

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN

2022-2024



2022/7/13



ÍNDICE

Presentación	2
Introducción	3
1. Programa de Gobierno	7
2. VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres	13
3. Planificación estratégica del Departamento	21
3.1. Datos relevantes de diagnóstico	21
3.1.1. Buen Gobierno	21
3.1.2. Ejes de intervención	28
3.2. Objetivos estratégicos	40
4. Sistema de gestión del Plan	44
4.1. Planificación anual para la igualdad	44
4.2. Estructuras para la igualdad	45
4.3. Sistema de seguimiento	46
4.4. Sistema de comunicación	47
4.5. Sistema de presupuestación	47



PRESENTACIÓN

Los planes para la igualdad son un instrumento fundamental para que la intervención pública en esta materia sea coordinada, coherente, eficiente y eficaz. El documento programático para la igualdad de mujeres y hombres es el documento marco del Departamento de Educación en el que se recogen las directrices que el Departamento va a impulsar en políticas de igualdad en la XII Legislatura y que además se alinea con los compromisos recogidos en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura, con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y el Plan Operativo para reducir la brecha salarial.

Así, el Departamento de Educación tiene un compromiso político real en favor de la igualdad de mujeres y hombres, compromiso que se plasma en este documento con la dotación de recursos presupuestarios, humanos y técnicos para este fin..

En definitiva, esta planificación debe ser coherente con la política de transparencia del Gobierno Vasco y, en consecuencia, pretende informar a la ciudadanía sobre el compromiso del Departamento de Educación con relación a la implementación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Xabier Aizpurua Telleria
Viceconsejero de Administración y Servicios
Departamento de Educación



INTRODUCCIÓN

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

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

1. *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. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, debe facilitar la existencia de colectivos u organizaciones representativas de los intereses de las mujeres a que se refiere el último inciso del artículo 3.1.*
2. *En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, **cada departamento del Gobierno Vasco elaborará su propio plan de actuación, dotado de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación.** Cada departamento, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia, determinará si sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados, elaborarán sus propios planes o si sus actuaciones se integrarán en el plan del departamento.*

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

Además, cabe señalar que en la reunión de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres celebrada el 5 de julio de 2021 se acordaron los siguientes criterios en relación con los Planes Departamentales de la XII Legislatura:

- Duración de los planes: 2022-2024
- Documentos de referencia: XII. Plan de Gobierno de la legislatura y VII Plan para la Igualdad de la CAE.



ANTECEDENTES

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Educación ha estado precedido por cuatro planes en materia de igualdad. Este documento parte de las prioridades marcadas por el Gobierno para el Departamento de Educación para la XII Legislatura, y, por tanto, se alinea con el Programa de Gobierno “Euskadi en marcha”.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

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

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

- ⇒ Primero, se realiza una **presentación e introducción** al plan
- ⇒ En segundo lugar, se detallan los **compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen al Departamento** de Educación y se destacan las **iniciativas** que van a promover la igualdad de mujeres y hombres.
- ⇒ En tercer lugar, se presenta **el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres y los programas y objetivos en los que el Departamento de Educación tiene competencia**
- ⇒ Posteriormente, se detalla la **planificación estratégica** del Departamento en el cual se recogen **datos relevantes de diagnóstico de buen gobierno y de los ejes de intervención** del Departamento y los **objetivos estratégicos planteados** para esta legislatura para el Departamento en políticas de igualdad.
- ⇒ Finalmente se recoge el **sistema de gestión del Plan**, donde se detallan, entre otras cuestiones, **la planificación para los años 2022-2023 para la igualdad del Departamento, las estructuras para la igualdad encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad, el sistema de seguimiento y de comunicación de éste y el presupuesto previsto para ejecutarlo.**

PROCESO DE ELABORACIÓN

Cabe destacar que en la elaboración de esta planificación se ha tomado como base el conocimiento de las principales brechas de género y la trayectoria previa en la implementación de las políticas de igualdad, especialmente en el diseño de las estrategias de actuación. Hay que tener en cuenta que, al igual que en la XI Legislatura, sigue vigente el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, por lo que se mantienen las líneas y criterios de intervención. Así, este plan ha supuesto la actualización de las principales brechas de género y de los objetivos generales.

