valoración exhaustiva y global a la ejecución del Plan, con una orientación fundamentalmente de rendición de cuentas y de valoración general del grado de cumplimiento.
- La realización de análisis focalizados en aspectos específicos que se consideran clave para el impacto de las políticas de igualdad, y que presentan una gran utilidad en términos de aprendizaje y mejora.

El proceso combinará diversas estrategias que permitirán reflexionar sobre las cuestiones clave de la evaluación en el ámbito de las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

EVALUACIÓN DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

Responde al cumplimiento del artículo 4 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, según el cual el Organismo ha de elaborar una memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en la CAE en materia de igualdad de mujeres y hombres. Por ello y para ello:

- Emakunde cuenta con un sistema de seguimiento mecanizado y telemático que permite, de manera sencilla y ágil, la recogida de información de las distintas instituciones implicadas.
- Al finalizar el año, Emakunde realizará un análisis conjunto de toda la información facilitada por parte de las distintas instituciones de la CAE, con el fin de realizar la mencionada memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos en relación a la planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Al finalizar el período de implementación del VII Plan para la Igualdad, Emakunde realizará una evaluación del grado de cumplimiento del mismo.

EVALUACIÓN DE COHERENCIA

Se desarrollará mediante una metodología cualitativa y abordará la dimensión conceptual y sustantiva de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de la CAE, yendo por lo tanto más allá de la mera ejecución de las actuaciones para entrar a valorar los contenidos políticos de las mismas y reflexionar sobre su calidad y potencial de transformación.

EVALUACIÓN DE PROCESO

Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atenderá principalmente a las valoraciones de agentes con implicación desde una perspectiva plural, identificando su satisfacción con los instrumentos de apoyo existentes y su percepción de la

utilidad de los mismos. En consecuencia es un tipo de evaluación muy centrada en el aprendizaje y la mejora, que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.

EVALUACIÓN DE IMPACTO

Analizará los efectos que tienen las políticas de igualdad en la modificación de la situación de las personas y colectivos destinatarios de las mismas a medio-largo plazo, a través de un sistema de indicadores de síntesis estratégico. Con ello, se evaluará si se ha reducido la situación de desigualdad de mujeres y hombres en la sociedad en general.

De acuerdo con lo señalado por el Programa de Gobierno para la XI. Legislatura, el indicador de síntesis de referencia será el Índice de Igualdad de Género (IIG) y la meta, que Euskadi se sitúe entre los países europeos más avanzados de este índice.

El IIG es un indicador sintético elaborado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género que permite comparar los avances en igualdad de género en la CAE con los 28 países de la Unión Europea. Además, el IIG constituye una operación integrada en el Plan Vasco de Estadística y calculada por el EUSTAT, lo que hace posible disponer de información estadística oficial y con datos comparables relativos a años anteriores y posteriores a la implementación de este VII Plan.

El índice está compuesto por 31 indicadores básicos, estructurados en seis dimensiones que permiten evaluar el impacto de los programas relativos al Eje I. Empoderamiento de las mujeres y al Eje II. Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos.

Para la evaluación del Eje III. Vidas libres de violencia contra las mujeres, se han seleccionado 3 indicadores a los que podrá hacerse seguimiento a través del sistema de seguimiento propio de Emakunde sobre el alcance y los recursos de atención a mujeres víctimas de violencia, pero que precisará asimismo de información complementaria.

Por su parte, para la evaluación del apartado de Buen Gobierno se han seleccionado 3 indicadores estratégicos que pueden calcularse para cada año a partir del sistema de seguimiento propio del plan para la igualdad la CAE.

Para que la evaluación de impacto sea operativa, ésta se realizará de forma paralela a la actualización del IIG, de acuerdo con los periodos de cálculo establecidos por el Instituto Europeo de Igualdad de Género.

SISTEMA DE INDICADORES ESTRATÉGICOS DEL VII PLAN		CORRESPONDENCIA CON VII PLAN
INDICADORES PARA BUEN GOBIERNO		
SISTEMA DE SEGUIMIENTO PROPIO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE LA CAE		
BUEN GOBIERNO	Presupuestos para la igualdad: Porcentaje medio del presupuesto dedicado específicamente a la igualdad con respecto al total del presupuesto por parte de las instituciones públicas.	BUEN GOBIERNO. Medida BG2.2
	Planificación para la igualdad: Porcentaje de población de la CAE que reside en un municipio con plan para la igualdad.	BUEN GOBIERNO. Medida BG3.1
	Personal de igualdad: Evolución del número de personal técnico (mujeres y hombres) dedicado al impulso de la igualdad en las instituciones públicas con relación funcional o laboral fija, con categoría profesional de nivel A, dedicación exclusiva y a jornada completa.	BUEN GOBIERNO. Medida BG4.4
INDICADORES PARA EJES DE INTERVENCIÓN		
ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO (IIG)		
TIEMPO	Cuidados a personas: Personas que habitualmente dedican algún tiempo al cuidado de niños/as y/o ancianos/as o dependientes.	EJE II. Programa 5. Objetivo operativo 5.1.1
	Actividades domésticas: Personas que habitualmente dedican algún tiempo a la realización de actividades domésticas.	EJE I. Programa 1. Objetivo operativo 1.1.2.
	Actividades deportivas, culturales y de ocio: Personas ocupadas que habitualmente realizan actividades deportivas, culturales y de ocio.	EJE I. Programa 1. Objetivo operativo 1.3.4
	Actividades de voluntariado y benéficas: Personas ocupadas que participan en asociaciones de voluntariado y/o benéficas.	EJE I. Programa 1. Objetivo operativo 1.3.4
SALUD	Percepción de la salud propia: Percepción de la salud propia como buena o muy buena.	EJE I. Programa 1. Objetivo operativo 1.3.3
	Esperanza de vida: Esperanza de vida al nacimiento.	EJE I. Programa 1. Objetivo operativo 1.3.3
	Años de vida con buena salud: Años de vida con buena salud al nacimiento.	EJE I. Programa 1. Objetivo operativo 1.3.3
	Consumo de tabaco y bebidas alcohólicas: Personas que no fuman ni abusan de alcohol.	EJE I. Programa 1. Objetivo operativo 1.3.1
	Hábitos de vida saludable: Personas que realizan actividad física y/o consumen frutas y verduras.	EJE I. Programa 1. Objetivo operativo 1.3.1
	Atención sanitaria: Personas sin necesidades de atención sanitaria no cubiertas.	EJE I. Programa 1. Objetivo operativo 1.4.3
	Atención odontológica: Personas sin necesidad de atención odontológica no cubierta.	EJE I. Programa 1. Objetivo operativo 1.4.3

