

---

**ESTRATEGIA**

**2030**

---

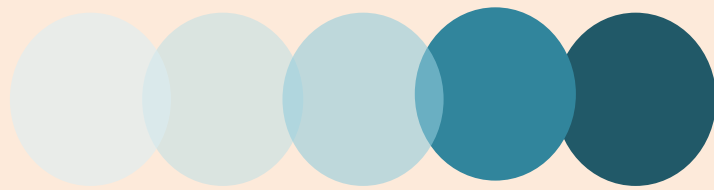
**Para la igualdad de mujeres  
y hombres en la CAE**



# ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD 2030 Y SUS METAS.....	8
3. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD.....	16
3.1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.....	17
3.2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	22
3.3. PROCESO DE ELABORACIÓN.....	23
4. MISIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRATEGIA.....	26
4.1. MISIÓN.....	27
4.2. PRINCIPIOS RECTORES.....	27
4.3. SÍNTESIS DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS.....	30
5. MARCO OPERATIVO DE LA ESTRATEGIA.....	32
5.1. ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA.....	33
5.2. SÍNTESIS DEL MARCO OPERATIVO.....	34
5.3. DESCRIPCIÓN DE LOS EJES.....	46
EJE I. BUEN GOBIERNO.....	46
EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.....	61
EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE.....	76
EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.....	94
6. MODELO DE GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	107
6.1. ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES PARA EL DESPLIEGUE.....	108
6.2. PROCESOS DE TRABAJO PARA LA ARTICULACIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	110
6.3. SISTEMA DE INDICADORES.....	114
<b>ANEXOS.....</b>	<b>121</b>
ANEXO I. CUADRO DE RESPONSABILIDADES. INSTITUCIONES PÚBLICAS VASCAS.....	122
INSTITUCIONES PÚBLICAS VASCAS:.....	122
ANEXO II. CUADRO DE RESPONSABILIDADES. ADMINISTRACIÓN DE LA CAE.....	127
ANEXO III. COHERENCIA DE LA ESTRATEGIA 2030 CON LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA.....	132

# 1. PRESENTACIÓN





## ■ UNA AMBICIÓN MÁS NECESARIA QUE NUNCA

---

La igualdad de mujeres y hombres implica igualdad de derechos, misma visibilidad, capacitación, responsabilidad y participación en todas las esferas de la vida pública y privada. También la igualdad de acceso y distribución de los recursos e igual disfrute de las libertades.

La igualdad de mujeres y hombres es, por lo tanto, una dimensión de los Derechos Humanos y tanto los retrocesos en este proceso como la ralentización en los avances conlleva profundizar en deficiencias democráticas estructurales. Ni lo podemos permitir, ni menos aun aceptar como inevitable.

Necesitamos reforzar el compromiso democrático, que debe ser recordado constantemente, porque además de evidente, es fundamental para la cohesión y bienestar social de la sociedad vasca.

El principio que inspira la Estrategia 2030 es nuestra voluntad inquebrantable para lograr el cumplimiento pleno de todos los derechos que asisten a las mujeres, subsanar las vulneraciones que sufrimos por el mero hecho de serlo.

La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Euskadi es una propuesta abierta a todos los agentes concernidos, públicos y sociales, y a toda la ciudadanía. Pretende aportar una base de trabajo compartido para la construcción de una visión común:

“Euskadi aspira en esta década a ser vanguardia y referencia reconocida entre las sociedades más avanzadas en materia de igualdad”.

La Estrategia, definida para el horizonte 2030, propone la hoja de ruta para avanzar en las dimensiones y ejes críticos que nos lleven a cumplir esta visión, que debe materializarse en avances medibles y evaluables a lo largo de este tiempo.

Esta ambición no es nueva, pero al reafirmarla, nos sirve como horizonte común compartido y es más necesaria que nunca.

De un lado, hemos de reforzarla como escudo de protección democrática ante las preocupantes señales de retroceso en todo el mundo, y también en nuestro entorno más cercano, que ponen en cuestión algunos de los avances que habíamos dado por consolidados. Y de otro, debemos ampliarla a todos los ámbitos para aprovechar las oportunidades que nos presenta un mundo en profunda transformación. La igualdad es una palanca clave para avanzar hacia el objetivo de Desarrollo Humano Sostenible que guía nuestras políticas públicas.

Esta es la propuesta sobre la que se construye la Estrategia: reforzar el consenso y construir sobre él el revulsivo para la acción. Nunca antes la determinación para lograr la igualdad de mujeres y hombres ha sido tan sólida, ni la necesidad de preservarla tan urgente. Los logros son evidentes, como lo son los retos a los que nos enfrentamos.

## ■ REACTIVACIÓN PARA ACELERAR EL CAMBIO

---

Aunque los progresos son visibles, la igualdad real de mujeres y hombres dista mucho de ser un logro. Según ONU Mujeres, al ritmo actual de progreso, alcanzar la plena igualdad puede tardar cerca de 300 años en algunos apartados clave y en este tiempo, además, se ampliarían algunas de las brechas que persisten en otros.

Hay quienes utilizan esa afirmación como ariete para cuestionar la pertinencia y eficacia de las políticas públicas feministas. En realidad, es la prueba fehaciente de su imperiosa necesidad y habla a las claras del carácter estructural de la desigualdad, que como bien sabemos, es multifactorial, y requiere de profundas transformaciones sistémicas y sistemáticas.



Lo avances que se han producido, por insuficientes que sean, se deben al trabajo compartido entre sociedad y poderes públicos vascos y a la capacidad transformadora que demuestra el feminismo. Es el camino de cooperación en el que debemos seguir profundizando.

Es necesario y es urgente. La realidad es tozuda y las desigualdades estructurales perviven y se agudizan en algunas de las dimensiones.

A pesar de todo el esfuerzo, trabajo, recursos y conocimiento aplicado, queda un largo recorrido para desvincular a mujeres y hombres de los roles tradicionales que limitan su pleno potencial.

Estamos lejos de poder asegurar el acceso de las mujeres a la aplicación plena de sus derechos fundamentales. Todos los datos demuestran que la participación de las mujeres en los ámbitos de influencia política, social o económica no avanza al ritmo que debería, o que los estereotipos de género y el sexismo siguen presentes en todos los órdenes de nuestras vidas, condicionando las vidas de mujeres y hombres.

Y por supuesto, no podemos dejar de mencionar la persistencia de la expresión más pronunciada de las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres, la violencia machista contra las mujeres. Ser mujer sigue siendo una condición de riesgo en todo el mundo, también en Euskadi, y una limitación intolerable de las libertades individuales y colectivas. La violencia persiste en sus formas ya conocidas y además ha encontrado en el espacio digital una nueva esfera, con efectos especialmente perniciosos entre las y los jóvenes. Las nuevas formas de violencia no son meras expresiones del machismo, sino el machismo en sí mismo, mutando en estos tiempos como estrategia de reacción ante el avance de la igualdad. La violencia es una violación de los Derechos Humanos de las mujeres y un obstáculo fundamental para la igualdad.

En todo el mundo, la crisis económica, los retrocesos en derechos sexuales y reproductivos, el cambio climático, el revés que supuso la pandemia y los conflictos alejan décadas el cierre de la brecha de género fijado por los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.

Los indicadores reflejan también otros riesgos de retroceso, más sutiles pero preocupantes. Hay quienes han definido los últimos años como una fase de "refundación del machismo", un rearme ideológico y social que cuestiona, cuando no niega, aspectos clave para la igualdad, como la existencia misma de la violencia machista contra las mujeres. Los datos sobre percepción del machismo entre la juventud señalan un creciente número de jóvenes que niegan las desigualdades y sus consecuencias, a la vez que banalizan la violencia contra las mujeres.

Esta tendencia surge como reacción a los importantes avances del feminismo y forma parte de una corriente más extensa que apunta hacia un retroceso en todos los progresos en materia de justicia social y cohesión. Las agendas políticas en algunos países han cedido a esta ola reaccionaria, que se expresa, entre otros, en el desmantelamiento de las estructuras institucionales para la igualdad y en una creciente polarización interesada en torno al feminismo.

Nos enfrentamos a un escenario en el que, por primera vez en décadas, se cuestiona el consenso para seguir reforzando los avances.

Estamos ante un punto de inflexión que requiere activar todas las capacidades y fijar objetivos ambiciosos que consoliden y blinden el proceso de desarrollo de la agenda feminista y de protección de los derechos de las mujeres.

## ■ REFORZAR EL CONSENSO Y LOS COMPROMISOS

La igualdad es un valor central, un derecho fundamental y una base clave para el desarrollo de los derechos y la justicia social. Es un reflejo de quiénes somos como sociedad y una aspiración irrenunciable. Así mismo, es una condición esencial para la construcción de una sociedad vasca innovadora, cohesionada, diversa, competitiva y próspera.



En el horizonte de tiempo que se proyecta esta estrategia, también en Euskadi deberemos hacer frente a un escenario de crisis prolongada multidimensional y a una recuperación desigual. El impacto está siendo desproporcionado para hombres y mujeres, y se agravan los nudos estructurales de la desigualdad.

Durante las dos primeras décadas del siglo XXI están aconteciendo cambios de paradigma que inequívocamente apuntan a la necesidad de una transición ecológica, digital y social. La emergencia climática y de sostenibilidad, las oportunidades que nos presenta el desarrollo tecnológico y las nuevas tendencias sociales requieren revisar nuestras estrategias, adaptarnos y realizar un esfuerzo consistente para articular nuevas respuestas y desarrollar las agendas de políticas públicas feministas de forma transversal.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible señala el camino: 17 objetivos y 169 metas, con cuatro esferas de importancia crítica para la Humanidad: Personas, Planeta, Prosperidad, Paz y Alianzas. La igualdad de mujeres y hombres es uno de estos objetivos y, además, impacta de forma sistémica en el resto de ellos.

Esta Agenda se ha visto afectada por una pandemia que ha globalizado las dimensiones sanitaria, económica y social de las crisis; las consecuencias profundas que ha generado todavía son difícilmente predecibles. La precarización de la vida y el aumento de la demanda de cuidados han puesto de relieve el papel fundamental del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado para la sostenibilidad de la vida. Nuestras vidas se han visto modificadas y se cuestionan hábitos y tendencias sociales que parecían inamovibles. El feminismo venía alertando de todo ello desde hace tiempo y es también gracias al feminismo que disponemos de herramientas para acelerar una transición más necesaria que nunca.

No partimos de cero y, al contrario, contamos con una sólida base desde donde acelerar en los próximos años. Durante casi cuatro décadas, Euskadi ha desplegado un trabajo sistemático para avanzar en la consecución de este objetivo, y lo ha hecho gracias al consenso social y político que, de forma unánime como sociedad, hemos sido capaces de desplegar. La apuesta por la igualdad de mujeres y hombres forma parte de nuestras señas de identidad desde la recuperación de nuestro autogobierno. Hemos sido vanguardia en la aplicación de todos los preceptos y principios sobre los que se sustentan las políticas públicas para la igualdad.

Los resultados de esta trayectoria se expresan en inversiones públicas y programáticas, así como en la construcción de una arquitectura pública para la igualdad, que hemos actualizado y reforzado recientemente a través del proceso de elaboración y aprobación de la [Ley para la Igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres](#), del 16 de marzo de 2023. Todo ello ha dado lugar a un sistema de actuación, investigación e incidencia compartido por todos los poderes públicos vascos, que complementa y potencia la actividad de la sociedad vasca, verdadera protagonista de todos estos avances.

El liderazgo de esta transformación es compartido entre todos los agentes públicos y la sociedad, mujeres y hombres, y específicamente, con el movimiento feminista y la Academia. Somos conscientes de la necesidad de actualizar, a través de la cooperación, las formas de hacer, el conocimiento del que disponemos, las herramientas que podemos activar para generar cambios positivos y duraderos. Necesitamos más colaboración y nuevos espacios de debate, propuesta y experimentación.

En el marco de nuestras capacidades, las políticas feministas que nuestras instituciones pueden desplegar tienen un ámbito de actuación limitado a nuestras competencias, pero actuamos y seguiremos haciéndolo en todas las cuestiones críticas para el avance del feminismo en todo el mundo; la agenda de transformación feminista forma parte de nuestros objetivos.

Actuamos con sentido de propósito ante los obstáculos estructurales que amenazan los avances, y aprovechamos las oportunidades de progreso que se nos presentan en un tiempo de profunda transformación, conectados entre sí.



Esta Estrategia 2030 recoge la propuesta que articula esta colaboración a partir del mandato expreso de Emakunde: diseñar, impulsar, asesorar, coordinar y evaluar las políticas de igualdad, así como sensibilizar a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Euskadi.

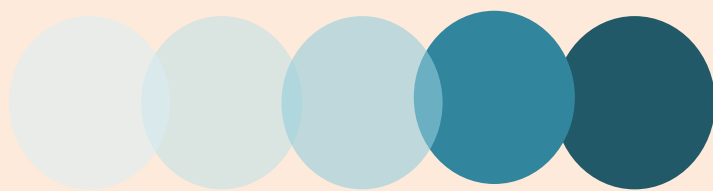
Por todo ello, la cooperación será más necesaria que nunca, ya que deberemos acordar e impulsar una agenda de transformación que combine medidas de recuperación y de reactivación de forma simultánea.

## ■ VISIÓN EUSKADI 2030

---

Aspiramos a ser una sociedad **EJEMPLAR** en materia de igualdad de mujeres y hombres, **INNOVADORA** en el desarrollo de estrategias y alianzas, **RADICAL** en la defensa de todos los derechos humanos y en la lucha ante la violencia machista contra las mujeres, **PIONERA** en la búsqueda de alternativas al modelo de socialización que penaliza a las mujeres y cuestiona nuestra capacidad de desarrollo y avance como sociedad.

## 2. LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD Y SUS METAS







La **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE** concreta la actuación del Gobierno Vasco para posibilitar la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de mujeres y hombres reconocido formalmente. Esta Estrategia, que interpela a todos los poderes públicos vascos, da respuesta al mandato normativo establecido en el artículo 16 del texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo<sup>1</sup>.

---

#### Artículo 16.-Planes para la igualdad de mujeres y hombres

“El Gobierno Vasco aprobará 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”

---

Al igual que los planes para la igualdad que le preceden, la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE<sup>2</sup>, constituye el **marco estratégico de referencia** que cada institución ha de abordar con autonomía y flexibilidad en función de sus competencias, prioridades, trayectoria y realidad. La Ley para la igualdad establece que los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación cada legislatura y que las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la Estrategia para la igualdad (artículo 16.3.).

La Estrategia para la igualdad se elabora con la **finalidad** de establecer las disposiciones del Gobierno Vasco para transversalizar la igualdad de mujeres y hombres en el enfoque, procedimientos y contenidos de las políticas desplegadas por las instituciones públicas vascas. Se busca, así, avanzar hacia la transformación social y el cambio de valores desde la igualdad mediante orientaciones homogéneas y comunes que conciernen a todas las administraciones públicas vascas y, en función de los artículos de la Ley para la igualdad con la que se vinculen las orientaciones, a todos los poderes públicos vascos. Se considera poder público vasco<sup>3</sup> a:

- a) Todas las administraciones públicas vascas con sus respectivas administraciones institucionales y demás entes instrumentales dependientes o adscritos a ellas.
- b) Entes de naturaleza pública dotados de personalidad jurídica independiente y sin régimen de adscripción que integran el sector público vasco y otros entes cuya norma de creación así lo determine expresamente.
- c) Parlamento Vasco, Juntas generales de los territorios históricos, Ararteko, Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y Universidad del País Vasco.

Con relación a otros periodos de planificación para la igualdad anteriores, las directrices de la Estrategia para la igualdad asumen **dos desafíos** fundamentales:

- Definir una propuesta de intervención que contribuya al **refuerzo** de las políticas públicas de igualdad de la CAE, por un lado, pero que también se alinee con la **Agenda 2030** y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, un acuerdo global al que Euskadi da prioridad y que asume como un contrato social para el progreso y la igualdad.
- Dar operatividad a la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, teniendo en cuenta los cambios incorporados a partir de su revisión y actualización y el **mayor alcance** que adquiere la igualdad en las políticas y actuaciones de todos los Poderes Públicos Vascos.

---

<sup>1</sup> En adelante, Ley para la igualdad.

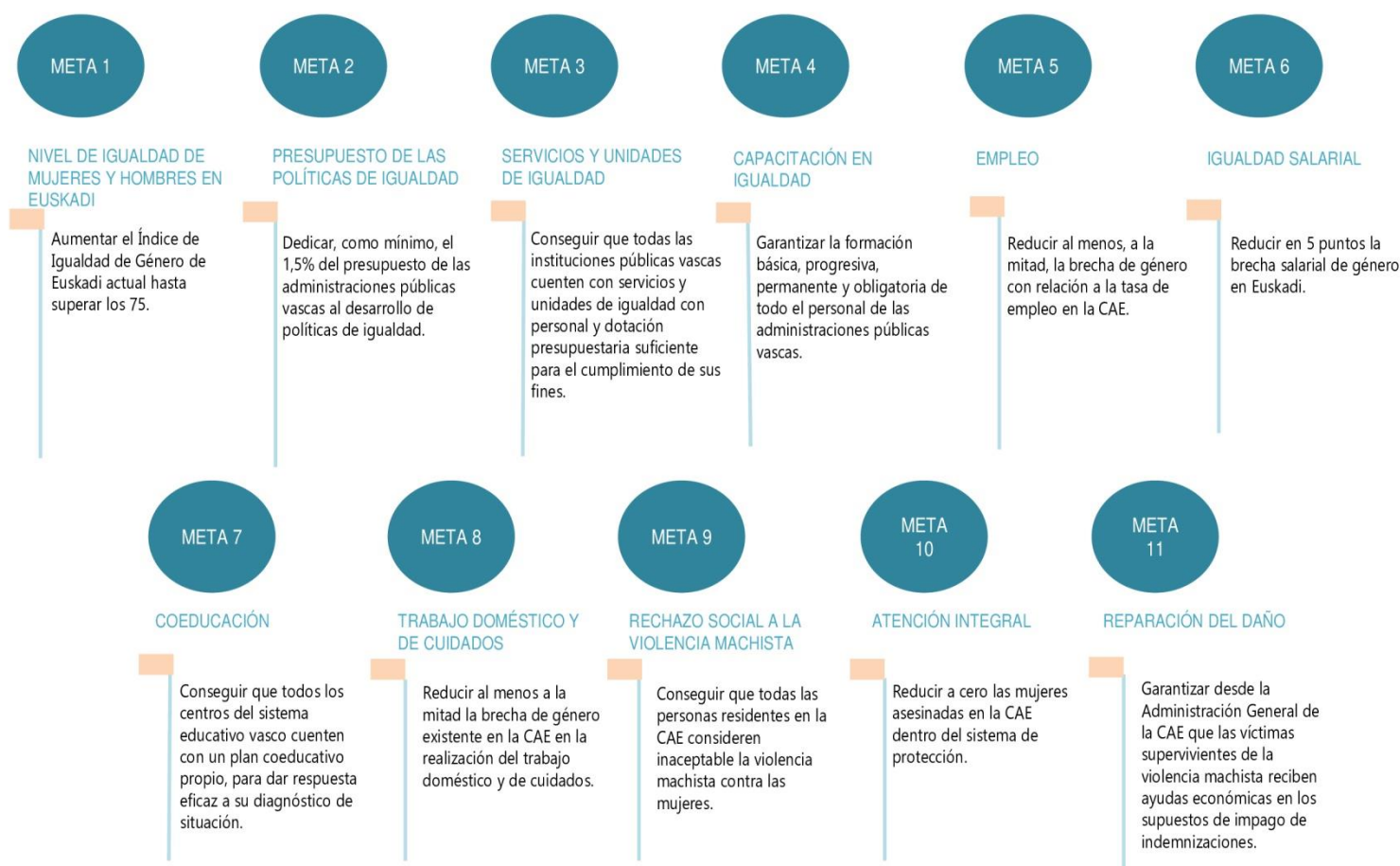
<sup>2</sup> En adelante, Estrategia para la igualdad o Estrategia.

<sup>3</sup> Artículo 2.3. de la Ley para la Igualdad.



La responsabilidad que exige la asunción de ambos desafíos explica que el Gobierno Vasco, por primera vez, rompa con la lógica de realizar un plan para la igualdad en cada legislatura. Desde el año 1991 se han sucedido de forma ininterrumpida siete planes para la igualdad, con una vigencia de cuatro años. En el contexto descrito y puesto que la normativa de referencia no delimita la duración del Plan general para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, se ha definido una planificación con un carácter más estratégico y, en coherencia, un horizonte temporal más amplio. En este sentido, la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE aporta una mirada a futuro y constituye la herramienta de planificación para que en el año 2030 se alcancen en Euskadi las siguientes **11 metas**.

## METAS DE LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE





## DESCRIPCIÓN DE LAS METAS

### META 1

#### NIVEL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EUSKADI:

Aumentar el Índice de Igualdad de Género de Euskadi actual hasta superar los 75 puntos.

Meta de carácter estructural que mide los avances o retrocesos sociales en materia de igualdad, mediante al análisis de las brechas de género en 6 ámbitos o dimensiones (Empleo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud). El IIG posibilita, además, la comparación del nivel de igualdad de Euskadi con otros países de la Unión Europea, de forma evolutiva.

El IIG en 2019 en Euskadi es de 73,1 (puntuación sobre 100). El IIG de países como Suecia o Finlandia se sitúa en 83,9 puntos y 75,3 puntos, respectivamente.

### META 2

#### PRESUPUESTO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD:

Dedicar, como mínimo, el 1,5% del presupuesto de las administraciones públicas vascas al desarrollo de políticas de igualdad.

La Disposición Adicional Sexta de la Ley para la Igualdad recoge que el porcentaje del presupuesto destinado a las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la CAE se irá incrementando hasta, al menos, el 1,5% del gasto total consignado en los presupuestos generales para el año 2030.

En el informe de evaluación del impacto de género del proyecto de Ley de presupuestos generales de la CAE para el año 2024, emitido por el Departamento de Economía y Hacienda, se identifican y cuantifican las partidas presupuestarias de todos los departamentos y organismos que se integran en el presupuesto general dirigidas a reducir la brecha salarial y a prevenir la violencia machista y atender a sus víctimas. También se incluyen otras actuaciones cuyo objetivo es la igualdad o que están sustentadas en medidas de acción positiva. Este presupuesto supera los 148 millones de euros, lo que supone un 0,99% del presupuesto total.

### META 3

#### SERVICIOS Y UNIDADES DE IGUALDAD:

Conseguir que todas las instituciones públicas vascas cuenten con servicios y unidades de igualdad con personal y dotación presupuestaria suficientes para el cumplimiento de sus fines.

Las unidades de igualdad y el cuerpo técnico que las compone son una palanca fundamental para diseñar, desarrollar e implementar políticas de igualdad y contra la violencia machista en las instituciones públicas vascas.

Actualmente, el personal técnico de igualdad de la CAE está altamente especializado y los servicios cuentan con un alto nivel de consolidación. Sobre las unidades de igualdad se asienta gran parte de la arquitectura institucional que ha posibilitado el desarrollo de las políticas de igualdad en la CAE, por lo que constituyen un referente a nivel estatal y europeo.



La disposición de estas unidades de igualdad está exigida por la Ley para la igualdad en los artículos 10 y 11, por lo que su cumplimiento es obligatorio para todos los niveles de la administración, desde el máximo respeto a sus competencias.

Este mandato se extiende también, a partir de la modificación de la Ley para la igualdad, a otros poderes públicos vascos, como son el Parlamento Vasco, las Juntas generales en los territorios históricos, el Ararteko, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y la Universidad del País Vasco.

Según los resultados de la Evaluación de la Ley para la Igualdad, en el año 2020 la CAE cuenta con aproximadamente 100 órganos para la igualdad entre todos los niveles territoriales (1 Emakunde, 12 Departamentos, 8 Organismos Autónomos del Gobierno Vasco, 3 Diputaciones Forales, 76 Ayuntamientos y Mancomunidades), el doble que al arrancar la ley en el año 2005, que eran 43.

#### META 4

##### CAPACITACIÓN EN IGUALDAD:

**Garantizar la formación básica, progresiva, permanente y obligatoria de todo el personal de las administraciones públicas vascas.**

Se trata de una meta estratégica en tanto que su objetivo es la formación progresiva y especializada en materia de igualdad de todo el personal que integra las administraciones públicas vascas, en todos los niveles y en función de sus responsabilidades.

Para esta meta en particular, no existe un dato base de partida. Esto explica que para la consecución de la meta sea necesario crear un indicador a partir de los registros de personal de las administraciones públicas, que posibilite contabilizar el porcentaje de empleadas y empleados públicos con formación en igualdad, en base a unos criterios consensuados. Este indicador se espera que esté disponible para el informe de seguimiento intermedio.

#### META 5

##### EMPLEO:

**Reducir al menos, a la mitad, la brecha de género con relación a la tasa de empleo en la CAE.**

La Comisión Europea, en el marco del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, propone que en 2030 al menos el 78 % de la población con una edad comprendida entre los 20 y los 64 años tenga empleo. Con una tasa de empleo en la Unión Europea del 73,1 % en 2019, casi se alcanzó el objetivo de Europa 2020 de una tasa de empleo del 75 %. No obstante, la crisis global por la Covid-19 detuvo este avance positivo del empleo de los seis años anteriores, con consecuencias más graves para las mujeres, ya que las brechas sociales y de género se ensancharon con la pandemia.

Para lograr este objetivo global para 2030, Europa debe esforzarse por reducir, al menos a la mitad, la brecha de género en el empleo, tomando como referencia las cifras de 2019. Esto será fundamental para avanzar en la igualdad de género y lograr el objetivo de empleo para toda la población en edad laboral.

La estrategia traslada este objetivo global y propone esta misma meta para la CAE. La tasa de ocupación de mujeres de entre 20 y 64 años se sitúa en 2022 en el 70,4%, mientras la de los hombres alcanza el 77,4 %, en el año 2022. La brecha de género asciende a 7 puntos



porcentuales que se quieren reducir a la mitad en 2030, para llegar a una brecha de 3,5 puntos porcentuales.

Meta  
6

#### IGUALDAD SALARIAL:

Reducir en 5 puntos la brecha salarial de género en Euskadi.

Se trata de una meta interinstitucional y multidimensional vinculada al desarrollo de la Estrategia para reducir la brecha salarial en Euskadi 2020-2030. La brecha salarial de género en la CAE se sitúa en el año 2020 en el 22,6%, según la última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. La reducción de 5 puntos que se busca para 2030 supondría colocar la brecha salarial de género en el 17,60%.

Meta  
7

#### COEDUCACIÓN:

Conseguir que todos los centros del sistema educativo vasco cuenten con un plan coeducativo propio, para dar respuesta eficaz a su diagnóstico de situación.

La meta está vinculada al despliegue del II Plan de Coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato (2019-2023), del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Para implementar una escuela coeducativa resulta necesaria la implementación de planes coeducativos en los centros, la creación de estructuras estables para el impulso, coordinación y seguimiento, la formación en coeducación del profesorado, la disposición de materiales de aula coeducativos, así como, la implicación de las familias.

El plan coeducativo ha de estar adaptado a las necesidades específicas de los centros identificadas en el diagnóstico y ha de recoger los principales objetivos que cada centro persigue en materia de igualdad, realizando acciones concretas para alcanzarlos y, posteriormente, evaluarlos. En el año 2021, 186 centros educativos contaban con un plan coeducativo de centro y 124 se encontraban en proceso de elaboración, lo que supone un 53% del total de centros de la CAE. El objetivo será alcanzar el 100% de centros con un plan coeducativo de estas características. La apuesta por la coeducación es una de las líneas de trabajo con mayor potencialidad para la transformación social desde la igualdad.

Meta  
8

#### TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS:

Reducir al menos a la mitad la brecha de género existente en la CAE en la realización del trabajo doméstico y de cuidados.

Se trata de una meta con un alto potencial transformador para la igualdad, que busca visibilizar, dar valor y reconocer el volumen de trabajo doméstico y de cuidados que soportan las mujeres en la CAE y reducirlo. De hecho, pone de manifiesto la necesidad de hacer corresponsables al resto de agentes, interpelando, en especial, a los hombres.

Según Eustat, a través de la "Cuenta Satélite del trabajo doméstico", en el año 2018 el 67,2% del trabajo doméstico y de cuidados en la CAE está realizado por mujeres, mientras que el 32,8% está realizado por hombres. La brecha de género existente es de 34,4%, una cifra que se quiere reducir a la mitad, para el año 2030.



## Meta 9

### RECHAZO SOCIAL A LA VIOLENCIA MACHISTA:

Conseguir que todas las personas residentes en la CAE consideren inaceptable la violencia machista contra las mujeres.

El objetivo de esta meta es medir los avances en la percepción social de la violencia machista, a la vista de la reacción que está provocando el abordaje público desde la debida diligencia de esta grave violación de los derechos humanos. Una reacción que, además, se aprende, mantiene y extiende entre los chicos jóvenes a través de los discursos misóginos y antifeministas presentes en espacios virtuales (web, blogs, foros en línea, etc.).

Para medir esta realidad, es imprescindible ir generando datos periódicos, como los que aporta la encuesta "Violencia contra las mujeres en Euskadi: percepción social y actitudes", del Gabinete de Prospección Sociológica, donde se apunta que, en el año 2021, el 85% de las mujeres residentes en la CAE y el 81% de los hombres, consideran inaceptable la violencia machista contra las mujeres.

## Meta 10

### ATENCIÓN INTEGRAL:

Reducir a cero las mujeres asesinadas en la CAE dentro del sistema de protección.

Hasta 2023 no se había producido ningún asesinato de mujeres bajo protección policial en la CAE. No obstante, más allá de la protección policial, a través de esta meta se quiere poner el foco en la necesaria coordinación de todas las instituciones competentes en la detección y atención integral a la violencia machista. Todas ellas, aunque son de diferente ámbito, tienen responsabilidad en la intervención.

## Meta 11

### REPARACIÓN DEL DAÑO:

Garantizar desde la Administración General de la CAE que las víctimas supervivientes de la violencia machista reciben ayudas económicas en los supuestos de impago de indemnizaciones.

Se trata de una meta estrechamente vinculada con el artículo 65 a) de la Ley para la Igualdad, que establece que la Administración de la CAE adoptará medidas de apoyo o ayuda económica a las víctimas para supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito establecidas por resolución judicial. Se busca, así, avanzar en el derecho a la reparación de todas las víctimas de la violencia machista contra las mujeres, a partir de la gravedad y circunstancias de cada caso.

Esta meta supone un reto para la Estrategia para la igualdad, ya que el sistema de ayudas económicas se tiene que desarrollar, regular y estar activo para el año 2030.



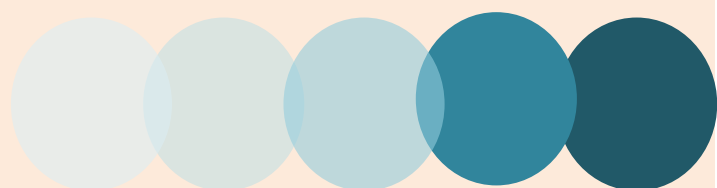
Para el cumplimiento de estas metas, la Estrategia para la igualdad establece una intervención que se organiza a través de cuatro ejes o ámbitos, cada uno de ellos con líneas de trabajo y objetivos orientados al avance hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la CAE. En concreto, la Estrategia contempla **13 Objetivos Estratégicos**, **31 Líneas de trabajo** y **128 Objetivos Específicos**. La siguiente imagen sintetiza los contenidos de la estrategia, a través de sus ejes y palancas fundamentales.

## UNA ESTRATEGIA PARA UNA EUSKADI CON MÁS IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN 2030

### EJES Y PALANCAS PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y EL CAMBIO DE VALORES DESDE LA IGUALDAD



# 3. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD







En este apartado se describen los elementos que configuran la Estrategia, es decir, aquellos aspectos sobre los que se sostiene y que constituyen su base: el marco normativo de referencia, el diagnóstico de partida y, finalmente, el proceso participativo desplegado para su elaboración. Aunque estos elementos son de diferente tipología, su interrelación ha hecho posible la definición de la Estrategia para la igualdad.

### 3.1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

---

El instrumento jurídico de referencia para la elaboración de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE es el texto refundido de la **Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres**, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo. Tanto el modelo de Estrategia que se presenta, como sus contenidos, parten de los mandatos de la Ley para la igualdad.

Con el objeto de poder analizar la alineación y coherencia con la Ley para la igualdad, la Estrategia incluye como anexo la alineación de sus 128 objetivos específicos, con los artículos fundamentales con los que se vincula. Si bien son los mandatos normativos los que sustentan este instrumento marco de planificación para la igualdad en la CAE, a continuación, se recogen algunos de los cambios más significativos que la Ley para la igualdad, en su reforma, incorpora:

- Se amplían **los principios generales** que tienen que regir la actuación de los poderes públicos vascos y se añaden los principios de "Prevención, atención y eliminación de la violencia machista contra las mujeres", "Integración de la perspectiva interseccional", "Libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación", "Internacionalización", "Empoderamiento de las mujeres", "Implicación de los hombres", "Participación", "Innovación, transparencia y rendición de cuentas" y "Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera". Este último principio es un hito, ya que se tiene en cuenta la promoción transversal del euskera desde las políticas de igualdad de la CAE, para contribuir a su normalización en el sector público y al cumplimiento de las obligaciones respecto a los derechos lingüísticos de la ciudadanía.
- Se establece que la Administración Pública de la CAE promoverá que al menos el 1% de sus **presupuestos** se destine a políticas de igualdad, planteando alcanzar el 1,5% para el año 2030.
- Se extiende la obligatoriedad de desarrollar políticas de igualdad a **todos los poderes públicos vascos**. Además, se recoge, como parte de la organización institucional, que los organismos autónomos y demás entes públicos adscritos o vinculados a la Administración de la Comunidad Autónoma que tengan más de 50 personas empleadas, han de adecuar sus estructuras a fin de disponer de unidades administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en la Estrategia para la igualdad (artículo 11.3.).
- Se condiciona el **acceso a fondos públicos** del sector privado al cumplimiento de la legalidad en materia de igualdad, a través de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.
- Se eliminan las desigualdades que persisten en el modelo de organización social, a través del **refuerzo en ámbitos clave** como la educación, el empleo, la salud, los servicios sociales o la cultura, así como mediante la intervención en ejes transversales para la recuperación, transformación y resiliencia de Euskadi (transición ecológica, transformación digital y cohesión social y territorial).
- Se colocan los **cuidados** y la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas públicas, mediante una provisión universal y pública de los cuidados, la adecuación de las estructuras del empleo y la corresponsabilidad e implicación de los hombres.



- Se concibe la **violencia machista contra las mujeres** como una grave violación de los derechos humanos. Además, se refuerza y amplía la respuesta del sistema público de atención a todas las formas de violencia machista contra las mujeres, reconociendo a niñas, niños, adolescentes y otras personas expuestas al entorno violento como víctimas supervivientes de la violencia. A su vez, se reconoce el derecho a la reparación del daño y se plantean medidas encaminadas a garantizar una indemnización por el daño sufrido, el reconocimiento de la verdad, la no repetición de los hechos violentos y una completa recuperación de las víctimas supervivientes a través de los recursos públicos de atención.
- La garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres o grupos de mujeres donde concurren otros factores que pueden dar lugar a **múltiples discriminaciones** atraviesa la norma y se expresa en el conjunto del articulado.
- Finalmente, con el objeto de disponer de una visión global y permanente de la situación y evolución de la igualdad de mujeres y hombres en la CAE a partir de lo dispuesto en la normativa, se prevé la creación de un Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Además de con la Ley para la igualdad, la Estrategia también se alinea con **otros marcos normativos y programáticos** de diferente ámbito en vigor (internacional, europeo y estatal). A continuación, se destacan algunos de ellos.

#### ▣ AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es el plan de acción y confluencia internacional elaborado por Naciones Unidas para afrontar los desafíos globales, a través de una acción que pone en el centro a las personas y la sostenibilidad de la vida y del planeta. Con el objetivo de favorecer el desarrollo global y sostenible en favor de las personas en el ámbito social, económico y medioambiental, plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con metas a alcanzar hasta el año 2030 para lograr un mundo más justo, ecológico, próspero y pacífico. La Agenda 2030 supone un avance significativo para la igualdad de mujeres y hombres ya que, por un lado, establece como objetivo específico (ODS5) "Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas" y, por otro, reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, desde niñas, como ejes transversales para el logro del resto de objetivos y, especialmente, de los objetivos ODS1. "Fin de la pobreza"; ODS 2. "Hambre O"; DS3. "Salud y Bienestar"; ODS 4. "Educación de calidad"; ODS 8. "Trabajo decente y crecimiento económico"; ODS 10. "Reducción de las desigualdades"; ODS 11. "Ciudades y Comunidades Sostenibles"; y ODS 16. "Paz, Justicia e Instituciones Sólidas".

El Gobierno Vasco quiere que la Agenda 2030 y los 17 ODS sean compartidos en Euskadi, como un contrato social para el progreso y la igualdad. Para ello, ha articulado un Programa vasco de prioridades de la Agenda 2030, que recoge como uno de sus ejes transversales la igualdad de género, en concreto, el compromiso transversal con la igualdad de mujeres y hombres desde todas las acciones desarrolladas para cumplir en Euskadi con la Agenda 2030.

La consideración de la igualdad de mujeres y hombres como un elemento transversal para el desarrollo sostenible en la Agenda 2030, el carácter prioritario de esta agenda global y local para el conjunto de instituciones públicas vascas, así como el horizonte temporal que establece la Agenda 2030, entre otros aspectos, explican la mirada en el largo plazo desde la que se formula la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE y su vigencia hasta este año.

#### ▣ ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025

Esta Estrategia, aprobada por la Comisión Europea, tiene como finalidad avanzar en el cumplimiento del principio fundamental de igualdad de mujeres y hombres en los Estados miembros, en un periodo de cinco años. Para ello, articula y prioriza el trabajo en materia de



igualdad en seis ejes: poner fin a la violencia machista contra las mujeres y combatir los estereotipos de género, prosperar hacia una economía con igualdad de género (disminuir las brechas de género en el mercado de trabajo, participación equitativa en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre mujeres y hombres y disminuir las brecha de género en la provisión de los cuidados), la igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad, la integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE, la existencia de un marco de financiación para desarrollar políticas de igualdad y, finalmente, abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

Según la Comisión Europea, lograr la igualdad de género en la Unión Europea es una responsabilidad conjunta y un objetivo que exige sumar fuerzas y actuar desde todas las instituciones, en colaboración con la sociedad civil, las organizaciones de mujeres, los agentes económicos y sociales y el sector privado.

#### ▣ **CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA (CONVENIO DE ESTAMBUL, 2011).**

El Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica, conocido como Convenio de Estambul (2011), vinculante y en vigor desde 2014, es el primer instrumento obligatorio en Europa en materia de violencia contra las mujeres. De hecho, constituye uno de los compromisos de mayor alcance establecidos hasta el momento en relación con la prevención de la violencia, la protección de las víctimas y el enjuiciamiento de los responsables. Considera la violencia contra las mujeres como una grave violación de los derechos humanos y marca la necesidad de extender la visión de la violencia machista contra las mujeres, de manera que se amplía la definición de violencia de género que ofrece la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

La adaptación de la normativa de igualdad al Convenio de Estambul ha implicado la revisión, actualización y aprobación de diferente normativa a nivel estatal, como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual o el propio Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017). El Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, articula en Euskadi el marco de intervención establecido en el Convenio de Estambul.

#### ▣ **IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LAS MUJERES (1995) Y PACTO DE PAÍS POR LA IGUALDAD Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES**

La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995) implicó un pacto político mundial inédito por la igualdad de mujeres y hombres y ha supuesto un punto de inflexión para el desarrollo de las políticas de igualdad a todos los niveles. La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que están vigentes, han sido y son uno de los instrumentos internacionales de más peso para asesorar el desarrollo de las políticas de igualdad en todos los países y promover la rendición de cuentas sobre los avances realizados.

En el año 2020 se cumplieron 25 años de la aprobación de la Declaración y de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres. En este contexto, ONU Mujeres, como agencia del Sistema de Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas, movilizó a los gobiernos y a la sociedad civil para que establecieran acciones concretas para dar visibilidad al poder del activismo por los derechos de las mujeres, la solidaridad feminista y el liderazgo de la juventud, de forma que se acelerase la implementación de los compromisos que a favor de la igualdad se asumieron en 1995 en Beijing.



Como parte del compromiso con este cambio, el Gobierno Vasco se ha sumado a la conmemoración del 25 aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Beijing y ha hecho extensivo ese diálogo internacional en Euskadi, a través del **Pacto de País por la igualdad y vidas libres de violencia machista contra las mujeres**. Este Pacto, presentado por el Lehendakari el 15 de junio de 2022, forma parte de un proceso de trabajo impulsado por Emakunde, como parte de la iniciativa internacional "Generation Equality" de ONU Mujeres. Recoge el compromiso explícito de organizaciones públicas y privadas de Euskadi con el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres hasta el año 2026, a través de acciones concretas que son resultado de la concertación social, la colaboración público-privada y la reflexión intergeneracional e interseccional. Todas las acciones ponen el foco en las seis esferas donde Naciones Unidas considera que hay que incidir especialmente en los próximos años para mejorar la situación y posición de las mujeres en el mundo: eliminación de la violencia machista contra las mujeres, justicia y derechos económicos, acción feminista para la justicia climática, tecnología e innovación para la igualdad de género, autonomía sobre el cuerpo y salud y derechos sexuales y reproductivos y movimientos y liderazgos feministas.

## PROGRAMAS Y PLANES ESTRATÉGICOS DEL GOBIERNO VASCO

### PROGRAMA DE GOBIERNO 2020-2024 (XII LEGISLATURA)

La Estrategia para la igualdad se elabora con el Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco vigente. Se alinea con sus principios, ejes y objetivos estratégicos, entre los que se encuentra situar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor Índice en Igualdad de Género. Aunque existen diferentes iniciativas que concretan el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en el Programa de Gobierno y que guardan correspondencia con la Estrategia para la igualdad, se quieren destacar los siguientes:

▪ Mejorar la calidad del empleo.	Compromiso 4
▪ Fomentar la inserción laboral y mejorar el acceso al empleo de las personas desempleadas con mayores dificultades.	Compromiso 7
▪ Desarrollar y captar talento tecnológico.	Compromiso 25
▪ Apoyar el emprendimiento innovador.	Compromiso 26
▪ Conseguir una escuela inclusiva, equitativa e innovadora que avance hacia la excelencia.	Compromiso 55
▪ Fomentar el talento, la incorporación de la mujer y el impulso para la creación de nuevas empresas en el entorno de la formación profesional.	Compromiso 60
▪ Impulsar la equidad, la igualdad y el euskera en el ecosistema vasco.	Compromiso 66
▪ Aumentar el desarrollo y captación de personal científico-investigador de prestigio.	Compromiso 69
▪ Contribuir a una salud sin desigualdades, más cercana y al servicio de las personas.	Compromiso 75



<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dar un impulso estratégico al envejecimiento activo y promover la autonomía personal, la participación social y la vida plena y saludable de las personas mayores.</li></ul>	Compromiso 81
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Estrategia de emancipación juvenil.</li></ul>	Compromiso 92
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Erradicar la violencia machista y construir una sociedad igualitaria libre de violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones</li></ul>	Compromiso 93
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial.</li></ul>	Compromiso 94
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas.</li></ul>	Compromiso 95
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Promover políticas contra la discriminación por orientación sexual.</li></ul>	Compromiso 96
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Impulsar una justicia más próxima, restaurativa y centrada en las personas</li></ul>	Compromiso 99
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Establecer una seguridad preventiva.</li></ul>	Compromiso 109
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Proteger el patrimonio cultural de Euskadi e impulsar su puesta en valor.</li></ul>	Compromiso 114
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Explotar el potencial de la actividad física y deporte como elemento de igualdad, integración social y fomento del euskera.</li></ul>	Compromiso 122
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Gestionar los recursos públicos de forma responsable.</li></ul>	Compromiso 150

## OTROS PROGRAMAS Y PLANES ESTRATÉGICOS

La Estrategia para la igualdad ha tenido en cuenta otros programas y planes de carácter estratégico para el Gobierno Vasco, así como planes y programas departamentales y sectoriales con un alcance similar.