Este ha sido el proceso:



FASES DEL TRABAJO	FECHAS
⇒ Elaboración del Diagnóstico de situación en materia de igualdad del departamento	Enero-febrero de 2022
⇒ Propuesta de prioridades para el Buen Gobierno y sectoriales para cada viceconsejería por parte de la Unidad de Igualdad	Marzo- junio de 2022
⇒ Se han contrastado las prioridades propuestas por la Unidad de Igualdad y se han incluido las aportaciones realizadas por las viceconsejerías	Junio-julio de 2022
⇒ Remisión a Emakunde para que informe el plan e incorporación de propuestas	Julio de 2022
⇒ Recepción del Informe de Emakunde con aportaciones e inclusión de algunas de éstas	Julio de 2022

ESTRUCTURA COMPETENCIAL

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

CONSEJERÍA

Gabinete y comunicación

VICECONSEJERÍA DE
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

VICECONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

VICECONSEJERÍA DE FORMACIÓN
PROFESIONAL

VICECONSEJERÍA DE
UNIVERSIDADES
E INVESTIGACIÓN

Gestión
económica

Gestión de
personal

Infraestructuras,
Recursos y
Tecnologías

Régimen
Jurídico y
Servicios

Inspección

Diversidad e
Inclusión
Educativa

Centros y
Planificación

Aprendizaje e
Innovación
Educativa

Planificación y
Organización

Tecnología y
Aprendizajes
Avanzados

Política y
coordinación
universitaria.

Investigación

1 PROGRAMA DE GOBIERNO

[El Programa de Gobierno del Gobierno Vasco para la XII Legislatura](#) consta de tres principios, cuatro ejes, 10 objetivos de país, 25 áreas de actuación, 150 compromisos y 699 actuaciones. Entre los 10 objetivos de país se encuentra "**Posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género**". El índice de igualdad de la Unión Europea se situaba en 2017 en la CAE en 71,10 puntos, en una escala de 1 a 100. Esto confirma la progresiva mejora de las puntuaciones obtenidas en 2010 (68,8 puntos), 2012 (69,1) y 2015 (69,30 puntos).

A continuación se presentan, los compromisos y actuaciones que corresponden al Departamento de Educación (Eje II; área de actuación 10. Sistema Educativo), recogidas en el Programa de Gobierno. Entre todas las iniciativas destacaremos la dirigida a promover la igualdad de mujeres y hombres.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACION PARA LA XII LEGISLATURA

10.1. EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA

Compromiso 53	Potenciar un sistema educativo y de calidad, desde el reconocimiento
---------------	--

Iniciativa 1. Aprobar una Ley de Educación.

Iniciativa 2. Trabajar en la consolidación y avanzar en la implantación de los centros públicos integrados que cuenten con un itinerario educativo de los 2 a los 16 años.

Iniciativa 3. Mejorar y modernizar las infraestructuras educativas de conformidad con el Plan de infraestructuras

54. Compromiso	Avanzar en el plurilingüismo, con el euskera como eje central
----------------	---

Iniciativa 1. Afianzar el uso y conocimiento del euskera y castellano, avanzando hacia un sistema educativo plurilingüe.

Iniciativa 2. Desarrollar un plan específico de formación lingüística y metodológica del profesorado en lenguas extranjeras que permita mejorar sus competencias en la didáctica de las lenguas y su tratamiento.

55 Compromiso	Conseguir una escuela inclusiva, equitativa e innovadora que avance hacia la excelencia.
---------------	--

Iniciativa 1. Avanzar en la escolarización temprana de 0 a 2 años haciendo especial hincapié en la de hijos e hijas de familias procedentes de entornos sociales desfavorecidos.

Iniciativa 2 Incentivar la cohesión social ante la diversidad y la interculturalidad, priorizando los centros de entornos más desfavorecidos con alto porcentaje de alumnado extranjero..

Iniciativa 3 Promover la igualdad de oportunidades para el aprendizaje en todas las enseñanzas y remover cualquier tipo de desequilibrio o desigualdad en el acceso a la educación.