PODER	Representación gubernamental: Distribución por sexo de las y los miembros del Gobierno.	EJE I. Programa 2. Objetivo operativo 2.3.1
	Representación parlamentaria: Distribución por sexo de las y los miembros del Parlamento.	EJE I. Programa 2. Objetivo operativo 2.3.1
	Representación en asambleas territoriales: Distribución por sexo de las y los miembros de las Asambleas Regionales.	EJE I. Programa 2. Objetivo operativo 2.3.1
	Dirección de empresas: Distribución por sexo de las y los integrantes de Consejos de Administración en grandes empresas.	EJE I. Programa 2. Objetivo operativo 2.3.2
	Dirección de banca pública o semipública: Distribución por sexo de las y los integrantes de Consejos de Administración en banca pública o semipública.	EJE I. Programa 2. Objetivo operativo 2.3.2
	Financiación pública de I+D: Distribución por sexo de las y los miembros de los principales órganos colegiados de decisión sobre financiación pública de la I+D.	EJE I. Programa 2. Objetivo operativo 2.3.2
	Medios públicos de información: Distribución por sexo de las y los miembros de los principales órganos colegiados de decisión de los medios de información.	EJE I. Programa 2. Objetivo operativo 2.3.2
	Federaciones deportivas: Distribución por sexo de las y los miembros de los principales órganos colegiados de decisión de las organizaciones de los 10 deportes más populares.	EJE I. Programa 2. Objetivo operativo 2.3.3
CONOCIMIENTO	Estudios universitarios: Personas que disponen de un título de educación terciaria/superior.	EJE II. Programa 3. Objetivo operativo 3.2.2
	Segregación por campo de estudios: Estudiantes universitarios en los campos de Educación, Salud y Bienestar y Artes y Humanidades.	EJE II. Programa 3. Objetivo operativo 3.2.2
	Formación continua: Personas que participaron en educación reglada o no reglada en las últimas cuatro semanas.	EJE II. Programa 4. Objetivo operativo 4.1.6
EMPLEO	Empleo a tiempo completo: Tasa equivalente de empleo a tiempo completo.	EJE II. Programa 4. Objetivo operativo 4.1.1
	Duración de la vida laboral: Duración de la vida laboral.	EJE II. Programa 4. Objetivo operativo 4.1.1
	Segregación por sectores de actividad: Empleo en Educación, Sanidad y Servicios Sociales.	EJE II. Programa 4. Objetivo operativo 4.1.1
	Flexibilidad laboral por razones personales y familiares: Proporción de la población asalariada y asimilada que considera muy buena su capacidad de conciliación del horario con las obligaciones familiares y sociales, por sexo.	EJE II. Programa 4. Objetivo operativo 4.1.1
	Carrera profesional: Índice de expectativas profesionales.	EJE II. Programa 4. Objetivo operativo 4.1.9

DINERO	Salarios: Valor medio de la remuneración neta de la población asalariada y asimilada.	EJE II. Programa 4. Objetivo operativo 4.1.7
	Ingresos: Ingreso familiar medio per cápita equivalente de la población de 16 y más años.	EJE II. Programa 4. Objetivo operativo 4.2.1
	Riesgo de pobreza: Personas sin riesgo de pobreza.	EJE II. Programa 4. Objetivo operativo 4.2.1
	Distribución de los ingresos: Ratio entre los quintiles de renta 20 y 80.	EJE II. Programa 4. Objetivo operativo 4.2.1
SISTEMA DE SEGUIMIENTO PROPIO DE ALCANCE Y RECURSOS DE ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA		
VIOLENCIA	Prevención de la violencia en centros escolares: Número de alumnas y alumnos de centros que ponen en marcha programas para la prevención de la violencia contra las mujeres.	EJE III. Programa 6 . Objetivo operativo 6.3.1
	Mujeres que han sufrido violencia: Proporción de mujeres y niñas de 15 y más años de la CAE que han sufrido violencia física, sexual o psicológica en los últimos 12 meses.	EJE III. Programa 7. Objetivo operativo 7.1.2
	Protocolos de prevención y/o atención: Porcentaje de población de la CAE que cuenta con cobertura de protocolos de prevención y/o atención para casos de violencia.	EJE III. Programa 8. Objetivo operativo 8.1.3