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Estrategia Euskadi-Basque Country 2025.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plan de Acción para el Fomento del Euskera, AROA.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Estrategia IKUR 2030.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Estrategia para reducir la brecha salarial en Euskadi 2020-2030.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Estrategia Vasca 2030 para el reto demográfico.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Estrategia Vasca 2030 para favorecer la Emancipación Juvenil.</li></ul>



- Estrategia Vasca de Empleo 2030.
- Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026.
- Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2030.
- Plan del Sistema Universitario 2023-2026.
- Plan Estratégico Cultura 2028.
- Plan Estratégico de Gobernanza, Innovación Pública y Gobierno Digital-Ardatz 2030.
- Plan de Salud de Euskadi 2030.
- Programa Euskadi Next 2021-2026.
- II Plan Estratégico de Servicios Sociales de la CAPV 2023-2026.
- Plan Estratégico de Transición energética y Cambio climático.
- Plan Estratégico de economía circular y Bioeconomía.
- Plan Estratégico de Vivienda y Regeneración Urbana.

### 3.2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Uno de los elementos clave para la definición de la Estrategia ha sido el diagnóstico de situación, para el que se han tenido en cuenta dos referencias básicas:

- La información estadística oficial más reciente disponible sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE en diferentes ámbitos.
- La información sobre la evolución e impacto de las políticas públicas de igualdad en la CAE.

El conjunto de estas fuentes proporciona información complementaria, que sitúa el punto del que parte la Estrategia para la igualdad y permite identificar las áreas donde ésta tiene que incidir especialmente. Esta información, además, es accesible, está actualizada y se elabora desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer con carácter periódico. En la presentación de los diferentes ejes que estructuran la Estrategia para la igualdad se recogen de forma sintética algunos de los datos de diagnóstico más relevantes, procedentes de las fuentes que se mencionan a continuación. La suma de las fuentes y su triangulación conforman el diagnóstico de partida que da soporte y otorga precisión a la Estrategia para la igualdad.

#### ▣ EVALUACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CAE. 2020.

El informe de evaluación de la ley mide su grado de desarrollo y aplicación, identificando los puntos fuertes y logros obtenidos en sus 15 años de recorrido. Visibiliza los hitos y medidas más relevantes implementadas en estos años, que se relacionan con palancas que han propiciado avances significativos en materia de igualdad de mujeres y hombres en la CAE.



#### □ CIFRAS 2022. MUJERES Y HOMBRES EN EUSKADI

Este informe proporciona un análisis descriptivo y actualizado sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE en el ámbito de la demografía, la educación, el trabajo productivo y reproductivo, el acceso a los recursos económicos y sociales, la salud, la participación y la violencia machista contra las mujeres. Está elaborado a partir de información estadística oficial (Instituto Vasco de Estadística-EUSTAT, INE, Eurostat, etc.) y contiene datos que permiten estudiar la evolución de la situación de mujeres y hombres en todas las áreas descritas.

El informe Cifras 2022 forma parte de una serie de informes anuales que realiza Emakunde desde el año 2005. El carácter periódico de esta información aporta una mirada longitudinal a la situación de mujeres y hombres en la CAE.

#### □ MEMORIA DE SEGUIMIENTO 2021 DE LA ACTIVIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS

La memoria de seguimiento anual recoge información actualizada sobre las acciones impulsadas por Emakunde y el resto de los poderes públicos vascos para el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A partir de la información que aporta esta memoria se ha realizado el seguimiento y la evaluación del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. La evaluación realizada en 2021, en concreto, ha permitido conocer la valoración y resultados de la implementación de los programas y ejes del VII Plan.

#### □ INFORMES, ESTADÍSTICAS Y EVALUACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Desde Emakunde se realizan con carácter periódico y sistemático informes sobre la violencia machista contra las mujeres en la CAE, que son de referencia para su diagnóstico y análisis: informes anuales sobre la incidencia de la violencia machista contra las mujeres en la CAE, informes anuales sobre la respuesta a víctimas de la violencia machista contra las mujeres en la CAE, así como evaluaciones periódicas de la eficacia y el alcance de los recursos y programas existentes en la CAE en materia de violencia contra las mujeres.

### 3.3. PROCESO DE ELABORACIÓN

La **Ley para la igualdad** de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista (artículo 16.1.) señala que, en la elaboración de la Estrategia para la igualdad, el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, se debe facilitar la presencia de colectivos y organizaciones que representen los intereses de las mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación múltiple. Teniendo en cuenta lo establecido en la ley, durante los años 2022 y 2023 se ha desarrollado un proceso de participación abierto, pluralista y sumativo, donde se han recogido y sistematizado las aportaciones de los grupos de interés que establece la norma. Además, para la realización del contraste del documento de la Estrategia para la igualdad y la recogida de aportaciones, se han habilitado diferentes canales y espacios de reflexión, en función del tipo de agentes y el momento de elaboración de la Estrategia. La siguiente imagen sintetiza la secuencia de trabajo seguida, que luego se describe.



### FASE I. INICIO DE LA ESTRATEGIA

#### HITOS

- A partir del análisis del marco normativo de referencia y de la información diagnóstica, desde Emakunde se realiza un proceso de reflexión estratégica de carácter interno, que tiene como resultado la elaboración de un Documento Base de la Estrategia para la igualdad.
- Las directrices de este documento base se presentan y validan en el Consejo de Dirección de Emakunde.

### FASE II. CONTRASTE DEL DOCUMENTO BASE

#### HITOS

- Contraste del Documento Base de la Estrategia con el personal técnico especializado en igualdad de las Unidades de Igualdad del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los ayuntamientos, mancomunidades y cuadrillas.
- Contraste del Documento Base con las Subcomisiones Consultivas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y presentación de su informe conjunto de aportaciones en el Plenario de la Comisión Consultiva de Emakunde.

### FASE III. ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO PRELIMINAR DE LA ESTRATEGIA

#### HITOS

- Presentación y recogida de aportaciones al Documento Preliminar de la Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres y de la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres.
- Presentación y recogida de aportaciones al Documento Preliminar del Consejo de Dirección de Emakunde.





#### FASE IV: CONSULTA PÚBLICA

---

##### HITOS

- Consulta pública del Documento Preliminar y recogida de aportaciones por parte del movimiento feminista y asociaciones de mujeres a favor de la igualdad, de organizaciones y agentes políticos, económicos y sociales y de la sociedad civil. Se realiza una amplia convocatoria, donde se facilita la participación de los colectivos y grupos y entidades que representan los intereses de las mujeres en quienes concurren otros factores que pueden dar lugar a múltiples discriminaciones.

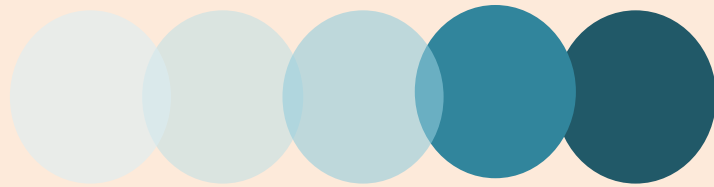
#### FASE V: APROBACIÓN DEL DOCUMENTO DEFINITIVO DE LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD

---

##### HITOS

- Tramitación de los informes preceptivos.
- Aprobación de la Estrategia para la igualdad en el Consejo de Dirección de Emakunde y en el Consejo de Gobierno.
- Socialización de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

# 4. MISIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRATEGIA





## 4.1. MISIÓN

La misión de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE es proporcionar a los poderes públicos vascos las directrices y orientaciones necesarias para que, a través de sus políticas, construyan una **alternativa al modelo de organización social** patriarcal actual. La Estrategia es el instrumento de planificación del Gobierno Vasco para eliminar las desigualdades y discriminaciones que enfrentan estructuralmente las mujeres, por el hecho de ser mujeres, y avanzar en la construcción de una organización social más democrática, justa, igualitaria, sostenible y libre de violencia machista en 2030. Para ello, la Estrategia tiene que asentarse en el paradigma feminista, y contribuir transversalmente al cambio de valores y a la eliminación de roles y estereotipos de género.

Si bien los derechos de mujeres y hombres están reconocidos en la normativa, y la promoción y garantía del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres está en la base de la Ley para la igualdad, son derechos que todavía se están desarrollando y consolidando para las mujeres, especialmente para las que viven múltiples discriminaciones. En este sentido, es responsabilidad de los poderes públicos vascos actuar con la debida diligencia, con el objetivo de desmontar y eliminar la supuesta neutralidad de sus intervenciones. La igualdad no puede ser abordada desde la política pública como un apéndice o aspecto adicional, sino como un elemento informador del conjunto de su actuación.

## 4.2. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios que tienen que regir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los 16 principios generales de la Ley para la igualdad. Estos principios orientan el conjunto de la agenda que se recoge en estas páginas y tienen que integrarse de forma transversal y sistemática en todas las actuaciones que, con el objeto concretar la Estrategia para la igualdad, desarrollen los poderes públicos vascos.

### 16 PRINCIPIOS RECTORES

#### 1. IGUALDAD DE TRATO

Prohibición de toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa, como indirecta, y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

Desde los poderes públicos vascos se combatirá la discriminación múltiple y se garantizará el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico o social, lengua, religión, cultura, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, configuración familiar, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, condición rural, situación migratoria, de refugiada, de seropositividad, de monoparentalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa.

#### 2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Garantizar el ejercicio efectivo de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales y medioambientales y



	otros derechos fundamentales, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.
3. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	Integración transversal en las políticas y acciones de los poderes públicos vascos del objetivo de prevenir, atender, reparar y erradicar la violencia machista contra las mujeres en sus diferentes formas y manifestaciones.
4. RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA	Respeto a la diversidad y diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, así como reconociendo la diversidad y diferencias existentes en los propios grupos de mujeres y de hombres.
5. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, como metodología de trabajo y análisis que permite hacer visibles las desigualdades de mujeres y hombres y eliminarlas.
6. ACCIÓN POSITIVA	Promover desde los poderes públicos la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres mediante la adopción de medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
7. ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO	Promoción de la eliminación de roles sociales y estereotipos de género sobre los que se asientan las desigualdades de mujeres y hombres, según los cuales se naturaliza en las mujeres la responsabilidad del ámbito doméstico y se asigna a los hombres la responsabilidad del ámbito público, con una desigual valoración y reconocimiento económico y social.
8. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	Tomar en consideración, de forma transversal, cómo el sexo o el género se interrelacionan e interaccionan con el resto de factores referidos en el principio rector de Igualdad de Trato. Esta interrelación genera identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.
9. LIBRE DESARROLLO DE LA IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO, LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA AUTONOMÍA CORPORAL Y LA AUTODETERMINACIÓN.	Eliminar en todos los ámbitos de la vida las discriminaciones relacionadas con la identidad sexual o de género y la orientación sexual. Desarrollo de políticas públicas para asegurar la autonomía corporal y la autodeterminación de todas las personas, en particular de las mujeres y, en especial, el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.
10. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA	Presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas en los distintos ámbitos de toma de decisiones. Aplicación del principio de representación equilibrada en nombramientos de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales y en la



	<p>designación de cargos públicos y personas integrantes de los consejos de administración de las sociedades públicas y de los órganos de gobierno de las entidades que integran el sector público vasco.</p>
<b>11. COLABORACIÓN, COORDINACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN</b>	<p>Colaboración y coordinación de las actuaciones para la igualdad de mujeres y hombres, para garantizar su eficacia y la optimización y racionalización de los recursos.</p> <p>Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de cooperación al desarrollo e internacionalización de las políticas de igualdad, con objeto de captar e intercambiar conocimiento y recursos, así como posicionar a Euskadi de forma destacada en la acción internacional para dar cumplimiento a la Agenda 2030. En concreto, al objetivo de desarrollo sostenible de igualdad entre los sexos y empoderamiento de las mujeres.</p>
<b>12. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b>	<p>Contribuir al empoderamiento de las mujeres, teniendo en cuenta su diversidad. El empoderamiento es el proceso a través del que las mujeres toman conciencia individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación que enfrentan por el hecho de ser mujeres y adquieren competencia, poder y control sobre sus propias vidas.</p>
<b>13. IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES</b>	<p>Concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad y contra la violencia machista.</p> <p>Cuestionamiento y erradicación de las masculinidades no igualitarias de manera que se contribuya a reforzar y complementar el trabajo prioritario de empoderamiento de las mujeres y a que el desarrollo humano de todas las personas sea igualitario, justo y sostenible</p>
<b>14. PARTICIPACIÓN</b>	<p>Impulso de la participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres, de los agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto, en el desarrollo de las políticas públicas. Implica la adaptación y creación de los espacios y vías de participación para garantizar la accesibilidad universal.</p>
<b>15. INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS</b>	<p>Fomento de la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos.</p>
<b>16. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS Y PROMOCIÓN DEL USO DEL EUSKERA</b>	<p>Garantía de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres (formación, participación, sensibilización, actuaciones dirigidas a personas trabajadoras y profesionales, etc.).</p>



### 4.3. SÍNTESIS DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

En este epígrafe se recoge, de forma ordenada y a partir de la información presentada, un resumen de las características de la Estrategia para la igualdad, haciendo hincapié en los aspectos que la singularizan.

<p>VINCULACIÓN CON LA LEY PARA LA IGUALDAD</p>	<p>La Estrategia es el instrumento de planificación que da operatividad y permite articular en la CAE los mandatos de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.</p>
<p>MISIÓN</p>	<p>Proporcionar a los poderes públicos vascos directrices y orientaciones homogéneas para que a través de sus políticas puedan contribuir a construir una alternativa al modelo de organización social patriarcal actual.</p>
<p>ALCANCE</p>	<p>Su alcance temporal hasta 2030 y su visión a largo plazo buscan coincidir con la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otras planificaciones estratégicas de la Unión Europea.</p>
<p>PRINCIPIOS RECTORES</p>	<p>Los principios orientadores de la Estrategia han de regir la actuación de los Poderes Públicos Vascos y son los 16 principios generales de la Ley para la igualdad.</p>
<p>INSTITUCIONES A LAS QUE INTERPELA</p>	<p>La Estrategia interpela a todos los Poderes Públicos Vascos (Artículo 2.3. de la Ley para la igualdad):</p> <p>a) Administración pública vasca</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de la CAE, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</li> <li>• Administración Foral, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</li> <li>• Administración Local, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.</li> </ul> <p>b) Entes de naturaleza pública dotados de personalidad jurídica independiente y sin régimen de adscripción que integren el sector público vasco y otros entes cuya norma de creación así lo determine expresamente.</p> <p>c) Parlamento Vasco; Juntas Generales de los Territorios Históricos; Ararteko; Tribunal Vasco de Cuentas Públicas; Universidad del País Vasco.</p>
<p>MARCO DE REFERENCIA PARA LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD</p>	<p>La Estrategia para la igualdad es el instrumento marco de referencia para todas las planificaciones estratégicas, transversales y sectoriales que en materia de igualdad de mujeres y hombres se desarrollen desde los poderes públicos vascos.</p>



## TRANSPARENCIA

La Estrategia cuenta con un modelo de gestión que permite su seguimiento continuo y la evaluación de sus resultados e impacto, de los que rinde cuentas de forma periódica.

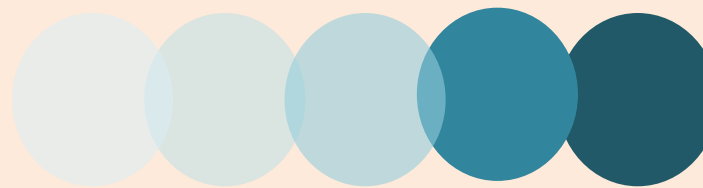
## ESTRUCTURA

### 4 EJES/ÁMBITOS ESTRATÉGICOS:

- Buen Gobierno.
- Empoderamiento de las mujeres.
- Organización Social Justa, Igualitaria y Sostenible.
- Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

# 5. MARCO OPERATIVO DE LA ESTRATEGIA

- ▣ ESTRUCTURA
- ▣ SÍNTESIS DEL MARCO OPERATIVO
- ▣ DESCRIPCIÓN DE LOS EJES







## 5.1. ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA

La intervención que se plantea a través de la Estrategia se estructura a partir de los siguientes elementos organizadores:

- **EJES:** Los ejes son los ámbitos estratégicos de trabajo que prioriza la Estrategia y a través de los que despliega su actuación. Todos los contenidos tienen como horizonte el logro de uno de los cuatro ejes de la Estrategia: Buen Gobierno (BG), Empoderamiento de las Mujeres (EM), Organización Social Justa, Igualitaria y Sostenible (OS) y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (VL). Cada eje contempla la siguiente información: Objetivos estratégicos, líneas de intervención y objetivos específicos.
- **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:** Los objetivos estratégicos aportan una mirada a largo plazo sobre los aspectos generales en los que hay que incidir a través de la intervención pública para alcanzar el horizonte que establecen los ejes. Los objetivos de este nivel estratégico llevan asociados indicadores de impacto para medir, a la finalización de la implementación de la Estrategia, los resultados de la intervención y los cambios que se han producido en el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **LÍNEAS DE INTERVENCIÓN:** Para abordar los objetivos estratégicos, los contenidos se agrupan en diferentes líneas de trabajo ordenadas por bloques temáticos o áreas.
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** Los contenidos de las líneas de trabajo se concretan a través de objetivos específicos, más concretos, que permiten dar mayor operatividad a la planificación. En el apartado de anexos se incluyen las instituciones públicas vascas que tienen responsabilidad en su logro.

La siguiente imagen representa, de forma gráfica, los ejes de la Estrategia y los objetivos estratégicos asociados a cada uno de ellos. En los apartados sucesivos se hace una descripción más detallada de cada eje y de sus contenidos (objetivos estratégicos, líneas de intervención y objetivos específicos).



## 5.2. SÍNTESIS DEL MARCO OPERATIVO

### EJE I. BUEN GOBIERNO

BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN		
BG1.1	NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de normas para la igualdad (leyes, normas forales y ordenanzas) que aprueban las administraciones públicas vascas para concretar y desarrollar lo dispuesto en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>
BG1.2	NUEVA PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de nuevas instituciones públicas vascas que, en el marco de sus competencias, elaboran sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres y los dotan de los recursos necesarios para su despliegue.</li> </ul>
BG1.3	CULTURA DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de administraciones públicas vascas que incorporan a sus planes para la igualdad de mujeres y hombres los contenidos mínimos establecidos en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres y consolidan la igualdad en su cultura de planificación institucional.</li> </ul>
BG1.4	PLANES INTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de administraciones públicas vascas con planes internos de igualdad dirigidos al personal a su servicio y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>
LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD		
BG1.5	UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de unidades para la igualdad de mujeres y hombres en los departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con personal suficiente, una posición orgánica y una relación funcional adecuadas.</li> </ul>
BG1.6	UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN DIPUTACIONES FORALES Y AYUNTAMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de administraciones forales y locales que adecuan sus estructuras para que exista al menos una entidad, órgano o unidad administrativa para la igualdad o que refuerzan estas estructuras administrativas con personal especializado suficiente y una posición orgánica y relación funcional adecuadas.</li> </ul>
BG1.7	ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD EN OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de instituciones del sector público vasco que disponen de una estructura con personal especializado, recursos suficientes y una posición orgánica adecuada para el desarrollo de sus políticas de igualdad.</li> </ul>
BG1.8	ESTÁNDARES DE CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de administraciones públicas que aplica estándares de calidad a las plazas del personal técnico de igualdad (inclusión en las relaciones de puestos de trabajo, grupo A de clasificación profesional, dedicación exclusiva y jornada completa y formación especializada).</li> </ul>

LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN		
BG1.9	FORMACIÓN ESPECIALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de instituciones públicas vascas que tienen planes de formación en igualdad con formación obligatoria y permanente y que incorporan acciones formativas dirigidas a todo su personal, fomentando el uso del euskera e incluyendo al personal con funciones de dirección y cargos públicos.</li> </ul>
BG1.10	FORMACIÓN NO ESPECÍFICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de instituciones públicas vascas que analizan y adaptan su oferta formativa no específica de igualdad para que incorpore transversalmente el enfoque de género.</li> </ul>
BG1.11	REQUISITOS CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de instituciones públicas vascas que establecen requisitos específicos de conocimientos de igualdad para el acceso y/o promoción a plazas entre cuyas funciones se incluya el asesoramiento técnico en esta materia.</li> </ul>
BG1.12	RECURSOS DIDÁCTICOS Y METODOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de materiales, herramientas y metodologías que se elaboran para avanzar en la aplicabilidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en la práctica de las instituciones públicas vascas.</li> </ul>
LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS		
BG1.13	PRESUPUESTOS GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de instituciones públicas vascas que consignan y especifican en sus presupuestos generales los recursos económicos necesarios para el desarrollo de la Ley para la igualdad (organismos y estructuras de igualdad).</li> </ul>
BG1.14	PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de departamentos, direcciones o áreas de las distintas administraciones públicas vascas que consignan y especifican anualmente en sus respectivas partidas presupuestarias los recursos económicos necesarios para el desarrollo de su política de igualdad.</li> </ul>
BG1.15	PRESUPUESTOS DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de administraciones públicas vascas cuyas unidades para la igualdad cuentan con una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.</li> </ul>
BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA		
LINEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS		
BG2.1	ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el porcentaje de estadísticas y estudios que incluyen la perspectiva de género en la recogida, tratamiento, análisis y difusión de la información referida a personas (incorporación sistemática de la variable sexo, nuevos indicadores de género, incremento del tamaño de las muestras, consideración de otras variables como la edad, origen étnico, clase social, lengua, etc.).</li> </ul>
BG2.2	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar, en los soportes comunicativos de las instituciones públicas vascas, el número de contenidos que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentan a mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.</li> </ul>
BG2.3	EVALUACIÓN NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de normas que incluyen medidas dirigidas a reducir o eliminar desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>
BG2.4	PROCESOS SELECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen las medidas establecidas en la Ley para la igualdad. (Incluir en los temarios contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte; incorporar una cláusula por la que en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que su representación sea inferior al 40%; previsiones para que en los baremos de méritos se valoren los tiempos de excedencia por cuidados, tiempos atribuibles a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad proteger la maternidad y paternidad y favorecer la conciliación corresponsable, establecer los derechos o medidas que han de disponer las mujeres en situación de embarazo, parto y postparto durante los procesos de selección, acceso y provisión, etc.).</li> </ul>

BG2.5	ÓRGANOS DIRECTIVOS, TRIBUNALES Y JURADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el porcentaje de órganos directivos, tribunales y jurados que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres.</li> </ul>
BG2.6	CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas de igualdad con impacto positivo, consideran la situación de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones y establecen mecanismos para la verificación de su cumplimiento.</li> </ul>
BG2.7	PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de planes estratégicos y sectoriales que incorporan el enfoque de género en todas las fases de la planificación (diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación).</li> </ul>
<b>BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES</b>		
<b>LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN</b>		
BG3.1	COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar, consolidar e incrementar las estructuras de coordinación interinstitucional e interdepartamental para la igualdad en las administraciones públicas vascas.</li> </ul>
BG3.2	COLABORACIÓN ENTRE POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar los espacios de colaboración y diálogo entre las áreas responsables de impulsar las políticas de igualdad y aquellas áreas responsables del impulso de otras políticas sectoriales (empleo, educación, salud, derechos sociales, etc.) y transversales (medio ambiente y euskera).</li> </ul>
BG3.3	INTERNACIONALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la colaboración con otras Comunidades Autónomas, el Estado y el ámbito internacional, poniendo en valor la trayectoria y experiencia de Euskadi en la respuesta a los desafíos globales en materia de igualdad.</li> </ul>
<b>LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS</b>		
BG3.4	PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la participación e incidencia en las políticas públicas del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, agentes sociales y ciudadanía.</li> </ul>
BG3.5	INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el porcentaje de medidas puestas en marcha para fomentar la innovación y mejora continua de las políticas de igualdad de las instituciones públicas vascas.</li> </ul>
BG3.6	TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar y desarrollar instrumentos para conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de las políticas de igualdad en la situación de mujeres y hombres en la CAE, alineando estos instrumentos con otros marcos e índices internacionales (Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Observatorio de la Carta Europea por la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Municipios y Regiones de Europa, etc.).</li> </ul>
<b>LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS</b>		
BG3.7	INTERSECCIONALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de instituciones públicas que incorporan en sus políticas de igualdad el enfoque interseccional y tienen en cuenta cómo el sexo o el género interactúan con otros ejes de poder y opresión (nivel socioeconómico, origen racial o étnico, edad, discapacidad, lengua, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, etc.).</li> </ul>
BG3.8	HOMBRES Y MASCULINIDADES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de instituciones públicas que incorporan el enfoque de las masculinidades e incluyen medidas dirigidas a promover, de forma transversal y a través de acciones específicas, la implicación de los hombres a favor de la igualdad y la erradicación de las masculinidades no igualitarias.</li> </ul>
BG3.9	REVITALIZACIÓN DEL EUSKERA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incorporan en sus políticas de igualdad la promoción del euskera e incluyen medidas para garantizar la protección de los derechos lingüísticos.</li> </ul>
BG3.10	MEDIO AMBIENTE Y EMERGENCIA CLIMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar la información, formación y herramientas para que las personas responsables tanto de las políticas climáticas y de transición energética, como de las de igualdad, aseguren el doble enfoque (género y cambio climático).</li> </ul>

## EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES		
LINEA 9. EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD		
EM4.1	EMPLEO A TIEMPO COMPLETO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar los contratos de mujeres a jornada completa.</li> </ul>
EM4.2	ACCESO AL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de iniciativas que desarrollan los servicios públicos de empleo para romper con la segregación ocupacional y colocar a las mujeres, especialmente a aquellas con mayores dificultades de empleabilidad, en una mejor posición ante la inserción laboral y el empleo.</li> </ul>
EM4.3	CONDICIONES DEL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar desde las administraciones públicas vascas la contratación de mujeres en empleos dignos, especialmente en los sectores donde están infrarrepresentadas, en los más estratégicos para la economía de Euskadi y en aquellos con mayor demanda de empleo.</li> </ul>
EM4.4	AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de medidas para la constitución, consolidación, mayor competitividad e internacionalización de las iniciativas empresariales de mujeres y la disminución de la brecha financiera de género.</li> </ul>
EM4.5	SECTORES FEMINIZADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas (limitar la subcontratación, cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales equivalentes en la administración pública, mejora de la seguridad y salud laborales, etc.).</li> </ul>
LINEA10. ERRADICACIÓN DE LA POBREZA		
EM4.6	PENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eliminar la brecha económica entre las pensiones que perciben mujeres y hombres en la CAE.</li> </ul>
EM4.7	SALARIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avanzar hacia la igualdad retributiva de mujeres y hombres en las organizaciones públicas y privadas.</li> </ul>
EM4.8	SECTOR CUIDADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar las condiciones de empleo de los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados y garantizar los derechos laborales de quienes ejercen su actividad en este sector, en particular, en el servicio del hogar familiar.</li> </ul>
EM4.9	ANÁLISIS DE LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el conocimiento sobre las causas y vías de solución a la feminización de la pobreza y su evolución, teniendo en cuenta su intensificación en contextos de crisis.</li> </ul>
EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS		
LINEA 11. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA		
EM5.1	APORTACIONES DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la visibilidad y valorar las aportaciones de las mujeres desde el paradigma feminista en el desarrollo humano sostenible.</li> </ul>

EM5.2	ASOCIACIONES DE MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar y consolidar el trabajo del movimiento asociativo de mujeres de la CAE en la defensa, construcción y consolidación de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, así como para la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres.</li> </ul>
EM5.3	ESCUELAS DE EMPODERAMIENTO Y CASAS DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el trabajo de las Escuelas de Empoderamiento, Casas de las Mujeres y otros espacios desde donde fomentar, practicar y desarrollar el empoderamiento individual, colectivo y social de las mujeres.</li> </ul>
EM5.4	ORGANIZACIONES SOCIOECONÓMICAS Y POLITICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de mujeres comprometidas con el logro de la igualdad en organizaciones sociales, sindicales, empresariales, culturales y políticas.</li> </ul>
EM5.5	PARTICIPACIÓN EN EL OCIO Y LA CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducir las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en los recursos y programas de aprendizaje, así como en todas las actividades de ocio, arte, euskera, cultura y fiestas que se desarrollen en la CAE.</li> </ul>
<b>LINEA 12. LIDERAZGOS FEMINISTAS Y ALIANZAS ENTRE MUJERES PARA LA IGUALDAD</b>		
EM5.6	REPRESENTACIÓN POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la presencia de liderazgos feministas en los puestos de representación y/o de responsabilidad política públicos.</li> </ul>
EM5.7	PUESTOS DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de mujeres que acceden a puestos directivos y de dirección de organizaciones públicas y privadas, de todos los ámbitos, con liderazgos feministas.</li> </ul>
EM5.8	ALIANZAS PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar las alianzas feministas y con otros movimientos y grupos que trabajen en la CAE a favor de la igualdad y de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos, culturales o lingüísticos.</li> </ul>
EM5.9	REDES FEMINISTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar el trabajo feminista en red y la construcción de redes feministas en la CAE.</li> </ul>
<b>EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS</b>		
<b>LINEA 13. DERECHO A LA SALUD Y AL BIENESTAR</b>		
EM6.1	POLÍTICAS DE SALUD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar políticas, estrategias y programas de promoción y protección de la salud, incluida la salud laboral, que tengan en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres en este ámbito y eliminen las discriminaciones que se producen por la falta de consideración de sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados a unas y otros.</li> </ul>
EM6.2	HÁBITOS SALUDABLES Y CONDUCTAS DE RIESGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el aprendizaje y desarrollo de prácticas habituales de autocuidado, actividad física y la prevención de hábitos y conductas de riesgo en todas las edades, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.</li> </ul>
EM6.3	EDUCACIÓN AFECTIVA Y SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar una sexualidad libre, positiva y saludable en todas las etapas de la vida, así como una educación afectiva y sexual integral, igualitaria y sistemática, que considere las distintas necesidades de mujeres y hombres.</li> </ul>
EM6.4	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y necesidades en esta materia (reproducción humana asistida, interrupción voluntaria del embarazo, autonomía durante el embarazo, parto y lactancia, anticoncepción, prevención de enfermedades de transmisión sexual, eliminación de las esterilizaciones forzosas de niñas y mujeres con discapacidad sin su conocimiento y consentimiento, planificación sexual y cualquier otra medida relacionada con la salud sexual y reproductiva, incluida la exposición laboral).</li> </ul>

LINEA 14. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL		
EM6.5	MUJERES CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover y proteger los derechos de las mujeres con discapacidad y dar mayor visibilidad a sus realidades, desde un enfoque no capacitista.</li> </ul>
EM6.6	MUJERES MIGRADAS, RACIALIZADAS, GITANAS Y DE OTRAS COMUNIDADES Y GRUPOS ÉTNICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer y dar respuesta a las necesidades sociales, sanitarias, administrativas, económicas, de idioma, de vivienda y de empleo de las mujeres migradas, racializadas, de la comunidad gitana y/ pertenecientes a otras comunidades y grupos étnicos, así como promover su participación pública y la convivencia intercultural.</li> </ul>
EM6.7	SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA MACHISTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construir espacios y mecanismos desde donde la voz de las víctimas supervivientes de la violencia machista contra las mujeres sea tomada en cuenta e impacte en las políticas públicas.</li> </ul>
EM6.8	MUJERES JÓVENES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la autonomía de las jóvenes en todos los ámbitos, especialmente con empleo y vivienda digna.</li> </ul>
EM6.9	COLECTIVO LGTBI+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar iniciativas para eliminar las discriminaciones contra las mujeres del colectivo LGTBI+ y promover la diversidad sexual y de género.</li> </ul>
EM6.10	MUJERES MAYORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concienciar a la sociedad sobre los efectos del edadismo en las mujeres mayores (estereotipos, prejuicios y discriminación asociada a la edad) y educar en el respeto, buen trato y reconocimiento a su diversidad y a sus aportaciones al conjunto de la sociedad.</li> </ul>
EM6.11	FAMILIAS MONOPARENTALES ENCABEZADAS POR MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la situación económica y social de las familias monoparentales encabezadas por mujeres y corregir la mayor incidencia de la pobreza y exclusión social que enfrentan. (Pensiones compensatorias y alimenticias, complementos para las pensiones de viudedad más bajas, asistencia a las madres con discapacidad que lo necesiten, adaptación de baremos o condiciones de acceso a los recursos públicos, etc.).</li> </ul>
EM6.12	MUJERES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL GRAVE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades específicas de las mujeres reclusas y exreclusas, en contextos de prostitución y trata, sin hogar, seropositivas, con adicciones y aquellas que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad y exclusión social grave.</li> </ul>

### EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA		
LINEA 15. ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE LOS CUIDADOS		
OS7.1	ÉTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar valor y reconocer los cuidados como una dimensión humana para la vida que permitirá la transformación hacia la igualdad.</li> </ul>
OS7.2	POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover un reparto y una distribución equitativa de los cuidados entre quienes participan en las unidades de convivencia y en las relaciones interpersonales, sociales y laborales, especialmente entre los hombres.</li> </ul>
OS7.3	PRÁCTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar y desarrollar una pedagogía y didáctica que permita aprender y practicar los cuidados, en particular entre los hombres.</li> </ul>

OS7.4	OTRAS FORMAS DE CUIDADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar y articular formas de abordar, repartir y compartir socialmente los cuidados desde una perspectiva feminista.</li> </ul>
<b>LÍNEA 16. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS</b>		
OS7.5	PROVISIÓN UNIVERSAL Y PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover una provisión pública de los cuidados, con servicios accesibles, asequibles y de calidad (servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, atención a personas mayores, atención a la dependencia, comedores escolares en todas las etapas educativas, etc.) e implicar a la comunidad en el reparto de los cuidados.</li> </ul>
OS7.6	ADECUACIÓN DE ESTRUCTURAS DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adoptar en las administraciones públicas vascas medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, así como para facilitar que se produzcan cambios en la cultura y práctica empresarial que favorezcan la conciliación corresponsable en los cuidados, especialmente entre los hombres.</li> </ul>
OS7.7	IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de hombres que se responsabilizan de los cuidados y utilizan los derechos y ayudas que existen para atender las necesidades domésticas y de cuidados de hijas, hijos y otras personas dependientes (permisos iguales e intransferibles de nacimiento, adopción y acogimiento, excedencias, permisos y reducciones de jornada, etc.).</li> </ul>
<b>OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES</b>		
<b>LÍNEA 17. EMPRESAS Y ORGANIZACIONES</b>		
OS8.1	PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la incidencia de los planes de igualdad en las empresas y organizaciones de Euskadi y promover su realización, en los casos en los que no existe la obligación legal de realizarlos.</li> </ul>
OS8.2	TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la transparencia de las organizaciones públicas y privadas en materia retributiva (libros de registro de retribuciones, auditorías salariales o retributivas u otras fórmulas).</li> </ul>
OS8.3	GESTIÓN AVANZADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Extender la incorporación de la igualdad como elemento de valor para la gestión avanzada de todas las organizaciones y empresas.</li> </ul>
OS8.4	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de tal forma que se promuevan condiciones de trabajo adecuadas para prevenir daños en la salud y, específicamente, para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y organizaciones, así como los condicionantes de género que influyen en las diferentes formas de violencia en el trabajo.</li> </ul>
<b>LÍNEA 18. CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>		
OS8.5	CULTURA Y MEMORIA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la igualdad de mujeres y hombres "en" y "desde" la cultura (actividades artísticas, festivas, conmemorativas y las realizadas en el ámbito del euskera) e incorporar el enfoque de género en la elaboración y reconstrucción de la memoria social.</li> </ul>
OS8.6	PATRIMONIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar que la política de patrimonio, incluida la vinculada a museos y centros de arte financiados con fondos públicos, aplica los mandatos normativos de igualdad (programas educativos y de visitas, criterios de compra y adquisición de obras, representación equilibrada en estructuras de toma de decisiones, exposiciones permanentes, etc.).</li> </ul>
OS8.7	DEPORTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la igualdad en el deporte (elección de las modalidades y disciplinas deportivas sin estereotipos de género, práctica continuada en niñas, adolescentes y mujeres y eliminación de las discriminaciones que mujeres y hombres puedan encontrar en la práctica deportiva en sectores masculinizados y feminizados, respectivamente).</li> </ul>
OS8.8	MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AGENCIAS DE PUBLICIDAD Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer el compromiso de los medios de comunicación social y de las agencias de publicidad con la igualdad y contra la violencia machista, promoviendo la eliminación de contenidos sexistas y misóginos, especialmente a través de internet, redes sociales, videojuegos y otras tecnologías de la información y comunicación.</li> </ul>



OS9. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI		
LÍNEA 19. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y JUSTICIA CLIMÁTICA		
OS9.1	MIRADA ECOFEMINISTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en los espacios de reflexión y decisión sobre el cambio climático y la transición energética la perspectiva de género y las aportaciones del ecofeminismo.</li> </ul>
OS9.2	VIDAS MÁS SOSTENIBLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colocar a las personas y la sostenibilidad de la vida en el centro de las iniciativas y proyectos que se impulsan y desarrollan en la CAE para minorar los efectos del cambio climático.</li> </ul>
OS9.3	ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar que las estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático contribuyan a disminuir las discriminaciones contra mujeres o grupos de mujeres, especialmente entre aquellas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad (pobreza energética, calidad viviendas, efectos en la salud, relación con el empleo y los cuidados, etc.).</li> </ul>
OS9.4	MODELOS DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO MÁS IGUALITARIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar información accesible que permita a la ciudadanía su compromiso activo con modelos de producción y consumo más igualitarios, justos, democráticos y sostenibles.</li> </ul>
LÍNEA 20. CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
OS9.5	HACIA UNA CIENCIA Y TECNOLOGÍA IGUALITARIA, SEGURA, INCLUSIVA Y ACCESIBLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover un cambio de paradigma en el ámbito de la ciencia y la tecnología basada en un modelo masculinizado y competitivo, para avanzar hacia un modelo más igualitario, seguro, inclusivo, accesible y sensible a las distintas necesidades de mujeres y hombres.</li> </ul>
OS9.6	VOCACIÓN STEAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la motivación e interés de niñas, adolescentes y mujeres por las áreas STEAM "Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas", desmontando los estereotipos de género que existen con relación a estos estudios y profesiones.</li> </ul>
OS9.7	MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar la presencia y el protagonismo de las mujeres en la investigación, como investigadoras principales y directoras de grupos de investigación en los ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros.</li> </ul>
OS9.8	VISIBILIDAD EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar la participación y dar mayor visibilidad a las mujeres en el diseño, producción, innovación y liderazgo tecnológico.</li> </ul>
OS9.9	INCLUSIÓN DIGITAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la inclusión digital de las personas a lo largo de la vida, disminuyendo la brecha digital que puede darse en mujeres donde concurren múltiples discriminaciones.</li> </ul>
OS9.10	INVERSIÓN EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poner las tecnologías y la innovación al servicio de la igualdad e incrementar la inversión en estos ámbitos (desarrollo de inteligencia artificial con enfoque de género, ciberseguridad, ecosistemas de emprendimiento a través de start-ups, desarrollo ético, seguro e inclusivo de la inteligencia artificial, etc.).</li> </ul>
LÍNEA 21. COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL		
OS9.11	CALIDAD DE VIDA Y EQUILIBRIO TERRITORIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover que las mujeres del medio rural dispongan de recursos, servicios e información en igualdad y asegurar que el hecho de vivir en zonas rurales no condiciona el acceso a sus derechos, especialmente al empleo y a la participación sociopolítica.</li> </ul>
OS9.12	PROPIEDAD DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el acceso de las mujeres agricultoras a la titularidad de las explotaciones agrarias, favorecer su reconocimiento profesional y el ejercicio de sus derechos profesionales, sociales y fiscales, tal y como recoge el Estatuto de las Mujeres Agricultoras de Euskadi.</li> </ul>
OS9.13	MOVILIDAD SOSTENIBLE Y ACCESIBILIDAD IGUALITARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar iniciativas de movilidad sostenible, adaptar el transporte público a las necesidades de las mujeres (conectividad, horario y frecuencias, seguridad, accesibilidad física, información, etc.) y atraer a los hombres hacia el transporte público.</li> </ul>
OS9.14	VIVIENDA, URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover viviendas, espacios y territorios accesibles, inclusivos, sostenibles, seguros y libres de violencia machista, socialmente integradores, que faciliten los cuidados y que favorezcan el acceso a los servicios, recursos e infraestructuras en condiciones de igualdad.</li> </ul>

OS10. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE		
LÍNEA 22. COEDUCACIÓN		
OS10.1	PROYECTOS COEDUCATIVOS DE CENTRO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidar los proyectos coeducativos en todos los centros educativos y asegurar que se desarrollan siguiendo las directrices de los planes de coeducación del Gobierno Vasco, incluyendo su seguimiento y evaluación.</li> </ul>
OS10.2	ESTRUCTURAS Y CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proveer al sistema educativo de estructuras y personal con capacitación en coeducación.</li> </ul>
OS10.3	DIVERSIFICACIÓN EN LA ELECCIÓN DE ESTUDIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disminuir las brechas y sesgos de género en la elección de estudios de niñas, niños y jóvenes.</li> </ul>
OS10.4	MATERIALES COEDUCATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar materiales didácticos sobre coeducación y darles difusión en los centros, implicando en este proceso a toda la comunidad educativa.</li> </ul>
OS10.5	PERMANENCIA Y PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover que la coeducación posibilite la permanencia y participación en el sistema educativo de niñas y adolescentes con discapacidad, migradas, racializadas y/o pertenecientes a comunidades y grupos étnicos.</li> </ul>
LÍNEA 23. COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD		
OS10.6	TOMA DE CONCIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar espacios y programas de intervención con hombres que pongan el foco en la reflexión y concienciación sobre el poder, la violencia y los privilegios masculinos, así como sobre los costes que éstos generan en las mujeres, en los hombres y en la sociedad en su conjunto.</li> </ul>
OS10.7	ACCIÓN HACIA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el compromiso, implicación e incidencia efectiva de los hombres en la construcción de la igualdad real y la eliminación de la violencia machista, en particular de los jóvenes y de los que ocupan puestos de liderazgo, para que se conviertan en agentes de cambio, sirvan de modelo y generen sinergias, desde todos los espacios donde participan.</li> </ul>
LÍNEA 24. LA CIUDADANÍA PROTAGONISTA DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL		
OS10.8	DESMONTANDO EL MITO DE LA IGUALDAD SUPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizar a las generaciones más jóvenes para que valoren los logros obtenidos en materia de igualdad, aprendan a identificar las desigualdades de mujeres y hombres y se movilicen para su eliminación.</li> </ul>
OS10.9	APRENDIZAJE DE LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuir a que la ciudadanía conozca e interiorice el valor de la igualdad, aprenda a cuestionar los mandatos de género y a desmontar, con argumentos, las afirmaciones que justifican y banalizan las discriminaciones contra las mujeres.</li> </ul>
OS10.10	PACTOS PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover alianzas, acuerdos, coaliciones y pactos sociales y ciudadanos por la igualdad basados en la concertación, el intercambio intergeneracional y el diálogo colaborativo.</li> </ul>

## EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES		
LÍNEA 25. INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN		
VL11.1	ESPECIALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la realización de estudios que profundicen en las causas, características, dificultades de identificación y consecuencias de todas las formas de violencia machista contra las mujeres, incidiendo en la aplicación práctica de sus conclusiones.</li> </ul>
VL11.2	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar las herramientas de recogida, análisis, intercambio y difusión de la información sobre violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>
VL11.3	EVALUACIÓN SISTEMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar periódicamente la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas existentes en la CAE en materia de violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>
LÍNEA 26. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN		
VL11.4	ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuir a eliminar los prejuicios, costumbres, tradiciones y prácticas basadas en la idea de inferioridad y subordinación de las mujeres o en un papel estereotipado de mujeres y hombres.</li> </ul>
VL11.5	VIOLENCIAS MENOS VISIBLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intensificar la sensibilización sobre las manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres menos visibles y sus consecuencias (violencia sexual, violencia vicaria, violencia económica, acoso sexual y por razón de sexo, violencia digital y en redes sociales y otras).</li> </ul>
VL11.6	COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevenir que los menores, los adolescentes y los adultos que han ejercido violencia machista contra las mujeres o que tengan conductas sexistas problemáticas reincidan en su comportamiento violento.</li> </ul>
LÍNEA 27. CAPACITACIÓN		
VL11.7	DE PROFESIONALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formar con carácter obligatorio y continuo en violencia machista a todo el personal vinculado a la detección, atención y protección a las víctimas, incluido el personal del ámbito de la infancia y la juventud, así como a aquel que se dedica al diseño de políticas y programas de violencia. (Formación que incorpore el enfoque de género, interseccional e intercultural).</li> </ul>
VL11.8	DE OPERADORES JURÍDICOS Y JUDICIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuir a la formación en violencia machista contra las mujeres del personal de la judicatura, fiscalía y demás operadores jurídicos, teniendo en cuenta las competencias de la Administración de la Comunidad Autónoma en esta materia.</li> </ul>
VL11.9	DE PROFESIONALES DE ENTIDADES PRIVADAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que el personal de las entidades privadas que presta servicios específicos en materia de violencia machista contra las mujeres para las administraciones públicas vascas, cuenta con formación especializada en esta materia.</li> </ul>
VL12. GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN		
LÍNEA 28. DETECCIÓN		
VL12.1	DETECCIÓN PRECOZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la detección precoz de la violencia machista contra las mujeres desde los recursos públicos de atención social, sanitaria, educativa, laboral, policial y judicial, en colaboración con entidades especializadas del tercer sector.</li> </ul>

VL12.2	MECANISMOS DE DETECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar herramientas y protocolos que permitan detectar y actuar ante situaciones de riesgo en las que puedan encontrarse las víctimas o potenciales víctimas (matrimonios forzados, mutilación genital femenina, trata y/o explotación sexual de mujeres, adolescentes y niñas y acoso sexual y por razón de sexo).</li> </ul>
<b>LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL</b>		
VL12.3	MODELO DE ATENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que todas las niñas, adolescentes y mujeres víctimas de cualquier manifestación de la violencia machista contra las mujeres reciben una atención prioritaria, personalizada, integral, especializada, gratuita, accesible, de calidad y en su idioma de referencia desde todos los servicios y prestaciones del sistema público, con independencia de su situación personal, social o administrativa.</li> </ul>
VL12.4	INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilitar que todas las víctimas de la violencia machista contra las mujeres disponen de información accesible sobre sus derechos y los recursos existentes, así como una orientación especializada.</li> </ul>
VL12.5	ATENCIÓN SANITARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar las condiciones para que las víctimas de la violencia machista contra las mujeres reciben desde el sistema sanitario de Euskadi la atención especializada que necesitan, desde un abordaje sociosanitario y con enfoque de género.</li> </ul>
VL12.6	SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuar y mejorar las prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, de forma que todas las víctimas supervivientes de la violencia machista puedan ser atendidas con carácter inmediato y en función de sus necesidades (discapacidad, edad, situación económica, etc.).</li> </ul>
VL12.7	ATENCIÓN A OTRAS VÍCTIMAS DIRECTAS DE LA VIOLENCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar el apoyo y la atención social y psicológica especializada para niñas, niños, adolescentes, familiares y otras personas expuestas a un entorno donde se ejerza la violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>
VL12.8	ACCESO A LA JUSTICIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la dotación de los recursos de ámbito jurídico y judicial, evitando la revictimización de las mujeres y sus hijas.</li> </ul>
VL12.9	ATENCIÓN Y PROTECCIÓN POLICIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la eficacia y calidad de los servicios, espacios y herramientas que se utilizan para la atención y protección policial.</li> </ul>
VL12.10	VIVIENDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar las vías de acceso de las víctimas supervivientes de la violencia a las viviendas financiadas con fondos públicos, cuando estén en situación de precariedad económica o cuando sea necesario para su reparación (exenciones, requisitos, reservas, adjudicaciones directas y otros).</li> </ul>
VL12.11	EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la inserción laboral de las supervivientes y adaptar las condiciones de trabajo para garantizar sus derechos (reducciones de jornada, reordenación tiempos trabajo, cambio de centro de trabajo, medidas de seguridad y salud laborales, etc.).</li> </ul>
VL12.12	EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar el acceso preferente de las mujeres a recursos educativos (escuelas infantiles financiadas con fondos de las administraciones públicas vascas, becas, ayudas, etc.) y la correcta escolarización de sus hijas e hijos (reubicación, cambio de centro escolar, etc.).</li> </ul>
<b>LÍNEA 30. REPARACIÓN</b>		
VL12.13	AYUDAS COMPENSATORIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilitar que las víctimas supervivientes puedan percibir medidas de apoyo o ayudas económicas en los supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito, establecidas por resolución judicial.</li> </ul>
VL12.14	COMPLETA RECUPERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la completa recuperación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres desde la red de recursos públicos de atención integral.</li> </ul>
VL12.15	REPARACIÓN COLECTIVA DEL DAÑO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intensificar y diversificar las medidas de reparación colectiva del daño, incluyendo el rechazo público a la violencia machista contra las mujeres y el reconocimiento a todas las víctimas supervivientes.</li> </ul>

VL12.16	TRABAJO COMUNITARIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar el trabajo comunitario en los procesos de recuperación y empoderamiento de las supervivientes, especialmente con las asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad, los grupos feministas, las escuelas de empoderamiento y las casas de las mujeres.</li> </ul>
VL13: PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES		
LÍNEA 31. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL		
VL13.1	ENTRE INSTITUCIONES COMPETENTES EN VIOLENCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar los acuerdos de coordinación y colaboración existentes entre las administraciones con presencia en la CAE y competencias en la prevención y atención a la violencia machista, incorporando pautas de actuación homogéneas y mecanismos de seguimiento y evaluación de los compromisos adquiridos.</li> </ul>
VL13.2	ACUERDOS Y PROTOCOLOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuar los acuerdos y protocolos marco de coordinación interinstitucional a las realidades forales y locales y generar espacios que permitan la colaboración entre los sistemas de atención implicados.</li> </ul>



## 5.3. DESCRIPCIÓN DE LOS EJES

# EJE I. BUEN GOBIERNO

## PRESENTACIÓN

El **Buen Gobierno** es el modelo de gobernabilidad imprescindible para el desarrollo humano sostenible. Tal y como recoge el Plan Estratégico de Gobernanza, Innovación Pública y Gobierno Digital, Ardatz 2030, se concibe como el modelo de gobierno que genera valor público: da respuestas a problemas relevantes de la sociedad, genera oportunidades para las generaciones actuales y futuras, y fomenta la deliberación plural para crear ciudadanía, comunidad y democracia. Se rige por diferentes principios, entre los que se encuentran la legalidad, la integridad y ética de las personas empleadas y cargos públicos, la eficacia y la eficiencia en la gestión y la igualdad de mujeres y hombres.