Iniciativa 4 Reforzar los programas de atención temprana a las dificultades de los niños y niñas, mejorando el protocolo existente y la gestión de su aplicación, así como los programas de apoyo extraescolar para alumnado en situación de vulnerabilidad..



Iniciativa 5. Actualizar el mapa escolar para garantizar el acceso al sistema educativo de forma equilibrada, equitativa y transparente.

Iniciativa 6 Impulsar un Plan para la mejora de los resultados en base al sistema de indicadores educativos vascos, incorporando iniciativas formativas vinculadas a las áreas de mejora detectadas.

Iniciativa 7 Reforzar la educación en valores para una convivencia positiva que favorezca la coeducación y la prevención y erradicación del acoso escolar.

Iniciativa 8. Desarrollar el Plan de atención educativa para el alumnado de altas capacidades.

Iniciativa 9. Impulsar la adaptación del sistema educativo a la transformación tecnológica y digital, con el objetivo de construir una escuela innovadora, moderna y creativa. El 100% de los centros educativos tendrán un Plan de digitalización para desarrollar su propia plataforma de aprendizaje virtual, junto con un plan de capacitación integral en aspectos tecno-pedagógicos.

Iniciativa 10. Adoptar las acciones necesarias para facilitar el acceso efectivo a estas tecnologías digitales al alumnado con menos recursos.

Iniciativa 11. Fomentar las vocaciones científico-tecnológicas STEAM en todas las etapas educativas, especialmente entre las niñas y mujeres para reducir la brecha tecnológica y salarial.

56. Compromiso	Dotar de mayor autonomía a los centros públicos y reforzar el papel del profesorado como agente principal de transformación..
----------------	---

Iniciativa 1. Profundizar en la autonomía de los centros públicos con el fin de posibilitar proyectos propios adaptados a las características de su alumnado, de sus familias y de su entorno.

Iniciativa 2. Fortalecer el liderazgo pedagógico de las direcciones de los centros públicos a través de la formación y profesionalización de la función directiva, descargando de las tareas burocráticas y administrativas de la dirección

Iniciativa 3. Fomentar las redes de centros para compartir experiencias de liderazgo positivas y establecer acuerdos de corresponsabilidad entre el centro educativo y la administración, basados en el proyecto educativo.

Iniciativa 4. Reforzar el papel y el protagonismo del profesorado como agente principal de transformación de todo el sistema educativo.

Iniciativa 5. Promover la formación inicial y continua del profesorado incorporando progresivamente la formación dual en alternancia en la educación universitaria.

Iniciativa 6. Avanzar en la evaluación de la función docente tomando como referencia las competencias del perfil docente.

Iniciativa 7. Evaluar los servicios de apoyo educativo.

Iniciativa 8. Reforzar el prestigio de la función docente.

Iniciativa 9. Consolidar la estabilidad del profesorado y del personal educativo avanzando en el objetivo de reducir la interinidad estructural en 10 puntos

Iniciativa 10. Mejorar la tasa de continuidad del profesorado en los centros públicos, por encima del 80%

10.2. FORMACIÓN PROFESIONAL

57 Compromiso	Mejorar las capacidades de la Formación Profesional Vasca a través de una formación de alto rendimiento.
---------------	--

Iniciativa 1. Profundizar en una formación profesional integrada y de alto rendimiento como palanca de inserción laboral y un empleo de calidad. Con este objetivo, se extenderá la implantación del modelo de ciclos formativos de alto rendimiento para el mejor desarrollo competencial de las personas.

Iniciativa 2. Fomentar la innovación tecnológica aplicada y la transición hacia la industria inteligente 4.0..



Iniciativa 3. Reforzar los vínculos entre la formación profesional y el tejido empresarial vasco con el objetivo de extender la FP dual a todos los ciclos formativos, teniendo presente la perspectiva de género.

Iniciativa 4. Lograr que 5.000 empresas vascas estén adheridas al sistema dual.

Iniciativa.5 Potenciar los proyectos de innovación aplicada en las empresas a través de TKgune y la transferencia de los conocimientos mutuos adquiridos.