En el eje de Buen Gobierno se presentan los objetivos de Euskadi para que en el año 2030:

- Se haya reforzado el compromiso con la igualdad en el sistema de gobierno de los poderes públicos vascos.
- La igualdad efectiva de mujeres y hombres tenga mayor impacto en las políticas, programas y actuaciones que se impulsan desde las instituciones.

Este proceso exige seguir revisando cómo se toman las decisiones en materia de igualdad y cómo se utilizan los recursos disponibles para favorecer el desarrollo social, económico y medioambiental desde la igualdad. Para ello, este eje contempla **tres objetivos estratégicos** para el año 2030:

**BG1. Garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres**

**BG2. Integrar la igualdad en la actividad administrativa**

**BG3. Transformar el modelo de gobernanza de las instituciones**

Estos tres objetivos requieren de una intervención desde dos dimensiones complementarias y conectadas, que atraviesan el eje de Buen Gobierno:

### ■ GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD

El Bueno Gobierno está unido a la buena gobernanza, que hace referencia a los procesos, procedimientos y prácticas institucionales a través de los que se establecen las prioridades políticas, se dirigen, deciden y regulan los asuntos públicos, se gestionan los recursos comunes y, por supuesto, se garantiza a través de todos ellos el principio de igualdad de mujeres y hombres. Según el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, las características de la buena gobernanza son la transparencia, la responsabilidad, la rendición de cuentas, la participación y la



capacidad de respuesta a las diferentes necesidades de la población, aspectos que se abordan en las distintas líneas de intervención.

A través de este eje también se pone en valor la gobernanza colaborativa, con espacios más democráticos desde donde construir las políticas públicas a partir de la deliberación y participación de agentes públicos y privados, incluida la ciudadanía. Una forma de interactuar no jerárquica, orientada al bien común y donde son imprescindibles los liderazgos feministas y la interlocución de las asociaciones y grupos feministas y de mujeres a favor de la igualdad.

### ■ TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

El Consejo de Europa definió en 1999 la transversalidad de género o mainstreaming de género como la organización (la reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de género se incorpore sistemáticamente en todas las políticas, en todos sus programas y proyectos, a todos los niveles y en todas las etapas.

La implementación de la transversalidad de género en las instituciones públicas vascas requiere de compromiso político y técnico, ya que la igualdad se transversaliza y adquiere un carácter sistémico, transformando las formas de hacer y de decidir de las instituciones. La transversalidad de género, reconocida internacionalmente como estrategia de intervención para la igualdad de mujeres y hombres desde el año 1995 (IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing) va a posibilitar la incorporación del principio de igualdad de mujeres y hombres en el conjunto de la política pública.

Esta doble dimensión desde la que se aborda el trabajo en el eje de Buen Gobierno explica las líneas de intervención donde se propone intervenir.

<b>BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b>	<b>LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN</b>
	<b>LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD</b>
	<b>LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN</b>
	<b>LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS</b>
<b>BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>	<b>LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS</b>
<b>BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES</b>	<b>LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN</b>
	<b>LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS</b>
	<b>LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS</b>



## □ BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Buen Gobierno implica la existencia de voluntad y **compromiso político** explícito con la igualdad de mujeres y hombres. Para que exista compromiso político, la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene que considerarse una prioridad y un objetivo que hay que alcanzar progresivamente a través de la acción política.

En este contexto, el compromiso político con la igualdad en la Estrategia supone la generación de las condiciones necesarias para su articulación desde todas las instituciones públicas vascas que están interpeladas en su desarrollo. Para ello, quienes ostentan los más altos niveles de dirección y responsabilidad política tienen no solo que conocer la Ley para la igualdad y la Estrategia, sino impulsar la aprobación y despliegue de normas (leyes, normas forales y ordenanzas) y planes para la igualdad en sus respectivos ámbitos competenciales, así como garantizar que las políticas de igualdad se desarrollan con los recursos organizativos (estructuras y unidades administrativas para la igualdad), técnicos (capacitación para la igualdad del personal) y económicos necesarios.

En cuanto a la normativa y planificación en materia de igualdad, la **Ley para la igualdad** recoge (artículo 16) además de la aprobación de un plan general de igualdad de mujeres y hombres por parte del Gobierno Vasco, que cada departamento del Gobierno Vasco, así como las diputaciones forales y los ayuntamientos, elaborarán y aprobarán, en función de sus circunstancias materiales, sus propios planes de actuación, dotados de los recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación.

En cuanto a los recursos organizativos, en concreto, las unidades administrativas para la igualdad, la **Ley para la igualdad** señala que en la Administración de la Comunidad Autónoma, cada departamento tiene que tener al menos una dirección o unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas de del departamento, así como con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos a él, para la ejecución de lo dispuesto tanto en la Ley, como en la Estrategia para la igualdad. Estas direcciones o unidades administrativas tendrán personal suficiente y una posición orgánica y una relación funcional adecuadas, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines (artículo 11.1).

La **Ley para la igualdad** también establece que las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño, con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo (artículo 15). Por su parte, la norma señala que los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y perspectiva de género de todo su personal, que permita hacer efectivas las disposiciones contenidas en la ley y la integración efectiva de la perspectiva de género en el conjunto de la actuación que realicen (artículo 18).





## ■ COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ■ NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD

- Desde el año 2005 en Euskadi existe una Ley para la igualdad, que da marco jurídico y soporte a las políticas públicas de igualdad que se desarrollan. En el año 2023 se aprueba el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.
- En 2021, dos diputaciones forales cuentan con norma específica para la igualdad de mujeres y hombres, así como nueve ayuntamientos (un 17,6%) y una Mancomunidad (un 10% de las mancomunidades y cuadrillas).
- La ley ha favorecido que la cultura de planificación y evaluación para la igualdad se vaya instalando en las instituciones públicas vascas. La CAE tiene un recorrido de treinta años desde que la administración autonómica elaboró su I Plan General de Igualdad.
- En 2020, todos los departamentos del Gobierno Vasco, Emakunde y las 3 diputaciones forales cuentan con un plan para la igualdad de mujeres y hombres. En el caso de los organismos autónomos tres de cada cuatro (75%) cuentan con Plan de Igualdad. Además:
  - ✎ 149 municipios disponen de plan de igualdad, una cifra que ha crecido notablemente con respecto al 2005, cuando eran 39 los municipios que contaban con un plan de estas características.
  - ✎ El 92% de la población vasca reside en un municipio con plan de igualdad en 2020 (82% en 2010). Más de la mitad de los municipios (52%) ha incluido mecanismos o procesos de participación ciudadana en la elaboración de su último plan para la igualdad.

### ■ UNIDADES PARA LA IGUALDAD

- En 2020 hay aproximadamente 100 órganos de igualdad en los distintos niveles administrativos: 13 en el Gobierno Vasco (Departamentos y Emakunde), 8 en organismos autónomos, 3 en las diputaciones forales y 76 en ayuntamientos y mancomunidades.
- La totalidad de los municipios vascos de más de 20.000 habitantes cuenta con una unidad administrativa de igualdad en el año 2020 y entre los municipios medianos y pequeños, estos órganos están en 128 de ellos (55%).
- 194 personas trabajan activamente en los órganos de impulso de la igualdad de las administraciones públicas vascas en 2020. Más del 90% son mujeres y en torno al 48% tienen nivel A.

### ■ CAPACITACIÓN EN IGUALDAD

- La formación del personal de las administraciones públicas en igualdad es un elemento imprescindible para que puedan incorporar la perspectiva de género en su actuación. Sin formación del personal en igualdad, a todos los niveles, incluido el personal con funciones de dirección y cargos públicos, no se puede incorporar la igualdad en la cultura de las instituciones y, por ende, esta estrategia para la igualdad no puede implementarse. La capacitación en igualdad es una premisa o condición de partida para desmontar la supuesta neutralidad de las políticas públicas, eliminar las desigualdades y



discriminaciones subyacentes a la normativa y actividad administrativa y contribuir al cambio de valores desde la igualdad.

- En 2021, 9.456 mujeres y 4.696 hombres que trabajan en las administraciones públicas vascas han recibido formación interna en igualdad.

## ■ FINANCIACIÓN

- Entre 2005 y 2020, el presupuesto destinado a organismos y estructuras de igualdad en la administración autonómica se ha incrementado en un 157%. Se pasa del 0,04% del presupuesto global del Gobierno Vasco en 2004, al 0,07% en 2020.
- La dedicación del informe de evaluación del impacto de género del proyecto de Ley de presupuestos generales de la CAE para 2004 estima que un 0,99% del presupuesto del conjunto de departamentos está dirigido de forma directa a reducir la desigualdad de mujeres y hombres.

A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para ampliar los avances conseguidos y **GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES** desde la Estrategia.

## ■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA EL COMPROMISO POLITICO CON LA IGUALDAD

BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN		
BG1.1	NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de normas para la igualdad (leyes, normas forales y ordenanzas) que aprueban las administraciones públicas vascas para concretar y desarrollar lo dispuesto en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>
BG1.2	NUEVA PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de nuevas instituciones públicas vascas que, en el marco de sus competencias, elaboran sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres y los dotan de los recursos necesarios para su despliegue.</li> </ul>
BG1.3	CULTURA DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de administraciones públicas vascas que incorporan a sus planes para la igualdad de mujeres y hombres los contenidos mínimos establecidos en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres y consolidan la igualdad en su cultura de planificación institucional.</li> </ul>
BG 1.4	PLANES INTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el número de administraciones públicas vascas con planes internos de igualdad dirigidos al personal a su servicio y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>



## LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD

BG1.5	UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAE	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el número de unidades para la igualdad de mujeres y hombres en los departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con personal suficiente, una posición orgánica y una relación funcional adecuadas.</li> </ul>
BG1.6	UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN DIPUTACIONES FORALES Y AYUNTAMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de administraciones forales y locales que adecuan sus estructuras para que exista al menos una entidad, órgano o unidad administrativa para la igualdad o que refuerzan estas estructuras administrativas con personal especializado suficiente y una posición orgánica y relación funcional adecuadas.</li> </ul>
BG1.7	ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD EN OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de instituciones del sector público vasco que disponen de una estructura con personal especializado, recursos suficientes y una posición orgánica adecuada para el desarrollo de sus políticas de igualdad.</li> </ul>
BG1.8	ESTÁNDARES DE CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el número de administraciones públicas que aplica estándares de calidad a las plazas del personal técnico de igualdad (inclusión en las relaciones de puestos de trabajo, grupo A de clasificación profesional, dedicación exclusiva y jornada completa y formación especializada).</li> </ul>

## LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN

BG1.9	FORMACIÓN ESPECIALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de instituciones públicas vascas que tienen planes de formación en igualdad con formación obligatoria y permanente y que incorporan acciones formativas dirigidas a todo su personal, fomentando el uso del euskera e incluyendo al personal con funciones de dirección y cargos públicos.</li> </ul>
BG1.10	FORMACIÓN NO ESPECÍFICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el número de instituciones públicas vascas que analizan y adaptan su oferta formativa no específica de igualdad para que incorpore transversalmente el enfoque de género.</li> </ul>
BG1.11	REQUISITOS CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de instituciones públicas vascas que establecen requisitos específicos de conocimientos de igualdad para el acceso y/o promoción a plazas entre cuyas funciones se incluya el asesoramiento técnico en esta materia.</li> </ul>
BG1.12	RECURSOS DIDÁCTICOS Y METODOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de materiales, herramientas y metodologías que se elaboran para avanzar en la aplicabilidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en la práctica de las instituciones públicas vascas.</li> </ul>

## LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS

BG1.13	PRESUPUESTOS GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de instituciones públicas vascas que consignan y especifican en sus presupuestos generales los recursos económicos necesarios para el desarrollo de la Ley para la igualdad (organismos y estructuras de igualdad).</li> </ul>
BG1.14	PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el número de departamentos, direcciones o áreas de las distintas administraciones públicas vascas que consignan y especifican anualmente en sus respectivas partidas presupuestarias los recursos económicos necesarios para el desarrollo de su política de igualdad.</li> </ul>
BG1.15	PRESUPUESTOS DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de administraciones públicas vascas cuyas unidades para la igualdad cuentan con una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.</li> </ul>



## □ BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

Las administraciones públicas vascas acumulan una larga trayectoria en la incorporación del enfoque de género en las **actuaciones, procedimientos y procesos administrativos comunes** que desarrollan. No obstante, la integración del enfoque de género en la actividad administrativa tiene distinto grado de consolidación, en función del tipo de procedimiento de trabajo y el nivel de administración pública vasca.

La **Ley para la igualdad** establece diferentes mandatos para promover la igualdad en la normativa y la actividad administrativa, que inciden y buscan transformar las “formas de hacer” de las administraciones públicas vascas, y que se concretan en este apartado de la Estrategia. Entre ellos, son significativos para la intervención que recoge la Estrategia los siguientes:

- Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las **normas** y de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, así como de los contratos, de los programas subvencionales y de los actos administrativos (artículo 19.1). Para ello, han de analizar si la actividad proyectada en la norma puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades de mujeres y hombres y promover la igualdad.
- En el momento de acometer la elaboración de una norma, las administraciones públicas, a través del órgano administrativo que lo promueva, han de **evaluar el impacto** potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en la de los hombres (artículo 20.1). En función de la evaluación de impacto realizada, el proyecto de norma ha de incluir medidas dirigidas a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y promover la igualdad de mujeres y hombres (artículo 20.2.).
- Las normas o actos administrativos que regulen los **procesos selectivos** de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir, entre otras medidas de igualdad, una cláusula para que, en el caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40% (artículo 21.1.).
- Los poderes públicos vascos deberán incorporar la perspectiva de género en la **contratación pública** y, entre otras medidas, incluirán cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres entre los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución (artículo 22.1.). También, con carácter general, incorporarán la perspectiva de género en las bases o normas reguladoras de las subvenciones públicas (artículo 23.1.).
- Finalmente, los poderes públicos vascos incorporarán la perspectiva de género en sus **planes sectoriales y en los de carácter estratégico**, así como medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres, considerando las situaciones de las mujeres donde concurren múltiples discriminaciones (artículo 25.1.).



## IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

- El desarrollo de estadísticas desagregadas por sexo, la utilización de indicadores de género y el amplio abanico de estudios realizados vinculados a la igualdad están favoreciendo que las actuaciones de las administraciones cada vez tengan mayor calidad e impacto. El conocimiento previo de las realidades y necesidades de mujeres y hombres, así como las múltiples discriminaciones que enfrentan mujeres o grupos de mujeres, cada vez es mayor.
- Eustat-Instituto Vasco de Estadística, como organismo público vasco encargado de recoger, analizar y difundir la información estadística sobre todos los aspectos de la sociedad y economía de Euskadi, ha ido mejorando desde el año 2005 el tratamiento global de la información: inclusión de la variable sexo, nuevos indicadores de género (Índice de Igualdad de Género, Cuenta satélite del trabajo doméstico, encuesta sobre el bienestar personal de mujeres y hombres, etc.) e introducción de indicadores para conocer la situaciones de discriminación múltiple (por ejemplo, la información estadística del PIB de la CAE incluye la economía sumergida).
- La CAE ha sido la primera región europea en calcular el Índice de Igualdad de Género. Desde el año 2010, se han realizado cuatro mediciones, que han mostrado avances significativos en la situación de Euskadi en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- En 2021, el 100% de los departamentos del Gobierno Vasco incorporan la variable sexo en las estadísticas y su explotación es una práctica permanente (el 91,7% de los departamentos lo hace de forma sistemática y el 8,3% de forma puntual).
- La sistematicidad de la desagregación de datos por sexo disminuye cuando la variable sexo se cruza con otras variables constitutivas de situaciones de desigualdad (el 75% de los departamentos lo hace de forma sistemática y el 25% de forma puntual).

### COMUNICACIÓN NO SEXISTA

- La utilización de una comunicación no sexista (lenguaje, imágenes y contenidos), ni androcéntrica, en los diferentes documentos y soportes, es uno de los ámbitos de trabajo más extendidos y consolidados en las administraciones públicas vascas.
- En 2005, el 3% de los documentos provenientes de los boletines oficiales de Gobierno Vasco hacían un uso no sexista del lenguaje, mientras que, en 2020, el 70% de estos documentos hacen un uso no sexista del lenguaje.
- Se constata una mejora significativa en cuanto al uso no sexista del lenguaje en las webs de las administraciones públicas vascas, uno de los principales instrumentos de comunicación con la ciudadanía. En 2005, el uso no sexista del lenguaje estaba presente en aproximadamente el 20% de los contenidos y documentos de las webs. En 2020, este porcentaje se eleva hasta el 70%.



## ■ EVALUACIÓN NORMATIVA

- Desde el año 2007, en la administración autonómica existen directrices para realizar evaluaciones previas del impacto de género de la normativa e incorporar medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Estas directrices se han ido actualizando, existe un procedimiento generalizado para realizar la evaluación previa del impacto de género de la normativa y se han ido generando numerosos recursos para que el personal de las administraciones pueda aplicarlo en su práctica.
- Entre 2006 y 2020 Emakunde ha informado, aproximadamente, 1400 expedientes de impacto de género. Más de la mitad (53%) han sido Decretos, un 34% Ordenes y el resto, Leyes o Resoluciones.
- En 2021, el 56,1% de los informes de impacto de género que se han realizado han supuesto la incorporación de medidas de igualdad en la norma.
- La realización de informes previos del impacto de género de la normativa está más extendida y tiene un carácter más sistemático en las diputaciones forales, frente a la administración autonómica. Casi todas las normas forales (99,5%) tienen un informe de impacto de género.

## ■ PROCESOS SELECTIVOS, TRIBUNALES, JURADOS Y ÓRGANOS AFINES

- Las medidas activadas con relación a los procesos selectivos de acceso al empleo público están relacionadas con potenciar la presencia de mujeres en espacios donde están infrarrepresentadas y garantizar que en los tribunales haya una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- De los 1.193 procesos de selección de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en 2021 por la administración general, el 35,2% de los procesos no específicos de igualdad han valorado méritos y/o formación en materia de igualdad, el 27,7% han incluido cláusulas de desempate favorables a las mujeres en los niveles o categorías donde están infrarrepresentadas y el 0,9% ha incluido contenidos de igualdad en el temario.
- En 2021 se han convocado en las administraciones públicas vascas 235 tribunales para el acceso, provisión y promoción del empleo público, la mayoría de los cuales, el 70,2%, ha contado con una representación equilibrada de mujeres y hombres. Del total de tribunales, el 32,7% había incluido cláusulas para la representación equilibrada.
- El 81,4% de las convocatorias de jurados para la concesión de premios o adquisición de fondos culturales también ha contado en 2021 con representación equilibrada de ambos sexos. De los convocados por las administraciones públicas vascas, el 59,7% ha incluido cláusulas de representación equilibrada.



## ■ CONTRATACIÓN, SUBVENCIONES, CONVENIOS Y AYUDAS

- Los criterios de igualdad en las contrataciones y subvenciones públicas favorecen que las entidades que acceden a ayudas o mantienen una relación contractual con las administraciones, lo hagan con propuestas y actuaciones que incorporen el enfoque de género. Desde el año 2005, las administraciones públicas vascas se han dotado de diferentes instrumentos para definir los procedimientos que han de ser atendidos en la incorporación de cláusulas sociales. En 2021, 12 instituciones públicas vascas disponen de normas o directrices para incorporar el enfoque de género en la contratación y 5 en el caso de las subvenciones.
- En 2021, un 89,4% de los contratos, un 20,4% de los convenios, un 17,5% de las subvenciones y ayudas y un 29% de las becas realizadas por el conjunto de instituciones públicas vascas han incluido criterios de igualdad.

## ■ PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES

- En 2021, el Gobierno Vasco ha realizado 25 planes estratégicos sectoriales y transversales. De estos planes, el 36,0% han incluido acciones de igualdad, el 32,0% ha tenido en cuenta objetivos en esta materia, el 24,0% ha contado con la participación de personas expertas en igualdad para su elaboración y el 20%, para su seguimiento. El 16% de estos planes se han basado en un diagnóstico previo que incluye la igualdad y el 20% cuenta con un sistema de evaluación que incluye indicadores de género.
- En el conjunto de instituciones públicas vascas, se han contabilizado y aprobado 65 planes sectoriales en 2021. De éstos, incluyen objetivos de igualdad el 44,6%, acciones en materia de igualdad el 47,7% e indicadores de género el 36,9%.

A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para **INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA**.

## ■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA		
LINEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS		
BG2.1	ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el porcentaje de estadísticas y estudios que incluyen la perspectiva de género en la recogida, tratamiento, análisis y difusión de la información referida a personas (incorporación sistemática de la variable sexo, nuevos indicadores de género, incremento del tamaño de las muestras, consideración de otras variables como la edad, origen étnico, clase social, lengua, etc.).</li> </ul>
BG2.2	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar, en los soportes comunicativos de las instituciones públicas vascas, el número de contenidos que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentan a mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.</li> </ul>
BG2.3	EVALUACIÓN NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de normas que incluyen medidas dirigidas a reducir o eliminar desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>



BG2.4	PROCESOS SELECTIVOS		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen las medidas establecidas en la Ley para la igualdad.</li> </ul> <p>(Incluir en los temarios contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte; Incorporar una cláusula por la que en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que su representación sea inferior al 40%; previsiones para que en los baremos de méritos se valoren los tiempos de excedencia por cuidados, tiempos atribuibles a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad proteger la maternidad y paternidad y favorecer la conciliación corresponsable, establecer los derechos o medidas que han de disponer las mujeres en situación de embarazo, parto y postparto durante los procesos de selección, acceso y provisión, etc.).</p>
BG2.5	ÓRGANOS DIRECTIVOS, TRIBUNALES JURADOS	Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el porcentaje de órganos directivos, tribunales y jurados que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres.</li> </ul>
BG2.6	CONTRATACIÓN SUBVENCIONES	Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas de igualdad con impacto positivo, consideran la situación de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones y establecen mecanismos para la verificación de su cumplimiento.</li> </ul>
BG2.7	PLANES ESTRATÉGICOS SECTORIALES	Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de planes estratégicos y sectoriales que incorporan el enfoque de género en todas las fases de la planificación (diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación).</li> </ul>

## ■ BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES

Las instituciones públicas vascas tienen que incrementar su capacidad de respuesta a la creciente complejidad social, en un contexto global cada vez más interdependiente e inteligente. El modelo más burocratizado y jerárquico de otras décadas no da respuesta suficiente a las necesidades que emergen para el impulso y la gestión de la igualdad en las administraciones públicas y se requiere de nuevas soluciones compartidas, para las que se necesita de la participación y concertación de diferentes agentes públicos y privados.

Las cuestiones donde quiere incidir la Estrategia para la igualdad para transformar el modelo de gobernanza de las instituciones públicas vascas son dos: la incorporación del enfoque de género en el modelo de gobierno abierto y la innovación en igualdad.

### ■ ENFOQUE DE GÉNERO EN EL GOBIERNO ABIERTO

El Gobierno Abierto se concibe en esta Estrategia como la acción de gobierno y administración del bien común que sitúa a la ciudadanía y a la consecución del principio de igualdad de mujeres y hombres en el centro de la política. Se fundamenta en las siguientes cuestiones:

- La **coordinación**, a través de una arquitectura para la igualdad estable, con estructuras y espacios de coordinación y colaboración institucional. De hecho, la propia Ley para la igualdad exige a los poderes públicos vascos la colaboración y coordinación de sus actuaciones en





materia de igualdad, con el objetivo de que sus intervenciones sean más eficaces y se haga un uso racional de los recursos (artículo 3.11.)

- Una **participación democrática**, donde los grupos feministas y asociativos de mujeres adquieren un rol protagonista y corresponsable con el diseño, ejecución y evaluación, tanto de las políticas públicas, como de los servicios públicos para la igualdad. Esta participación da legitimidad y valor al feminismo y al conocimiento que aportan para el desarrollo humano sostenible las mujeres, desde su diversidad, y sus movimientos. Para ello, la propia Ley para la igualdad establece que las administraciones públicas vascas dispondrán de órganos o cauces a través de la que se articule la participación y colaboración con asociaciones de mujeres y otras organizaciones (artículos 14, 5 o), 7.1.k) y 27.5).
- **Transparencia y rendición de cuentas** sobre cómo se contribuye a la igualdad desde las administraciones públicas, mediante una publicidad activa, que garantice el derecho de acceso a la información pública en materia de igualdad.

## ■ INNOVACIÓN EN IGUALDAD

La innovación, en el modelo de gobernanza para la igualdad de la Estrategia, implica que la igualdad adquiere mayor alcance y complejidad. Este proceso, que la **Ley para la igualdad** vincula con la mejora continua de las políticas de igualdad (artículo 3.15), implica poner el foco en cuestiones, como las siguientes:

- La **internacionalización** de las políticas de igualdad, para captar e intercambiar conocimiento y recursos y posicionar a Euskadi de forma destacada en la acción internacional para la igualdad.
- La protección de los **derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera** desde las políticas de igualdad. Para ello, es importante fomentar herramientas, aplicaciones y recursos digitales en materia de igualdad en euskera y dar visibilidad al euskera en todas las acciones que se realicen en materia de igualdad.
- El avance en el abordaje de las desigualdades discriminatorias de mujeres y hombres, teniendo en cuenta que hay mujeres que enfrentan **múltiples discriminaciones** a las que las políticas públicas tienen que dar respuesta.
- La incorporación en las políticas públicas de un enfoque desde donde los **hombres** asuman su responsabilidad individual y colectiva para que las desigualdades de mujeres y hombres no se perpetúen.
- La transversalización de la igualdad en la respuesta a las acciones institucionales de mitigación y adaptación al **cambio climático**. El impacto desigual del cambio climático en mujeres y hombres está vinculado a la desigualdad socioeconómica y a la mayor incidencia de la pobreza a escala global en las mujeres, también en Euskadi.



## ■ TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ■ COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN PARA LA IGUALDAD

- **Interinstitucional:** La coordinación está consolidada entre las administraciones públicas vascas, a través de estructuras reguladas, como la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que acumula más de 15 años de trayectoria.
- **Interdepartamental:** En las administraciones públicas vascas, existen estructuras de coordinación para la igualdad internas, de carácter interdepartamental:
  - ⇒ La Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres en el Gobierno Vasco.
  - ⇒ Estructuras de coordinación interdepartamental en las tres diputaciones forales.
  - ⇒ Estructuras de coordinación interdepartamentales a nivel local (entre áreas y servicios), que han pasado de existir en solo 6 municipios en 2005, a estar en 35 municipios en 2020.
- **Intrdepartamental:** En las administraciones públicas vascas existen estructuras para la coordinación de la política de igualdad de los distintos departamentos o áreas. En 2021, 25 instituciones disponen de estas estructuras, principalmente los departamentos del Gobierno Vasco y Ayuntamientos.
- **Redes y espacios de coordinación:**
  - ⇒ Se han generado redes y espacios de coordinación más allá de los definidos en la ley. Por ejemplo, Berdinsarea, red de municipios vascos por la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista, que ha triplicado desde su inicio el número de municipios que la integran.
  - ⇒ Existen redes de coordinación entre las diputaciones forales y los ayuntamientos: Red de técnicas de igualdad (Gipuzkoa), Red Laia para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres (Araba) y Red territorial para la igualdad de mujeres y hombres (Bizkaia).
  - ⇒ La atención coordinada ante la violencia machista contra las mujeres también cuenta con espacios específicos de coordinación, siendo 25 los municipios que cuentan alguna estructura de coordinación de estas características en 2020.

### ■ INTERNACIONALIZACIÓN

- Desde la administración autonómica la coordinación para la igualdad tiene una dimensión internacional y se viene dando de forma estable desde el año 2012, a través de Emakunde, especialmente con ONU Mujeres y UNFPA-Fondo de Población de Naciones Unidas.
- En 2021, la mayoría de las instituciones públicas vascas, salvo las Empresas de Capital Público y otras instituciones cuentan, al menos, con una línea de cooperación y/o han desarrollado proyectos específicos en materia de igualdad con organismos internacionales u otros países.



## ■ PARTICIPACIÓN

- En 2021, los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con 55 consejos u órganos de participación ciudadana, de los cuales un 7,3% son específicos de igualdad.
- De los órganos que no son específicos en igualdad, un 51% cuenta con representación equilibrada de mujeres y hombres, un 5,4% incluye entre sus funciones y objetivos el impulso de la igualdad de mujeres y hombres, un 3,6% ha garantizado la participación de personas expertas en igualdad y en un 3,6% participan entidades de la sociedad civil que trabajan en materia de igualdad.

A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para, en el marco de la Ley para la igualdad, **TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES**, desde la Estrategia.

## ■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES

BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES		
LINEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN		
BG3.1	COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reforzar, consolidar e incrementar las estructuras de coordinación interinstitucional e interdepartamental para la igualdad en las administraciones públicas vascas.</li> </ul>
BG3.2	COLABORACIÓN ENTRE POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar los espacios de colaboración y diálogo entre las áreas responsables de impulsar las políticas de igualdad y aquellas áreas responsables del impulso de otras políticas sectoriales (empleo, educación, salud, derechos sociales, etc.) y transversales (medio ambiente y euskera).</li> </ul>
BG3.3	INTERNACIONALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar la colaboración con otras Comunidades Autónomas, el Estado y el ámbito internacional, poniendo en valor la trayectoria y experiencia de Euskadi en la respuesta a los desafíos globales en materia de igualdad.</li> </ul>
LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS		
BG3.4	PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar la participación e incidencia en las políticas públicas del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, agentes sociales y ciudadanía.</li> </ul>
BG3.5	INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el porcentaje de medidas puestas en marcha para fomentar la innovación y mejora continua de las políticas de igualdad de las instituciones públicas vascas.</li> </ul>
BG3.6	TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar y desarrollar instrumentos para conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de las políticas de igualdad en la situación de mujeres y hombres en la CAE, alineando estos instrumentos con otros marcos e índices internacionales (Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Observatorio de la Carta Europea por la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Municipios y Regiones de Europa, etc.).</li> </ul>



## LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

BG3.7	INTERSECCIONALIDAD	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Incrementar el número de instituciones públicas que incorporan en sus políticas el enfoque interseccional y tienen en cuenta cómo el sexo o el género interactúan con otros ejes de poder y opresión (nivel socioeconómico, origen racial o étnico, edad, discapacidad, lengua, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, etc.).</li></ul>
BG3.8	HOMBRES Y MASCULINIDADES	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aumentar el número de instituciones públicas que incorporan el enfoque de las masculinidades e incluyen medidas dirigidas a promover, de forma transversal y a través de acciones específicas, la implicación de los hombres a favor de la igualdad y la erradicación de las masculinidades no igualitarias.</li></ul>
BG3.9	REVITALIZACIÓN DEL EUSKERA	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incorporan en sus políticas de igualdad la promoción del euskera e incluyen medidas para garantizar la protección de los derechos lingüísticos.</li></ul>
BG3.10	MEDIO AMBIENTE Y EMERGENCIA CLIMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aumentar la información, formación y herramientas para que las personas responsables tanto de las políticas climáticas y de transición energética, como de las de igualdad, aseguren el doble enfoque (género y cambio climático).</li></ul>

# EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

## PRESENTACIÓN

El empoderamiento de las mujeres, como condición indispensable para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye un principio general de la Ley para la igualdad a cuyo logro tienen que contribuir, desde las políticas, todos los poderes públicos vascos. Aunque el enfoque del empoderamiento de las mujeres es un objetivo transversal que orienta la misión o propósito de todas las directrices que se establecen en la Estrategia, en este eje específico se buscan **tres objetivos estratégicos** para el año 2030:

**EM4. Contribuir desde las políticas públicas a la autonomía económica de las mujeres**

**EM5. Fomentar el protagonismo de las mujeres y reconocer y valorar sus aportaciones en todos los ámbitos**

**EM6. Garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos**

El empoderamiento de las mujeres *está enmarcado en la perspectiva política y en la tradición histórica de la emancipación y la liberación, y su sentido es la constitución de las mujeres en sujetas*. Empoderarse, para las mujeres, es un proceso personal o individual, pero también es un proceso y una herramienta colectiva, social y política. En su dimensión personal, el empoderamiento impacta en la subjetividad y transforma la identidad de las mujeres, que van desmontando las diferentes formas de opresión patriarcal que condicionan sus vidas. Así, integran y asumen que son iguales y se afirman en cómo les corresponde la mitad del mundo y la humanidad completa. Este cambio de posición particular y concreto, de cada mujer con relación a ella misma, transforma su *visión e interpretación del mundo y de la vida, los valores, las creencias, la moralidad y la afectividad (...)*. *Empoderarse, en este sentido, es el paso de cada mujer de ser objeto de la vida, la política, la cultura y de los otros, a ser sujeta de la propia vida*<sup>4</sup> (Lagarde, M, 2014).

El logro del empoderamiento de las mujeres y niñas es, además de un objetivo de la Agenda para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS 5), uno de los ámbitos sobre los que pivota la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea. Al igual que la Ley para la igualdad, esta normativa estratégica concibe el empoderamiento de las mujeres como la principal vía para poner fin a la violencia machista, fomentar la autonomía económica y la participación social de las mujeres y garantizar el cumplimiento de sus derechos humanos, políticos y civiles.

<sup>4</sup> Lagarde, M. 2014. El feminismo en mi vida. Hitos, claves y utopías. *Horas y Horas*. Madrid.



Según establece Naciones Unidas, 28 años después de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer (Beijing, 1995), *es hora de llevar las palabras a la práctica*<sup>5</sup>. La crisis global por Covid-19 ha ensanchado las desigualdades sociales y de género y, si no se interviene de forma intencionada y urgente, es previsible que no se vaya a alcanzar ninguna de las metas fundamentales en materia de igualdad de género para el año 2030. En este camino, el empoderamiento de las mujeres es imprescindible y exige a las administraciones públicas su acción decidida teniendo en cuenta dos premisas:

- **EL ENFOQUE INTERSECCIONAL**, para visibilizar y atender a las múltiples formas de discriminación que viven las mujeres y que interaccionan. Sus diversas identidades, realidades, orígenes, culturas, características o circunstancias, así como las desiguales posiciones que ocupan en el acceso y control de recursos y en el poder, no pueden desatenderse desde las políticas públicas. Si bien la interseccionalidad está asumida en el marco más teórico y discursivo, supone un desafío llevarla a la práctica. Un desafío que, con responsabilidad, asume la Estrategia para la igualdad no solo en este eje, sino en el conjunto de la intervención.
- **LIDERAZGOS CON PERSPECTIVA FEMINISTA**, para que la participación social y política de las mujeres vaya más allá de la presencia y tenga protagonismo. Liderazgos conscientes, inspiradores, entrañables e implicados con la eliminación de las discriminaciones de las mujeres en sus diferentes ámbitos y expresiones. El reconocimiento de su poder en el mundo y la toma de decisiones desde este lugar contribuirán a eliminar las relaciones actuales de poder de dominio y a desarrollar políticas más transformadoras para la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Esta información motiva las líneas de intervención donde pone el foco la Estrategia en el eje de Empoderamiento de las Mujeres, que se recogen en el siguiente cuadro.

EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	LINEA 9. EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD
	LINEA10. ERRADICACIÓN DE LA POBREZA
EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS	LINEA 11. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA
	LINEA 12. LIDERAZGOS FEMINISTAS Y ALIANZAS ENTRE MUJERES PARA LA IGUALDAD
EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS	LINEA 13. DERECHO A LA SALUD Y AL BIENESTAR
	LINEA 14. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

<sup>5</sup> ONU Mujeres 2020. Coaliciones para la Acción: Un Plan de aceleración global. Resumen Ejecutivo.



## EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

La autonomía es un objetivo básico del empoderamiento de las mujeres y tiene que ver con el proceso a través del cual cada mujer, grupo o movimiento de mujeres se da legitimidad, genera autoconfianza y se autoriza. Según la CEPAL, la autonomía puede darse en una multitud de facetas (física, de toma de decisiones, social, etc.), siendo una de ellas la económica.

La autonomía económica, en este contexto, se refiere a la capacidad y experiencia de las mujeres de acceder y controlar ingresos propios, activos, recursos productivos, financieros, tecnológicos, así como el tiempo y la propiedad. Así, *se considera que las mujeres tienen autonomía económica cuando ejercen su derecho a controlar y beneficiarse de los recursos, bienes, ingresos, disponen de su propio tiempo, tienen capacidad de gestionar los riesgos y de mejorar su situación económica y su bienestar*<sup>6</sup>.

Para las mujeres, tener independencia económica no significa tener autonomía económica. De hecho, la autonomía económica tiene que considerarse teniendo en cuenta sus **dimensiones personales, sociales y políticas**, ya que la autonomía de las mujeres es una alternativa concreta al poder de dominio y la dependencia. La construcción de la autonomía económica de las mujeres, además de hechos subjetivos y simbólicos, requiere de hechos y acciones concretas que interpelan en esta Estrategia a todos los poderes públicos vascos a través de su acción en dos líneas: el empleo digno y en condiciones de igualdad y la erradicación de la pobreza.

### EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD

Un empleo digno y en condiciones de igualdad es un empleo bien remunerado, productivo, estable, de calidad, a tiempo completo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Para ello, se requiere de un mercado de trabajo inclusivo, que garantice la igualdad efectiva de oportunidades y la no discriminación en el acceso, promoción y permanencia en el empleo a todas las personas. Un mercado de trabajo no androcéntrico, ni segregado, donde mujeres y hombres estén representados en todos los sectores, actividades y profesiones, con condiciones laborales que les permitan cuidar a otras personas y, también, cuidarse.

La **Ley para la igualdad** establece que las administraciones públicas vascas han de promover las condiciones para que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato (artículo 39). Además, hace hincapié en el papel de los servicios de empleo en este proceso (artículo 40), así como en la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas activas de empleo (artículo 41). A su vez, recoge la obligación de incorporar la igualdad en los planes de formación y gestión avanzada (artículo 42), de elaborar planes para la igualdad de mujeres y hombres en los términos establecidos en la normativa del Estado (artículo 43) y de eliminar la discriminación retributiva (artículo 44). La ley, a su vez, señala que la Administración de la Comunidad Autónoma ha de plantear medidas para promover la igualdad en el ámbito del empleo en la negociación colectiva con su personal (artículo 46). Finalmente, entre otros artículos, establece cuál deber ser la actuación de los poderes públicos vascos, en el ámbito de sus competencias, para promover la seguridad y salud laboral, también ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (artículo 47).

<sup>6</sup> Oxfam Internacional 2017. Marco conceptual de Oxfam sobre el empoderamiento económico de las mujeres (WEE). Resumen ejecutivo.



## ■ ERRADICACIÓN DE LA POBREZA

La pobreza, a nivel planetario, está feminizada. La pobreza de las mujeres, tanto en términos absolutos, como relativos, es superior a la de los hombres y ha crecido. Aunque la pobreza es una realidad que requiere una mirada multidimensional, el tipo y las condiciones de los empleos, los salarios y pensiones más bajas, así como el mandato social de cuidar vitalmente a otras personas que recae en las mujeres explican, en parte, la mayor pobreza que viven.

La pobreza femenina, que es una consecuencia de la desigualdad, se intensifica y perpetúa a través de la expropiación a las mujeres de tiempo. De hecho, la pobreza de las mujeres también es **pobreza de tiempo**, originada por el tiempo que dedican a los cuidados no remunerados y que incide en sus menores oportunidades de empleo, formación, participación o salud, por ejemplo. Así, el agotamiento social que produce el desempeño de sus múltiples roles de género incide tanto en su capacidad para tener una vida digna, como en su menor autonomía y capacidad para gestionar el resto de tiempos<sup>7</sup>.

Para eliminar la **feminización de la pobreza**, que se intensifica en hogares monoparentales encabezados por mujeres y que es también causa y consecuencia de la violencia machista, es imprescindible la autonomía económica de las mujeres.

En este contexto, la **Ley para la igualdad** establece que las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar el mayor impacto de la pobreza y la exclusión social en las mujeres (artículo 49). Así mismo, señala que han de promover la provisión universal y pública de cuidados (artículo 53) y favorecer el acceso y mejorar las condiciones de empleo de las mujeres, especialmente entre aquellas que viven múltiples discriminaciones (artículo 41).

## ■ LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ■ ACTIVIDAD Y EMPLEO

- La **tasa de actividad** de las mujeres en la CAE en el tercer trimestre de 2023 es del 52% y la de los hombres, del 60,9%, con una diferencia entre sexos de 8,9 puntos porcentuales.
- La **tasa de ocupación** de las mujeres se ha incrementado en los últimos 20 años en la CAE. En 2022, la tasa de ocupación de las mujeres entre 20 y 64 años es del 70,4%, mientras que la de los hombres se sitúa en el 77,4%.
- En cuanto al **sector de actividad**, en 2022, el 88,3% de las mujeres ocupadas en la CAE se concentran en el sector servicios, un 10% en la industria, un 1,4% en la construcción y un 0,48% están ocupadas en el sector primario. En el caso de los hombres, el 57,6% están ocupados en el sector servicios, el 31,7% se concentran en la industria, el 9,4% en la construcción y el 1,37% en el sector primario.
- En 2021, del total de personas que **trabajan por cuenta propia** en la CAE, el 38% son mujeres. Además, el 11,3% de las mujeres ocupadas prefiere ser autónoma, mientras que el 88,7%, prefiere el trabajo asalariado.
- La **tasa de paro** de las mujeres es del 7,7% y la de los hombres es del 7,3% en el III trimestre de 2023, con una diferencia de 0,4 puntos porcentuales entre ambos sexos.

<sup>7</sup> Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género 2022 (Lina Gálvez Muñoz). Informe sobre la pobreza de las Mujeres en Europa.





## SALARIOS Y PENSIONES

- En 2021, según los datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, el **salario medio** de las mujeres en Euskadi fue de 28.048,16 euros y el de los hombres de 33.706,34 euros, lo que supone una diferencia salarial de 5.658,18 euros, situando la brecha salarial de género en el 16,68%.
- En 2021, las mujeres preceptoras de pensiones fueron un 51,9% y los hombres el 48,1%. La **pensión media** percibida por las mujeres en 2021 en la CAE es de 998,88 euros, una cifra inferior a la de los hombres, que es de 1.605,63 euros. La mayor diferencia en las pensiones entre mujeres y hombres se da en la pensión por jubilación, que en el caso de las mujeres es de 640 euros más baja que la de los hombres.
- El 49,7% de las pensiones de mujeres fueron de jubilación, el 42,5% de viudedad y un 4,7% por incapacidad permanente. En el caso de los hombres, el 83,2% de las pensiones son de jubilación, un 10% por incapacidad permanente y tan sólo un 3,5% por viudedad.

## POBREZA

- La CAE está entre las regiones de Europa con las tasas más bajas de **riesgo de pobreza y/o exclusión social**. En 2022 la tasa AROPE de Euskadi es del 15,7%. Por sexo, la tasa AROPE se sitúa en el 17,2% para las mujeres y el 14,2%, para los hombres.
- En el 2022 la tasa de riesgo de pobreza para el País Vasco es del 12,2%, siendo la tasa de pobreza en las mujeres (12,9 %) superior a la de los hombres (11,4 %). Esta tasa se traduce en cerca de 269.000 de personas pobres, de las cuales el 54,27% (más de 146.000) son mujeres y en torno al 45,73% (122.000) son hombres.
- En 2021, la **renta personal media** de la CAE es de 23.313 euros. Por sexo, la renta personal media de las mujeres es de 18.659 euros, con una diferencia de 9.701 euros con respecto a la renta personal media de los hombres, que es de 28.360 euros. La mayor diferencia se registra en la cohorte de edad entre los 70 a 74 años, donde la renta media de los hombres supera en más de 15.000 euros a la de las mujeres.
- En 2022, del total de 64.706 personas titulares de prestaciones de garantía de ingresos en la CAE, el 56,98% (36.874) fueron mujeres y el 43,02% (27.832) hombres. La concentración más alta de titulares de la Renta de Garantía de Ingresos se produce en mujeres mayores de 65 años.
- En 2021, en Euskadi, en torno a 105.000 mujeres podrían haber tenido dificultades económicas para hacer frente a los gastos derivados de la compra de productos menstruales en alguna ocasión. Además, algo más de 188.000 mujeres se habrían visto en la necesidad de comprar productos menstruales más baratos por dificultades económicas.

A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para **CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES**.



## ■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES		
LINEA 9. EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD		
EM4.1	EMPLEO A TIEMPO COMPLETO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar los contratos de mujeres a jornada completa.</li> </ul>
EM4.2	ACCESO AL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de iniciativas que desarrollan los servicios públicos de empleo para romper con la segregación ocupacional y colocar a las mujeres, especialmente a aquellas con mayores dificultades de empleabilidad, en una mejor posición ante la inserción laboral y el empleo.</li> </ul>
EM4.3	CONDICIONES DEL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar desde las administraciones públicas vascas la contratación de mujeres en empleos dignos, especialmente en los sectores donde están infrarrepresentadas, en los más estratégicos para la economía de Euskadi y en aquellos con mayor demanda de empleo.</li> </ul>
EM4.4	AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de medidas para la constitución, consolidación, mayor competitividad e internacionalización de las iniciativas empresariales de mujeres y la disminución de la brecha financiera de género.</li> </ul>
EM4.5	SECTORES FEMINIZADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas (limitar la subcontratación, cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales equivalentes en la administración pública, mejora de la seguridad y salud laboral, etc.).</li> </ul>
LINEA10. ERRADICACIÓN DE LA POBREZA		
EM4.6	PENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eliminar la brecha económica entre las pensiones que perciben mujeres y hombres en la CAE.</li> </ul>
EM4.7	SALARIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avanzar hacia la igualdad retributiva de mujeres y hombres en las organizaciones públicas y privadas.</li> </ul>
EM4.8	SECTOR CUIDADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar las condiciones de empleo de los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados y garantizar los derechos laborales de quienes ejercen su actividad en este sector, en particular, en el servicio del hogar familiar.</li> </ul>
EM4.9	ANÁLISIS DE LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el conocimiento sobre las causas y vías de solución a la feminización de la pobreza y su evolución, teniendo en cuenta su intensificación en contextos de crisis.</li> </ul>



## □ EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS

La presencia, participación, protagonismo y reconocimiento social y político de las mujeres es reciente. Este hito tiene que ver no solo con “estar” y “tener voz propia” en los espacios y niveles donde las mujeres han estado históricamente excluidas, sino con el desarrollo en las mujeres de su sentido de pertenencia en igualdad a la sociedad, en equivalencia humana. Todas las iniciativas que se impulsan desde las administraciones públicas vascas para incidir en el protagonismo y reconocimiento de las mujeres construyen ciudadanía, porque como señala Celia Amorós<sup>8</sup>, suponen desmontar lógicas supremacistas e implican el *reconocimiento del semejante por el semejante*. Además, desde el enfoque del empoderamiento, las mujeres van adquiriendo “conciencia de sí mismas” y se va haciendo memoria de los hechos y derechos de las mujeres. Tal y como señala la misma autora, “memoria es justicia”.

El **movimiento feminista y asociativo de mujeres para la igualdad** ha tenido un papel imprescindible en esta reformulación contemporánea de los derechos humanos. Una reformulación porque da visibilidad a todas las mujeres, desde su diversidad, y porque promueve la sororidad como capital político y forma de relación, diálogo y pacto entre mujeres que, con conciencia de género, hacen **alianzas para la igualdad**. Alianzas basadas en dar valor a lo que se comparte y utilizar el poder que cada una tiene o representa para impulsar la ciudadanía de todas.

A través de este objetivo se busca fomentar el protagonismo de las mujeres y reconocer sus aportaciones en todos los ámbitos, garantizando que la participación social y política tenga **impacto** en el avance hacia la igualdad de mujeres y hombres. Para que esta incidencia sea transformadora, se quiere promover el desarrollo de **liderazgos con perspectiva de género**, inspiradores, que supongan una alternativa a las estructuras de poder social y político basadas en la confrontación. Liderazgos responsables con la consecución de la igualdad que, además, contribuyan a hacer legado, porque habrá otras que se identificarán con ellos, los aprenderán y los utilizarán como modelo de referencia cuando tomen decisiones y/u ocupen puestos de dirección en cualquier organización de Euskadi.

En este contexto, la **Ley para la igualdad** establece que las administraciones públicas vascas han de promover que, en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole, exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres (artículo 27). Además, facilitarán mecanismos, tiempos, espacios, equipamientos y procesos de capacitación accesibles y adecuados para garantizar el ejercicio de la participación ciudadana de las mujeres, (...), considerando especialmente las necesidades de aquellas en las que concurren factores que puedan dar lugar a múltiples discriminaciones (artículo 27). Finalmente, entre otros artículos, insta a la administración educativa a integrar el saber de las mujeres y la contribución social e histórica de las mujeres y del feminismo al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo, los contenidos que se imparten en los centros educativos (artículo 32).

<sup>8</sup> Amorós C. 2006. Desde una memoria feminista. En La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias...para las luchas de las mujeres. Madrid: Ediciones Cátedra.



## ■ EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y EL RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ■ PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

- Desde el año 2005 existe representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición del **Parlamento y Gobierno Vasco**, aunque con variaciones entre legislaturas. En el año 2022 las mujeres son el 50,7% en el Parlamento (en el año 2005 eran el 52%) y el 45,5% en las Consejerías del Gobierno Vasco (en el año 2005 las mujeres eran el 40% en las Consejerías).
- En 2023, dos **Diputaciones Forales**, Bizkaia y Gipuzkoa, tienen a una mujer como Diputada General.
- En el año 2022, las mujeres encabezan el 30,3% de las **alcaldías** de la CAE (76 mujeres alcaldesas). Aunque su presencia ha ido ganando peso, todavía falta para alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en este ámbito.
- En 2022, la presencia de las mujeres en los altos cargos de los Organismos Autónomos es del 70%, mientras que su presencia en la dirección de las empresas y entidades públicas adscritas al Gobierno Vasco es del 37% en este mismo año (10 de los 27 puestos).
- En 2022, en cuanto a la participación de mujeres en otros órganos de influencia de la CAE, de las cuatro **organizaciones sindicales** mayoritarias con presencia en la CAE, solo LAB y Comisiones Obreras cuentan con mujeres al frente de la organización. La presencia de mujeres está más equilibrada en los comités ejecutivos de estas organizaciones (14 mujeres y 17 hombres ocupan cargos en las cuatro entidades).
- En 2022, las mujeres ocupan la mitad de las **organizaciones empresariales** de la CAE, aunque su presencia en la composición de los consejos de administración es baja (no alcanza el 20%). Por su parte, solo 1 de las 4 entidades financieras de la CAE tiene una mujer en la presidencia y no hay ninguna mujer en las presidencias de las empresas del IBEX 35 que tienen sede en la CAE, que están ocupadas por hombres en su totalidad.
- En 2021, existen en la CAE un total de 210 **asociaciones de mujeres** censadas: 28 en Araba, 122 en Bizkaia y 60 en Gipuzkoa, según la Guía de Asociaciones de Mujeres en la CAE.
- La **Comisión Consultiva de Emakunde** es el espacio de interlocución e incidencia sociopolítica de las asociaciones de mujeres de Euskadi. Se creó y reguló en 1998 como cauce de comunicación con Emakunde. La Comisión Consultiva realiza aportaciones a todas las políticas de igualdad de Euskadi, entre ellas, al anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 4/2005, la actual Ley para la Igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. En 2023, la Comisión Consultiva de Emakunde ha celebrado su 25 Aniversario.



## DEPORTE

- La brecha de género en la realización de deporte en la CAE es de 12,9 puntos porcentuales en 2022. El porcentaje de mujeres que han realizado deporte en términos anuales es del 58,1%, un porcentaje significativamente inferior al de los hombres, que asciende al 71%.
- El deporte que practican en mayor medida las mujeres que han practicado deporte en el último año es la gimnasia suave (el 36,7%), que integra prácticas como el baile, pilates o yoga. En el caso de los hombres, el deporte mayoritario es el senderismo, la escalada o el alpinismo (40,3%).
- La población que ha practicado deporte en el último año, el 16% ha participado en alguna **competición deportiva organizada**. Por sexo, la participación de las mujeres en este tipo de eventos es notablemente inferior al porcentaje de los hombres, un 9,2%, frente a un 22%, respectivamente.
- El 13,1% de la población de la CAE tiene alguna **licencia federativa deportiva** en vigor, siendo muy superior el porcentaje de los hombres que disponen de este tipo de licencias (20,5%) -más del triple- respecto a las mujeres (6,3%).

## CULTURA

- En 2021, los conciertos y el cine son los eventos culturales a los que más asisten tanto mujeres, como hombres jóvenes (de entre 16 y 29 años).
- Un 79,1% de las mujeres jóvenes de entre 15 y 29 años participaron en actividades artísticas, mientras que la proporción de hombres es del 74,5%.
- La proporción de mujeres de entre 15 y 29 años que leen por ocio es del 57,9%, frente a un 36,9% de hombres.

A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para **FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS**.

## LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS

### EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS

#### LÍNEA 11. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

EM5.1	APORTACIONES DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar la visibilidad y valorización de las aportaciones de las mujeres desde el paradigma feminista en el desarrollo humano sostenible.</li> </ul>
EM5.2	ASOCIACIONES DE MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reforzar y consolidar el trabajo del movimiento asociativo de mujeres de la CAE en la defensa, construcción y consolidación</li> </ul>



		de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, así como para la consecución de la igualdad real e mujeres y hombres.
EM5.3	ESCUELAS EMPODERAMIENTO CASAS DE LAS MUJERES DE Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el trabajo de las Escuelas de Empoderamiento, Casas de las Mujeres y otros espacios desde donde fomentar, practicar y desarrollar el empoderamiento individual, colectivo y social de las mujeres.</li> </ul>
EM5.4	ORGANIZACIONES SOCIOECONÓMICAS POLITICAS Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de mujeres comprometidas con el logro de la igualdad en organizaciones sociales, sindicales, empresariales, culturales y políticas.</li> </ul>
EM5.5	PARTICIPACIÓN EN EL OCIO Y LA CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducir las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en los recursos y programas de aprendizaje, así como en todas las actividades de ocio, arte, euskera, cultura y fiestas que se desarrollen en la CAE.</li> </ul>
<b>LINEA 12. LIDERAZGOS FEMINISTAS Y ALIANZAS ENTRE MUJERES PARA LA IGUALDAD</b>		
EM5.6	REPRESENTACIÓN POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la presencia de liderazgos feministas en los puestos de representación y/o de responsabilidad política públicos.</li> </ul>
EM5.7	PUESTOS DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de mujeres que acceden a puestos directivos y de dirección de organizaciones públicas y privadas, de todos los ámbitos, con liderazgos feministas.</li> </ul>
EM5.8	ALIANZAS PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar las alianzas feministas y con otros movimientos y grupos que trabajen en la CAE a favor de la igualdad y de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos, culturales o lingüísticos.</li> </ul>
EM5.9	REDES FEMINISTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar el trabajo feminista en red y la construcción de redes feministas en la CAE.</li> </ul>

## EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS

Uno de los logros más significativos de la historia contemporánea es la identificación de los derechos de las mujeres, como **derechos humanos**. La inclusión de la mitad de la humanidad en la categoría de lo humano y el reconocimiento de los derechos de las mujeres ha supuesto un avance para igualdad efectiva de mujeres y hombres sin precedentes, especialmente si se tiene en cuenta que el sistema de derechos humanos implica garantías jurídicas, instituciones para velar por su cumplimiento y recursos.

El proceso de creación y consolidación de los derechos humanos desde la perspectiva de género todavía no está finalizado y su avance, tanto en la definición de los derechos humanos, como en las estrategias para su consecución, ha venido determinado por el desarrollo de normativa de distinto nivel, por el impulso de políticas, por el conocimiento aportado desde el feminismo académico y, también, como consecuencia *del progresivo desarrollo del movimiento de mujeres a nivel mundial y su creciente incidencia en las instancias internacionales a partir de la mediación y el diálogo civil*. Además, la globalización tecnológica está propiciando la *difusión de las reivindicaciones de los derechos de las mujeres en todo el mundo*<sup>9</sup>.

En este proceso, el **enfoque interseccional** ha puesto de relieve la necesidad de afinar las respuesta que dan las instituciones públicas vascas a las situaciones donde, como señala la Ley para la

<sup>9</sup> Maqueira V. 2010. Mujeres, globalización y derechos humanos. Colección Feminismos. Madrid: Ediciones Cátedra.



igualdad, las desigualdades discriminatorias que viven las mujeres se intensifican porque se solapan y mezclan con otras posibles variables de discriminación: raza, color, origen étnico o social, lengua, religión, cultura, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, configuración familiar, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, condición rural, situación migratoria, de refugiada, de seropositividad, de monoparentalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa (artículo 3.1.c)). De hecho, garantizar los derechos de los grupos o colectivos de mujeres específicos que se han señalado se ha tornado en uno de los grandes desafíos para las políticas públicas vascas, que tienen que abrirse a la diferencia y a la diversidad.

La **Ley para la igualdad**, establece (artículo 45. 2 al 9) como medidas a adoptar por los poderes públicos vascos para garantizar el bienestar y la protección social de las mujeres en especial situación de vulnerabilidad la garantía del pago de pensiones compensatorias y alimenticias, el establecimiento de complementos a las pensiones de viudedad más bajas, la proporción de asistencia personal a las madres con discapacidad, el fomento de la participación de las mujeres mayores en todos los ámbitos de la vida (económica, social y cultural), la promoción de la igualdad real y efectiva de las mujeres de diferente origen y grupo étnico (mujeres de origen extranjero, migradas, gitanas, etc.), la respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades específicas de mujeres con discapacidad, presas, mujeres sin hogar y/o en situación de exclusión social grave y garantía de cauces de participación adecuados para las asociaciones de mujeres representativas de los intereses de estos colectivos

Por este motivo, desde la Estrategia 2030 se ha querido dotar de contexto y marco a la interseccionalidad desde un enfoque de derechos humanos, para facilitar así su concreción en las políticas impulsadas desde los poderes públicos vascos.

Como parte de este objetivo también se aborda el **derecho a la salud y al bienestar** de todas las mujeres, independientemente de su situación administrativa. La salud es un derecho humano fundamental que afecta a nuestra cotidianidad y que, como todo derecho, también tiene que ser protegido y asegurado desde los poderes públicos vascos.

La perspectiva de género no ha atravesado históricamente la salud. De hecho, las mujeres han sido invisibles a la medicina y su exclusión ha tenido consecuencias determinantes en sus vidas. Muchas mujeres han visto como los malestares de género que expresaban en consulta se traducían en hipermedicalización o, simplemente, no se diagnosticaban. También se han silenciado desde la medicina cuestiones como la menstruación y el climaterio, la sexualidad o el disfrute de todos los cuerpos en todas las etapas de la vida. Otra consecuencia de la invisibilización de la perspectiva de género en la salud es que no se han tenido en cuenta los efectos diferenciados de los tratamientos, atendiendo a las diferencias biológicas de unas y otros, ya que siempre ha prevalecido la visión paternalista y androcéntrica de las ciencias de la salud.

En este marco, se observa cómo cada vez cobra más peso la importancia de la incorporación del enfoque de género en las políticas de salud. Progresivamente se están teniendo en cuenta los determinantes de la salud relacionados con el género, es decir, cómo los mandatos, expectativas y funciones sociales impactan en las tasas de exposición y de vulnerabilidad ante los riesgos para la salud. En definitiva, se comienza a abordar la salud “desde” las mujeres, una aportación fundamental del feminismo a la que quiere contribuir la Estrategia para la igualdad por diferentes motivos. Primero, porque la violencia machista contra las mujeres, en todas sus formas, es un problema de salud pública de primer orden. Además, porque los derechos sexuales y reproductivos son parte fundamental de la salud de las mujeres, tal y como reconoce la **Ley para la igualdad** (artículo 2.9.). Finalmente, porque la propia ley establece que las administraciones públicas vascas, en sus políticas de salud, considerarán las distintas necesidades de mujeres y hombres a los efectos de garantizar un igual derecho a la salud (artículo 48).



## ■ EJERCICIO EFECTIVO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ■ SALUD Y BIENESTAR PERSONAL

- En 2021, la **esperanza de vida** al nacimiento de las mujeres en la CAE es de más de 86,4 años, mientras que en el caso de los hombres es de 80,7 años. Las mujeres viven en términos generales 5,7 años más de media.
- Según la Encuesta de Salud del País Vasco (2018), el 85% de la población de 15 y más años de la CAE valora su **estado de salud** como bueno o muy bueno. Por sexo, el 82,1% de las mujeres y el 87,5 % de los hombres consideran que tienen un buen estado de salud. La autopercepción de la salud ha mejorado en ambos sexos desde 2013 (5,4 puntos porcentuales las mujeres y 4,4 puntos porcentuales los hombres).
- En relación con la salud mental, el índice de salud mental de las mujeres de la CAE es de 72,4 puntos y el de los hombres de 77,5 puntos en 2018 (en una escala de 100 puntos). Este indicador ha mejorado sus valores desde la anterior encuesta de salud del año 2013, cuando las mujeres puntuaban 68 y los hombres 73,7. El índice de salud mental disminuye a medida que aumenta la edad y en todos los grupos de edad las mujeres presentan unos valores más bajos que los hombres.
- La **prevalencia de problemas de salud mental**, medida en síntomas de depresión y ansiedad, es mayor en las mujeres que en los hombres. En 2018, el 16,5% de las mujeres y el 9,3% de los hombres manifiestan tener alguno de estos síntomas, lo que supone una diferencia entre sexos de 7,2 puntos porcentuales.
- En 2021, las mujeres acuden con más frecuencia al médico que los hombres, padecen mayor grado de dolor y están más medicalizadas. Además, las mujeres optan más por la cobertura sanitaria pública que los hombres (un 52% frente a un 48%).
- Las mujeres padecen menos **enfermedades profesionales** que los hombres. Además, los accidentes de trabajo con baja afectan de forma desproporcionada a hombres los hombres (71%). En 2021, los accidentes de trabajo con baja de las mujeres han sido el 29% y la mayoría de ellos se han producido en el trayecto al lugar de trabajo.
- En 2021 se han registrado 3.721 **interrupciones voluntarias del embarazo**, de las cuales el 98,8% han sido realizadas en centros de la CAE. El 81,9% de las interrupciones voluntarias del embarazo ha sido a mujeres de entre 20 y 39 años.

### ■ HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES

- Según la Encuesta de Salud del País Vasco (2018) el 13,5 % de las mujeres y el 20,1 % de los hombres fuma habitualmente. El **tabaquismo** de mujeres y hombres se ha ido reduciendo entre 2013 y 2018 en un 25,4% en el caso de las mujeres y en un 18,6% en el caso de los hombres, a excepción de la franja de edad de 65-74 años, donde las mujeres duplican su consumo (del 4,3% al 8,6% en 2018), aunque sin llegar al nivel que los hombres tienen en ese mismo grupo de edad (13%).
- En cuanto al **consumo de alcohol**, el 10,9 % de las mujeres y el 17,3% de los hombres tiene un alto riesgo de tener problemas de salud a largo plazo debido a su consumo de alcohol.





- Sobre el consumo de **otras drogas**, según la Encuesta sobre Adicciones en Euskadi (2017) el mayor consumo se da en la población joven de entre 25 y 34 años, aunque es más habitual entre los hombres. El 2 % de las mujeres y el 6,3% de los hombres de entre 25 y 34 años refiere haber tomado alguna sustancia ilegal en el último año.
- Se advierte una diferencia significativa entre el grado de satisfacción con el nivel de la **actividad física** realizada según el sexo. Los hombres (60,8%) consideran en mayor medida que las mujeres (49,2%) que realizan un nivel de actividad física suficiente. De hecho, el 48% de las mujeres se muestran insatisfechas con el nivel de actividad física que realizan.
- La mayoría de las mujeres practica deporte por motivos de salud o por prescripción médica 35,1%. Entre los hombres ese porcentaje resulta sensiblemente inferior (26,7%). De hecho, entre ellos la motivación lúdica o el gusto por hacer deporte resulta muy relevante (26,8%) y supera ampliamente a su importancia entre las mujeres (17,9%).

## MUJERES QUE VIVEN MÚLTIPLES DISCRIMINACIONES

- La **discapacidad**, entendida como limitación de larga duración, afecta al 9,7 % de la ciudadanía de la CAE en 2018, dato que no varía respecto a 2013. El 10,8 % de las mujeres y el 8,6 % de los hombres tiene limitada su actividad de manera crónica, con una diferencia entre sexos de 2,2 puntos porcentuales. En cuanto al alcance de la limitación, las mujeres con algún tipo de discapacidad ven algo más limitada su actividad principal que los hombres.
- En 2020, de las personas usuarias de los centros de día asistenciales para personas con discapacidad de los Servicios Sociales de la CAE, el 39,1% son mujeres y el 60,9% hombres. En cuanto a las personas usuarias de los centros residenciales para personas con discapacidad de los Servicios Sociales de la CAE, el 41,4% son mujeres y el 58,6% hombres.
- En 2021, del total de población de **origen extranjero** en la CAE (183.731 personas) el 49,7% son mujeres (91.277). En los últimos diez años, se ha incrementado su presencia un 29,3%, mientras que en el caso de los hombres se ha incrementado un 23,8%.
- Aproximadamente la mitad de las mujeres de origen extranjero de la CAE proceden de países de América del Sur, Central y Caribe. Otro grupo significativo lo componen las mujeres de Europa (22,2%) y de países de África (20,3%).
- Las personas demandantes de empleo de origen extranjero son el 13,7% del total. De éstas, un 7,21% (23.944) son mujeres.
- En 2019, el 9,2% de los **hogares** son **monoparentales** (84.233). En el caso de las ayudas a las familias monoparentales, la gran mayoría de las personas beneficiarias en 2021 fueron mujeres (el 94,8% del total de las personas beneficiarias de estas ayudas).

A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para **GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS**.



## ■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS

EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS		
LINEA 13. DERECHO A LA SALUD Y AL BIENESTAR		
EM6.1	POLÍTICAS DE SALUD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar políticas, estrategias y programas de promoción y protección de la salud, incluida la salud laboral, que tengan en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres en este ámbito y eliminen las discriminaciones que se producen por la falta de consideración de sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados a unas y otros.</li> </ul>
EM6.2	HÁBITOS SALUDABLES Y CONDUCTAS DE RIESGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el aprendizaje y desarrollo de prácticas habituales de autocuidado, actividad física y prevención de hábitos y conductas de riesgo en todas las edades, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.</li> </ul>
EM6.3	EDUCACIÓN AFECTIVA Y SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar una sexualidad libre, positiva y saludable en todas las etapas de la vida, así como una educación afectiva y sexual integral, igualitaria y sistemática, que considere las distintas necesidades de mujeres y hombres.</li> </ul>
EM6.4	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y sus necesidades en esta materia (reproducción humana asistida, interrupción voluntaria del embarazo, autonomía durante el embarazo, parto y lactancia, anticoncepción, prevención de enfermedades de transmisión sexual, eliminación de las esterilizaciones forzosas de niñas y mujeres con discapacidad sin su conocimiento y consentimiento, planificación sexual y cualquier otra medida relacionada con la salud sexual y reproductiva, incluida la exposición laboral).</li> </ul>
LINEA 14. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL		
EM6.5	MUJERES CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover y proteger los derechos de las mujeres con discapacidad y dar mayor visibilidad a sus realidades, desde un enfoque no capacitista.</li> </ul>
EM6.6	MUJERES MIGRADAS, RACIALIZADAS, GITANAS Y DE OTRAS COMUNIDADES Y GRUPOS ÉTNICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer y dar respuesta a las necesidades sociales, sanitarias, administrativas, económicas, de idioma, de vivienda y de empleo de las mujeres migradas, racializadas, de la comunidad gitana y/ pertenecientes a otras comunidades y grupos étnicos, así como promover su participación pública y la convivencia intercultural.</li> </ul>
EM6.7	SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA MACHISTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construir espacios y mecanismos desde donde la voz de las víctimas supervivientes de la violencia machista contra las mujeres sea tenida en cuenta e impacte en las políticas públicas.</li> </ul>
EM6.8	MUJERES JÓVENES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la autonomía de las jóvenes en todos los ámbitos, especialmente con empleo y vivienda digna.</li> </ul>
EM6.9	COLECTIVO LGTBI+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar iniciativas para eliminar las discriminaciones contra las mujeres del colectivo LGTBI+ y promover la diversidad sexual y de género.</li> </ul>



EM6.10	MUJERES MAYORES	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Concienciar a la sociedad sobre los efectos del edadismo en las mujeres mayores (estereotipos, prejuicios y discriminación asociada a la edad) y educar en el respeto, buen trato y reconocimiento a su diversidad y a sus aportaciones al conjunto de la sociedad.</li></ul>
EM6.11	FAMILIAS MONOPARENTALES ENCABEZADAS POR MUJERES	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mejorar la situación económica y social de las familias monoparentales encabezadas por mujeres y corregir la mayor incidencia de la pobreza y exclusión social que enfrentan.  (Pensiones compensatorias y alimenticias, complementos para las pensiones de viudedad más bajas, asistencia a las madres con discapacidad que lo necesiten, adaptación de baremos o condiciones de acceso a los recursos públicos, etc.).</li></ul>
EM6.12	MUJERES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL GRAVE	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades específicas de las mujeres reclusas y exreclusas, en contextos de prostitución y trata, sin hogar, seropositivas, con adicciones y aquellas que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad y exclusión social grave.</li></ul>

# EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

## PRESENTACIÓN

El reto demográfico, el cambio climático, la cohesión territorial, la transformación digital, así como los cambios geopolíticos, están obligando a realizar una reflexión responsable, orientada a la acción, sobre el modelo alternativo de organización al que urge avanzar tanto en Euskadi, como en el conjunto del planeta. Una reflexión sobre cómo organizar la **vida en común**, en un momento de transición hacia otro modelo socioeconómico. Este es el marco que inspira el Eje III de la Estrategia para la igualdad, que se plantea **cuatro objetivos estratégicos** para el año 2030:

OS7. Avanzar hacia la construcción de la democracia cuidadora

OS8. Materializar e instalar la igualdad en la cultura y práctica de las organizaciones

OS9. Garantizar que la igualdad forme parte del proceso de recuperación y modernización de Euskadi

OS10. Reforzar y extender el compromiso con el desarrollo de un modelo de organización social justo, igualitario y sostenible

Teniendo en cuenta que la habitabilidad humana y la sostenibilidad ambiental tienen que ser una prioridad, tal y como recoge la Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico, es necesario un diálogo global, integrador y coordinado entre las políticas de igualdad, sociales, de vivienda, empleo, educación, salud, migración, medio ambiente o planificación territorial, entre otras, integrando la doble dimensión urbana y rural. Además, se requiere del impulso de mecanismos que faciliten la colaboración de las administraciones públicas vascas con el movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, con agentes económicos y sociales y con la sociedad civil, para desarrollar iniciativas que transformen el sector público y que se dirijan a las empresas y organizaciones, al tercer sector, a las familias, a las redes comunitarias y a la propia sociedad. El cambio social y económico, aunque es multidimensional, exige del reconocimiento desde todas las políticas públicas de la importancia de sostener la vida y a las personas, de la **interdependencia y ecodependencia** y de que un cambio de estas características no puede llevarse a efecto desde la lógica del capitalismo de las "expulsiones" (personas más vulnerables, empresas, pueblos o dinámicas)<sup>10</sup>. Además, tiene que ser un cambio social y económico que la propia sociedad perciba como una oportunidad para ganar en bienestar y que, por tanto, desee.

<sup>10</sup> Sassen, S 2015. Expulsiones. Brutalidad y complejidad en la economía global. Katz: Madrid.



Desde este enfoque, la Estrategia 2030 para la igualdad hace en este eje un planteamiento posibilista para que la igualdad de mujeres y hombres, por un lado, sea transversal al proceso de transformación social y económica de Euskadi y, por otro, para que el propio proceso de transformación tenga como resultado una organización social justa, igualitaria y sostenible. Una propuesta comprometida con el momento de gran complejidad que se vive actualmente, donde la acción de los poderes públicos vascos tiene que estar orientada a transitar de un modelo productivo basado en la acumulación y a costa del medio ambiente y de la explotación de las personas, a otro que ponga la vida y el bien común en el centro.

Este marco orienta el enfoque desde el que se aborda el trabajo en este tercer eje, que explica las líneas de intervención donde se propone incidir:

OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA	LÍNEA 15. ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE LOS CUIDADOS
	LÍNEA 16. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS
OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES	LÍNEA 17. EMPRESAS Y ORGANIZACIONES
	LÍNEA 18. CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN
OS9. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI	LÍNEA 19. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y JUSTICIA CLIMÁTICA
	LÍNEA 20. CIENCIA Y TECNOLOGÍA
	LÍNEA 21. COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL
OS10. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE	LÍNEA 22. COEDUCACIÓN
	LÍNEA 23. COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD
	LÍNEA 24. LA CIUDADANÍA PROTAGONISTA DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

## □ OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA

El modelo social y económico al que se quiere avanzar requiere de una revisión política, conceptual, metodológica y práctica de los **cuidados** y su realización. Todas las personas somos vulnerables, dependientes y requerimos de atención y afectos, es decir, de cuidados, con mayor intensidad en función de nuestras diferentes necesidades y momentos vitales. No obstante, ocuparse de los cuidados, desde el enfoque de este eje, va más allá de la atención a las personas. Los cuidados, tal y como escribe la politóloga feminista Joan Tronto, *son una actividad característica de la especie humana que incluye todo aquello que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro propio "mundo", de forma tal que podamos vivir en él lo mejor posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestros seres y nuestro entorno, todo lo que buscamos para entretenerlo en una red compleja que sustenta la vida*<sup>11</sup>. El concepto de **democracia cuidadora** que se utiliza en este eje tiene que ver con esta misma idea de superar la lógica individualista patriarcal basada en la autosuficiencia y el narcisismo, para instalar una lógica donde todas las personas, desde su diversidad, importen. Cuidar,

<sup>11</sup> Tronto J.1987. Más allá de la diferencia de género. Hacia una teoría del cuidado. En: Sings: journal of women in Culture and Society, Vol. 12. University of Chicago.



cuidarse y dejarse cuidar, desde esta mirada, es una dimensión imprescindible para el bienestar humano.

En este momento, las necesidades de cuidados han cambiado y los cuidados ya no están en manos de la mitad de la humanidad. Esto no significa que los cuidados ya estén socialmente resueltos, sino que el déficit de cuidados, como consecuencia de la interrelación de diferentes fenómenos sociodemográficos, -por ejemplo, el incremento de la esperanza de vida y la incorporación de las mujeres al mercado-, se ha agravado. De ahí la importancia de universalizar los cuidados, generalizando una ética, política y práctica compartida por la sociedad, particularmente por los hombres. Esto implica que, transversalmente, los cuidados deben tener valor, ser visibles y se tienen que desmontar los roles y estereotipos de género existentes con relación a quiénes deben cuidar vitalmente de otras personas y cómo tienen que hacerlo, porque son fuente de inequidades.

El “deber” de cuidar está naturalizado en las mujeres. Ellas asumen sin alternativa cuidar (entrega a “los otros”) como parte de sus mandatos de género, con las consecuencias que tiene para sus proyectos y oportunidades vitales, su salud y su mayor vulnerabilidad ante la pobreza y la exclusión social. Desde la consideración de que los cuidados son básicos, porque los cuidados son imprescindibles e indispensables, uno de los desafíos más inmediatos es cómo **repartirlos y compartirlos** entre la sociedad en su conjunto. Para ello, es necesario el aprendizaje y el entrenamiento desde otra pedagogía de los cuidados, puesto que éstos requieren de atención, dedicación, competencia y una respuesta diligente.

El modelo de estado de bienestar europeo sustentado a partir de los cuidados invisibles, informales, no remunerados, no valorados y no reconocidos de las mujeres ya no se sostiene. El déficit de cuidados, que se ha hecho más palpable tras la crisis por la Covid 19, también ha puesto de manifiesto que la falta de corresponsabilidad en su realización no afecta por igual a todas las personas, cuyas vidas cambian en función de los recursos públicos existentes y de las posibilidades económicas que se tengan para externalizarlos. A su vez, tras la crisis generada por la pandemia, se ha puesto de manifiesto cómo los cuidados son una pieza básica de un modelo de organización social justa, igualitaria y sostenible, porque tal y como se viene apuntando y reconoce la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, sin cuidados, la vida no se sostiene.

La construcción de una democracia cuidadora también conlleva la “desfamiliarización” progresiva de los cuidados, un proceso que no puede obviar tres premisas fundamentales: que todas las personas tienen derecho a recibir cuidados, que todas las personas tienen derecho a participar en relaciones de cuidado que les satisfagan y que la provisión de cuidados implica a una multitud de agentes (mujeres y hombres, familias, comunidad, empresas y organizaciones y administraciones públicas). Para las administraciones públicas, en concreto, aunque también para el mercado, el reto es claro: una mayor inversión en el sector de los cuidados. Además, desde la sociedad, es imprescindible una mayor sensibilización y otra pedagogía para que la corresponsabilidad con el reparto de los cuidados contribuya a la transformación social. A través de una mayor inversión, se podrá atraer y retener el talento en el sector asistencial, un sector con un alto potencial económico y de creación de empleo, que se caracteriza por estar feminizado y concentrar condiciones de trabajo precarias, salarios bajos y por no disponer de la mano de obra suficiente.

La **Ley para la igualdad** supone un impulso al nuevo modelo de cuidados hacia el que se quiere caminar, a través de diferentes mandatos que interpelan al conjunto de poderes públicos vascos. En primer lugar, la ley busca favorecer la corresponsabilidad con los cuidados, especialmente a través de la implicación de los hombres con el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (artículo 51). Además, establece la necesidad de incluir medidas para facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial, por ejemplo, garantizando a su personal permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento para ambos progenitores (artículo 52). Además, reconoce el derecho individual e inalienable de todas las personas a recibir cuidados dignos, gestionados de forma eficaz y responsables, mediante una provisión universal y pública de los cuidados (artículo 53). Un enfoque de intervención compartido



por la Estrategia Europea de Cuidados (2022), elaborada por la Comisión Europea para apoyar la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, que quiere garantizar en la Unión Europea servicios asistenciales de alta calidad, asequibles, accesibles, que faciliten la conciliación corresponsable y que mejoren las condiciones de trabajo de quienes cuidan.

## ■ LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ■ TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS

En el año 2021...

- Las mujeres de la CAE siguen dedicando más **tiempo al trabajo doméstico y de cuidados** que los hombres. Ellas han dedicado 4,9 horas diarias al cuidado de hijas e hijos menores (3,5 horas los hombres), 2,1 horas a las tareas del hogar (1,6 horas los hombres) y 2,2 horas al cuidado de otras personas dependientes.
- Las mujeres se sienten más satisfechas con el tiempo dedicado al cuidado de hijas e hijos menores que los hombres (un 6,8 y 6,6, respectivamente, en una escala de 0 a 10) y de personas dependientes (un 6,2 frente a un 5,8). El **grado de satisfacción** con respecto al tiempo dedicado a las tareas domésticas es de 6,1 para ambos sexos.
- Entre la población ocupada, los **cuidados de hijas e hijos menores** son asumidos en mayor medida por las mujeres. Ellas asumen el 2,7% de estos cuidados durante su jornada laboral, frente a los hombres, que asumen el 1%. Fuera del horario laboral, las mujeres asumen el 14,7% y los hombres el 2,1%.
- Las mujeres siguen realizando las **tareas del hogar** de forma más habitual que los hombres. Entre la población activa, las mujeres suponen el 53,4% de todas las personas que realizan labores del hogar habitualmente, mientras que los hombres son mayoría cuando su realización es intermitente (75,2%), en raras ocasiones (81,4%) o nunca (82,1%).
- Las mujeres de la CAE tienen mayores dificultades a la hora de solicitar **medidas de conciliación** que los hombres. Señalan tener más dificultades, especialmente, en la solicitud de la excedencia y reducción de jornada por motivos familiares.
- El 69,5% de las **excedencias para el cuidado** de hijas e hijos y el 73,5% de las excedencias para el cuidado de otros familiares dependientes han sido utilizadas en la CAE por mujeres.
- Desde el año 1992, Eustat elabora con carácter quinquenal la Encuesta de Presupuestos de tiempo, que aporta información detallada y desagregada por sexo, sobre la distribución y el tiempo diario dedicado por la sociedad vasca a las diferentes actividades de la vida cotidiana, incluidos el trabajo doméstico y de cuidados.



A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA desde la Estrategia.

## ■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA

OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA		
LINEA 15. ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE LOS CUIDADOS		
OS7.1	ÉTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dar valor y reconocer los cuidados como una dimensión humana para la vida que permitirá la transformación hacia la igualdad.</li> </ul>
OS7.2	POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover un reparto y una distribución equitativa de los cuidados entre quienes participan en las unidades de convivencia y en las relaciones interpersonales, sociales y laborales, especialmente entre los hombres.</li> </ul>
OS7.3	PRÁCTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fomentar y desarrollar una pedagogía y didáctica que permita aprender y practicar los cuidados, en particular entre los hombres.</li> </ul>
OS7.4	OTRAS FORMAS DE CUIDADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseñar y articular formas de abordar, repartir y compartir socialmente los cuidados desde una perspectiva feminista.</li> </ul>
LÍNEA 16. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS		
OS7.5	PROVISIÓN UNIVERSAL Y PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover una provisión pública de los cuidados, con servicios accesibles, asequibles y de calidad (servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, atención a personas mayores, atención a la dependencia, comedores escolares en todas las etapas educativas, etc.) e implicar a la comunidad en el reparto de los cuidados.</li> </ul>
OS7.6	ADECUACIÓN DE ESTRUCTURAS DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el número de medidas que ponen en marcha las administraciones públicas vascas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, así como para facilitar que se produzcan cambios en la cultura y práctica empresarial que favorezcan la conciliación corresponsable en los cuidados, especialmente entre los hombres.</li> </ul>
OS7.7	IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de hombres que se responsabilizan de los cuidados y utilizan los derechos y ayudas que existen para atender las necesidades domésticas y de cuidados de hijas, hijos y otras personas dependientes (permisos iguales e intransferibles de nacimiento, adopción y acogimiento, excedencias, permisos y reducciones de jornada, etc.).</li> </ul>





## OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones públicas y privadas de todo ámbito, incluidas las empresas, forman parte del entramado desde el que se tiene que ir avanzando hacia un modelo social justo, igualitario y sostenible. Su responsabilidad, compromiso y trabajo a favor de la igualdad de mujeres y hombres no solo es una obligación legal para muchas de ellas, en función de su tamaño y características, sino que supone una **oportunidad**. Está constatado cómo la igualdad contribuye a mejorar su gestión y funcionamiento, optimiza los recursos humanos y aprovecha el talento, mejora el clima laboral y actualiza su imagen interna y externa.

La igualdad de mujeres y hombres permite a las organizaciones prevenir y actuar ante situaciones de discriminación contra las mujeres derivadas de la propia distribución de la plantilla, sus condiciones laborales, la gestión de las personas o la propia actividad interna y externa. El acoso sexual y por razón de sexo y los condicionantes de género que influyen en las diferentes formas de violencia en el entorno laboral, las menores posibilidades de capacitación y formación profesional, la segregación ocupacional o la discriminación retributiva constituyen algunos ejemplos de ello.