Iniciativa 6. Reforzar TKNIKA, como centro de investigación e innovación aplicada de la formación profesional del País Vasco.

58. Compromiso Impulsar el aprendizaje permanente a través de la Formación Profesional mediante una oferta de enseñanzas más flexible, integrada y accesible para todos y todas.

Iniciativa 1. Potenciar la enseñanza semipresencial y la enseñanza on line, así como la convocatoria de títulos en esta modalidad.

Iniciativa 2. Actualizar la oferta con nuevas competencias y titulaciones que respondan a las necesidades de la cuarta revolución industrial.

Iniciativa 3. Reforzar el aprendizaje permanente de personas adultas en activo para facilitar el reciclaje profesional.

Iniciativa. 4. Impulsar los centros integrados de FP que incluyan toda la formación profesional -la educativa y para el empleo-, desarrollando especialidades afines a los diferentes sectores productivos de su entorno.

Iniciativa.5 Incentivar los procesos de acreditación de competencias adquiridas en el ámbito social o laboral.

Iniciativa 6. Avanzar en una formación profesional integrada y coordinada entre el ámbito educativo y el laboral, con un órgano de dirección común a todas las políticas públicas de FP, de conformidad con la Ley 4/2018 de 28 de junio.

59. Compromiso Apostar por una formación profesional alineada con los objetivos de desarrollo sostenible e inclusiva.

Iniciativa 1 Alinear la formación profesional con la estrategia de especialización inteligente de Euskadi para que pueda dar respuesta a los nuevos retos sociales y sanitarios emergentes: bioeconomía, alimentación sostenible, medio natural y marino, biociencias y salud, economía circular, así como edificación inteligente y construcción sostenible.

Iniciativa 2. Aumentar la inclusividad en la formación profesional incentivando la incorporación de personas migrantes y personas con discapacidad para facilitar su inserción laboral

60. Compromiso Fomentar el talento, la incorporación de la mujer y el impulso para la creación de nuevas empresas en el entorno de la formación profesional.

Iniciativa 1. Fomentar la transición del "concepto de competencia" al "concepto de talento", desarrollando el pensamiento creativo y elaborando un mapa del talento de la formación profesional en Euskadi..

Iniciativa 2. Potenciar las becas ERASMUS en la formación profesional para mejorar la cualificación y experiencia del alumnado.

Iniciativa 3 Impulsar la creación de empresas en el ámbito de la formación profesional desarrollando el programa "Urratsbat", en colaboración con las agencias de desarrollo comarcal.

Iniciativa 4 Desarrollar un programa específico de incorporación de las mujeres a la formación profesional industrial como instrumento de mejora en la calidad del empleo femenino y de reducción de la brecha salarial.

61. Compromiso Avanzar hacia una formación profesional que se anticipe al futuro.

Iniciativa 1. Poner en marcha un Observatorio de aprendizajes futuros en colaboración con el tejido empresarial.

Iniciativa 2. Promover la transformación progresiva de los centros de formación profesional en organizaciones inteligentes capaces de gestionar la innovación y el cambio..



Iniciativa 3. Promover, en el ámbito de la formación profesional, avances en la formación del alumnado en euskera y en el plurilingüismo, para procurar integración y continuidad lingüística de la enseñanza secundaria.

Iniciativa 4 Incorporar progresivamente el inglés como una lengua de referencia en las enseñanzas profesionales para facilitar el acceso del alumnado a las oportunidades laborales y la internacionalización de las empresas.

62. Compromiso

Potenciar la proyección internacional de la Formación Profesional vasca, así como estrechar los vínculos y la transferencia con la Universidad y viceversa

Iniciativa 1. Fomentar la realización de proyectos internacionales de investigación vinculados a la FP en colaboración con las instituciones europeas.

Iniciativa 2. Impulsar la oferta de actividades formativas del sistema vasco de FP en otros países.

Iniciativa 3. Impulsar las dobles titulaciones y la trasmisión de doble dirección entre la formación profesional y la universidad implantando progresivamente diferentes estudios conjuntos en un contexto de itinerarios integrados.

63. Compromiso

Aprobar un nuevo Plan Vasco de Formación Profesional que responda a los retos que plantea la 4ª revolución industrial.