La transición hacia un modelo de organización social justo, igualitario y sostenible requiere de empresas que puedan adaptarse al cambio. No solo las empresas que están obligadas por ley, sino todas las empresas, a través de medidas específicas de igualdad y/o medidas de acción positiva, según sus necesidades. Empresas que interioricen cómo la transversalización de la igualdad en los grandes elementos que contempla el **Modelo de Gestión Avanzada** les va a situar en una mejor posición para el cambio, porque ponen en el centro a las personas. En este sentido, la igualdad va a ser un factor determinante para generar en las personas un sentimiento de pertenencia a un proyecto compartido, orientar a la organización hacia las y los clientes realizando aportaciones diferenciales que dan valor a lo que hace, aplicar la innovación en todos los ámbitos del trabajo, potenciar el compromiso con la sociedad y eliminar las discriminaciones contra las mujeres, obteniendo resultados satisfactorios para todos los grupos de interés.

En este contexto, la **Ley para la igualdad** consolida las acciones positivas para contratar a mujeres en sectores en los que están infrarrepresentadas y son más estratégicos para la economía. Además, mejora las condiciones de empleo de los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados y el servicio del hogar familiar. En esta misma línea, promueve la existencia de ayudas para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad en las empresas pequeñas y medianas, impulsando la elaboración de redes de colaboración entre empresas para el desarrollo de políticas para la igualdad (artículo 43). La Ley para la igualdad también establece que las entidades que contraten o reciban subvenciones del sector público deberán cumplir con el principio de transparencia e igualdad retributiva (artículo 44) y recoge, entre otros mandatos, que los poderes públicos vascos actuarán de oficio ante denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo (artículo 47).

En este objetivo también se tiene en cuenta la importancia de la **cultura** -actividades culturales como las artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y las realizadas en el ámbito de la promoción del euskera-, el deporte, los medios de comunicación y las tecnologías de la información y comunicación para promover de forma efectiva la igualdad de mujeres y hombres. La propia **Ley para la igualdad** establece diferentes mandatos en estos ámbitos que concreta la Estrategia 2030. Entre ellos, destacan el impulso de la elaboración y reconstrucción de la memoria social y los procesos de memorialización, incorporando el enfoque de género (artículo 28). También es significativa la obligación de hacer visibles las aportaciones de las mujeres al patrimonio y a la cultura, contribuyendo a superar los prejuicios sexistas (artículo 28). Se recoge, a su vez, el fomento desde las administraciones públicas vascas de una elección no estereotipada de prácticas deportivas, así



como el patrocinio de actividades deportivas de mujeres y hombres en las modalidades donde su participación es minoritaria (artículo 28). En cuanto a los medios de comunicación social, publicidad y tecnologías de la información y comunicación (artículo 29), la ley vela por la no existencia de contenidos sexistas en internet, redes sociales y videojuegos y señala que las administraciones públicas vascas eliminarán las barreras existentes para garantizar un acceso y uso igualitario de mujeres y hombres a las tecnologías de la información y comunicación.

## ■ MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ■ EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

- Desde el Gobierno Vasco, a través de Emakunde, existe un **servicio de información y asesoramiento a empresas y organizaciones** para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres. Desde este servicio, se les apoya para la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad y se reconoce públicamente el trabajo que realizan.
- En 2023 hay en la CAE 144 empresas y organizaciones reconocidas como **Entidades Colaboradoras** para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Todas ellas han asumido el compromiso de avanzar en la transversalización de la igualdad de mujeres y hombres.
- 74 empresas y organizaciones participan en 2023 en **BAI SAREA**, una red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE. Este espacio de colaboración, creado en 2018, busca compartir experiencias, colaborar en desarrollo de iniciativas, generar modelos de trabajo y referencia y transformar la realidad empresarial y social a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

### ■ CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

#### Cultura:

- Según el informe “Miradas. Una lectura analítica de los datos de la Estadística de las Artes y las Industrias Culturales” del Departamento de Cultura y Política Lingüística (2019), la **presencia de las mujeres en el sector cultural** alcanza en 2019 un 47,3% de los puestos de trabajo en este sector en la CAE. El empleo de las mujeres es mayoritario en las artes visuales (54,9%) y en el campo literario (60,6%), pero supone menos de la mitad en artes escénicas (49,6%), música (44,4%) y en el campo audiovisual (43,2%).
- En el campo literario, se constata un aumento del número de **escritoras vascas**. En el año 2022, las ganadoras de las diferentes categorías del Premio Euskadi de Literatura son todas mujeres. Además, el informe “Diagnóstico de situación de la igualdad de género en el ámbito del teatro, la danza, el libro y la música desde la perspectiva de la creación y la industria en la CAE” del Departamento de Cultura y Política Lingüística (2019) cuantifica en 325 las autoras jóvenes en euskera, lo que supone un 68,5% del total de personas autoras noveles (474).
- La **música** es otro de los campos donde la participación de las mujeres tiende a ser minoritaria. Según el informe “Situación de mujeres y hombres en la creación musical en la CAE”, del Departamento de Cultura y Política Lingüística (2020) la participación de



mujeres como instrumentistas se sitúa en torno al 32,6% en el caso de la Orquesta Sinfónica de Euskadi y en 33,8% en la Orquesta Sinfónica de Bilbao.

- Desde el Gobierno Vasco se impulsa el proyecto “Políticas de Género en Museos y Centros de Arte de la CAE”, que ha permitido dar importantes pasos para cuantificar las desigualdades de género en el ámbito de la producción y la creación cultural.
- En los últimos años, numerosas entidades locales de la CAE han impulsado iniciativas para la no discriminación de las mujeres en las fiestas populares locales. En 2021, Emakunde publicó un estudio para visibilizar estas experiencias, bajo el título “Estrategias para la participación de las mujeres en las fiestas locales de la CAE”.

#### Medios de comunicación:

- Desde el año 2013 actúa en la CAE la Comisión Asesora para un uso no sexista de la publicidad y comunicación, **BEGIRA**. Esta comisión consultiva, adscrita a Emakunde, se dedica al asesoramiento y análisis para eliminar todo tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos de la publicidad y de la comunicación. Está integrada, entre otros agentes, por medios de comunicación y agencias de publicidad de Euskadi.
- El informe elaborado por Emakunde (2020) “II Análisis de la presencia de las mujeres en los medios de comunicación vascos 2018”, señala que las mujeres son **protagonistas de noticias y de imágenes** en menos ocasiones que los hombres. Las mujeres protagonizan el 32,1 % de los titulares o entradillas de esas informaciones, frente al 60% que son protagonizadas por los hombres. Esta distribución varía en función de los tipos de medios de comunicación analizados. Mientras que en el caso de los medios impresos la presencia de las mujeres alcanza un 39,7 % de los titulares de las noticias, apenas llega a al 22,2 % en el caso de las informaciones de las radios y al 21% en el de las televisiones.

#### Acceso y usos de las TIC

- Según datos de Eustat, en 2020 un 79,1 % de las mujeres de la CAE dispone de ordenador, mientras que este porcentaje es del 82,2 % en el caso de los hombres. El porcentaje de mujeres y hombres que dispone de **acceso a internet** en el hogar a través de diferentes dispositivos aumenta en ambos sexos respecto al porcentaje de personas que disponen de ordenador, de manera que un 88,8 % de las mujeres dispone de acceso a internet en casa, frente a un 91,9 % de los hombres.
- En 2018 el porcentaje de mujeres y hombres de 15 y más años que utiliza el ordenador para procesar textos, navegar por internet o realizar presentaciones es muy similar, aunque su uso es mayor entre los hombres. Tal y como señala Eustat, las mayores diferencias se observan en su uso como bases de datos (el 44,1% de las mujeres y el 55,9% de los hombres), para la edición de fotos, vídeos o DVD (el 45,2 % de mujeres y el 54,8 % de hombres) o en el uso de programas específicos (el 45,5 % de mujeres y el 54,6% de hombres)
- En cuanto a los **usos de internet**, las mujeres usan más servicios relacionados con la salud, como buscar información o concertar una cita médica (+10,5 puntos), y educativos, a través del acceso a portales o sitios web educativos. También realizan más cursos on-line (+3,9 puntos) y lo utilizan para comunicarse a través de portales o sitios web educativos (+3,2 puntos). En el caso de los hombres, lo utilizan más para leer noticias, periódicos o revistas de actualidad (+6,7 puntos), ver programas por Internet (+5,5 puntos) y jugar o descargar más juegos (+4,7 puntos).



A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES.

## ■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES

OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES		
LÍNEA 17. EMPRESAS Y ORGANIZACIONES		
OS8.1	PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la incidencia de los planes de igualdad en las empresas y organizaciones de Euskadi y promover su realización, en los casos en los que no existe la obligación legal de realizarlos.</li> </ul>
OS8.2	TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la transparencia de las organizaciones públicas y privadas en materia retributiva (libros de registro de retribuciones, auditorías salariales o retributivas u otras fórmulas).</li> </ul>
OS8.3	GESTIÓN AVANZADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Extender la incorporación de la igualdad como elemento de valor para la gestión avanzada de todas las organizaciones y empresas.</li> </ul>
OS8.4	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de tal forma que se promuevan condiciones de trabajo adecuadas para prevenir daños en la salud y, específicamente, para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y organizaciones, así como los condicionantes de género que influyen en las diferentes formas de violencia en el trabajo.</li> </ul>
LÍNEA 18. CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN		
OS8.5	CULTURA Y MEMORIA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la igualdad de mujeres y hombres “en” y “desde” la cultura (actividades artísticas, festivas, conmemorativas y las realizadas en el ámbito del euskera) e incorporar el enfoque de género en la elaboración y reconstrucción de la memoria social de Euskadi.</li> </ul>
OS8.6	PATRIMONIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar que la política de patrimonio, incluida la vinculada a museos y centros de arte financiados con fondos públicos, aplica los mandatos normativos de igualdad (programas educativos y de visitas, criterios de compra y adquisición de obras, representación equilibrada en estructuras de toma de decisiones, exposiciones permanentes, etc.).</li> </ul>
OS8.7	DEPORTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la igualdad en el deporte (elección de las modalidades y disciplinas deportivas sin estereotipos de género, práctica continuada en niñas, adolescentes y mujeres y eliminación de las discriminaciones que mujeres y</li> </ul>



		hombres puedan encontrar en la práctica deportiva en sectores masculinizados y feminizados, respectivamente).
OS8.8	MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AGENCIAS DE PUBLICIDAD Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"><li>Fortalecer el compromiso de los medios de comunicación social y de las agencias de publicidad con la igualdad y contra la violencia machista, promoviendo la eliminación de contenidos sexistas y misóginos, especialmente a través de internet, redes sociales, videojuegos y otras tecnologías de la información y comunicación.</li></ul>

## OS9. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI

Con el objetivo de acelerar la recuperación económica y social tras la crisis de la Covid 19, incrementar la capacidad de crecimiento a medio y largo plazo y modernizar Euskadi, las administraciones públicas vascas, así como las organizaciones públicas y privadas, en el marco de un proceso más amplio, están desarrollando iniciativas e inversiones para conseguir una Euskadi más verde, digital, inclusiva, con mayor cohesión social y territorial y sin brechas de género. De hecho, el programa Euskadi Next 2021-2026 está suponiendo una clara apuesta por la transformación económica y la potenciación de las fortalezas del país en el uso de los fondos europeos procedentes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

En este contexto, donde se están afrontando retos de transición ecológica, transición digital y cohesión social, la Estrategia para la igualdad quiere poner el foco en la incorporación del enfoque de género y la **perspectiva ecofeminista** en todos los grandes proyectos transformadores que se están desarrollando y que se desarrollarán en Euskadi en los próximos años. Proyectos que quieren innovar "en" y "desde" la salud, el aprendizaje, la generación de energías renovables, la movilidad sostenible, la digitalización e innovación de administraciones y empresas, el hábitat urbano, el hábitat natural y prevención de desastres naturales y la economía circular, entre otros ámbitos.

A través de sus diferentes objetivos específicos, la Estrategia para la igualdad hace orientaciones para repensar el presente y construir el futuro de Euskadi, teniendo en cuenta la crisis ecológica y la crisis de cuidados, así como poniendo en valor el papel protagonista de las mujeres en la defensa del medio ambiente y de la sociedad, porque la sostenibilidad requiere, además de sinergias, del conocimiento y experiencia de las mujeres. Un conocimiento necesario para abordar estrategias de adaptación y mitigación al **cambio climático** con enfoque de género. Estrategias que tengan en cuenta que los impactos desiguales del cambio climático están vinculados con la desigualdad socioeconómica y la pobreza, que es mayoritariamente femenina, en un marco de crecimiento que es insostenible y, como se ha mencionado, también excluyente.

Además, la Estrategia para la igualdad marca directrices para contribuir al **cambio de paradigma** en el ámbito de la ciencia y la tecnología a favor de la igualdad. El actual modelo es androcéntrico, competitivo y está masculinizado. Esta apuesta para incorporar de forma integral la perspectiva de género en el campo de la ciencia y la tecnología conlleva el *desgarro de saberse parte de una cultura construida sobre experiencias ajenas y de carecer al mismo tiempo de elementos suficientes para construir la propia y difundirla*<sup>12</sup>. Se constata cómo las brechas de género en el ámbito de la ciencia y la tecnología tienen su origen en las edades más tempranas, en la propia definición del proyecto de vida de mujeres y hombres, que está marcado por la socialización diferencial de género. No obstante, las mujeres no están igual representadas en la ciencia, la tecnología y la innovación. De hecho, sí

<sup>12</sup> Sallé M.A, 2023. Congreso Internacional "Igualdad, ciencia y tecnología, por un cambio de paradigma", impulsado por Emakunde y celebrado en Donostia los días 23 y 24 de octubre (extracto de la intervención).



participan en la ciencia y las brechas de género en este ámbito tienen que ver con factores como la segregación en subsectores, el desarrollo de la carrera profesional o las dificultades de conciliación. En cambio, no participan en la tecnología digital, en este caso debido a la falta de vocación hacia estas áreas de conocimiento, a las prácticas excluyentes en el ámbito científico y tecnológico o al propio concepto de tecnología, que se considera más un fin en sí mismo, que un medio para mejorar la vida de las personas. Finalmente, en la innovación, las mujeres participan en mayor medida en el sector público y de forma más reducida en el sector privado. Aunque las mujeres son innovadoras, ni ellas se reconocen, ni el entorno las reconoce como tales, persistiendo una narrativa androcéntrica y asociada a un tipo concreto de hombre joven, urbano y emprendedor.

En este sentido, la **Ley para la Igualdad** establece que la Administración educativa, en sus convocatorias de apoyo a la formación y administración, valorará que los proyectos estén liderados por mujeres en aquellas ramas de la investigación donde estén menos representadas y tengan equipos de investigación con al menos un 40% de mujeres (artículo 36). La Estrategia para la igualdad también pone el foco en cómo optimizar las tecnologías digitales para avanzar hacia la igualdad de género y reducir la violencia machista, la promoción de acciones para incrementar el interés de niñas y adolescentes por las áreas de conocimiento STEAM, “Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas”, el liderazgo de las mujeres en el diseño, la producción y la innovación tecnológica, así como en el papel de los chicos y los hombres como agentes clave para el cambio hacia la igualdad en este ámbito.

Finalmente, para garantizar que la igualdad forme parte del proceso de recuperación y modernización de Euskadi, la Estrategia, en coherencia con la Ley para la Igualdad (artículo 50.-Medio Ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, transporte y medio rural) se fija en la cohesión social y territorial. Para ello, promueve municipios, ciudades, comunidades y entornos sostenibles, seguros, integradores y accesibles, que sean “vivibles” y posibiliten el cuidado y bienestar de todas las personas.

## ■ LA IGUALDAD COMO PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ■ TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y JUSTICIA CLIMÁTICA

- Según el informe “El cambio climático en Euskadi desde la perspectiva de género” elaborado por Ihobe (2022), en términos generales, se observa un nivel elevado de **conciencia y preocupación** por el cambio climático, algo más elevado entre las mujeres que entre los hombres. El 90% de las mujeres considera que el cambio climático es muy grave, frente al 86% de los hombres.
- En relación con las **actitudes**, hay una predisposición general a un cambio de hábitos para hacer frente al cambio climático, que es mayor en las mujeres. El 93% de las mujeres está dispuesta a modificar determinados comportamientos frente al 88% de los hombres.
- En 2020, al 97,4% de las mujeres de la CAE de 16 o más años les preocupa la situación del medioambiente y al 84,3% les preocupa mucho.
- En cuanto a la **participación y activismo** en el ámbito del cambio climático, mujeres y hombres mantienen tendencias similares en lo que a acciones puntuales se refiere (manifestarse en contra de situaciones perjudiciales o firmar un manifiesto). Son los hombres quienes ocupan mayoritariamente puestos de liderazgo y participación en la



toma de decisiones frente al cambio climático. En el caso del Gobierno Vasco, las mujeres ocupan un 36% de puestos de dirección en temas medioambientales (64% de los puestos ocupados por hombres).

## ■ CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

- En 2021, de las 33.591 **personas dedicadas a I+D** en Euskadi, un 37,2% son mujeres. De éstas, la mayor parte, el 65%, son investigadoras, el 24,6% son técnicas y el 10,4% son auxiliares.
- La ingeniería es la disciplina científica donde trabajan más mujeres en Euskadi. En 2021, el 27,6% de las mujeres empleadas en I+D (5.786 mujeres) y el 72,4% de los hombres (15.153) se dedican a actividades relacionadas con esta disciplina.
- En 2021, las mujeres superan en número a los hombres en Ciencias Médicas, donde representan el 59,8 % (2.860) de las personas empleadas. La mayoría de ellas se concentra en el sector de la biotecnología. En este sector trabajan el 59,7% de las mujeres y el 40,3% de los hombres.
- En cuanto a la **elección de estudios universitarios**, en 2021 la mayoría de las mujeres escogieron estudios relacionados con las Ciencias Sociales y Jurídicas (un 28,41% del total de 37.900 alumnas matriculadas en la universidad) y un 18,84% (7.140) se matriculó en Ciencias de la Salud. Ingeniería es la carrera más masculinizada en la CAE (sólo el 28,4% de las alumnas son mujeres, frente a un 71,6% de alumnos matriculados). La mayoría de las mujeres que estudian carreras científicas en la CAE estudian grados de ciencias de la salud. En 2021 hay 7.140 mujeres y 2.146 hombres matriculados en estos grados.
- Según recoge el informe sobre la ciencia en Euskadi (2023), elaborado por Ikerbasque, el número de mujeres con **dedicación** a tiempo completo a actividades de I+D se ha incrementado en Euskadi un 2% en los últimos 15 años. En 2020 el porcentaje de mujeres con dedicación a tiempo completo a actividades de I+D en Equivalencia a Dedicación Plena (EDP) constituye alrededor del 35% de este personal.
- De acuerdo con este mismo informe, la distribución del **personal investigador** por categorías y sexo en las universidades públicas presenta más diferencias. En la última década el porcentaje de mujeres asociadas o equivalentes ha pasado de un 25% a un 45%, mientras que el porcentaje de titulares o equivalentes, así como el de catedráticas, han crecido casi un 5%. De hecho, el 75% de las cátedras están ocupadas por hombres en el curso 2020/2021.

## ■ MOVILIDAD SOSTENIBLE

- De entre las personas que realizan algún desplazamiento en 2021 en la CAE, el 46,6% lo hace andando y el 49,2% en automóvil, lo que en conjunto representa el 98,3% de los desplazamientos. En este sentido, se observan diferentes **patrones de movilidad** entre mujeres y hombres, siendo la forma de viajar de las mujeres más sostenible. El 50,1% de las mujeres se desplaza a pie o en bici, el 15,7% lo hace en transporte público y el 31,8% en transporte privado, mientras que los hombres utilizan en mayor medida el transporte privado (un 48%).



- Los principales **motivos de desplazamiento** para hombres y mujeres son laborales y de ocio. Más del 45% de hombres y del 40% de mujeres se desplaza por motivos laborales y alrededor del 35% de los hombres y del 30% de mujeres lo hacen por ocio. Las mujeres realizan más desplazamientos motivados por el acompañamiento a otras personas (por ejemplo, llevar a las hijas e hijos menores a los centros educativos) y para la realización de gestiones doméstico-familiares (gestiones médicas, compras, etc.)

A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para **GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI**.

## ■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI

OS9. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI		
LÍNEA 19. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y JUSTICIA CLIMÁTICA		
OS9.1	MIRADA ECOFEMINISTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en los espacios de reflexión y decisión sobre el cambio climático y la transición energética la perspectiva de género y las aportaciones del ecofeminismo.</li> </ul>
OSS9.2	VIDAS MÁS SOSTENIBLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colocar a las personas y la sostenibilidad de la vida en el centro de las iniciativas y proyectos que se impulsan y desarrollan en la CAE para minorar los efectos del cambio climático.</li> </ul>
OS9.3	ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar que las estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático contribuyan a disminuir las discriminaciones contra mujeres o grupos de mujeres, especialmente entre aquellas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad (pobreza energética, calidad de las viviendas, efectos en la salud, relación con el empleo y los cuidados, etc.).</li> </ul>
OS9.4	MODELOS DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO MÁS IGUALITARIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar información accesible que permita a la ciudadanía su compromiso activo con modelos de producción y consumo más igualitarios, justos, democráticos y sostenibles.</li> </ul>
LÍNEA 20. CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
OS9.5	HACIA UNA CIENCIA Y TECNOLOGÍA IGUALITARIA, SEGURA, INCLUSIVA Y ACCESIBLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover un cambio de paradigma en el ámbito de la ciencia y la tecnología basada en un modelo masculinizado y competitivo, para avanzar hacia un modelo más igualitario, seguro, inclusivo, accesible y sensible a las distintas necesidades de mujeres y hombres.</li> </ul>
OS9.6	VOCACIÓN STEAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la motivación e interés de niñas, adolescentes y mujeres por las áreas STEAM “Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas”, desmontando los estereotipos de género que existen con relación a estos estudios y profesiones.</li> </ul>





OS9.7	MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar la presencia y el protagonismo de las mujeres en la investigación, como investigadoras principales y directoras de grupos de investigación en los ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros.</li> </ul>
OS9.8	VISIBILIDAD EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dar mayor visibilidad a las mujeres en el diseño, producción, innovación y liderazgo tecnológico e incentivar su participación en este campo.</li> </ul>
OS9.9	INCLUSIÓN DIGITAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la inclusión digital de las personas a lo largo de la vida, disminuyendo la brecha digital que puede darse en mujeres donde concurren múltiples discriminaciones.</li> </ul>
OS9.10	INVERSIÓN TECNOLÓGICA INNOVACIÓN PARA LA IGUALDAD EN E LA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Poner las tecnologías y la innovación al servicio de la igualdad e incrementar la inversión en estos ámbitos (desarrollo de inteligencia artificial con enfoque de género, ciberseguridad, ecosistemas de emprendimiento a través de start-ups, desarrollo ético, seguro e inclusivo de la inteligencia artificial, etc.)</li> </ul>
<b>LÍNEA 21. COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL</b>		
OS9.11	CALIDAD DE VIDA Y EQUILIBRIO TERRITORIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover que las mujeres del medio rural dispongan de recursos, servicios e información en igualdad y asegurar que el hecho de vivir en zonas rurales no condiciona el acceso a sus derechos, especialmente al empleo y a la participación sociopolítica.</li> </ul>
OS9.12	PROPIEDAD DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivar el acceso de las mujeres agricultoras a la titularidad de las explotaciones agrarias, favorecer su reconocimiento profesional y el ejercicio de sus derechos profesionales, sociales y fiscales, tal y como recoge el Estatuto de las Mujeres Agricultoras de Euskadi.</li> </ul>
OS9.13	MOVILIDAD SOSTENIBLE Y ACCESIBILIDAD IGUALITARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fomentar iniciativas de movilidad sostenible, adaptar el transporte público a las necesidades de las mujeres (conectividad, horario y frecuencias, seguridad, accesibilidad física, información, etc.) y atraer a los hombres hacia el transporte público.</li> </ul>
OS9.14	VIVIENDA, URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover viviendas, espacios y territorios accesibles, inclusivos, sostenibles, seguros y libres de violencia machista, socialmente integradores, que faciliten los cuidados y que favorezcan el acceso a los servicios, recursos e infraestructuras en condiciones de igualdad.</li> </ul>

## ▣ OS10. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE

Para avanzar hacia un modelo de organización social justo, igualitario y sostenible, urge eliminar los valores que sostienen la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos para instalar individual, colectiva y socialmente la igualdad de mujeres y hombres como valor subjetivo y derecho humano. En este camino, los poderes públicos vascos tienen la responsabilidad de contribuir desde sus políticas a hacer una pedagogía de la igualdad que sume y comprometa en su logro al conjunto de la



ciudadanía. Una pedagogía que contribuya a que el sexismo, el machismo, el androcentrismo y la misógina desaparezcan de todas las esferas y espacios y no condicionen, ni infravaloren, ninguna vida.

Para ello, la Estrategia para la igualdad pone el foco en tres premisas fundamentales. Por un lado, en la necesidad de cambiar los modelos culturales impartidos en los centros educativos a través de la **coeducación** en todos los niveles y etapas educativas. Tal y como recoge la propia **Ley para la Igualdad** (artículo 31), la coeducación consiste en el desarrollo integral de las personas al margen de los estereotipos y roles en función de género, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. La coeducación va más allá de la escuela mixta y plantea la transmisión escolar a niñas y niños de valores, hábitos, actitudes y prácticas que tradicionalmente han estado segregadas por sexo. Un objetivo que, además, se comparte e impulsa desde las políticas públicas educativas a través del II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato (2019-2023), vigente en el momento de elaborar esta estrategia.

Además de la coeducación, otra de las premisas imprescindibles es la **implicación de los hombres** con la igualdad, uno de los principios generales de la Ley para la igualdad (artículo 3.13), que atraviesa todos los ejes de la Estrategia. En este sentido, los poderes públicos vascos han de promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad, especialmente identificando sus propias actitudes sexistas en el ámbito personal, social y laboral, compartiendo los trabajos domésticos y de cuidados, no contribuyendo a divulgar y consumir productos y servicios que promuevan la discriminación contra las mujeres, así como actuando y denunciando cualquier inequidad que suponga una vulneración de los derechos de las mujeres y naturalice, normalice y perpetue la violencia machista.

La tercera premisa es el **protagonismo de la ciudadanía con la transformación social hacia la igualdad**. Para que este protagonismo sea verdaderamente transformador, es necesario desmontar el mito de la igualdad supuesta, especialmente entre las generaciones más jóvenes. Aunque es innegable que como sociedad nunca se había alcanzado un nivel de igualdad de mujeres y hombres como el que se vive actualmente, la igualdad real y efectiva todavía no existe. Este espejismo de la igualdad, además, convive con la reacción patriarcal que están provocando los cambios, una reacción visible y que cada vez tiene más espacio mediático y social. El aprendizaje de la igualdad, la generación de conciencia de género y las alianzas feministas, intergeneracionales e interseccionales, son alternativas viables para poner en valor los logros conseguidos en materia de igualdad e implicar a la ciudadanía en su consolidación.

## ■ MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ■ EDUCACIÓN

- **Nahiko** es un programa coeducativo para la igualdad, el respeto y la no violencia dirigido a educación primaria. En la edición 2019/2021, que comprende los cursos 2019/2020 y 2020/2021, participaron un total de 143 centros educativos, 12.189 alumnas y alumnos y 750 profesoras y profesores.
- En 2021, la participación en la **educación obligatoria** (hasta los 16 años), es equilibrada entre los sexos. En Formación Profesional la distribución por sexo está desequilibrada, con una presencia del 34,2% de mujeres jóvenes y del 65,8% de hombres jóvenes en la Formación Profesional de Grado Medio y del 36,3% de mujeres jóvenes y 63,7% de hombres jóvenes en Grado Superior.



- En 2021, existe segregación horizontal en la distribución de mujeres y hombres en las distintas familias profesionales. Las especialidades más feminizadas concentran el 80% de las matriculaciones de mujeres en ambos niveles de **Formación Profesional** (Grado Medio y Grado Superior)
- En **Bachillerato** y la **Universidad** se mantienen proporciones equilibradas, aunque la proporción de mujeres en estos casos es ligeramente superior a la de hombres (54% de mujeres y 66% de hombres en Bachillerato y 54,2% de mujeres y 45,8% de hombres en la Universidad).
- En el curso 2020/2021, por áreas de conocimiento, la concentración más elevada de alumnas en las universidades vascas se da en Ciencias de la Salud (79,6%), en Artes y Humanidades (63,7% y en Ciencias Sociales y Jurídicas (59,1%).
- Según datos del Observatorio Vasco de la Juventud, en 2021, el porcentaje de mujeres menores de 35 años que ha finalizado un grado de Ciencias, Ingenierías y/o Arquitectura en las Universidades de Euskadi es del 33,3%. Si se tienen en cuenta únicamente los grados de ciencias (Biología, Bioquímica y Biología molecular, Biotecnología, Ciencia y Tecnología de los alimentos, Ciencias ambientales, Física, Química, Geología y Matemáticas), las mujeres graduadas suponen el 57,6 % del total de personas graduadas menores de 35 años.

## ■ IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES

- **Gizonduz** es la iniciativa de Gobierno Vasco, impulsada por Emakunde, dirigida a promover la concienciación, participación e implicación de los hombres vascos en pro de la igualdad de mujeres y hombres. En 2021, 7.124 hombres han participado a través de esta iniciativa en acciones de sensibilización en materia de igualdad; 4.256 en acciones de formación en igualdad, 1.786 estudiantes varones han participado en el programa Gazteak Berdintasunean 2.0; 10.381 se han adherido a la Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres y 257 han suscrito compromisos personales en el marco de la campaña "Gizonok esan eta egin". La práctica totalidad de estos hombres está de acuerdo o muy de acuerdo en que la igualdad de mujeres y hombres es importante.
- Según se recoge en la memoria Gizonduz (2022), en 2021, el tiempo medio dedicado en la CAE por los hombres vascos al trabajo doméstico y de cuidados diarios es de 4 horas y 48 minutos en 2021.
- El porcentaje del trabajo de cuidado y doméstico realizado por hombres en la CAE es del 32,8%.
- El 17,9% de hombres de la CAE hace uso de una excedencia para el cuidado de familiares, sobre el total de población que utiliza esta excedencia, que en su mayoría son mujeres (82,1%).
- El 10,4% de hombres de la CAE hacen uso de una excedencia para cuidado de hijas o hijos, sobre el total de población que utiliza esta excedencia.



## ■ COMPROMISO CON LA IGUALDAD

- En 2022 se presentó el Pacto de País por la igualdad y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. Este acuerdo marco suscrito por agentes sociales, económicos y políticos, así como por la propia ciudadanía, establece compromisos concretos hasta 2026 en diferentes áreas. El Pacto de País es fruto de un proceso de trabajo colaborativo impulsado por Emakunde, dentro de la iniciativa internacional "Generation Equality" de ONU Mujeres.

A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE.

## ■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE

OS10. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE			
LÍNEA 22. COEDUCACIÓN			
OS10.1	PROYECTOS COEDUCATIVOS CENTRO	DE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidar los proyectos coeducativos en todos los centros educativos y asegurar que se desarrollan siguiendo las directrices de los planes de coeducación del Gobierno Vasco, incluyendo su seguimiento y evaluación.</li> </ul>
OS10.2	ESTRUCTURAS CAPACITACIÓN	Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proveer al sistema educativo de estructuras y personal con capacitación en coeducación.</li> </ul>
OS10.3	DIVERSIFICACIÓN EN LA ELECCIÓN DE ESTUDIOS	LA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disminuir las brechas y sesgos de género en la elección de estudios de niñas, niños y jóvenes.</li> </ul>
OS10.4	MATERIALES COEDUCATIVOS		<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar materiales didácticos sobre coeducación y darles difusión en los centros, implicando en este proceso a toda la comunidad educativa.</li> </ul>
OS10.5	PERMANENCIA PARTICIPACIÓN EN SISTEMA EDUCATIVO	Y EL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover que la coeducación posibilite la permanencia y participación en el sistema educativo de niñas y adolescentes con discapacidad, migradas, racializadas y/o pertenecientes a comunidades y grupos étnicos.</li> </ul>
LÍNEA 23. COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD			
OS10.6	TOMA DE CONCIENCIA		<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar espacios y programas de intervención con hombres que pongan el foco en la reflexión y concienciación sobre el poder, la violencia y los privilegios masculinos, así como sobre los costes que éstos generan en las mujeres, en los hombres y en la sociedad en su conjunto.</li> </ul>
OS10.7	ACCIÓN HACIA LA IGUALDAD	HACIA LA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el compromiso, implicación e incidencia efectiva de los hombres en la construcción de la igualdad real y la eliminación de la violencia machista, en particular de los jóvenes y de los que ocupan puestos de liderazgo, para que</li> </ul>



		se conviertan en agentes de cambio, sirvan de modelo y generen sinergias, desde todos los espacios donde participan.
<b>LÍNEA 24. LA CIUDADANÍA PROTAGONISTA DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL</b>		
OS10.8	DESMONTANDO EL MITO DE LA IGUALDAD SUPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilizar a las generaciones más jóvenes para que valoren los logros obtenidos en materia de igualdad, aprendan a identificar las desigualdades de mujeres y hombres y se movilicen para su eliminación.</li> </ul>
OS10.9	APRENDIZAJE DE LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuir a que la ciudadanía conozca e interiorice el valor de la igualdad, aprenda a cuestionar los mandatos de género y a desmontar, con argumentos, las afirmaciones que justifican y banalizan las discriminaciones contra las mujeres.</li> </ul>
OS10.10	PACTOS PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar alianzas, acuerdos, coaliciones y pactos sociales y ciudadanos por la igualdad basados en la concertación, el intercambio intergeneracional y el diálogo colaborativo.</li> </ul>

# EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

## PRESENTACIÓN

Este eje concreta el marco general de intervención de la Ley para la igualdad con el objeto de garantizar a las mujeres, desde todos los poderes públicos vascos, vidas libres de violencia machista.

Tal y como señala la ley y está reconocido internacionalmente, la violencia machista tiene que ser entendida y abordada desde el sistema público vasco como una **violación de los derechos humanos**, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género (artículo 54).

La violencia machista abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público, como en el privado. Esto incluye a los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo y comunitario, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

La violencia se puede ejercer tanto por acción, como por omisión, y los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos o económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio **físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial**. Al igual que en la **Ley para la igualdad**, de cara a la intervención que propone esta Estrategia, constituyen violencia machista contra las mujeres, a las que hay que dar respuesta con la debida diligencia desde los poderes públicos vascos, la violencia en la pareja o expareja, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la coacción y privación arbitraria de libertad, la tortura, la violencia institucional, el acoso, la violencia política de género, la violencia digital y en redes sociales, la obstétrica, la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos (artículo 54), la violencia vicaria y cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas y que se halle prevista en la normativa internacional, estatal o autonómica.

La violencia machista también es la ejercida contra las personas que apoyan a las víctimas, así como la ejercida contra su entorno cercano o afectivo, especialmente contra los **hijos e hijas** u otros familiares, que son víctimas directas.

Este enfoque de **mayor alcance**, si se compara con la normativa anterior, exige que la respuesta institucional ante la violencia machista se realice desde el respeto, protección y promoción de los derechos humanos, con enfoque de género y feminista, atendiendo a las múltiples discriminaciones que pueden enfrentar las mujeres, que condicionan sus decisiones y sus procesos vitales, así como teniendo como horizonte común el **empoderamiento de las mujeres**. Además, el abordaje de la violencia machista desde la Estrategia para la igualdad tiene que garantizar el consentimiento activo de las mujeres en su relación con las instituciones públicas, que adoptarán en la intervención un



enfoque sistémico, integral e integrado, así como coordinado, dando respuesta a las diversas necesidades de las víctimas. Además, actuarán dando cumplimiento a las obligaciones internacionales en materia de prevención, protección, asistencia, persecución del victimario y **reparación** integral de las víctimas. Tanto el proceso de atención, como la reparación, tendrán en cuenta el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, de modo que se investiguen y atiendan de forma específica y especializada las formas de violencia que les afectan.

La Estrategia, en coherencia con la Ley para la igualdad, vincula la violencia contra las mujeres con la desigualdad y la discriminación estructural que viven. Refuerza la respuesta pública e integral ante la violencia, a través de recursos económicos, humanos y técnicos. Además, complejiza su abordaje, ya que incluye manifestaciones de la violencia machista que son menos visibles y a las que se tiene que dar respuesta desde el sistema público, como es el caso de los matrimonios forzados. En conjunto, la intervención prevista está orientada al cumplimiento de los siguientes **tres objetivos estratégicos** para el año 2030:

- VL11. Reforzar la investigación, sensibilización, prevención y formación especializada en violencia machista contra las mujeres.
- VL12. Garantizar que la respuesta a la violencia machista contra las mujeres se realiza poniendo los derechos de las mujeres y su empoderamiento en el centro de la intervención
- VL13. Promover una intervención coordinada entre las instituciones que intervienen ante la violencia machista contra las mujeres

A su vez, los objetivos se desarrollan en diferentes ámbitos o líneas de intervención, que se recogen en el siguiente cuadro:

VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	LÍNEA 25. INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN
	LÍNEA 26. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN
	LÍNEA 27. CAPACITACIÓN
VL12. GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN	LÍNEA 28. DETECCIÓN
	LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL
	LÍNEA 30. REPARACIÓN
VL13. PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	LÍNEA 31. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL



## □ VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Este objetivo se alinea con la sección segunda de la **Ley para la igualdad**, donde se establecen los mandatos en materia de investigación, sensibilización, prevención y formación en materia de violencia machista. En este sentido, la propuesta que hace la Estrategia para la igualdad está pegada a la normativa, con orientaciones para las administraciones públicas vascas con competencias en las diferentes materias, que buscan:

- Una mayor profundidad en la **investigación** sobre la violencia machista contra las mujeres y la realización de evaluaciones periódicas que analicen la eficacia y alcance de las medidas institucionales que se aplican para su eliminación. Estas **evaluaciones** tienen que estudiar el grado en el que la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas existentes en la CAE guardan coherencia con lo que establece en esta materia la Ley para la igualdad (artículo 55). Además, para mejorar la información, se propone una gestión integrada de expedientes y la implantación de un sistema electrónico de información compartida de casos de las diferentes manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres, en coordinación con los sistemas que existen en el ámbito sanitario, educativo, policial, judicial, laboral y social.
- **Sensibilizar y prevenir** la violencia, poniendo el foco en la eliminación de los prejuicios, costumbres, tradiciones y prácticas basadas en la idea de inferioridad y subordinación de las mujeres desde la infancia. Como parte de la prevención, se incluye la existencia de **programas dirigidos** a enseñar a los hombres que ejercen violencia machista contra las mujeres a adoptar un comportamiento no violento en las relaciones interpersonales, con el objeto de prevenir nuevas violencias (artículo 56).
- La **formación especializada, obligatoria, inicial y continua**, de todo el personal dedicado al diseño de políticas y programas vinculados a la violencia machista, así como de quienes tienen responsabilidad en la detección, atención y protección de las víctimas (artículo 57). Además, se prevén espacios de intercambio para profesionales de los diferentes sectores, para favorecer un aprendizaje común y una visión compartida en la intervención.





## ■ INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES: SITUACIÓN DE PARTIDA

### ■ INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN

- La mejora de los sistemas de información sobre la violencia machista ha mejorado progresivamente y existen **informes anuales** sobre su incidencia en todos los ámbitos de intervención. Estos informes los elabora Emakunde, en el marco del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres, a partir de información proporcionada por todas las instituciones públicas con presencia en la CAE y competencias en esta materia.
- Desde 2006, en cumplimiento con la Ley para la igualdad, Emakunde ha realizado y remitido al Parlamento Vasco 11 informes en materia de violencia machista contra las mujeres, en los que se aporta información sobre la evaluación de la eficacia y alcance de los programas y recursos existente en la CAE en esta materia.
- La investigación especializada sobre las causas y características de la violencia en la CAE es continua y cada vez se amplía más con información científica y técnica la mirada ante esta realidad.

### ■ SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

#### En el año 2021...

- La población vasca valora el **grado de igualdad** entre mujeres y hombres con una puntuación media de 5,8 puntos sobre diez, en una escala donde 0 representaría la "desigualdad total" y 10 la "igualdad total". Esta percepción es de 5,5 entre las mujeres y de 6,1 puntos entre los hombres. Además, el 92% de las mujeres de la CAE y el 85% de los hombres está muy de acuerdo o bastante con que mientras persista la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, seguirá existiendo la violencia machista contra las mujeres.
- El 83% de las personas de 18 o más años residentes en la CAE considera inaceptable la violencia machista contra las mujeres. El 85% de las mujeres y el 81% de los hombres considera que la lucha contra esta violencia debe ser prioritaria para Euskadi.
- En relación con los **estereotipos** que persisten **sobre las mujeres víctimas de violencia**, el 48% de mujeres y el 44% de hombres en la CAE está muy de acuerdo o bastante en que se presta demasiada atención a la violencia contra las mujeres y se olvida que también "hay violencia contra los hombres" y el 10% de las mujeres y el 14% de los hombres está muy de acuerdo o bastante con que hay casos de violencia contra las mujeres que son provocados por su actitud y comportamiento. Además, el 9% de mujeres y el 13% de hombres está muy o bastante de acuerdo con la afirmación de que la violencia machista contra las mujeres ocurre en las clases más desfavorecidas. Finalmente, el 5% de las mujeres y el 6% de los hombres está muy de acuerdo o bastante en que la violencia en casa es un asunto privado que debe quedarse en este ámbito.



- Existen programas de sensibilización en materia de violencia consolidados, como **Beldur Barik**, dirigido a la prevención en adolescentes y jóvenes. Como parte de la prevención, anualmente se realiza un concurso de audiovisuales dirigido a jóvenes de 12 a 16 años, que tiene por objetivo, mostrar cómo responden chicos y chicas ante situaciones de desigualdad y como enfrentan las manifestaciones de violencia sexista a través de la actitud Beldur Barik.
- Desde el año 2015, el Gobierno Vasco, a través de Emakunde, impulsa el programa formativo on-line **Jabetuz** dirigido a profesionales de todos los ámbitos de intervención (social, jurídico y judicial, educativo, sanitario y de seguridad) que trabajan en materia de violencia machista contra las mujeres en la CAE. Este programa cuenta con un curso básico de 85 horas y, desde el año 2020, ofrece también un curso avanzado de 35 horas de duración. Este curso lo realizan una media de entre 175 y 200 personas al año.

A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para **REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES**.

## ■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES		
LÍNEA 25. INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN		
VL11.1	ESPECIALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la realización de estudios que profundicen en las causas, características, dificultades de identificación y consecuencias de todas las formas de violencia machista contra las mujeres, incidiendo en la aplicación práctica de sus conclusiones.</li> </ul>
VL11.2	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mejorar las herramientas de recogida, análisis, intercambio y difusión de la información sobre violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>
VL11.3	EVALUACIÓN SISTEMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluar periódicamente la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas existentes en la CAE en materia de violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>
LÍNEA 26. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN		
VL11.4	ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuir a eliminar los prejuicios, costumbres, tradiciones y prácticas basadas en la idea de inferioridad y subordinación de las mujeres o en un papel estereotipado de mujeres y hombres.</li> </ul>
VL11.5	VIOLENCIAS MENOS VISIBLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intensificar la sensibilización sobre las manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres menos visibles y sus consecuencias (violencia sexual, violencia vicaria, violencia económica, acoso sexual y por razón de sexo, violencia digital y en redes sociales y otras).</li> </ul>



VL11.6	COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS	<ul style="list-style-type: none"><li>Prevenir que los menores, los adolescentes y los adultos que han ejercido violencia machista contra las mujeres o que tengan conductas sexistas problemáticas reincidan en su comportamiento violento.</li></ul>
LÍNEA 27. CAPACITACIÓN		
VL11.7	DE PROFESIONALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"><li>Formar con carácter obligatorio y continuo en violencia machista a todo el personal vinculado a la detección, atención y protección a las víctimas, incluido el personal del ámbito de la infancia y la juventud, así como a aquel que se dedica al diseño de políticas y programas de violencia. (Formación que incorpore el enfoque de género, interseccional e intercultural).</li></ul>
VL11.8	DE OPERADORES JURÍDICOS Y JUDICIALES	<ul style="list-style-type: none"><li>Contribuir a la formación en violencia machista contra las mujeres del personal de la judicatura, fiscalía y demás operadores jurídicos, teniendo en cuenta las competencias de la Administración de la Comunidad Autónoma en esta materia.</li></ul>
VL11.9	DE PROFESIONALES DE ENTIDADES PRIVADAS	<ul style="list-style-type: none"><li>Asegurar que el personal de las entidades privadas que presta servicios específicos en materia de violencia machista contra las mujeres para las administraciones públicas vascas cuenta con formación especializada en esta materia.</li></ul>

## VL12. GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN

La Estrategia para la igualdad establece diferentes **directrices** en materia de detección, atención y reparación, dirigidas a los poderes públicos vascos con competencias en la atención a la violencia machista. Estas directrices, aunque son generales, también interpelan de manera específica con orientaciones concretas a las administraciones públicas vascas con competencias en materia de igualdad, sanidad, política social, vivienda, inserción sociolaboral y educación, interior y justicia (artículos 58-65). En este contexto y siempre a partir de lo establecido en la **Ley para la igualdad**, en este objetivo se pone el foco en las siguientes cuestiones:

- Dotar de **mayor protección** a las niñas, niños y adolescentes, con servicios de atención adaptados a sus necesidades. De hecho, se prevé la creación de una ayuda específica para huérfanas y huérfanos de víctimas mortales de la violencia machista.
- Recoger expresamente la **interseccionalidad e interculturalidad** como enfoque inspirador de toda la intervención, incluida la formación obligatoria en igualdad para todo el personal de los poderes públicos vascos implicado en la respuesta frente a la violencia machista.
- Se establece la necesidad de adaptar la respuesta institucional para asegurar una **atención integral** para todas las víctimas, sin dejar fuera del sistema público de atención a aquellas que viven múltiples discriminaciones y donde la vulnerabilidad se intensifica.



- Se insta a la elaboración de **Protocolos** de detección actualizados para las y los profesionales de los distintos sistemas, de modo que actúen de forma proactiva y coordinada para detectar casos de violencia y encauzarlos adecuadamente. Además, se promueve la elaboración de protocolos para la detección de las manifestaciones menos visibles de la violencia machista.
- Promover la atención integral de las mujeres, independientemente de si están o no inmersas en un procedimiento judicial.
- **Adecuar la atención y protección policial** a aquellos casos en los que las mujeres no quieran interponer una denuncia, así como un servicio de acompañamiento especializado a las víctimas en el ámbito judicial.
- Hacer efectivo el derecho a la **reparación del daño** sufrido por las víctimas. De forma pionera se prevén una ayudas económicas o medidas de Gobierno Vasco para casos de impago de las **indemnizaciones** establecidas judicialmente. Esta es una de las metas de la Estrategia 2030.

## ■ LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES: SITUACIÓN DE PARTIDA

---

### ■ INCIDENCIA Y PREVALENCIA DE LA VIOLENCIA

#### En el año 2021...

- El número de **casos instruidos** de mujeres víctimas de violencia machista ha aumentado en un 3,35% con respecto al año anterior (de 4.177 mujeres víctimas detectadas por la Ertzaintza en 2020 a 4.317 en 2021) y el de victimizaciones ha aumentado un 2,92% (de 5.276 en 2020 a 5.430 en 2021).
- Se han presentado en los juzgados de violencia sobre la mujer de la CAE 5.357 **denuncias**, lo que supone una media de casi 15 denuncias diarias, de las cuales, 277 (5,2%) han sido directamente presentadas por las mujeres víctimas. Los datos de denuncias en la CAE prácticamente no han variado con respecto al año 2020 (5.355 denuncias).
- La violencia machista se ejerce contra mujeres de todas las **edades**, desde niñas. Del total de víctimas de esta violencia registradas en 2021, el 12% son menores de edad (tienen menos de 18 años) y el 15,5% son mujeres de 50 o más años.
- El **tipo de violencia** machista que más se ejerce en la CAE es la violencia en el ámbito de la pareja o expareja, aunque varía según la edad de las víctimas. Del total de mujeres víctimas un 67,9% son en el ámbito de la pareja y/o expareja, un 21,8% en el ámbito intrafamiliar y un 10,3% son víctimas de violencias sexuales.
- Los porcentajes varían **según la edad** de las víctimas. Más de la mitad de las víctimas de entre 18 y 64 años son víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja y/o expareja y en el caso de las mujeres de entre 21 a 50 años, este porcentaje supera el 80% de las víctimas. En relación con la violencia sexual, en torno al 44,4% de las víctimas de esta violencia tienen menos de 17 años en 2021. La violencia intrafamiliar también



es más frecuente en el caso de las menores de edad (el 68,8% de las víctimas menores de 14 años son víctimas de violencia intrafamiliar y el 30,3% de las víctimas menores de entre 14 y 17 años) y de las mujeres mayores (de 65 y más años). El 71,4% de las mujeres víctimas de 65 y más años son víctimas de violencia intrafamiliar.

- Se observa un importante crecimiento de los casos de **violencia contra la libertad sexual** con respecto a 2020, tanto en el número de mujeres víctimas, un 31,66%, como en el de victimizaciones, un 29,97%.
- **Violencia vicaria:** Los servicios de atención psicológica dirigidos a víctimas de violencia contra las mujeres de las tres diputaciones forales han atendido en el año 2020 a 2.122 mujeres y, al menos, a 189 hijos o hijas de dichas mujeres.
- **Trata y/o explotación sexual** de mujeres, adolescentes y niñas: se estima que entre un 10% y un 15% de las mujeres que ejercen la prostitución en la CAE en 2019 podrían ser víctimas de trata con fines de explotación sexual.
- 53 mujeres han sido **asesinadas** en la CAE entre 2002 y 2023 (hasta mayo) por sus parejas y/o exparejas.
- El 62,1% de las mujeres víctimas de violencia machista contra las mujeres son nacidas en la CAE u otras Comunidades Autónomas y el 37,9% proceden de otros países.
- El 30% de los **agresores** son hombres menores de 30 años. El 75% de los agresores se sitúa entre los 21 y 50 años. Los hombres menores de edad suponen el 3,4%. Los agresores más jóvenes tienen una especial presencia en los casos de violencia machista contra las mujeres dentro del ámbito familiar y de la violencia sexual.
- El 70,5% de las victimizaciones de la CAE se produjeron en los municipios grandes (municipios de más de 10.000 mujeres) y las victimizaciones en municipios de menos de 1.000 habitantes representaron un 3,3% del total.

## ■ ATENCIÓN A LA VIOLENCIA EN LOS RECURSOS PÚBLICOS DE GOBIERNO VASCO

En el año 2021...

- El conjunto de recursos de atención a víctimas de violencia machista del Gobierno Vasco ha realizado 12.613 **nuevas atenciones** a mujeres, lo que supone un 14,2% más de atenciones con respecto al año 2020 (11.048 atenciones contabilizadas en 2020).
- **Atención recibida.** El 34,22% de las víctimas de violencia machista han sido atendidas por la Ertzaintza, el 13,18% por el Centro Coordinador de Violencia Contra la Mujer (CCVCM), el 20,18% por el Servicio de Atención a la Víctima (SAV), el 11,39% por el Servicio de información y atención telefónica a mujeres víctimas de violencia 24h-SATEVI, un 1,08% ha participado en el programa Zurekin de acompañamiento integral, un 3,46% han accedido a la prestación económica de pago único a víctimas de violencia machista, un 10,29% han recibido la Renta de Garantía de Ingresos a través del departamento de Empleo y Trabajo, un 16,07% han participado en el Programa de Intermediación Sociolaboral y un 8,93% han sido beneficiarias de una baremación adicional en las promociones de vivienda de protección pública en régimen de alquiler. Además, un 9,76% han sido registradas en el ámbito de salud (atención primaria y urgencias hospitalarias) y otro 0,8% se ha beneficiado de la exención de pago en



enseñanza universitaria para mujeres víctimas de la violencia machista y sus hijas e hijos.

- El **gasto** de los recursos del Gobierno Vasco dirigidos a la atención a la violencia machista es de 30.773.990,68 € en 2021.
- El número de **profesionales** que intervienen en los recursos de atención a víctimas de violencia machista de Gobierno Vasco es de 240.

## ■ ATENCIÓN A LA VIOLENCIA EN LOS RECURSOS PÚBLICOS FORALES

En el año 2021...

- Las diputaciones forales han atendido en sus recursos de atención a víctimas de la violencia machista un total de 2.399 **nuevos casos** de mujeres.
- **Atención recibida.** Los recursos de atención psicológica han atendido el 71,86% de casos, los de acogida inmediata, el 9,5%, el 9,15% de mujeres víctimas ha recibido asesoramiento jurídico, un 2,99% ha accedido a recursos residenciales y otro 7,42% han sido atendidas por otros programas especializados.
- Además de atender a mujeres víctimas, los recursos de las diputaciones forales han atendido a 693 **hijas e hijos** de mujeres (nuevos casos). El 55,99% ha recibido atención psicológica, el 25,25% acogida inmediata, un 9,37% atención residencial y otro 23,24% ha sido atendido en otros programas especializados.
- El **gasto** de los recursos de las tres diputaciones forales dirigidos a la atención a la violencia machista es de 9.483.041,3€.
- 277 **profesionales** atienden a víctimas de violencia machista contra las mujeres en los recursos especializados de las diputaciones forales.

## ■ ATENCIÓN A LA VIOLENCIA EN LOS RECURSOS PÚBLICOS LOCALES

En el año 2021...

- El total de **nuevos casos** registrado por los recursos de atención a víctimas de la violencia machista de los ayuntamientos de la CAE es de 2.336. El 32,5% de los casos son atendidos en los ayuntamientos de Gipuzkoa, el 12,66% en los ayuntamientos de Álava y el 54,84%, en los de Bizkaia
- **Atención recibida.** Los Servicios Sociales de Base de los Ayuntamientos son los recursos que mayor volumen de víctimas de violencia machista atienden (el 76,71% de los nuevos casos), seguidos del servicio de asesoramiento jurídico, (el 11,3% de los nuevos casos), del servicio de atención psicológica (el 9,55% de los casos) y del servicio de alojamiento-piso de acogida (el 2,45% de casos).
- La mayoría de los casos de violencia machista atendidos en los recursos municipales son en el ámbito de la pareja o expareja, que suponen el 85,3% de los casos atendidos en 2021. Los casos de violencia sexual representan el 6,3% de los casos atendidos.



A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN.

**■ LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN**

VL12: GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN		
LÍNEA 28. DETECCIÓN		
VL12.1	DETECCIÓN PRECOZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la detección precoz de la violencia machista contra las mujeres desde los recursos públicos de atención social, sanitaria, educativa, laboral, policial y judicial, en colaboración con entidades especializadas del tercer sector.</li> </ul>
VL12.2	MECANISMOS DE DETECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar herramientas que permitan detectar y actuar ante situaciones de riesgo en las que puedan encontrarse las víctimas o potenciales víctimas (matrimonios forzosos, mutilación genital femenina, trata y/o explotación sexual de mujeres y niñas y acoso sexual y por razón de sexo).</li> </ul>
LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL		
VL12.3	MODELO DE ATENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que todas las niñas, adolescentes y mujeres víctimas de cualquier manifestación de la violencia machista contra las mujeres reciben una atención prioritaria, personalizada, integral, especializada, gratuita, accesible, de calidad y en su idioma de referencia desde todos los servicios y prestaciones del sistema público, con independencia de su situación personal, social o administrativa.</li> </ul>
VL12.4	INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilitar que todas las víctimas de la violencia machista contra las mujeres dispongan de información accesible sobre sus derechos y los recursos existentes, así como una orientación especializada.</li> </ul>
VL12.5	ATENCIÓN SANITARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar las condiciones para que las víctimas de la violencia machista contra las mujeres reciben desde el sistema sanitario de Euskadi la atención especializada que necesitan, desde un abordaje sociosanitario y con enfoque de género.</li> </ul>
VL12.6	SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuar y mejorar las prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, de forma que todas las víctimas supervivientes de la violencia machista puedan</li> </ul>



		ser atendidas con carácter inmediato y en función de sus necesidades (discapacidad, edad, situación económica, etc.).
VL12.7	ATENCIÓN A OTRAS VÍCTIMAS DIRECTAS DE LA VIOLENCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar el apoyo y la atención social y psicológica especializada para niñas, niños, adolescentes, familiares y otras personas expuestas a un entorno donde se ejerza la violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>
VL12.8	ACCESO A LA JUSTICIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la dotación de los recursos de ámbito jurídico y judicial, evitando la revictimización de las mujeres y sus hijas.</li> </ul>
VL12.9	ATENCIÓN Y PROTECCIÓN POLICIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la eficacia y calidad de los servicios, espacios y herramientas que se utilizan para la atención y protección policial.</li> </ul>
VL12.10	VIVIENDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar las vías de acceso de las víctimas supervivientes de la violencia a las viviendas financiadas con fondos públicos, cuando estén en situación de precariedad económica o cuando sea necesario para su reparación (exenciones, requisitos, reservas, adjudicaciones directas y otros).</li> </ul>
VL12.11	EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la inserción laboral de las supervivientes y adaptar las condiciones de trabajo para garantizar sus derechos (reducciones de jornada, reordenación tiempos trabajo, cambio de centro de trabajo, medidas de seguridad y salud laborales, etc.).</li> </ul>
VL12.12	EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar el acceso preferente de las mujeres a recursos educativos (escuelas infantiles financiadas con fondos de las administraciones públicas vascas, becas, ayudas, etc.) y la correcta escolarización de sus hijas e hijos (reubicación, cambio de centro escolar, etc.).</li> </ul>
<b>LÍNEA 30. REPARACIÓN</b>		
VL12.13	AYUDAS COMPENSATORIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilitar que las víctimas supervivientes puedan percibir medidas de apoyo o ayudas económicas en los supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito, establecidas por resolución judicial.</li> </ul>
VL12.14	COMPLETA RECUPERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la completa recuperación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres desde la red de recursos públicos de atención integral.</li> </ul>
VL12.15	REPARACIÓN COLECTIVA DEL DAÑO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intensificar y diversificar las medidas de reparación colectiva del daño, incluyendo el rechazo público a la violencia machista contra las mujeres y el reconocimiento a todas las víctimas supervivientes.</li> </ul>
VL12.16	TRABAJO COMUNITARIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar el trabajo comunitario en los procesos de recuperación y empoderamiento de las supervivientes, especialmente con las asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad, los grupos feministas, las escuelas de empoderamiento y las casas de las mujeres.</li> </ul>





## ❑ VL13. PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

La coordinación ante la violencia machista contra las mujeres, con el objeto de coordinar las actuaciones y garantizar una atención integral, es un principio general de la **Ley para la igualdad** (artículo 3.11) y uno de los elementos centrales de la respuesta institucional. Para ello, la propia norma establece que, a través de Emakunde, se impulsará la actualización de los acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, con el objetivo de favorecer la detección temprana y una actuación eficaz y de calidad (artículo 66.1). Por su parte, la ley señala que las administraciones forales y locales también tienen que promover en su ámbito territorial acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecuen a sus respectivas realidades los acuerdos y protocolos marco (artículo 66.3.).

Para hacer efectiva la coordinación interinstitucional en la CAE, el marco de colaboración entre las instituciones implicadas para la atención integral a la violencia machista es el **III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres** (2023). Este acuerdo posibilita que desde todas las instituciones se adopten pautas que garanticen una actuación homogénea en la CAE y una atención integral y de calidad en los ámbitos sanitario, policial, judicial, de servicios sociales, educativo, de vivienda y de empleo. Este Acuerdo es un instrumento de gran calado para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en materia de violencia machista. Su trabajo se operativiza a través de una Comisión de Seguimiento, que se mantiene activa desde el año 2001 y que hace el seguimiento y evaluación de los compromisos establecidos en el III Acuerdo.

### ■ INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES: SITUACIÓN DE PARTIDA

#### ■ COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN ENTRE INSTITUCIONES

- En el año 2023, como consecuencia de los cambios sociales, técnicos y normativos producidos, las instituciones implicadas para la atención integral a la violencia machista suscriben el **III Acuerdo Interinstitucional** para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres. A este Acuerdo le preceden otros dos Acuerdos, firmados en 2001 y 2009 respectivamente, que han contribuido a ampliar, fortalecer y desarrollar el modelo de coordinación interinstitucional en la CAE.
- A nivel local, cada vez más municipios de la CAE disponen de **protocolos locales** para pautar la atención ante la violencia machista.
- **Internacional.** Emakunde colabora desde 2012 con ONU Mujeres y UNFPA-Fondo Población de las Naciones Unidas, un Programa Conjunto sobre Servicios Esenciales para Mujeres y Niñas sometidas a Violencia.

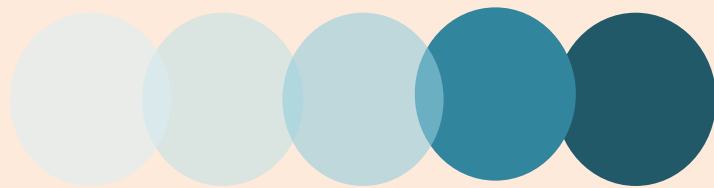


A partir de esta información, a continuación, se recogen las líneas de intervención y objetivos específicos para **PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.**

■ **LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES**

<b>VL13: PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</b>		
<b>LÍNEA 31. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL</b>		
<b>VL13.1</b>	<b>ENTRE INSTITUCIONES COMPETENTES EN VIOLENCIA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Desarrollar los acuerdos de coordinación y colaboración existentes entre las administraciones con presencia en la CAE y competencias en la prevención y atención a la violencia machista, incorporando pautas de actuación homogéneas y mecanismos de seguimiento y evaluación de los compromisos adquiridos.</li></ul>
<b>VL13.2</b>	<b>ACUERDOS Y PROTOCOLOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Adecuar los acuerdos y protocolos marco de coordinación interinstitucional a las realidades forales y locales y generar espacios que permitan la colaboración entre los sistemas de atención implicados.</li></ul>

# 6. MODELO DE GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA





En este capítulo se describe el **modelo de gestión** de la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE 2030 y se define su sistema de planificación y presupuestación. Este modelo toma como referencia lo establecido en esta materia en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, como norma de referencia, y tiene en cuenta tanto las estructuras institucionales que van a posibilitar la implementación efectiva y coordinada de la Estrategia, como los procesos de trabajo esenciales para su despliegue, seguimiento y evaluación.

La implementación de este modelo de gestión es un indicador del compromiso político y técnico de las instituciones públicas vascas con la Estrategia. Su puesta en marcha va a permitir que el conjunto de los objetivos se desarrolle a través de un sistema de trabajo intencionado y colaborativo, que corresponsabiliza con el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la CAE a todos los agentes institucionales implicados: Gobierno Vasco, Diputaciones Forales, Ayuntamientos, de forma individual o agrupados, y al Sector Público Vasco.

## 6.1. ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES PARA EL DESPLIEGUE

### ■ EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es el organismo del Gobierno Vasco responsable del diseño, impulso, asesoramiento, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi y, por tanto, de esta Estrategia. Emakunde fue creado por la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del "Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea".

### ■ ESTRUCTURAS DE IMPULSO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS VASCAS

Les corresponde a los departamentos del Gobierno Vasco, las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, y demás instituciones públicas de la CAE, el diseño y aprobación de sus propios planes de actuación para la igualdad de mujeres y hombres, a partir de las orientaciones y directrices establecidas en esta Estrategia para la igualdad.

El impulso de los planes de actuación que concretan la Estrategia en las instituciones públicas vascas corresponderá:

- En el **ámbito autonómico**, a las unidades administrativas para la igualdad de mujeres y hombres, reguladas a través del Decreto 213/2007, de 27 de noviembre y el artículo 11 de la Ley para la igualdad.
- En el **ámbito foral**, a los órganos forales y unidades departamentales forales para la igualdad.
- En el **ámbito local**, a los órganos locales y unidades administrativas locales para la igualdad.
- En el resto de **instituciones que integran el sector público vasco**, a sus estructuras para la igualdad.



## ■ ORGANOS DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

### ESTRUCTURAS INTERDEPARTAMENTALES

La coordinación interna de la Estrategia en las instituciones implicadas en su implementación, a través de sus planes de actuación para la igualdad de mujeres y hombres, se realizará a través de las siguientes estructuras:

- En el **ámbito autonómico**, a través de la **COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**.

Tal y como recoge la Ley para la Igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, le corresponde a este órgano la coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres. La Comisión Interdepartamental está adscrita a Emakunde y regulada mediante Decreto 261/2006, de 26 de diciembre.

En este órgano de coordinación están representados todos los Departamentos del Gobierno Vasco, así como los órganos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados que tengan creada formalmente una unidad administrativa para la igualdad. Todos ellos, además de participar en la elaboración de la Estrategia, tienen que darle seguimiento y conocer sus resultados. Para ello, la comisión contará con el apoyo y asesoramiento del Grupo Técnico Interdepartamental, liderado por Emakunde e integrado por el personal especializado en igualdad de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco.

- En el **ámbito foral**, a través de los órganos forales de coordinación para la igualdad.
- En el **ámbito local**, mediante los órganos locales de coordinación para la igualdad.

### ESTRUCTURAS INTERINSTITUCIONALES

La colaboración y coordinación de la Estrategia entre los distintos niveles administrativos de la CAE y entre las instituciones con presencia en la CAE, se realizará a través de las siguientes estructuras:

- **COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

Esta Comisión, regulada mediante el Decreto 5/2007, de 16 de enero, es el órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollan la Administración autonómica, foral y local. Está adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y la constituyen, a partes iguales, representantes del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los ayuntamientos. Le corresponde a este órgano, además de participar en la elaboración de la Estrategia para la igualdad, acordar los estándares de calidad de las políticas públicas y conocer sus resultados. Además, la coordinación requerida para que la Estrategia impacte transversalmente en los tres niveles de la administración vasca se garantizará a través de esta comisión.

- **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL III ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA COORDINACIÓN DE LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA EN LA CAE**

Esta Comisión está contemplada en el III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a las víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE, firmado el 19 de enero de 2023. Está integrada por representantes de las Instituciones autonómicas, forales y locales y de las instituciones y entidades con presencia en la CAE y competencia en la atención a la violencia machista contra las mujeres.



Le corresponde a esta Comisión, en el ámbito de sus competencias y dentro del máximo respeto a la independencia judicial y del Ararteko, garantizar que existe la coordinación necesaria para el desarrollo de los objetivos que contempla la Estrategia en el ámbito de la violencia machista contra las mujeres, así como hacer el seguimiento y evaluación de éstos. Para ello, contará con el apoyo y asesoramiento del Grupo Técnico Interinstitucional (GTI), integrado por personal técnico representante de las instituciones que forma parte en el III Acuerdo.

## ■ ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

### ■ COMISIÓN CONSULTIVA DE EMAKUNDE

La Comisión Consultiva de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es el órgano para la interlocución sociopolítica de las asociaciones de mujeres de la CAE en las políticas de igualdad del Gobierno Vasco. Está regulada por el Decreto 103/1998, de 9 de junio, de creación de la Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea y la integran, además de Emakunde, representantes de asociaciones de mujeres y fundaciones cuyo único objetivo estatutario contemple la promoción del principio de igualdad de mujeres y hombres. Le corresponde a la Comisión Consultiva de Emakunde, además de participar en la elaboración de la Estrategia, conocer sus resultados e impacto, así como hacer propuestas y aportaciones, en representación de las asociaciones de mujeres de la CAE, que contribuyan a mejorar su proceso de implementación.

### ■ CONSEJOS PARA LA IGUALDAD Y OTROS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL DE ÁMBITO FORAL Y LOCAL

Estos órganos posibilitan la articulación de la participación social, especialmente con el movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, y su interlocución en el desarrollo de las políticas forales y locales de igualdad. Como agentes clave, se impulsará que estos órganos, teniendo en cuenta sus singularidades, conozcan la Estrategia y los planes de actuación para la igualdad de mujeres y hombres que la concretan, de forma que puedan darles seguimiento y proponer mejoras que contribuyan a su mejor desarrollo.

## 6.2. PROCESOS DE TRABAJO PARA LA ARTICULACIÓN DE LA ESTRATEGIA

### ■ PROGRAMACIÓN

Tal y como contempla el artículo 16 de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, a partir de la aprobación de la Estrategia, las instituciones públicas vascas elaborarán sus propios **planes para la igualdad de mujeres y hombres**, que dotarán de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implementación. Estos planes concretarán las directrices y orientaciones de la Estrategia, así como el cumplimiento de las 11 metas de la Estrategia para 2030.

En el ámbito de la **Administración Autonómica**, cada legislatura, los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus planes de actuación sectorial para la igualdad. Cada departamento determinará cómo ha de coordinarse con sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados para la elaboración de estos planes.

En el ámbito de la **Administración Foral y Local**, serán las diputaciones forales y los ayuntamientos, individualmente o a través de mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones, quienes elaboren sus respectivos planes para la igualdad, a partir de sus prioridades, trayectoria, necesidades y singularidades. Todos los planes elaborados se definirán de acuerdo con las directrices y líneas de intervención de la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE 2030. Los planes de



las diputaciones forales y de los ayuntamientos tendrán la periodicidad que cada institución considere más adecuada y se garantizará que existen los recursos materiales, económicos y humanos necesarios para su coordinación, diseño, ejecución y seguimiento. Los ayuntamientos, en su caso, contarán para ello con la asistencia del Gobierno Vasco y de las diputaciones forales, especialmente aquellos municipios con menor capacidad económica y de gestión.

El resto instituciones del **sector público vasco** (Parlamento Vasco, Juntas Generales, Ararteko, Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y la Universidad del País Vasco), en el marco de sus competencias y considerando sus especificidades, elaborarán sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres, que dotarán de los recursos humanos, económicos y materiales necesarios.

Los planes de igualdad de las Administraciones Públicas Vascas dispondrán, como mínimo, de la siguiente **información** (artículo 16.4. de la Ley para la Igualdad):

- Diagnóstico de la situación de partida

---

- Cauces para la participación de los departamentos o áreas implicadas, tanto a nivel técnico, como a nivel político.

---

- Cauces para la participación en la elaboración de agentes sociales, las asociaciones, colectivos y personas expertas del ámbito del feminismo y de la igualdad de mujeres y hombres.

---

- Objetivos, acciones, sistemas de implantación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas, con sus correspondientes indicadores.

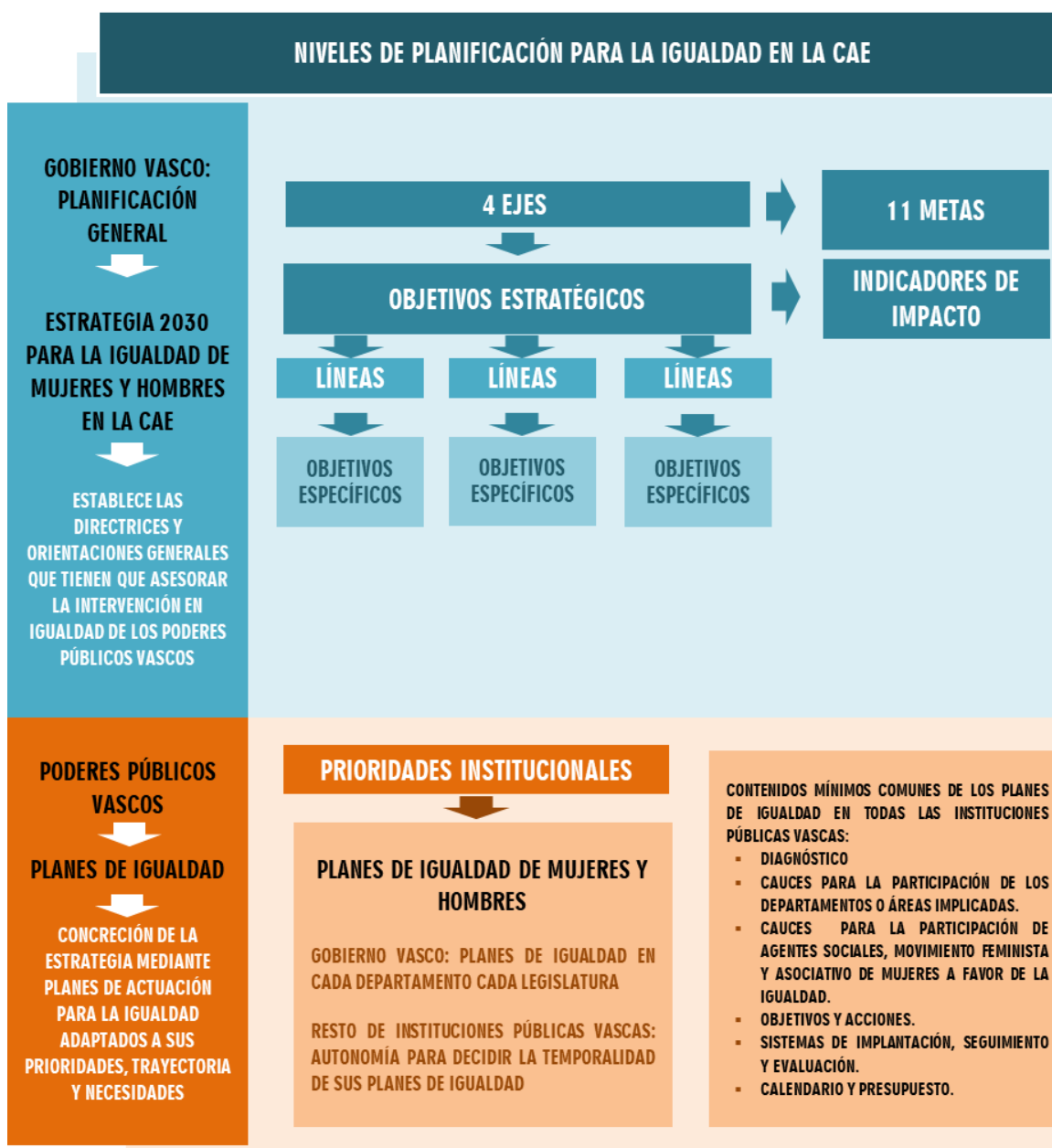
---

- Calendario y presupuesto.

---

De conformidad con el artículo 16.6. de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, antes de su aprobación, los planes de igualdad de las Administraciones Públicas Vascas serán informados por Emakunde, que valorará la alineación de sus contenidos con las líneas de intervención y directrices de la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE 2030.

La siguiente imagen gráfica sintetiza el proceso de planificación para la igualdad en la CAE, identificando los agentes institucionales que participan en los distintos niveles de planificación.



## ■ SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Le corresponde a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer el seguimiento y evaluación de la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2030, así como la rendición de cuentas de sus resultados e impacto en la transformación social y el cambio de valores desde la igualdad.

- El **seguimiento** de la Estrategia para la igualdad se desarrollará de forma periódica y sistemática. Se pondrá el foco tanto en el análisis de los resultados de sus objetivos específicos, como en la identificación de aprendizajes, puntos fuertes y mejoras. El sistema de seguimiento contará con herramientas de soporte “ad hoc”, en concreto, un sistema informático que permitirá mecanizar y homogeneizar de forma telemática la información necesaria para el seguimiento procedente de las instituciones implicadas.

A partir de la información proporcionada por los poderes públicos vascos, Emakunde realizará un informe de seguimiento intermedio y un informe de seguimiento final de la Estrategia. Ambos informes, que darán cuenta del avance de las metas de la Estrategia, se





presentarán a las estructuras de coordinación institucional para la igualdad y se difundirán en otros espacios de colaboración y entre grupos de interés de referencia.

En el proceso de seguimiento, se informarán periódicamente las metas e indicadores de la Estrategia 2030, para conocer su evolución.

- La **evaluación** buscará generar conocimiento sobre cómo ha impactado la Estrategia en la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres en la CAE, aprender de la práctica de la planificación institucional para la igualdad, rendir cuentas y responsabilidades sobre cómo se han empleado los recursos públicos para dar respuesta a los mandatos de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres y orientar acciones futuras. La evaluación permitirá medir cómo se han interpretado desde todos los poderes públicos vascos implicados los principios generales que han de regir su actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como el interés general de transformar el modelo social y contribuir, desde la igualdad, al cambio de valores.

La Estrategia 2030 contará con una **evaluación intermedia** y una **evaluación final**. Sus resultados servirán de referencia para la realización de la evaluación quinquenal del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley para la igualdad. Tanto en la evaluación intermedia, como en la final, se medirá el cumplimiento de las 11 metas de la Estrategia 2030 y sus indicadores de impacto, para conocer su variación con relación al año base e identificar los principales logros que se han alcanzado para la transformación hacia la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

Se hará **rendición de cuentas** de los resultados del seguimiento y evaluación de la Estrategia 2030 y se trasladará esta información al Consejo de Dirección de Emakunde, a los espacios de coordinación interinstitucional e interdepartamental y a la Comisión Consultiva de Emakunde.

En el apartado siguiente se recoge en detalle el sistema de indicadores de impacto de la Estrategia 2030, señalando su vinculación, cuando procede, con los Indicadores de Seguimiento del **Programa de Gobierno de la XII Legislatura** (indicadores relativos a la igualdad de género), con el **Índice de Igualdad de Género (IIG)** y con los indicadores de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Euskadi**, en concreto con el Objetivo 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

## ■ PRESUPUESTACIÓN

La presupuestación de la Estrategia se realizará a través de los planes para la igualdad de mujeres y hombres que realicen los Poderes Públicos Vascos. La Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres establece que las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos para el ejercicio de sus funciones y la ejecución de las medidas previstas en la norma.

Por su parte, la Administración Autonómica promoverá de forma activa y progresiva que al menos un 1% de los presupuestos generales se dediquen al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres, con el objetivo de llegar a un 1,5% en 2030 y sin perjuicio de que este objetivo presupuestario pueda materializarse con anterioridad (Disposición Adicional Sexta de la Ley para la igualdad).



## 6.3. SISTEMA DE INDICADORES

### METAS DE LA ESTRATEGIA

META	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	VALOR EUSKADI (AÑO BASE)	META 2030
<b>META 1:</b> NIVEL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE	Índice de Igualdad de Género en Euskadi	Indicador sintético del nivel de igualdad de hombres y mujeres en Euskadi a partir de 31 indicadores, estructurados de forma jerárquica en seis dimensiones (empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud). Valor del Índice.	73,1 Año 2019	75,0
<b>META 2:</b> PRESUPUESTO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	Presupuesto destinado al impulso de políticas de igualdad en la Administración de la CAE	Porcentaje de presupuesto global del Gobierno Vasco destinado al impulso de políticas de igualdad (brecha salarial, acciones positivas, violencia machista y otras actuaciones que tengan por objetivo la igualdad de mujeres y hombres) (%).	0,99% Año 2024	1,5%
<b>META 3:</b> SERVICIOS Y UNIDADES DE IGUALDAD	Aplicación de estándares de calidad en las políticas públicas de igualdad de las administraciones públicas vascas en lo relativo a las plazas del personal técnico de igualdad	Porcentaje de personal técnico de igualdad con contrato laboral fijo sobre el total del personal técnico de igualdad (%).	60% Año 2020	100%
		Porcentaje de personal técnico de igualdad con Nivel A, sobre el total del personal técnico de igualdad (%).	48% Año 2020	100%
		Porcentaje de personal técnico de igualdad a jornada completa, sobre el total del personal técnico de igualdad (%).	64% Año 2020	100%
		Porcentaje de personal técnico de igualdad con formación especializada de más de 600 horas expedida por una administración pública o universidad, sobre el personal técnico de igualdad (%).	-	80%
<b>META 4:</b> CAPACITACIÓN EN IGUALDAD	Personal de las administraciones públicas vascas que tiene formación básica en igualdad	Porcentaje de personal empleado público con formación básica en igualdad de al menos 20 horas, sobre el total del personal empleado público (%)	-	100%
<b>META 5:</b> EMPLEO	Brecha de género en las tasas de empleo	Diferencia entre la tasa de ocupación de los hombres y la tasa de ocupación de las mujeres (población ocupada de 20 a 64 años residente en la CAE) (Puntos porcentuales, pp).	7 pp Año 2022	3,5 pp
<b>META 6:</b> IGUALDAD SALARIAL	Brecha salarial de género	Brecha salarial de género en la CAE según la ganancia media anual por persona trabajadora (Encuesta estructura salarial) (%).	22,6% Año 2020	17,60%
<b>META 7:</b> COEDUCACIÓN	Planes coeducativos de centro	Porcentaje de centros del sistema educativo vasco que cuentan con un plan coeducativo propio sobre el total de centros educativos de la CAE (%).	53% Año 2021	100%



<b>META 8:</b> TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS	Brecha de género en el trabajo doméstico y de cuidados	Diferencia entre la distribución por sexo del trabajo doméstico en la CAE de mujeres y hombres (asunción de trabajos como proporcionar vivienda, nutrición, vestido y cuidados a convivientes en el hogar). Cuenta Satélite del Trabajo doméstico de Euskadi (%).	34,4% Año 2018	17,2%	
<b>META 9:</b> RECHAZO SOCIAL A LA VIOLENCIA MACHISTA	Rechazo social a la violencia machista	Porcentaje de personas de 18 años o más residentes en la CAE que considera inaceptable la violencia machista contra las mujeres, sobre el total de la población de esa edad (%)	Mujeres	85% Año 2021	100%
			Hombres	81% Año 2021	100%
<b>META 10:</b> ATENCIÓN INTEGRAL	Mujeres asesinadas por violencia machista	Mujeres asesinadas que estuvieran dentro del sistema de protección. Nº.	-	0	
<b>META 11:</b> REPARACIÓN DEL DAÑO	Ayudas económicas para la reparación del daño	Existencia en la Administración General de la CAE de un sistema de ayudas económicas para las víctimas supervivientes en los supuestos de impago de indemnizaciones.	No existe	Sí existe	

## INDICADORES DE IMPACTO POR EJES

### EJE I. BUEN GOBIERNO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
<b>BG1.</b> GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	▪ Normativa para la igualdad	Porcentaje de Administraciones Públicas Vascas que disponen de normativa específica para la igualdad (%).
	▪ Planes para la igualdad de mujeres y hombres	Porcentaje de planes para la igualdad impulsados por las Administraciones Públicas Vascas que se adecuan a las directrices y contenidos de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE (planes informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer) (%).
	▪ Cobertura poblacional de los planes para la igualdad de mujeres y hombres	Porcentaje de población que reside en un municipio de la CAE con plan de igualdad (%).
	▪ Unidades para la igualdad	Porcentaje de Poderes Públicos Vascos (Administración de la CAE, Administraciones forales, locales y otras institucionales públicas) con entidades, órganos o unidades administrativas para la igualdad y personal especializado (%).
	▪ Planes formativos de igualdad	Porcentaje de Administraciones Públicas Vascas que disponen de planes o programas de formación en igualdad dirigidos a su personal (%).
<b>BG2.</b> INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	▪ Presupuesto para el impulso de políticas públicas de igualdad	Presupuesto ejecutado por los poderes públicos vascos para el impulso de políticas de igualdad (%).
	▪ Igualdad en la actividad administrativa	Porcentaje medio de integración de la igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos administrativos y de gestión de las administraciones públicas vascas (estadísticas, procesos selectivos, contratación y subvenciones y planes estratégicos y sectoriales) (%).
	▪ Normativa con medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres	Porcentaje de normas aprobadas por las Administraciones Públicas Vascas que incluyen medidas para eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad (%).
	▪ Representación equilibrada de mujeres y hombres	Porcentaje medio de órganos directivos, tribunales y jurados que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres (%).



<b>BG3.</b> TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación y colaboración para la igualdad</li> </ul>	Porcentaje de Administraciones Públicas Vascas con estructuras internas de coordinación y colaboración para la igualdad reguladas y activas (%).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres a favor de la igualdad</li> </ul>	Porcentaje de Administraciones Públicas Vascas que cuentan con espacios de trabajo activos para la participación e interlocución del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad en las políticas públicas (%).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendición de cuentas en materia de igualdad</li> </ul>	Porcentaje de poderes públicos vascos que hacen público en su web tanto su plan para la igualdad, como los resultados de su evaluación (%).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enfoque interseccional en la producción de datos estadísticos</li> </ul>	Porcentaje de nuevas operaciones estadísticas incorporadas por las Administraciones Públicas Vascas para analizar las múltiples discriminaciones a las que pueden enfrentarse las mujeres en función de su edad, discapacidad, condición rural, raza, origen étnico o social, identidad sexual o de género, orientación sexual, situación migratoria, monoparentalidad, seropositividad y otras circunstancias. (%).

## EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
<b>EM4.</b> CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de actividad (brecha de género)</li> </ul>	Diferencia entre la tasa de actividad de los hombres y la tasa de actividad de las mujeres (población de 16 y más años residente en la CAE) (puntos porcentuales).  <b>Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de ocupación</li> </ul>	Proporción de personas ocupadas entre 20-64 años por sexo sobre el total de población de esas edades (proporción población de 20 años y más residente en la CAE) (%).  <b>Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de desempleo</li> </ul>	Cociente entre número de personas desempleadas y activas por sexo (%).  <b>Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleo a tiempo completo</li> </ul>	Tasa equivalente de empleo a tiempo completo por sexo (porcentaje de la población ocupada de 16 y más años).  <b>Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Empleo.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Involuntariedad jornada parcial</li> </ul>	Población ocupada a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial por sexo (miles de personas y porcentaje sobre el total)  <b>Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción con el empleo</li> </ul>	Indicadores de satisfacción de la población asalariada y asimilada de Euskadi por sexo y edad (%) (Con puesto de trabajo, con contenidos, con posibilidades de promoción, con jefas y jefes, con ritmo de trabajo, con ambiente y condiciones materiales, con dureza y cargas de trabajo, con riesgos de trabajo, con stress y presión psicológica y con remuneración).  <b>Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Segregación por sectores de actividad</li> </ul>	Población ocupada de 16 y más años en Educación, Sanidad y Servicios Sociales (%), por sexo.	



		<b>Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Empleo.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salarios</li> </ul>	Salario bruto medio anual por persona trabajadora y sexo (euros). <b>Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brecha de género en pensiones</li> </ul>	Brecha de género agregada entre la pensión media de jubilación de las mujeres y la de los hombres, por tipo de pensión (%)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgo de pobreza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de la población de 16 y más años que no se encuentran en riesgo de pobreza por sexo, es decir, cuya renta familiar per cápita equivalente es igual o superior al 60% de la renta mediana.</li> </ul> <b>Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Dinero.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social, por sexo. Indicador AROPE.</li> </ul>
<b>EM5.</b> FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presupuesto dedicado al impulso del trabajo del movimiento asociativo de mujeres de la CAE</li> </ul>	Presupuesto ejecutado por las administraciones públicas vascas para impulsar el trabajo del movimiento feminista y asociativo de mujeres de Euskadi a favor de la igualdad.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Municipios con Escuelas de empoderamiento y Casas de las mujeres</li> </ul>	Municipios de la CAE con Escuelas de Empoderamiento y/o Casa de las Mujeres, por tamaño de municipio (mayor o menor de 10.000 habitantes).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Representación en los gobiernos locales</li> </ul>	Proporción de alcaldías ocupadas por mujeres en los gobiernos locales (%) <b>Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Representación en cargos ejecutivos de los partidos políticos y sindicatos</li> </ul>	Proporción de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos y sindicatos de la CAE (%)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de empresas</li> </ul>	Proporción de mujeres en cargos directivos, en cargos de alta dirección y empresarias (%). <b>Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consejos de Administración</li> </ul>	Distribución por sexo de las y los integrantes de Consejos de Administración en grandes empresas (%). <b>Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Poder.</b>
<b>EM6.</b> GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hábitos de vida</li> </ul>	Porcentaje de la población de 16 y más años que realiza actividad física y/o consumen frutas y verduras, por sexo. (%). <b>Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Salud.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interrupciones voluntarias del embarazo</li> </ul>	Porcentaje de interrupciones voluntarias del embarazo registradas de mujeres residentes en la CAE, por motivo principal, edad y nivel de instrucción (%).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salud mental por grupos de edad</li> </ul>	Proporción de población de la CAE diagnosticada con depresión y ansiedad crónica, por sexo y grupos de edad (%).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres con discapacidad beneficiarias de los incentivos a la contratación</li> </ul>	Porcentaje de mujeres con discapacidad que se benefician de los incentivos a la contratación a personas con discapacidad de la Administración General de la CAE (% sobre el total de personas con discapacidad que se benefician de reservas, ayudas y bonificaciones).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emancipación juvenil</li> </ul>	



		Tasa de emancipación juvenil por sexo (población de entre 16 y 29 años residente en Euskadi) (%).
		<b>Indicador Programa Gobierno XII Legislatura.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepción de las oportunidades laborales en las jóvenes</li> </ul>	Porcentaje de mujeres jóvenes de 15 a 29 años de Euskadi que consideran que, con igual preparación y experiencia, los hombres tienen más opciones de acceder a un empleo (%).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discriminación colectivo LGTBI+</li> </ul>	Evolución del número de denuncias realizadas por LGTBIfobia (delitos de odio por la orientación e identidad sexual).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abandono escolar prematuro</li> </ul>	Cociente entre la población de 18 a 24 años residente en Euskadi que ha completado como máximo la primera etapa de la educación secundaria y no ha seguido ningún estudio o formación y la población total de 18 a 24 años, por sexo (%).
		<b>Indicador Programa Gobierno XII Legislatura</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación social de las mujeres migradas y racializadas</li> </ul>	Proporción de mujeres migradas y racializadas que participan en asociaciones de personas migradas y en asociaciones de mujeres de la CAE (%).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brecha de género en el riesgo de pobreza de los hogares unipersonales</li> </ul>	Diferencia de la población en riesgo de pobreza relativa de los hogares formados por una sola mujer y la población en riesgo de pobreza relativa de los hogares formados por un solo hombre (puntos porcentuales).

### EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
<b>OS7.</b> AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuidados a personas</li> </ul>	Personas que habitualmente dedican algún tiempo al cuidado de niñas, niños y/o personas ancianas o dependientes, por sexo (porcentaje de la población de 18 y más años).  <b>Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Tiempo</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo dedicado al trabajo doméstico</li> </ul>	Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, por sexo y edad (minutos).  <b>Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flexibilidad laboral por razones personales y familiares</li> </ul>	Porcentaje de la población asalariada y asimilada que considera "muy buena" su capacidad de conciliación del horario con las obligaciones familiares y sociales.  <b>Indicador del Índice de Igualdad de Género. Dimensión: Empleo</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Excedencias por cuidados en hombres</li> </ul>	Proporción de hombres que cogen una excedencia por cuidados a familiares (hijas e hijos y otras personas dependientes) en la CAE, sobre el total de personas que cogen una excedencia por estos motivos (%).  <b>Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).</b>
<b>OS8.</b> MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planes de igualdad en empresas que no tienen la obligación legal de realizarlo</li> </ul>	Proporción de Entidades y empresas de la CAE con menos de 50 personas empleadas que estén aplicando un plan de igualdad de mujeres y hombres dirigido a su personal (%).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las administraciones públicas vascas</li> </ul>	Proporción de empresas de la CAE que aplican protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, incluidos los cometidos en el ámbito digital (%).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visibilidad de las mujeres en la producción artística</li> </ul>	Proporción de obra de mujeres artistas expuesta en las colecciones permanentes de los museos y centros de arte financiados por las Administraciones Públicas Vascas (% sobre el total)



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brecha de género en el deporte federado</li> <li>Compromiso con la igualdad de los medios de comunicación y agencias de publicidad</li> </ul>	<p>Diferencia entre el porcentaje de hombres con licencia federada y el porcentaje de mujeres con licencia federada, por federación (puntos porcentuales)</p> <p>Quejas y requerimientos de cesación de publicidad sobre contenidos sexistas y misóginos en los medios de comunicación social y agencias de publicidad con presencia en la CAE (N.º).</p>
<b>OS9.</b> GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brecha de género en el compromiso con la mitigación del cambio climático</li> </ul>	Diferencia entre la proporción de mujeres de la CAE dispuestas a adoptar diferentes medidas para reducir el impacto ambiental que conllevan ciertas actividades (compra productos Km0, comprar tecnología reciclada, comprar ropa hecha en Euskadi o en el Estado, uso de bicicletas, etc.) y la de hombres (puntos porcentuales), por grupo de edad.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toma de decisiones en las comunidades energéticas</li> </ul>	Proporción de mujeres que participan en la toma de decisiones en las comunidades locales de energía (% sobre el total).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres investigadoras en el ámbito de la ciencia y la tecnología</li> </ul>	Proporción de mujeres investigadoras principales y directoras de grupos de investigación en el ámbito de la ciencia y la tecnología (% sobre el total).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres en las áreas de conocimiento STEAM</li> </ul>	Porcentaje de mujeres matriculadas en grados o FP vinculados a las áreas de conocimiento STEAM, "Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas" (% sobre el total).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Movilidad sostenible</li> </ul>	Distribución de la población en función de sus patrones de movilidad por sexo (% de mujeres y hombres en función de si utilizan modos no motorizados de transporte y transporte colectivo o transporte privado).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Titularidad de las explotaciones agrarias</li> </ul>	Proporción de mujeres titulares de explotaciones agrarias (% sobre el total).
<b>OS10</b> REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración del nivel de igualdad de mujeres y hombres en la CAE</li> </ul>	Puntuación media que da la población vasca al nivel de igualdad de mujeres y hombres que hay en Euskadi, por sexo (escala de valor).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación de los hombres en movilizaciones a favor de los derechos de las mujeres</li> </ul>	Porcentaje de hombres de la CAE que ha participado en el último año en al menos una movilización a favor de la igualdad y los derechos de las mujeres, sobre el total de personas que han participado en una movilización de estas características en el último año (%).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autopercepción como feminista</li> </ul>	Porcentaje de la población de la CAE que se considera feminista, por sexo y edad.

## EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
<b>VL11</b> REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepción social de las situaciones de violencia machista que se producen con mayor frecuencia en la CAE</li> </ul>	Percepción que tiene la población residente en la CAE sobre las situaciones de violencia machista contra las mujeres más frecuentes, por sexo y edad (escala de valor).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cambios en la percepción de qué comportamientos de los hombres hacia las mujeres se consideran violencia machista</li> </ul>	Percepción que tiene la población residente en la CAE sobre si determinados comportamientos de los hombres hacia las mujeres son o no son violencia machista y de su gravedad, por sexo y edad (escala de valor).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación del personal de los recursos especializados por ámbitos</li> </ul>	Profesionales de los recursos de atención especializada a víctimas de violencia machista de las administraciones públicas vascas que han recibido formación en igualdad y violencia (básica, intermedia, especializada), por ámbito, nivel y sexo. % <ul style="list-style-type: none"> <li>Ámbito social, salud, policial, jurídico y judicial,</li> </ul>
<b>VL12.</b> GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevalencia</li> </ul>	Porcentaje de mujeres de 16 y más años residentes en la CAE que afirman haber sufrido violencia psicológica, física y/o sexual tanto en el ámbito de la pareja actual o pasada, como fuera del ámbito de la pareja, en los 12 últimos meses (%).



<p>CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN</p>		<p>Porcentaje de mujeres de 16 y más años residente en la CAE que afirman haber sufrido acoso sexual y acoso reiterado, en los 12 últimos meses, dentro y fuera del ámbito de la pareja (%).</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Victimizaciones</li> </ul>	<p>Tasa de victimizaciones contra las mujeres (tanto por 10.000).  <b>Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).</b></p> <p>Tasa de victimizaciones contra las mujeres por violencia sexual (tanto por 10.000).  <b>Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trata y/o explotación de mujeres, adolescentes y niñas</li> </ul>	<p>Variación interanual del número de mujeres, adolescentes y niñas víctimas de trata y/o explotación sexual, según las diferentes finalidades de la trata (%).</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Matrimonios a edad temprana</li> </ul>	<p>Proporción de mujeres de 16 y 17 años residentes en la CAE que han contraído matrimonio con un hombre (%).</p> <p><b>Indicador de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la CAE (Objetivo 5).</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agresores menores de edad</li> </ul>	<p>Proporción de agresores de violencia machista que tienen menos de 18 años, sobre el total de agresores de violencia machista (%).</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respuesta a la violencia machista desde los recursos especializados de la red pública de atención (nuevas atenciones)</li> </ul>	<p>Proporción de nuevas mujeres que se han atendido desde los recursos especializados para la atención a la violencia machista de las Administraciones Públicas Vascas, sobre el total de mujeres atendidas, por tipo de recurso y edad (mujeres e hijas e hijos) (%).</p>
		<p>Proporción de nuevas mujeres atendidas en los recursos de atención especializada de las Administraciones Públicas Vascas, sobre el total de mujeres atendidas, por tipo de violencia, edad, nacionalidad y situación administrativa de las mujeres (%).</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo de espera para recibir atención psicológica especializada</li> </ul>	<p>Variación interanual del tiempo medio que esperan las víctimas supervivientes para recibir atención psicológica especializada desde los recursos especializados de las Administraciones Públicas Vascas (días).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gasto público para la atención a la violencia machista</li> </ul>	<p>Proporción del gasto de las Administraciones Públicas Vascas que se dedica a la prevención y atención a la violencia machista contra las mujeres (%).</p>	
<p><b>VL 13</b></p> <p>PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolos interinstitucionales</li> </ul>	<p>Protocolos interinstitucionales aprobados para dar respuesta a las formas menos visibles de la violencia machista contra las mujeres en la CAE, por tipo de violencia a la que dan respuesta (N.º y tipo). (Protocolos elaborados en el marco del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cobertura poblacional de los protocolos para la prevención y atención a la violencia machista</li> </ul>	<p>Porcentaje de población que cuenta con la cobertura de protocolos locales de prevención y/o atención a la violencia machista por territorio histórico, sobre el total de población de cada territorio histórico (%).</p>



# ANEXOS

- ANEXO I. CUADRO DE RESPONSABILIDADES. INSTITUCIONES PÚBLICAS VASCAS
- ANEXO II. CUADRO DE RESPONSABILIDADES. ADMINISTRACIÓN DE LA CAE
- ANEXO III. COHERENCIA DE LA ESTRATEGIA 2030 CON LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA



## ANEXO I. CUADRO DE RESPONSABILIDADES. INSTITUCIONES PÚBLICAS VASCAS.

### INSTITUCIONES PÚBLICAS VASCAS:

- Administración Autonómica/Administración de la CAE, sus organismos autónomos y entes públicos o vinculados.
- Administración Foral, sus organismos autónomos y entes públicos dependientes o vinculados.
- Administración Local, sus organismos autónomos y entes públicos dependientes o vinculados.
- Otras Instituciones que integran el sector público vasco: Entes de naturaleza pública dotados de personalidad jurídica independiente y sin régimen de adscripción, Parlamento Vasco, Juntas Generales de los Territorios Históricos, Ararteko, Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, Universidad del País Vasco y otras Entidades Públicas

### EJE I. BUEN GOBIERNO

BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES					
LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
BG1.1	NORMATIVA				
BG1.2	NUEVA PLANIFICACIÓN				
BG1.3	CULTURA DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD				
BG1.4	PLANES INTERNOS				
LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
BG1.5	UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAE				
BG1.6	UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN DIPUTACIONES FORALES Y AYUNTAMIENTOS				
BG1.7	ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD EN OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS				
BG1.8	ESTÁNDARES DE CALIDAD				
LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
BG1.9	FORMACIÓN ESPECIALIZADA				
BG1.10	FORMACIÓN NO ESPECÍFICA				
BG1.11	REQUISITOS CAPACITACIÓN				
BG1.12	RECURSOS DIDÁCTICOS Y METODOLÓGICOS				
LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
BG1.13	PRESUPUESTOS GENERALES				
BG1.14	PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS				
BG1.15	PRESUPUESTOS DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD				
BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA					
LINEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
BG2.1	ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS				
BG2.2	COMUNICACIÓN				
BG2.3	EVALUACIÓN NORMATIVA				
BG2.4	PROCESOS SELECTIVOS				
BG2.5	ÓRGANOS DIRECTIVOS, TRIBUNALES Y JURADOS				
BG2.6	CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES				
BG2.7	PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES				



BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES					
LINEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
BG3.1	COORDINACIÓN INSTITUCIONAL				
BG3.2	COLABORACIÓN ENTRE POLÍTICAS				
BG3.3	INTERNACIONALIZACIÓN				
LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
BG3.4	PARTICIPACIÓN				
BG3.5	INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA				
BG3.6	TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS				
LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
BG3.7	INTERSECCIONALIDAD				
BG3.8	HOMBRES Y MASCULINIDADES				
BG3.9	REVITALIZACIÓN DEL EUSKERA				
BG3.10	MEDIO AMBIENTE Y EMERGENCIA CLIMÁTICA				

## EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES					
LINEA 9. EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
EM4.1	EMPLEO A TIEMPO COMPLETO				
EM4.2	ACCESO AL EMPLEO				
EM4.3	CONDICIONES DEL EMPLEO				
EM4.4	AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO				
EM4.5	SECTORES FEMINIZADOS				
LINEA10. ERRADICACIÓN DE LA POBREZA		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
EM4.6	PENSIONES				
EM4.7	SALARIOS				
EM4.8	SECTOR CUIDADOS				
EM4.9	ANÁLISIS DE LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA				
EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS					
LINEA 11. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
EM5.1	APORTACIONES DE LAS MUJERES				
EM5.2	ASOCIACIONES DE MUJERES				
EM5.3	ESCUELAS DE EMPODERAMIENTO Y CASAS DE LAS MUJERES				
EM5.4	ORGANIZACIONES SOCIOECONÓMICAS Y POLÍTICAS				
EM5.5	PARTICIPACIÓN EN EL OCIO Y LA CULTURA				
LINEA 12. LIDERAZGOS FEMINISTAS Y ALIANZAS ENTRE MUJERES PARA LA IGUALDAD		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
EM5.6	REPRESENTACIÓN POLÍTICA				
EM5.7	PUESTOS DIRECTIVOS				
EM5.8	ALIANZAS PARA LA IGUALDAD				
EM5.9	REDES FEMINISTAS				



EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS					
LINEA 13. DERECHO A LA SALUD Y AL BIENESTAR		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
EM6.1	POLÍTICAS DE SALUD				
EM6.2	HÁBITOS SALUDABLES Y CONDUCTAS DE RIESGO				
EM6.3	EDUCACIÓN AFECTIVA Y SEXUAL				
EM6.4	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA				
LINEA 14. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
EM6.5	MUJERES CON DISCAPACIDAD				
EM6.6	MUJERES MIGRADAS, RACIALIZADAS, GITANAS Y DE OTRAS COMUNIDADES Y GRUPOS ÉTNICOS				
EM6.7	SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA MACHISTA				
EM6.8	MUJERES JÓVENES				
EM6.9	COLECTIVO LGTBI+				
EM6.10	MUJERES MAYORES				
EM6.11	FAMILIAS MONOPARENTALES ENCABEZADAS POR MUJERES				
EM6.12	MUJERES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL GRAVE				

### EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA					
LINEA 15. ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE LOS CUIDADOS		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
OS7.1	ÉTICA				
OS7.2	POLÍTICA				
OS7.3	PRÁCTICA				
OS7.4	OTRAS FORMAS DE CUIDADOS				
LÍNEA 16. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
OS7.5	PROVISIÓN UNIVERSAL Y PÚBLICA				
OS7.6	ADECUACIÓN DE ESTRUCTURAS DE EMPLEO				
OS7.7	IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES				
OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES					
LÍNEA 17. EMPRESAS Y ORGANIZACIONES		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
OS8.1	PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS				
OS8.2	TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA				
OS8.3	GESTIÓN AVANZADA				
OS8.4	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL				
LÍNEA 18. CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
OS8.5	CULTURA Y MEMORIA SOCIAL				
OS8.6	PATRIMONIO				
OS8.7	DEPORTE				
OS8.8	MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AGENCIAS DE PUBLICIDAD Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN				



OS9. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI					
LÍNEA 19. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y JUSTICIA CLIMÁTICA		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
OS9.1	MIRADA ECOFEMINISTA				
OS9.2	VIDAS MÁS SOSTENIBLES				
OS9.3	ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO				
OS9.4	MODELOS DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO MÁS IGUALITARIOS				
LÍNEA 20. CIENCIA Y TECNOLOGÍA		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
OS9.5	HACIA UNA CIENCIA Y TECNOLOGÍA IGUALITARIA, SEGURA, INCLUSIVA Y ACCESIBLE				
OS9.6	VOCACIÓN STEAM				
OS9.7	MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN				
OS9.8	VISIBILIDAD EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO				
OS9.9	INCLUSIÓN DIGITAL				
OS9.10	INVERSIÓN EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN PARA LA IGUALDAD				
LÍNEA 21. COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
OS9.11	CALIDAD DE VIDA Y EQUILIBRIO TERRITORIAL				
OS9.12	PROPIEDAD DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS				
OS9.13	MOVILIDAD SOSTENIBLE Y ACCESIBILIDAD IGUALITARIA				
OS9.14	VIVIENDA, URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO				
OS10. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE					
LÍNEA 22. COEDUCACIÓN		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
OS10.1	PROYECTOS COEDUCATIVOS DE CENTRO				
OS10.2	ESTRUCTURAS Y CAPACITACIÓN				
OS10.3	DIVERSIFICACIÓN EN LA ELECCIÓN DE ESTUDIOS				
OS10.4	MATERIALES COEDUCATIVOS				
OS10.5	PERMANENCIA Y PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO				
LÍNEA 23. COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
OS10.6	TOMA DE CONCIENCIA				
OS10.7	ACCIÓN HACIA LA IGUALDAD				
LÍNEA 24. LA CIUDADANÍA PROTAGONISTA DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
OS10.8	DESMONTANDO EL MITO DE LA IGUALDAD SUPUESTA				
OS10.9	APRENDIZAJE DE LA IGUALDAD				
OS10.10	PACTOS PARA LA IGUALDAD				



## EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES					
LÍNEA 25. INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
VL11.1	ESPECIALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN				
VL11.2	SISTEMAS DE INFORMACIÓN				
VL11.3	EVALUACIÓN SISTEMÁTICA				
LÍNEA 26. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
VL11.4	ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS				
VL11.5	VIOLENCIAS MENOS VISIBLES				
VL11.6	COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS				
LÍNEA 27. CAPACITACIÓN		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
VL11.7	DE PROFESIONALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA				
VL11.8	DE OPERADORES JURÍDICOS Y JUDICIALES				
VL11.9	DE PROFESIONALES DE ENTIDADES PRIVADAS				
VL12: GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN					
LÍNEA 28. DETECCIÓN		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
VL12.1	DETECCIÓN PRECOZ				
VL12.2	MECANISMOS DE DETECCIÓN				
LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
VL12.3	MODELO DE ATENCIÓN				
VL12.4	INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN				
VL12.5	ATENCIÓN SANITARIA				
VL12.6	SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES				
VL12.7	ATENCIÓN A OTRAS VÍCTIMAS DIRECTAS DE LA VIOLENCIA				
VL12.8	ACCESO A LA JUSTICIA				
VL12.9	ATENCIÓN Y PROTECCIÓN POLICIAL				
VL12.10	VIVIENDA				
VL12.11	EMPLEO				
VL12.12	EDUCACIÓN				
LÍNEA 30. REPARACIÓN		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
VL12.13	AYUDAS COMPENSATORIAS				
VL12.14	COMPLETA RECUPERACIÓN				
VL12.15	REPARACIÓN COLECTIVA DEL DAÑO				
VL12.16	TRABAJO COMUNITARIO				
VL13: PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES					
LÍNEA 31. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL		ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS			SECTOR PÚBLICO VASCO
		AUTONÓMICA	FORAL	LOCAL	
VL13.1	ENTRE INSTITUCIONES COMPETENTES EN VIOLENCIA				
VL13.2	ACUERDOS Y PROTOCOLOS				



## ANEXO II. CUADRO DE RESPONSABILIDADES. ADMINISTRACIÓN DE LA CAE

### EJE I. BUEN GOBIERNO

BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN		RESPONSABILIDAD
BG1.1	NORMATIVA	Todos los departamentos.
BG1.2	NUEVA PLANIFICACIÓN	Todos los departamentos.
BG1.3	CULTURA DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD	Todos los departamentos.
BG1.4	PLANES INTERNOS	Gobernanza Pública y Autogobierno.
LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD		RESPONSABILIDAD
BG1.5	UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAE	Todos los departamentos.
BG1.6	UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN DIPUTACIONES FORALES Y AYUNTAMIENTOS	
BG1.7	ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD EN OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS	
BG1.8	ESTÁNDARES DE CALIDAD	Gobernanza Pública y Autogobierno.
LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN		RESPONSABILIDAD
BG1.9	FORMACIÓN ESPECIALIZADA	Gobernanza Pública y Autogobierno.
BG1.10	FORMACIÓN NO ESPECÍFICA	Gobernanza Pública y Autogobierno.
BG1.11	REQUISITOS CAPACITACIÓN	Gobernanza Pública y Autogobierno.
BG1.12	RECURSOS DIDÁCTICOS Y METODOLÓGICOS	Todos los departamentos.
LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS		RESPONSABILIDAD
BG1.13	PRESUPUESTOS GENERALES	Economía y Hacienda.
BG1.14	PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS	Todos los departamentos.
BG1.15	PRESUPUESTOS DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD	Todos los departamentos.
BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA		
LINEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS		RESPONSABILIDAD
BG2.1	ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	Todos los departamentos.
BG2.2	COMUNICACIÓN	Todos los departamentos.
BG2.3	EVALUACIÓN NORMATIVA	Todos los departamentos.
BG2.4	PROCESOS SELECTIVOS	Gobernanza Pública y Autogobierno.
BG2.5	ÓRGANOS DIRECTIVOS, TRIBUNALES Y JURADOS	Todos los departamentos.
BG2.6	CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES	Todos los departamentos.
BG2.7	PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES	Todos los departamentos.
BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES		
LINEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN		RESPONSABILIDAD
BG3.1	COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	Todos los departamentos.
BG3.2	COLABORACIÓN ENTRE POLÍTICAS	Todos los departamentos.
BG3.3	INTERNACIONALIZACIÓN	Todos los departamentos.
LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS		RESPONSABILIDAD
BG3.4	PARTICIPACIÓN	Todos los departamentos.
BG3.5	INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Todos los departamentos.
BG3.6	TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Todos los departamentos.
LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS		RESPONSABILIDAD
BG3.7	INTERSECCIONALIDAD	Todos los departamentos.
BG3.8	HOMBRES Y MASCULINIDADES	Todos los departamentos.
BG3.9	REVITALIZACIÓN DEL EUSKERA	Todos los departamentos.
BG3.10	MEDIO AMBIENTE Y EMERGENCIA CLIMÁTICA	Sostenibilidad y Medio Ambiente e Igualdad.



## EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES		
LINEA 9. EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD		RESPONSABILIDAD
EM4.1	EMPLEO A TIEMPO COMPLETO	Lehendakaritza, Gobernanza Pública y Autogobierno, Políticas Sociales, Trabajo y Empleo, Educación, Salud, Desarrollo Económico, Turismo, Comercio y Consumo e Igualdad.
EM4.2	ACCESO AL EMPLEO	Lehendakaritza, Gobernanza Pública y Autogobierno, Políticas Sociales, Trabajo y Empleo, Educación, Desarrollo Económico, Turismo y Comercio y Consumo.
EM4.3	CONDICIONES DEL EMPLEO	Gobernanza Pública y Autogobierno Políticas Sociales, Trabajo y Empleo, Educación, Salud, Desarrollo Económico, Turismo, Comercio y Consumo, e Igualdad.
EM4.4	AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO	Gobernanza Pública y Autogobierno, Políticas Sociales, Trabajo y Empleo, Desarrollo Económico, Turismo, Comercio y Consumo, e Igualdad.
EM4.5	SECTORES FEMINIZADOS	Políticas Sociales, Trabajo y Empleo, Desarrollo Económico, Turismo, Comercio y Consumo.
LINEA 10. ERRADICACIÓN DE LA POBREZA		RESPONSABILIDAD
EM4.6	PENSIONES	Políticas Sociales, Trabajo y Empleo, Gobernanza Pública y Autogobierno y Economía y Hacienda.
EM4.7	SALARIOS	Políticas Sociales, Trabajo y Empleo, Gobernanza Pública y Autogobierno y Desarrollo Económico.
EM4.8	SECTOR CUIDADOS	Políticas Sociales y Trabajo y Empleo.
EM4.9	ANÁLISIS DE LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA	Políticas Sociales, Economía y Hacienda e Igualdad.
EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS		
LINEA 11. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA		RESPONSABILIDAD
EM5.1	APORTACIONES DE LAS MUJERES	Todos los departamentos.
EM5.2	ASOCIACIONES DE MUJERES	Lehendakaritza e Igualdad.
EM5.3	ESCUELAS DE EMPODERAMIENTO Y CASAS DE LAS MUJERES	Igualdad.
EM5.4	ORGANIZACIONES SOCIOECONÓMICAS Y POLITICAS	Lehendakaritza, Desarrollo Económico, Gobernanza Pública y Autogobierno, Trabajo y Empleo, Educación, Cultura, Política Lingüística e Igualdad.
EM5.5	PARTICIPACIÓN EN EL OCIO Y LA CULTURA	Cultura, Política Lingüística, Educación e Igualdad.
LINEA 12. LIDERAZGOS FEMINISTAS Y ALIANZAS ENTRE MUJERES PARA LA IGUALDAD		RESPONSABILIDAD
EM5.6	REPRESENTACIÓN POLÍTICA	Todos los departamentos.
EM5.7	PUESTOS DIRECTIVOS	Todos los departamentos.
EM5.8	ALIANZAS PARA LA IGUALDAD	Todos los departamentos.
EM5.9	REDES FEMINISTAS	Lehendakaritza, Gobernanza Pública y Autogobierno e Igualdad.
EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS		
LINEA 13. DERECHO A LA SALUD Y AL BIENESTAR		RESPONSABILIDAD
EM6.1	POLÍTICAS DE SALUD	Salud.
EM6.2	HÁBITOS SALUDABLES Y CONDUCTAS DE RIESGO	Salud, Educación, Políticas Sociales, Trabajo y Empleo, Gobernanza Pública y Autogobierno y Seguridad.
EM6.3	EDUCACIÓN AFECTIVA Y SEXUAL	Salud, Educación, Políticas Sociales y Lehendakaritza.
EM6.4	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	Salud y Trabajo y Empleo.
LINEA 14. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL		RESPONSABILIDAD
EM6.5	MUJERES CON DISCAPACIDAD	Todos los departamentos.





EM6.6	MUJERES MIGRADAS, RACIALIZADAS, GITANAS Y DE OTRAS COMUNIDADES Y GRUPOS ÉTNICOS	Todos los departamentos.
EM6.7	SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA MACHISTA	Todos los departamentos.
EM6.8	MUJERES JÓVENES	Todos los departamentos.
EM6.9	COLECTIVO LGTBI+	Todos los departamentos.
EM6.10	MUJERES MAYORES	Todos los departamentos.
EM6.11	FAMILIAS MONOPARENTALES ENCABEZADAS POR MUJERES	Todos los departamentos.
EM6.12	MUJERES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL GRAVE	Todos los departamentos.

### EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA		
LÍNEA 15. ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE LOS CUIDADOS		RESPONSABILIDAD
OS7.1	ÉTICA	Todos los departamentos.
OS7.2	POLÍTICA	Todos los departamentos.
OS7.3	PRÁCTICA	Todos los departamentos.
OS7.4	OTRAS FORMAS DE CUIDADOS	Todos los departamentos.
LÍNEA 16. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS		RESPONSABILIDAD
OS7.5	PROVISIÓN UNIVERSAL Y PÚBLICA	Políticas Sociales y Educación.
OS7.6	ADECUACIÓN DE ESTRUCTURAS DE EMPLEO	Todos los departamentos.
OS7.7	IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES	Todos los departamentos.
OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES		
LÍNEA 17. EMPRESAS Y ORGANIZACIONES		RESPONSABILIDAD
OS8.1	PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS	Trabajo y Empleo e Igualdad.
OS8.2	TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	Gobernanza Pública y Autogobierno, Trabajo y Empleo e Igualdad.
OS8.3	GESTIÓN AVANZADA	Desarrollo Económico, Trabajo y Empleo e Igualdad,
OS8.4	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Trabajo y Empleo e Igualdad.
LÍNEA 18. CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN		RESPONSABILIDAD
OS8.5	CULTURA Y MEMORIA SOCIAL	Cultura y Política Lingüística.
OS8.6	PATRIMONIO	Cultura.
OS8.7	DEPORTE	Cultura y Educación.
OS8.8	MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AGENCIAS DE PUBLICIDAD Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Lehendakaritza, Cultura, Política Lingüística, Educación e Igualdad.
OS9. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI		
LÍNEA 19. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y JUSTICIA CLIMÁTICA		RESPONSABILIDAD
OS9.1	MIRADA ECOFEMINISTA	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, Economía y Hacienda e Igualdad.
OS9.2	VIDAS MÁS SOSTENIBLES	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, Economía y Hacienda, Transporte, Vivienda e Igualdad.
OS9.3	ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, Economía y Hacienda, Transporte, Vivienda e Igualdad.
OS9.4	MODELOS DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO MÁS IGUALITARIOS	Comercio y Consumo, Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, Economía y Hacienda e Igualdad.
LÍNEA 20. CIENCIA Y TECNOLOGÍA		RESPONSABILIDAD
OS9.5	HACIA UNA CIENCIA Y TECNOLOGÍA IGUALITARIA, SEGURA, INCLUSIVA Y ACCESIBLE	Educación, Desarrollo Económico, Economía y Hacienda, Trabajo y Empleo e Igualdad.
OS9.6	VOCACIÓN STEAM	Educación, Desarrollo Económico, Economía y Hacienda, Trabajo y Empleo e Igualdad.
OS9.7	MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN	Educación, Desarrollo Económico, Economía y Hacienda y Trabajo y Empleo.
OS9.8	VISIBILIDAD EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO	Educación, Desarrollo Económico, Economía y Hacienda y Trabajo y Empleo.



OS9.9	INCLUSIÓN DIGITAL	Educación, Desarrollo Económico, Economía y Hacienda y Gobernanza Pública y Autogobierno.
OS9.10	INVERSIÓN EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN PARA LA IGUALDAD	Educación, Desarrollo Económico, Economía y Hacienda.
<b>LÍNEA 21. COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL</b>		<b>RESPONSABILIDAD</b>
OS9.11	CALIDAD DE VIDA Y EQUILIBRIO TERRITORIAL	Planificación Territorial, Transporte, Sostenibilidad y Medioambiente, Trabajo y Empleo, Economía y Hacienda e Igualdad.
OS9.12	PROPIEDAD DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medioambiente.
OS9.13	MOVILIDAD SOSTENIBLE Y ACCESIBILIDAD IGUALITARIA	Transporte, Sostenibilidad y Medio Ambiente.
OS9.14	VIVIENDA, URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	Planificación Territorial, Transporte, Sostenibilidad y Medioambiente, Vivienda e Igualdad.
<b>OS10. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE</b>		
<b>LÍNEA 22. COEDUCACIÓN</b>		<b>RESPONSABILIDAD</b>
OS10.1	PROYECTOS COEDUCATIVOS DE CENTRO	Educación.
OS10.2	ESTRUCTURAS Y CAPACITACIÓN	Educación.
OS10.3	DIVERSIFICACIÓN EN LA ELECCIÓN DE ESTUDIOS	Educación.
OS10.4	MATERIALES COEDUCATIVOS	Educación e Igualdad.
OS10.5	PERMANENCIA Y PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	Educación.
<b>LÍNEA 23. COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD</b>		<b>RESPONSABILIDAD</b>
OS10.6	TOMA DE CONCIENCIA	Todos los departamentos.
OS10.7	ACCIÓN HACIA LA IGUALDAD	Todos los departamentos.
<b>LÍNEA 24. LA CIUDADANÍA PROTAGONISTA DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL</b>		<b>RESPONSABILIDAD</b>
OS10.8	DESMONTANDO EL MITO DE LA IGUALDAD SUPUESTA	Lehendakaritza, Educación, Cultura e Igualdad.
OS10.9	APRENDIZAJE DE LA IGUALDAD	Lehendakaritza, Educación, Cultura e Igualdad.
OS10.10	PACTOS PARA LA IGUALDAD	Todos los departamentos.

#### EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

<b>VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</b>		
<b>LÍNEA 25. INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN</b>		<b>RESPONSABILIDAD</b>
VL11.1	ESPECIALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud e Igualdad.
VL11.2	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud, Vivienda e Igualdad,
VL11.3	EVALUACIÓN SISTEMÁTICA	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud, Vivienda e Igualdad,
<b>LÍNEA 26. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN</b>		<b>RESPONSABILIDAD</b>
VL11.4	ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS	Todos los departamentos.
VL11.5	VIOLENCIAS MENOS VISIBLES	Lehendakaritza, Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud, Vivienda e Igualdad.
VL11.6	COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS	Lehendakaritza, Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud, e Igualdad.



LÍNEA 27. CAPACITACIÓN		RESPONSABILIDAD
VL11.7	DE PROFESIONALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Gobernanza Pública y Autogobierno, Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud e Igualdad.
VL11.8	DE OPERADORES JURÍDICOS Y JUDICIALES	Justicia e Igualdad.
VL11.9	DE PROFESIONALES DE ENTIDADES PRIVADAS	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud, Vivienda e Igualdad.
<b>VL12: GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN</b>		
LÍNEA 28. DETECCIÓN		RESPONSABILIDAD
VL12.1	DETECCIÓN PRECOZ	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud.
VL12.2	MECANISMOS DE DETECCIÓN	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud e Igualdad.
LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL		RESPONSABILIDAD
VL12.3	MODELO DE ATENCIÓN	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud, Vivienda, Política Lingüística, e Igualdad.
VL12.4	INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud, Vivienda e Igualdad.
VL12.5	ATENCIÓN SANITARIA	Salud.
VL12.6	SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES	Políticas Sociales.
VL12.7	ATENCIÓN A OTRAS VÍCTIMAS DIRECTAS DE LA VIOLENCIA	Políticas Sociales, Salud, Educación, Justicia e Igualdad.
VL12.8	ACCESO A LA JUSTICIA	Justicia.
VL12.9	ATENCIÓN Y PROTECCIÓN POLICIAL	Seguridad.
VL12.10	VIVIENDA	Vivienda.
VL12.11	EMPLEO	Trabajo y Empleo.
VL12.12	EDUCACIÓN	Educación.
LÍNEA 30. REPARACIÓN		RESPONSABILIDAD
VL12.13	AYUDAS COMPENSATORIAS	Justicia, Políticas Sociales e Igualdad.
VL12.14	COMPLETA RECUPERACIÓN	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud e Igualdad.
VL12.15	REPARACIÓN COLECTIVA DEL DAÑO	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud e Igualdad.
VL12.16	TRABAJO COMUNITARIO	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud e Igualdad.
<b>VL13: PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</b>		
LÍNEA 31. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL		RESPONSABILIDAD
VL13.1	ENTRE INSTITUCIONES COMPETENTES EN VIOLENCIA	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud e Igualdad.
VL13.2	ACUERDOS Y PROTOCOLOS	Políticas Sociales, Justicia, Seguridad, Trabajo y Empleo, Educación, Salud e Igualdad.



## ANEXO III. COHERENCIA DE LA ESTRATEGIA 2030 CON LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

### EJE I. BUEN GOBIERNO

BG1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN		COHERENCIA
BG1.1	NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de normas para la igualdad (leyes, normas forales y ordenanzas) que aprueban las administraciones públicas vascas para concretar y desarrollar lo dispuesto en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (todos los principios generales).</li> </ul>
BG1.2	NUEVA PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de nuevas instituciones públicas vascas que, en el marco de sus competencias, elaboran sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres y los dotan de los recursos necesarios para su despliegue.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 10.</b> Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas. (10.2).</li> <li><b>Artículo 16.</b> Planes para la igualdad de mujeres y hombres. (16.3 y 16.7).</li> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (todos los principios generales).</li> </ul>
BG1.3	CULTURA DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de administraciones públicas vascas que incorporan a sus planes para la igualdad de mujeres y hombres los contenidos mínimos establecidos en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres y consolidan la igualdad en su cultura de planificación institucional.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 16.</b> Planes para la igualdad de mujeres y hombres. (16.1-6).</li> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (todos los principios generales).</li> </ul>
BG1.4	PLANES INTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de administraciones públicas vascas con planes internos de igualdad dirigidos al personal a su servicio y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 41.</b> Acceso y condiciones de empleo.</li> <li><b>Artículo 43.</b> Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.</li> <li><b>Artículo 44.</b> Discriminación retributiva.</li> <li><b>Artículo 46.</b> Negociación colectiva.</li> <li><b>Artículo 47.</b> Seguridad y salud laboral.</li> <li><b>Artículo 53.</b> Adecuación de las estructuras de empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial.</li> </ul>



LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD			COHERENCIA
BG1.5	UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAE	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el número de unidades para la igualdad de mujeres y hombres en los departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con personal suficiente, una posición orgánica y una relación funcional adecuadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li>▪ <b>Artículo 11.</b> Unidades para la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>
BG1.6	UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN DIPUTACIONES FORALES Y AYUNTAMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de administraciones forales y locales que adecuan sus estructuras para que exista al menos una entidad, órgano o unidad administrativa para la igualdad o que refuerzan estas estructuras administrativas con personal especializado suficiente y una posición orgánica y relación funcional adecuadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li>▪ <b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li>▪ <b>Artículo 10.</b> Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas. (10.1, 10.3, 10.4 y 10.5).</li> </ul>
BG1.7	ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD EN OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de instituciones del sector público vasco que disponen de una estructura con personal especializado, recursos suficientes y una posición orgánica adecuada para el desarrollo de sus políticas de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 10.</b> Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas. (10.6).</li> </ul>
BG1.8	ESTÁNDARES DE CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el número de administraciones públicas que aplica estándares de calidad a las plazas del personal técnico de igualdad (inclusión en las relaciones de puestos de trabajo, grupo A de clasificación profesional, dedicación exclusiva y jornada completa y formación especializada).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 18.</b> Capacitación del personal de los poderes públicos vascos. (18.6).</li> </ul>
LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN			COHERENCIA
BG1.9	FORMACIÓN ESPECIALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de instituciones públicas vascas que tienen planes de formación en igualdad con formación obligatoria y permanente y que incorporan acciones formativas dirigidas a todo su personal, fomentando el uso del euskera e incluyendo al personal con funciones de dirección y cargos públicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera).</li> <li>▪ <b>Artículo 18.</b> Capacitación del personal de los poderes públicos vascos. (18.1 y 18.2).</li> <li>▪ <b>Artículo 57.</b> Formación.</li> </ul>
BG1.10	FORMACIÓN NO ESPECÍFICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el número de instituciones públicas vascas que analizan y adaptan su oferta formativa no específica de igualdad para que incorpore</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 18.</b> Capacitación del personal de los poderes públicos vascos. (18.3).</li> </ul>



		transversalmente el enfoque de género.	
BG1.11	REQUISITOS CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de instituciones públicas vascas que establecen requisitos específicos de conocimientos de igualdad para el acceso y/o promoción a plazas entre cuyas funciones se incluya el asesoramiento técnico en esta materia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 18.</b> Capacitación del personal de los poderes públicos vascos. (18.4 Y 18.5).</li> </ul>
BG1.12	RECURSOS DIDÁCTICOS Y METODOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de materiales, herramientas y metodologías que se elaboran para avanzar en la aplicabilidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en la práctica de las instituciones públicas vascas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 18.</b> Capacitación del personal de los poderes públicos vascos. (18.1).</li> </ul>
<b>LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS</b>			<b>COHERENCIA</b>
BG1.13	PRESUPUESTOS GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de instituciones públicas vascas que consignan y especifican en sus presupuestos generales los recursos económicos necesarios para el desarrollo de la Ley para la igualdad (organismos y estructuras de igualdad).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 15.</b> Presupuestos.</li> <li><b>Disposición adicional sexta.</b> Recursos de la Comunidad Autónoma destinados a las políticas de igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>
BG1.14	PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de departamentos, direcciones o áreas de las distintas administraciones públicas vascas que consignan y especifican anualmente en sus respectivas partidas presupuestarias los recursos económicos necesarios para el desarrollo de su política de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 15.</b> Presupuestos.</li> </ul>
BG1.15	PRESUPUESTOS DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de administraciones públicas vascas cuyas unidades para la igualdad cuentan con una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 10.</b> Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas.</li> <li><b>Artículo 11.</b> Unidades para la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>			
<b>LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS</b>			<b>COHERENCIA</b>
BG2.1	ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el porcentaje de estadísticas y estudios que incluyen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional y 3.16.</li> </ul>



		<p>la perspectiva de género en la recogida, tratamiento, análisis y difusión de la información referida a personas (incorporación sistemática de la variable sexo, nuevos indicadores de género, incremento del tamaño de las muestras, consideración de otras variables como la edad, origen étnico, clase social, lengua, etc.).</p>	<p>Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 17.</b> Estadísticas y estudios.</li> </ul>
BG2.2	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar, en los soportes comunicativos de las instituciones públicas vascas, el número de contenidos que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentan a mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera).</li> <li>▪ <b>Artículo 19.</b> Normativa y actividad administrativa. (19.4).</li> <li>▪ <b>Artículo 26.</b> Política (26.2).</li> </ul>
BG2.3	EVALUACIÓN NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de normas que incluyen medidas dirigidas a reducir o eliminar desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 20.</b> Evaluación previa del impacto en función del género y medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.</li> </ul>
BG2.4	PROCESOS SELECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen las medidas establecidas en la ley para la igualdad.</li> </ul> <p>(Incluir en los temarios contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte; incorporar una cláusula por la que en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que su representación sea inferior al 40%; previsiones para que en los baremos de méritos se valoren los tiempos de excedencia por cuidados, tiempos atribuibles a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad proteger la maternidad y paternidad y favorecer la conciliación corresponsable, establecer los derechos o medidas que han de disponer las mujeres en situación de embarazo, parto y postparto durante los procesos de selección, acceso y provisión, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 18.</b> Capacitación del personal de los poderes públicos vascos. (18.5).</li> <li>▪ <b>Artículo 21.</b> Procesos selectivos y jurados. (21.1.a), c) y d).</li> <li>▪ <b>Artículo 22.</b> Contratación pública.</li> </ul>



BG2.5	ÓRGANOS DIRECTIVOS, TRIBUNALES JURADOS Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el porcentaje de órganos directivos, tribunales y jurados que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 21.</b> Procesos selectivos y jurados. (21.2).</li> <li><b>Artículo 26.</b> Política. (26.1).</li> <li><b>Artículo 28.</b> Actividades culturales. (28c).</li> </ul>
BG2.6	CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas de igualdad con impacto positivo, consideran la situación de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones y establecen mecanismos para la verificación de su cumplimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 22.</b> Contratación pública.</li> <li><b>Artículo 23.</b> Subvenciones.</li> <li><b>Artículo 24.</b> Disposiciones comunes a contratación pública y subvenciones.</li> </ul>
BG2.7	PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de planes estratégicos y sectoriales que incorporan el enfoque de género en todas las fases de la planificación (diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 25.</b> Planes sectoriales y de carácter estratégico.</li> </ul>

### BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES

#### LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

#### COHERENCIA

BG3.1	COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar, consolidar e incrementar las estructuras de coordinación interinstitucional e interdepartamental para la igualdad en las administraciones públicas vascas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.11. Colaboración, coordinación e internacionalización)</li> <li><b>Artículo 12.</b> Coordinación interinstitucional.</li> <li><b>Artículo 13.</b> Coordinación interdepartamental.</li> </ul>
BG3.2	COLABORACIÓN ENTRE POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar los espacios de colaboración y diálogo entre las áreas responsables de impulsar las políticas de igualdad y aquellas áreas responsables del impulso de otras políticas sectoriales (empleo, educación, salud, derechos sociales, etc.) y transversales (medio ambiente y euskera).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.11. Colaboración, coordinación e internacionalización y 3.16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera)</li> <li><b>Artículo 13.</b> Coordinación interdepartamental.</li> </ul>
BG3.3	INTERNACIONALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la colaboración con otras Comunidades Autónomas, el Estado y el ámbito internacional, poniendo en valor la trayectoria y experiencia de Euskadi en la respuesta a los desafíos globales en materia de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.11. Colaboración, coordinación e internacionalización)</li> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma. (5o)).</li> </ul>





LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS			COHERENCIA
BG3.4	PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la participación e incidencia en las políticas públicas movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, agentes sociales y ciudadanía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.14. Participación).</li> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma. (5o).</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local. (7.1k).</li> <li><b>Artículo 14.</b> Participación.</li> <li><b>Artículo 27.</b> Asociaciones y organizaciones. (27.5).</li> </ul>
BG3.5	INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el porcentaje de medidas puestas en marcha para fomentar la innovación y mejora continua de las políticas de igualdad de las instituciones públicas vascas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.15. Innovación, transparencia y rendición de cuentas).</li> </ul>
BG3.6	TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar y desarrollar instrumentos para conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de las políticas de igualdad en la situación de mujeres y hombres en la CAE, alineando estos instrumentos con otros marcos e índices internacionales (Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Observatorio de la Carta Europea por la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Municipios y Regiones de Europa, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.15. Innovación, transparencia y rendición de cuentas).</li> <li><b>Artículo 17.</b> Estadísticas y estudios. (17.2).</li> </ul>
LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS			COHERENCIA
BG3.7	INTERSECCIONALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de instituciones públicas que incorporan en sus políticas de igualdad el enfoque interseccional y tienen en cuenta cómo el sexo o el género interactúan con otros ejes de poder y opresión (nivel socioeconómico, origen racial o étnico, edad, discapacidad, lengua, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional, 3.9. Libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación y 3.16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera).</li> </ul>
BG3.8	HOMBRES Y MASCULINIDADES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de instituciones públicas que incorporan el enfoque de las masculinidades e incluyen medidas dirigidas a promover, de forma transversal y a través de acciones específicas, la implicación de los hombres a favor de la igualdad y la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.13. Implicación de los hombres).</li> </ul>



		erradicación de las masculinidades no igualitarias.	
BG3.9	REVITALIZACIÓN DEL EUSKERA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incorporan en sus políticas de igualdad la promoción del euskera e incluyen medidas para garantizar la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso de euskera.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera).</li> </ul>
BG3.10	MEDIO AMBIENTE Y EMERGENCIA CLIMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar la información, formación y herramientas para que las personas responsables tanto de las políticas climáticas y de transición energética, como de las de igualdad, aseguren el doble enfoque (género y cambio climático).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.5. Integración de la perspectiva de género).</li> <li><b>Artículo 50.</b> Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, Vivienda, transporte y medio rural.</li> </ul>



## EJE II. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES			
LINEA 9. EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD		COHERENCIA	
EM4.1	EMPLEO A TIEMPO COMPLETO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar los contratos de mujeres a jornada completa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 39. Promoción de las condiciones.</li> <li>Artículo 41. Acceso y condiciones de empleo. (41c)).</li> </ul>
EM4.2	ACCESO AL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de iniciativas que desarrollan los servicios públicos de empleo para romper con la segregación ocupacional y colocar a las mujeres, especialmente a aquellas con mayores dificultades de empleabilidad, en una mejor posición ante la inserción laboral y el empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 3. Principios generales. (3.5. Integración de la perspectiva de género y 3.8. Integración de la perspectiva interseccional).</li> <li>Artículo 39. Promoción de las condiciones.</li> <li>Artículo 40. Servicios de empleo. (40.2a) y b)).</li> <li>Artículo 41. Acceso y condiciones de empleo.</li> <li>Artículo 42. Planes de formación y gestión avanzada.</li> </ul>
EM4.3	CONDICIONES DEL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar desde las administraciones públicas vascas la contratación de mujeres en empleos dignos, especialmente en los sectores donde están infrarrepresentadas, en los más estratégicos para la economía de Euskadi y en aquellos con mayor demanda de empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 39. Promoción de las condiciones.</li> <li>Artículo 41. Acceso y condiciones de empleo.</li> </ul>
EM4.4	AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el número de medidas para la constitución, consolidación, mayor competitividad e internacionalización de las iniciativas empresariales de mujeres y la disminución de la brecha financiera de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 39. Promoción de las condiciones.</li> <li>Artículo 41. Acceso y condiciones de empleo. (41d) y e)).</li> </ul>
EM4.5	SECTORES FEMINIZADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas (limitar la subcontratación, cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales equivalentes en la administración pública, mejora de la seguridad y salud laborales, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 41. Acceso y condiciones de empleo. (41b) y g)).</li> <li>Artículo 42. Planes de formación y gestión avanzada.</li> <li>Artículo 47. Seguridad y salud laboral.</li> </ul>



LINEA10. ERRADICACIÓN DE LA POBREZA		COHERENCIA	
EM4.6	PENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eliminar la brecha económica entre las pensiones que perciben mujeres y hombres en la CAE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 49. Inclusión social. (49.2).</li> <li>Artículo 52. Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial. (52.4).</li> </ul>
EM4.7	SALARIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avanzar hacia la igualdad retributiva de mujeres y hombres en las organizaciones públicas y privadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 44. Discriminación retributiva.</li> </ul>
EM4.8	SECTOR CUIDADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar las condiciones de empleo de los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados y garantizar los derechos laborales de quienes ejercen su actividad en este sector, en particular, en el servicio del hogar familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 41. Acceso y condiciones de empleo. (41f).</li> <li>Artículo 47. Seguridad y salud laboral.</li> <li>Artículo 53. Provisión universal y pública de cuidados. (53.7).</li> </ul>
EM4.9	ANÁLISIS DE LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar el conocimiento sobre las causas y vías de solución a la feminización de la pobreza y su evolución, teniendo en cuenta su intensificación en contextos de crisis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 17. Estadísticas y estudios.</li> <li>Artículo 49. Inclusión social. (49.1).</li> </ul>
<b>EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS</b>			
LINEA 11. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA		COHERENCIA	
EM5.1	APORTACIONES DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la visibilidad y valorar las aportaciones de las mujeres desde el paradigma feminista en el desarrollo humano sostenible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 3. Principios generales. (3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li>Artículo 28. Actividades culturales. (28.3).</li> <li>Artículo 32. Currículo. (32b)).</li> <li>Artículo 50. Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, Vivienda, transporte y medio rural. (50.4).</li> </ul>
EM5.2	ASOCIACIONES DE MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar y consolidar el trabajo del movimiento asociativo de mujeres de la CAE en la defensa, construcción y consolidación de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, así como para la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 3. Principios generales. (3.12. Empoderamiento de las mujeres y 3.14. Participación)</li> <li>Artículo 27. Asociaciones y organizaciones. (27.5).</li> </ul>
EM5.3	ESCUELAS DE EMPODERAMIENTO O Y CASAS DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el trabajo de las Escuelas de Empoderamiento, Casas de las Mujeres y otros espacios desde donde fomentar, practicar y desarrollar el empoderamiento individual, colectivo y social de las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 3. Principios generales. (3.12. Empoderamiento de las mujeres y 3.14. Participación).</li> <li>Artículo 27. Asociaciones y organizaciones.</li> </ul>
EM5.4	ORGANIZACIONES SOCIOECONÓMICAS Y POLITICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de mujeres comprometidas con el logro de la igualdad en organizaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 3. Principios generales. (3.12. Empoderamiento de las mujeres y 3.14. Participación).</li> </ul>



		sociales, sindicales, empresariales, culturales y políticas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 26.</b> Política.</li> <li>▪ <b>Artículo 27.</b> Asociaciones y organizaciones. (27.4).</li> </ul>
EM5.5	PARTICIPACIÓN EN EL OCIO Y LA CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducir las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en los recursos y programas de aprendizaje, así como en todas las actividades de ocio, arte, euskera, cultura y fiestas que se desarrollen en la CAE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.14. Participación y 3.16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera).</li> <li>▪ <b>Artículo 28.</b> Actividades culturales. (28.1).</li> </ul>
LINEA 12. LIDERAZGOS FEMINISTAS Y ALIANZAS ENTRE MUJERES PARA LA IGUALDAD			COHERENCIA
EM5.6	REPRESENTACIÓN POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la presencia de liderazgos feministas en los puestos de representación y/o de responsabilidad política públicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.10. Representación equilibrada y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 26.</b> Política.</li> </ul>
EM5.7	PUESTOS DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de mujeres que acceden a puestos directivos y de dirección de organizaciones públicas y privadas, de todos los ámbitos, con liderazgos feministas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.10. Representación equilibrada).</li> <li>▪ <b>Artículo 27.</b> Asociaciones y organizaciones. (27.1).</li> <li>▪ <b>Artículo 39.</b> Promoción de las condiciones.</li> <li>▪ <b>Artículo 41.</b> Acceso y condiciones del empleo.</li> <li>▪ <b>Artículo 42.</b> Planes de formación y gestión avanzada.</li> <li>▪ <b>Artículo 43.</b> Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>
EM5.8	ALIANZAS PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fomentar las alianzas feministas y con otros movimientos y grupos que trabajen en la CAE a favor de la igualdad y de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos, culturales o lingüísticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.8. Integración de la perspectiva interseccional, 3.12 Empoderamiento de las mujeres, 3.14. Participación y 3.16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera).</li> <li>▪ <b>Artículo 27.</b> Asociaciones y organizaciones. (27.3 y 27.5).</li> </ul>
EM5.9	REDES FEMINISTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impulsar el trabajo feminista en red y la construcción de redes feministas en la CAE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.8. Integración de la perspectiva interseccional, 3.12 Empoderamiento de las mujeres, 3.14. Participación).</li> <li>▪ <b>Artículo 27.</b> Asociaciones y organizaciones. (27.5).</li> </ul>



**EM6. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS**

LINEA 13. DERECHO A LA SALUD Y AL BIENESTAR			COHERENCIA
EM6.1	POLÍTICAS DE SALUD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar políticas, estrategias y programas de promoción y protección de la salud, incluida la salud laboral, que tengan en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres en este ámbito y eliminen las discriminaciones que se producen por la falta de consideración de sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados a unas y otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de trato y 3.7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género).</li> <li><b>Artículo 47.</b> Seguridad y salud laboral.</li> <li><b>Artículo 48.</b> Salud. (48.1 y 48.2).</li> </ul>
EM6.2	HÁBITOS SALUDABLES Y CONDUCTAS DE RIESGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el aprendizaje y desarrollo de prácticas habituales de autocuidado, actividad física y prevención de hábitos y conductas de riesgo en todas las edades, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.8. Integración de la perspectiva interseccional y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li><b>Artículo 48.</b> Salud. (48.1 y 48.4).</li> </ul>
EM6.3	EDUCACIÓN AFECTIVA Y SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar una sexualidad libre, positiva y saludable en todas las etapas de la vida, así como una educación afectiva y sexual integral, igualitaria y sistemática, que considere las distintas necesidades de mujeres y hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.8. Integración de la perspectiva interseccional y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li><b>Artículo 32.</b> Currículo. (32.2).</li> <li><b>Artículo 48.</b> Salud. (48.2a)).</li> </ul>
EM6.4	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y necesidades en esta materia (reproducción humana asistida, interrupción voluntaria del embarazo, autonomía durante el embarazo, parto y lactancia, anticoncepción, prevención de enfermedades de transmisión sexual, eliminación de las esterilizaciones forzosas de niñas y mujeres con discapacidad sin su conocimiento y consentimiento, planificación sexual y cualquier otra medida relacionada con la salud sexual y reproductiva, incluida la exposición laboral).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.9. Libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación y 3.13. Implicación de los hombres).</li> <li><b>Artículo 32.</b> Currículo.</li> <li><b>Artículo 47.</b> Seguridad y salud laboral.</li> <li><b>Artículo 48.</b> Salud. (48.3 a)-h)).</li> </ul>
LINEA 14. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL			COHERENCIA
EM6.5	MUJERES CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover y proteger los derechos de las mujeres con discapacidad y dar mayor visibilidad a sus realidades, desde un enfoque no capacitista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li><b>Artículo 48.</b> Salud. (48.3c)).</li> <li><b>Artículo 49.</b> Inclusión social. (49. 2).</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 62.</b> Vivienda, inserción sociolaboral y ámbito educativo. (62.1 y 62.4).</li> <li>▪ <b>Artículo 63.</b> Atención policial. (63f).</li> <li>▪ <b>Artículo 64.</b> Acceso a la justicia. (64.2d)).</li> </ul>
EM6.6	MUJERES MIGRADAS, RACIALIZADAS, GITANAS Y DE OTRAS COMUNIDADES Y GRUPOS ÉTNICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer y dar respuesta a las necesidades sociales, sanitarias, administrativas, económicas, de idioma, de vivienda y de empleo de las mujeres migradas, racializadas, de la comunidad gitana y/ pertenecientes a otras comunidades y grupos étnicos, así como promover su participación pública y la convivencia intercultural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 49.</b> Inclusión social. (49.5).</li> </ul>
EM6.7	SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA MACHISTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Construir espacios y mecanismos desde donde la voz de las víctimas supervivientes de la violencia machista contra las mujeres sea tenida en cuenta e impacte en las políticas públicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 14.</b> Participación.</li> <li>▪ <b>Artículo 58.</b> Medidas generales para la detección, atención, coordinación y reparación. (58.1).</li> </ul>
EM6.8	MUJERES JÓVENES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la autonomía de las jóvenes en todos los ámbitos, especialmente con empleo y vivienda digna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 39.</b> Promoción de las condiciones.</li> <li>▪ <b>Artículo 40.</b> Servicios de empleo. (40.2a) y b)).</li> <li>▪ <b>Artículo 41.</b> Acceso y condiciones de empleo.</li> <li>▪ <b>Artículo 50.</b> Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, transporte y medio rural. (50.1).</li> </ul>
EM6.9	COLECTIVO LGTBI+	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar iniciativas para eliminar las discriminaciones contra las mujeres del colectivo LGTBI+ y promover la diversidad sexual y de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional, 3.9. Libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 54.</b> Definición, tipología y principios. (54.2).</li> </ul>
EM6.10	MUJERES MAYORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Concienciar a la sociedad sobre los efectos del edadismo en las mujeres mayores (estereotipos, prejuicios y discriminación asociada a la edad) y educar en el respeto, buen trato y reconocimiento a su diversidad y a sus aportaciones al conjunto de la sociedad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 49.</b> Inclusión social (49.3)</li> <li>▪ <b>Artículo 62.</b> Vivienda, inserción sociolaboral y ámbito educativo. (62.1).</li> </ul>



EM6.11	FAMILIAS MONOPARENTALES ENCABEZADAS POR MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la situación económica y social de las familias monoparentales encabezadas por mujeres y corregir la mayor incidencia de la pobreza y exclusión social que enfrentan.</li> </ul> <p>(Pensiones compensatorias y alimenticias, complementos para las pensiones de viudedad más bajas, asistencia a las madres con discapacidad que lo necesiten, adaptación de baremos o condiciones de acceso a los recursos públicos, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género).</li> <li><b>Artículo 49.</b> Inclusión social. (49.2).</li> </ul>
EM6.12	MUJERES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL GRAVE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades específicas de las mujeres reclusas y exreclusas, en contextos de prostitución y trata, sin hogar, seropositivas, con adicciones y aquellas que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad y exclusión social grave.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género y 3.8. Integración de la perspectiva interseccional).</li> <li><b>Artículo 49.</b> Inclusión social. (49.2,4,7 y 8).</li> </ul>

### EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

OS7. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA			
LINEA 15. ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE LOS CUIDADOS			COHERENCIA
OS7.1	ÉTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar valor y reconocer los cuidados como una dimensión humana para la vida que permitirá la transformación hacia la igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 37.</b> Trabajo doméstico y personas cuidadas y cuidadoras. (37.1 y 37.2).</li> <li><b>Artículo 32.</b> Currículo (32.1.d e)</li> <li><b>Artículo 38.</b> Corresponsabilidad. (38c)).</li> </ul>
OS7.2	POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover un reparto y una distribución equitativa de los cuidados entre quienes participan en las unidades de convivencia y en las relaciones interpersonales, sociales y laborales, especialmente entre los hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género).</li> <li><b>Artículo 32.</b> Currículo.</li> <li><b>Artículo 37.</b> Trabajo doméstico y personas cuidadas y cuidadoras. (37.3).</li> <li><b>Artículo 38.</b> Corresponsabilidad.</li> </ul>
OS7.3	PRÁCTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar y desarrollar una pedagogía y didáctica que permita aprender y practicar los cuidados, en particular entre los hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género y 3.13. Implicación de los hombres).</li> <li><b>Artículo 32.</b> Currículo (32.1.d e)</li> </ul>





			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 37.</b> Trabajo doméstico y personas cuidadas y cuidadoras.</li> <li>▪ <b>Artículo 38.</b> Corresponsabilidad.</li> <li>▪ <b>Artículo 52.</b> Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial. (52.1).</li> </ul>
OS7.4	OTRAS FORMAS DE CUIDADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseñar y articular formas de abordar, repartir y compartir socialmente los cuidados desde una perspectiva feminista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género y 3.13. Implica.</li> <li>▪ <b>Artículo 32.</b> Currículo.</li> <li>▪ <b>Artículo 37.</b> Trabajo doméstico y personas cuidadas y cuidadoras. (37.3).</li> <li>▪ <b>Artículo 38.</b> Corresponsabilidad.</li> <li>▪ <b>Artículo 52.</b> Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial. (52.2).</li> </ul>
LÍNEA 16. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS			COHERENCIA
OS7.5	PROVISIÓN UNIVERSAL Y PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover una provisión pública de los cuidados, con servicios accesibles, asequibles y de calidad (servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, atención a personas mayores, atención a la dependencia, comedores escolares en todas las etapas educativas, etc.) e implicar a la comunidad en el reparto de los cuidados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 53.</b> Provisión universal y pública de cuidados.</li> </ul>
OS7.6	ADECUACIÓN DE ESTRUCTURAS DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adoptar en las administraciones públicas vascas medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, así como para facilitar que se produzcan cambios en la cultura y práctica empresarial que favorezcan la conciliación corresponsable en los cuidados, especialmente entre los hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.13. Implicación de los hombres).</li> <li>▪ <b>Artículo 52.</b> Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial. (52.1).</li> </ul>
OS7.7	IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de hombres que se responsabilizan de los cuidados y utilizan los derechos y ayudas que existen para atender las necesidades domésticas y de cuidados de hijas, hijos y otras personas dependientes (permisos iguales e intransferibles de nacimiento, adopción y acogimiento, excedencias, permisos y reducciones de jornada, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.13. Implicación de los hombres).</li> <li>▪ <b>Artículo 21.</b> Procesos selectivos y jurados. (21.1c)).</li> <li>▪ <b>Artículo 51.</b> Conciliación corresponsable.</li> <li>▪ <b>Artículo 52.</b> Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial.</li> </ul>



OS8. MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES		
LÍNEA 17. EMPRESAS Y ORGANIZACIONES		COHERENCIA
OS8.1	PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la incidencia de los planes de igualdad en las empresas y organizaciones de Euskadi y promover su realización, en los casos en los que no existe la obligación legal de realizarlos.</li> </ul>
OS8.2	TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la transparencia de las organizaciones públicas y privadas en materia retributiva (libros de registro de retribuciones, auditorías salariales o retributivas u otras fórmulas).</li> </ul>
OS8.3	GESTIÓN AVANZADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Extender la incorporación de la igualdad como elemento de valor para la gestión avanzada de todas las organizaciones y empresas.</li> </ul>
OS8.4	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de tal forma que se promuevan condiciones de trabajo adecuadas para prevenir daños en la salud y, específicamente, para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y organizaciones, así como los condicionantes de género que influyen en las diferentes formas de violencia en el trabajo.</li> </ul>
LÍNEA 18. CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN		COHERENCIA
OS8.5	CULTURA Y MEMORIA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la igualdad de mujeres y hombres "en" y "desde" la cultura (actividades artísticas, festivas, conmemorativas y las realizadas en el ámbito del euskera) e incorporar el enfoque de género en la elaboración y reconstrucción de la memoria social.</li> </ul>
OS8.6	PATRIMONIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar que la política de patrimonio, incluida la vinculada a museos y centros de arte financiados con fondos públicos, aplica los mandatos normativos de igualdad (programas educativos y de visitas, criterios de compra y adquisición de obras, representación equilibrada en estructuras de toma de decisiones, exposiciones permanentes, etc.).</li> </ul>
OS8.7	DEPORTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la igualdad en el deporte (elección de las modalidades y disciplinas deportivas sin estereotipos de género, práctica continuada en niñas, adolescentes y mujeres y eliminación de las discriminaciones que mujeres y hombres puedan encontrar en la práctica deportiva en</li> </ul>



		sectores masculinizados y feminizados, respectivamente).	
OS8.8	MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AGENCIAS DE PUBLICIDAD Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer el compromiso de los medios de comunicación social y de las agencias de publicidad con la igualdad y contra la violencia machista, promoviendo la eliminación de contenidos sexistas y misóginos, especialmente a través de internet, redes sociales, videojuegos y otras tecnologías de la información y comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera).</li> <li><b>Artículo 29.</b> Medios de comunicación social, publicidad y tecnologías de la información y comunicación.</li> </ul>
<b>OS9. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EUSKADI</b>			
<b>LÍNEA 19. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y JUSTICIA CLIMÁTICA</b>		<b>COHERENCIA</b>	
OS9.1	MIRADA ECOFEMINISTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en los espacios de reflexión y decisión sobre el cambio climático y la transición energética la perspectiva de género y las aportaciones del ecofeminismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.13. Implicación de los hombres y 3.14. Participación).</li> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 50.</b> Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, Vivienda, transporte y medio rural. (50.2f)).</li> </ul>
OS9.2	VIDAS MÁS SOSTENIBLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colocar a las personas y la sostenibilidad de la vida en el centro de las iniciativas y proyectos que se impulsan y desarrollan en la CAE para minorar los efectos del cambio climático.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 50.</b> Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, Vivienda, transporte y medio rural. (50.2).</li> </ul>
OS9.3	ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar que las estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático contribuyan a disminuir las discriminaciones contra mujeres o grupos de mujeres, especialmente entre aquellas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad (pobreza energética, calidad viviendas, efectos en la salud, relación con el empleo y los cuidados, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional).</li> <li><b>Artículo 49.</b> Inclusión social.</li> <li><b>Artículo 50.</b> Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, Vivienda, transporte y medio rural.</li> <li><b>Artículo 52.</b> Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial. (50.2c)).</li> </ul>
OS9.4	MODELOS DE PRODUCCIÓN Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar información accesible que permita a la ciudadanía su compromiso activo con modelos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma. (5m)).</li> </ul>



	<b>CONSUMO MÁS IGUALITARIOS</b>	de producción y consumo más igualitarios, justos, democráticos y sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 6.</b> De las administraciones forales.</li> <li>▪ <b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li>▪ <b>Artículo 50.</b> Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, Vivienda, transporte y medio rural. (50.2f).</li> </ul>
<b>LÍNEA 20. CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			<b>COHERENCIA</b>
OS9.5	<b>HACIA UNA CIENCIA Y TECNOLOGÍA IGUALITARIA, SEGURA, INCLUSIVA Y ACCESIBLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover un cambio de paradigma en el ámbito de la ciencia y la tecnología basada en un modelo masculinizado y competitivo, para avanzar hacia un modelo más igualitario, seguro, inclusivo, accesible y sensible a las distintas necesidades de mujeres y hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li>▪ <b>Artículo 6.</b> De las administraciones forales.</li> <li>▪ <b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li>▪ <b>Artículo 29.</b> Medios de comunicación social, publicidad y tecnologías de la información y de la comunicación.</li> <li>▪ <b>Artículo 36.</b> Sistema universitario vasco. (36.1 y 2).</li> </ul>
OS9.6	<b>VOCACIÓN STEAM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fomentar la motivación e interés de niñas, adolescentes y mujeres por las áreas STEAM “Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas”, desmontando los estereotipos de género que existen con relación a estos estudios y profesiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li>▪ <b>Artículo 6.</b> De las administraciones forales.</li> <li>▪ <b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li>▪ <b>Artículo 31.</b> Coeducación.</li> <li>▪ <b>Artículo 32.</b> Currículo. (32d).</li> <li>▪ <b>Artículo 36.</b> Sistema Universitario Vasco. (36.4).</li> </ul>
OS9.7	<b>MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar la presencia y el protagonismo de las mujeres en la investigación, como investigadoras principales y directoras de grupos de investigación en los ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li>▪ <b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li>▪ <b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li>▪ <b>Artículo 36.</b> Sistema Universitario Vasco. (36.4).</li> </ul>
OS9.8	<b>VISIBILIDAD EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivar la participación y dar mayor visibilidad a las mujeres en el diseño, producción, innovación y liderazgo tecnológico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li>▪ <b>Artículo 6.</b> De las administraciones forales.</li> <li>▪ <b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li>▪ <b>Artículo 29.</b> Medios de comunicación social, publicidad y tecnologías de la información y comunicación.</li> <li>▪ <b>Artículo 31.</b> Coeducación.</li> <li>▪ <b>Artículo 32.</b> Currículo.</li> <li>▪ <b>Artículo 36.</b> Sistema Universitario Vasco. (36.4).</li> </ul>



OS9.9	INCLUSIÓN DIGITAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la inclusión digital de las personas a lo largo de la vida, disminuyendo la brecha digital que puede darse en mujeres donde concurren múltiples discriminaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 29.</b> Medios de comunicación social, publicidad y tecnologías de la información y comunicación.</li> <li><b>Artículo 41.</b> Acceso y condiciones de empleo. (41d)).</li> </ul>
OS9.10	INVERSIÓN EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poner las tecnologías y la innovación al servicio de la igualdad e incrementar la inversión en estos ámbitos (desarrollo de inteligencia artificial con enfoque de género, ciberseguridad, ecosistemas de emprendimiento a través de start-ups, desarrollo ético, seguro e inclusivo de la inteligencia artificial, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 29.</b> Medios de comunicación social, publicidad y tecnologías de la información y comunicación</li> </ul>
<b>LÍNEA 21. COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL</b>			<b>COHERENCIA</b>
OS9.11	CALIDAD DE VIDA Y EQUILIBRIO TERRITORIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover que las mujeres del medio rural dispongan de recursos, servicios e información en igualdad y asegurar que el hecho de vivir en zonas rurales no condiciona el acceso a sus derechos, especialmente al empleo y a la participación sociopolítica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.14. Participación).</li> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 41.</b> Acceso y condiciones de empleo.</li> <li><b>Artículo 50.</b> Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, Vivienda, transporte y medio rural. (50c)).</li> </ul>



OS9.12	PROPIEDAD DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el acceso de las mujeres agricultoras a la titularidad de las explotaciones agrarias, favorecer su reconocimiento profesional y el ejercicio de sus derechos profesionales, sociales y fiscales, tal y como recoge el Estatuto de las Mujeres Agricultoras de Euskadi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 41.</b> Acceso y condiciones de empleo.</li> <li><b>Artículo 50.</b> Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, Vivienda, transporte y medio rural. (50c).</li> </ul>
OS9.13	MOVILIDAD SOSTENIBLE Y ACCESIBILIDAD IGUALITARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar iniciativas de movilidad sostenible, adaptar el transporte público a las necesidades de las mujeres (conectividad, horario y frecuencias, seguridad, accesibilidad física, información, etc.) y atraer a los hombres hacia el transporte público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional y 3.13. Implicación de los hombres).</li> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 50.</b> Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, transporte y medio rural.</li> </ul>
OS9.14	VIVIENDA, URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover viviendas, espacios y territorios accesibles, inclusivos, sostenibles, seguros y libres de violencia machista, socialmente integradores, que faciliten los cuidados y que favorezcan el acceso a los servicios, recursos e infraestructuras en condiciones de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.8. Integración de la perspectiva interseccional).</li> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las Administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 50.</b> Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, transporte y medio rural.</li> </ul>
<b>OS10. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUALITARIO Y SOSTENIBLE</b>			
<b>LÍNEA 22. COEDUCACIÓN</b>			<b>COHERENCIA</b>
OS10.1	PROYECTOS COEDUCATIVOS DE CENTROS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidar los proyectos coeducativos en todos los centros educativos y asegurar que se desarrollan siguiendo las directrices de los planes de coeducación del Gobierno Vasco, incluyendo su seguimiento y evaluación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de trato y 3.7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género).</li> <li><b>Artículo 31.</b> Coeducación.</li> <li><b>Artículo 33.</b> Materiales didácticos.</li> <li><b>Artículo 34.</b> Personas y estructuras.</li> </ul>



OS10.2	ESTRUCTURAS Y CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proveer al sistema educativo de estructuras y personal con capacitación en coeducación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 34.</b> Personas y estructuras.</li> </ul>
OS10.3	DIVERSIFICACIÓN EN LA ELECCIÓN DE ESTUDIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disminuir las brechas y sesgos de género en la elección de estudios de niñas, niños y jóvenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de trato y 3.7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género)</li> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 31.</b> Coeducación.</li> <li><b>Artículo 32.</b> Currículo.</li> </ul>
OS10.4	MATERIALES COEDUCATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar materiales didácticos sobre coeducación y darles difusión en los centros, implicando en este proceso a toda la comunidad educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 33.</b> Materiales didácticos.</li> </ul>
OS10.5	PERMANENCIA Y PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover que la coeducación posibilite la permanencia y participación en el sistema educativo de niñas y adolescentes con discapacidad, migradas, racializadas y/o pertenecientes a comunidades y grupos étnicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato y 3.8. Integración de la perspectiva interseccional).</li> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 31.</b> Coeducación.</li> <li><b>Artículo 32.</b> Currículo. (32.2).</li> </ul>
LÍNEA 23. COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD			COHERENCIA
OS10.6	TOMA DE CONCIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar espacios y programas de intervención con hombres que pongan el foco en la reflexión y concienciación sobre el poder, la violencia y los privilegios masculinos, así como sobre los costes que éstos generan en las mujeres, en los hombres y en la sociedad en su conjunto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.13. Implicación de los hombres).</li> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li><b>Artículo 6.</b> De las administraciones forales.</li> <li><b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li><b>Artículo 32.</b> Currículo</li> <li><b>Artículo 38.</b> Corresponsabilidad. (38.5c)).</li> <li><b>Artículo 56.</b> Sensibilización y prevención. (56.2).</li> </ul>
OS10.7	ACCIÓN HACIA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el compromiso, implicación e incidencia efectiva de los hombres en la construcción de la igualdad real y la eliminación de la violencia machista, en particular de los jóvenes y de los que ocupan puestos de liderazgo, para que se conviertan en agentes de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.13. Implicación de los hombres.)</li> <li><b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma. (5i)).</li> </ul>



		<p>cambio, sirvan de modelo y generen sinergias, desde todos los espacios donde participan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 6.</b> De las administraciones forales. (6f)).</li> <li>▪ <b>Artículo 7.</b> De la Administración local. (7f)).</li> <li>▪ <b>Artículo 10.</b> Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas. (10.1e)).</li> <li>▪ <b>Artículo 31.</b> Coeducación.</li> <li>▪ <b>Artículo 32.</b> Currículo.</li> </ul>
<b>LÍNEA 24. LA CIUDADANÍA PROTAGONISTA DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL</b>		<b>COHERENCIA</b>	
OS10.8	<b>DESMONTANDO EL MITO DE LA IGUALDAD SUPUESTA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilizar a las generaciones más jóvenes para que valoren los logros obtenidos en materia de igualdad, aprendan a identificar las desigualdades de mujeres y hombres y se movilicen para su eliminación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.13. Implicación de los hombres).</li> <li>▪ <b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li>▪ <b>Artículo 6.</b> De las administraciones forales (6f)).</li> <li>▪ <b>Artículo 7.</b> De la Administración local. (7f)).</li> <li>▪ <b>Artículo 10.</b> Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas. (10.1e)).</li> <li>▪ <b>Artículo 31.</b> Coeducación.</li> <li>▪ <b>Artículo 56.</b> Sensibilización y prevención. (56.2).</li> </ul>
OS10.9	<b>APRENDIZAJE DE LA IGUALDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuir a que la ciudadanía conozca e interiorice el valor de la igualdad, aprenda a cuestionar los mandatos de género y a desmontar, con argumentos, las afirmaciones que justifican y banalizan las discriminaciones contra las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género y 3.13. Implicación de los hombres y 3.14. Participación).</li> <li>▪ <b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma. (5i)).</li> <li>▪ <b>Artículo 6.</b> De las administraciones forales. (6f)).</li> <li>▪ <b>Artículo 7.</b> De la Administración local. (7f)).</li> <li>▪ <b>Artículo 10.</b> Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas. (10.1e)).</li> <li>▪ <b>Artículo 32.</b> Currículo.</li> <li>▪ <b>Artículo 35.</b> Formación.</li> </ul>
OS10.10	<b>PACTOS PARA LA IGUALDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover alianzas, acuerdos, coaliciones y pactos sociales y ciudadanos por la igualdad basados en la concertación, el intercambio intergeneracional y el diálogo colaborativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.11. Colaboración, coordinación e internacionalización y 3.14. Participación).</li> <li>▪ <b>Artículo 5.</b> De la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li>▪ <b>Artículo 6.</b> De las administraciones forales.</li> <li>▪ <b>Artículo 7.</b> De la Administración local.</li> <li>▪ <b>Artículo 27.</b> Asociaciones y organizaciones. (27.3).</li> </ul>





## EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

VL11. REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES		
LINEA 25. INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN		COHERENCIA
VL11.1	ESPECIALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la realización de estudios que profundicen en las causas, características, dificultades de identificación y consecuencias de todas las formas de violencia machista contra las mujeres, incidiendo en la aplicación práctica de sus conclusiones.</li> </ul>
VL11.2	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Artículo 3. Principios generales. (3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres).</li> <li>▪ Artículo 55. Investigación y recogida, comunicación y difusión de datos. (55.1, 55.2 y 55.6).</li> <li>▪ Artículo 56. Sensibilización y prevención. (56.3).</li> </ul>
VL11.3	EVALUACIÓN SISTEMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mejorar las herramientas de recogida, análisis, intercambio y difusión de la información sobre violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>
VL11.3	EVALUACIÓN SISTEMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluar periódicamente la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas existentes en la CAE en materia de violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>
LÍNEA 26. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN		COHERENCIA
VL11.4	ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Artículo 3. Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género)</li> <li>▪ Artículo 32. Currículo (32.1.d) e))</li> <li>▪ Artículo 33. Materiales didácticos.</li> <li>▪ Artículo 56. Sensibilización y prevención. (56.2).</li> </ul>
VL11.5	VIOLENCIAS MENOS VISIBLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuir a eliminar los prejuicios, costumbres, tradiciones y prácticas basadas en la idea de inferioridad y subordinación de las mujeres o en un papel estereotipado de mujeres y hombres.</li> </ul>
VL11.5	VIOLENCIAS MENOS VISIBLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intensificar la sensibilización sobre las manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres menos visibles y sus consecuencias (violencia sexual, violencia vicaria, violencia económica, acoso sexual y por razón de sexo, violencia digital y en redes sociales y otras).</li> </ul>
VL11.6	COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Artículo 3. Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la</li> </ul>
VL11.6	COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prevenir que los menores, los adolescentes y los adultos que han ejercido violencia machista contra las mujeres o que tengan conductas</li> </ul>



		sexistas problemáticas reincidan en su comportamiento violento.	violencia machista contra las mujeres y 3.13. Implicación de los hombres). <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 56.</b> Sensibilización y prevención. (56.2 y 56.4).</li> </ul>
<b>LÍNEA 27. CAPACITACIÓN</b>		<b>COHERENCIA</b>	
VL11.7	DE PROFESIONALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formar con carácter obligatorio y continuo en violencia machista a todo el personal vinculado a la detección, atención y protección a las víctimas, incluido el personal del ámbito de la infancia y la juventud, así como a aquel que se dedica al diseño de políticas y programas de violencia.</li> </ul> <p>(Formación que incorpore el enfoque de género, interseccional e intercultural).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional y 3.13. Implicación de los hombres).</li> <li>▪ <b>Artículo 18.</b> Capacitación del personal de los poderes públicos vascos.</li> <li>▪ <b>Artículo 35.</b> Formación.</li> <li>▪ <b>Artículo 40.</b> Servicios de empleo. (40.2).</li> <li>▪ <b>Artículo 57.</b> Formación. (57.1 y 57.4).</li> <li>▪ <b>Artículo 59.</b> Atención sanitaria (59.4.)</li> </ul>
VL11.8	DE OPERADORES JURÍDICOS Y JUDICIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuir a la formación en violencia machista contra las mujeres del personal de la judicatura, fiscalía y demás operadores jurídicos, teniendo en cuenta las competencias de la Administración de la Comunidad Autónoma en esta materia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 57.</b> Formación. (57.3).</li> <li>▪ <b>Artículo 64.</b> Acceso a la justicia. (64.2).</li> </ul>
VL11.9	DE PROFESIONALES DE ENTIDADES PRIVADAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asegurar que el personal de las entidades privadas que presta servicios específicos en materia de violencia machista contra las mujeres para las administraciones públicas vascas, cuenta con formación especializada en esta materia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 57.</b> Formación (57.2).</li> <li>▪ <b>Artículo 60.</b> Atención social (60.3.)</li> </ul>
<b>VL12. GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN</b>			
<b>LÍNEA 28. DETECCIÓN</b>		<b>COHERENCIA</b>	
VL12.1	DETECCIÓN PRECOZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la detección precoz de la violencia machista contra las mujeres desde los recursos públicos de atención social, sanitaria, educativa, laboral, policial y judicial, en colaboración con entidades especializadas del tercer sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 59.</b> Atención sanitaria.</li> <li>▪ <b>Artículo 60.</b> Atención social.</li> <li>▪ <b>Artículo 63.</b> Atención policial.</li> <li>▪ <b>Artículo 64.</b> Acceso a la justicia.</li> <li>▪ <b>Artículo 32.</b> Currículo.</li> <li>▪ <b>Artículo 40.</b> Servicios de empleo. (40.2).</li> </ul>



VL12.2	MECANISMOS DE DETECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar herramientas y protocolos que permitan detectar y actuar ante situaciones de riesgo en las que puedan encontrarse las víctimas o potenciales víctimas (matrimonios forzados, mutilación genital femenina, trata y/o explotación sexual de mujeres, adolescentes y niñas y acoso sexual y por razón de sexo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres).</li> <li><b>Artículo 48.</b> Salud. (48.3).</li> <li><b>Artículo 58.</b> Medidas generales para la detección, atención, coordinación y reparación.</li> </ul>
<b>LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL</b>		<b>COHERENCIA</b>	
VL12.3	MODELO DE ATENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que todas las niñas, adolescentes y mujeres víctimas de cualquier manifestación de la violencia machista contra las mujeres reciben una atención prioritaria, personalizada, integral, especializada, gratuita, accesible, de calidad y en su idioma de referencia desde todos los servicios y prestaciones del sistema público, con independencia de su situación personal, social o administrativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres, 3.8. Integración de la perspectiva interseccional; 3.12. Empoderamiento de las mujeres y 3.16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera)</li> <li><b>Artículo 58.</b> Medidas generales para la detección, atención, coordinación y reparación. (58.2).</li> <li><b>Artículo 59.</b> Atención sanitaria.</li> <li><b>Artículo 60.</b> Atención social.</li> <li><b>Artículo 61.</b> Prestaciones económicas.</li> <li><b>Artículo 62.</b> Vivienda, inserción sociolaboral y ámbito educativo.</li> <li><b>Artículo 63.</b> Atención policial.</li> <li><b>Artículo 64.</b> Acceso a la justicia.</li> </ul>
VL12.4	INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilitar que todas las víctimas de la violencia machista contra las mujeres disponen de información accesible sobre sus derechos y los recursos existentes, así como una orientación especializada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).</li> <li><b>Artículo 58.</b> Medidas generales para la detección, atención, coordinación y reparación. (58.3).</li> <li><b>Artículo 60.</b> Atención social.</li> <li><b>Artículo 63.</b> Atención policial.</li> <li><b>Artículo 64.</b> Acceso a la justicia.</li> </ul>
VL12.5	ATENCIÓN SANITARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar las condiciones para que las víctimas de la violencia machista contra las mujeres reciben desde el sistema sanitario de Euskadi la atención especializada que necesitan, desde un abordaje sociosanitario y con enfoque de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.5. Incorporación del enfoque de género).</li> <li><b>Artículo 59.</b> Atención sanitaria.</li> </ul>
VL12.6	SERVICIOS PRESTACIONES SOCIALES Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuar y mejorar las prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, de forma que todas las víctimas supervivientes de la violencia machista puedan ser atendidas con</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la</li> </ul>



		<p>carácter inmediato y en función de sus necesidades (discapacidad, edad, situación económica, etc.).</p>	<p>violencia machista contra las mujeres y 3.8. Integración de la perspectiva interseccional).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 60.</b> Atención social.</li> </ul>
VL12.7	ATENCIÓN A OTRAS VÍCTIMAS DIRECTAS DE LA VIOLENCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reforzar el apoyo y la atención social y psicológica especializada para niñas, niños, adolescentes, familiares y otras personas expuestas a un entorno donde se ejerza la violencia machista contra las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 60.</b> Atención social.</li> </ul>
VL12.8	ACCESO A LA JUSTICIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mejorar la dotación de los recursos de ámbito jurídico y judicial, evitando la revictimización de las mujeres y sus hijas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales. (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.12. Empoderamiento de las mujeres)</li> <li>▪ <b>Artículo 64.</b> Acceso a la justicia.</li> </ul>
VL12.9	ATENCIÓN Y PROTECCIÓN POLICIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar la eficacia y calidad de los servicios, espacios y herramientas que se utilizan para la atención y protección policial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato y 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 63.</b> Atención policial.</li> </ul>
VL12.10	VIVIENDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mejorar las vías de acceso de las víctimas supervivientes de la violencia a las viviendas financiadas con fondos públicos, cuando estén en situación de precariedad económica o cuando sea necesario para su reparación (exenciones, requisitos, reservas, adjudicaciones directas y otros).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato, 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres)</li> <li>▪ <b>Artículo 62.</b> Vivienda, inserción sociolaboral y ámbito educativo.</li> </ul>
VL12.11	EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la inserción laboral de las supervivientes y adaptar las condiciones de trabajo para garantizar sus derechos (reducciones de jornada, reordenación tiempos trabajo, cambio de centro de trabajo, medidas de seguridad y salud laborales, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato y 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres).</li> <li>▪ <b>Artículo 47.</b> Seguridad y salud laboral.</li> <li>▪ <b>Artículo 62.</b> Vivienda, inserción sociolaboral y ámbito educativo.</li> </ul>
VL12.12	EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asegurar el acceso preferente de las mujeres a recursos educativos (escuelas infantiles financiadas con fondos de las administraciones públicas vascas, becas, ayudas, etc.) y la correcta escolarización de sus hijas e hijos (reubicación, cambio de centro escolar, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.1. Igualdad de Trato y 3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres)</li> <li>▪ <b>Artículo 62.</b> Vivienda, inserción sociolaboral y ámbito educativo.</li> </ul>
<b>LÍNEA 30. REPARACIÓN</b>			<b>COHERENCIA</b>
VL12.13	AYUDAS COMPENSATORIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Posibilitar que las víctimas supervivientes puedan percibir medidas de apoyo o ayudas económicas en los supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito, establecidas por resolución judicial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.12. Empoderamiento de las mujeres)</li> <li>▪ <b>Artículo 65.</b> Derecho a la reparación.</li> </ul>



VL12.14	COMPLETA RECUPERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la completa recuperación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres desde la red de recursos públicos de atención integral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.12. Empoderamiento de las mujeres)</li> <li><b>Artículo 65.</b> Derecho a la reparación.</li> </ul>
VL12.15	REPARACIÓN COLECTIVA DEL DAÑO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intensificar y diversificar las medidas de reparación colectiva del daño, incluyendo el rechazo público a la violencia machista contra las mujeres y el reconocimiento a todas las víctimas supervivientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres, 3.12. Empoderamiento de las mujeres y 3.13. Implicación de los hombres)</li> <li><b>Artículo 65.</b> Derecho a la reparación.</li> </ul>
VL12.16	TRABAJO COMUNITARIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar el trabajo comunitario en los procesos de recuperación y empoderamiento de las supervivientes, especialmente con las asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad, los grupos feministas, las escuelas de empoderamiento y las casas de las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.12. Empoderamiento de las mujeres)</li> <li><b>Artículo 58.</b> Medidas generales para la detección, atención, coordinación y reparación. (58.8).</li> <li><b>Artículo 65.</b> Reparación del daño. (65.1b)).</li> </ul>
<b>VL13: PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</b>			
<b>LÍNEA 31. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL</b>		<b>COHERENCIA</b>	
VL13.1	ENTRE INSTITUCIONES COMPETENTES EN VIOLENCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar los acuerdos de coordinación y colaboración existentes entre las administraciones con presencia en la CAE y competencias en la prevención y atención a la violencia machista, incorporando pautas de actuación homogéneas y mecanismos de seguimiento y evaluación de los compromisos adquiridos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.11. Colaboración, coordinación e internacionalización).</li> <li><b>Artículo 60.</b> Atención social (60.5.).</li> <li><b>Artículo 63.</b> Atención policial (63.3.).</li> <li><b>Artículo 66.</b> Coordinación interinstitucional. (66.1 y 66.2).</li> </ul>
VL13.2	ACUERDOS Y PROTOCOLOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuar los acuerdos y protocolos marco de coordinación interinstitucional a las realidades forales y locales y generar espacios que permitan la colaboración entre los sistemas de atención implicados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Artículo 3.</b> Principios generales (3.3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y 3.11. Colaboración, coordinación e internacionalización)</li> <li><b>Artículo 60.</b> Atención social. (60.5).</li> <li><b>Artículo 66.</b> Coordinación interinstitucional. (66.3).</li> </ul>