El nuevo Plan Vasco de Formación Profesional responderá a los siguientes retos e iniciativas:

Iniciativa 1. Impulsar el desarrollo humano sostenible reforzando la preparación de las personas en sus capacidades tecnológicas, medioambientales y humanas.

Iniciativa 2. Apoyar al tejido productivo vasco, en especial a las PYMES y microPYMES, en el desarrollo y avance en el ámbito de la innovación aplicada y de los sistemas inteligentes de acuerdo a las directrices marcadas por el Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación..

Iniciativa 3. Desarrollar diferentes acciones referidas a los ámbitos de la inteligencia, de la sostenibilidad y de la complejidad.

10. 3. UNIVERSIDAD E INVESTIGACIÓN

64. Compromiso

Fortalecer el ecosistema universitario vasco.

Iniciativa 1. Alcanzar un Pacto a favor de la ciencia y la universidad, que tome como referencia los modelos europeos más avanzados, y contribuya al fortalecimiento del ecosistema universitario vasco.

Iniciativa 2. Apostar por un sistema universitario que se oriente hacia la excelencia y aporte generación de talento y conocimiento avanzado como palancas de respuesta al reto tecnológico-digital y al desarrollo económico y social de Euskadi.

65. Compromiso

Aprobar un nuevo Plan del Sistema Universitario que constituya la herramienta de planificación y gestión estratégica del sistema universitario vasco.

Iniciativa 1. Aprobar el nuevo Plan del Sistema Universitario, con un incremento de los recursos públicos que, unido al incremento de la captación de recursos competitivos y privados, permitirá situar el gasto universitario por alumnado entre los países más avanzados europeos, mejorando sus recursos para la formación, la investigación y la transferencia de conocimiento.

66 Compromiso

Impulsar la equidad, la igualdad y el euskera en el ecosistema universitario vasco..

Iniciativa 1. Fortalecer el sistema propio de becas, estableciendo criterios de prioridad en base a la situación socioeconómica del alumnado más desfavorecido y a la política de igualdad de oportunidades.

Iniciativa 2. Potenciar las estrategias para garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres en la formación universitaria y en la investigación científica, colaborando en el desarrollo de la estrategia STEAM Euskadi desde el ámbito universitario..

Iniciativa 3. Fomentar la formación e investigación en euskera



Iniciativa 4. Potenciar los programas que incentiven la oferta formativa online, tanto en euskera como en castellano e inglés

Iniciativa 5 Fomentar la implantación de titulaciones plurilingües en grados y posgrados.

67 Compromiso Reforzar la Estrategia Universidad+Empresa, la formación dual universitaria y la formación FP+Universidad.

Iniciativa 1. Ampliar la oferta de formación dual en alternancia hasta alcanzar las 50 titulaciones

Iniciativa 2. Reforzar la labor del clúster 4Gune.

Iniciativa 3. Poner en marcha un nuevo clúster universitario en el campo de las Industrias culturales y creativas. .

Iniciativa 4. Ampliar la oferta de titulaciones conjuntas de FP+Universidad

Iniciativa 5. Impulsar la formación inicial y continua del profesorado mediante programas de formación dual y de investigación colaborativa.

68. Compromiso Profundizar en la política científica y la investigación de excelencia y su alineamiento con Europa y con la estrategia vasca de especialización inteligente RIS3 Euskadi.

Iniciativa 1. Aumentar, en un 6% de media anual, las inversiones en I+D en el ámbito científico universitario. .

Iniciativa 2 Impulsar la participación del sistema universitario vasco en el nuevo Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación, a través del Consejo Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación y la incorporación de proyectos europeos de investigación, incentivando la actividad de los grupos de investigación de excelencia.

Iniciativa 3. Reforzar los programas de formación de personal investigador predoc y postdoc adecuándolos a la estrategia de la política científica vasca. Potenciar la captación de personal investigador de excelencia a través de Ikerbasque, incentivando la colaboración entre los grupos de investigación de excelencia y los Basque Excellence Research Centers (BERCS).

69. Compromiso Aumentar el desarrollo y captación de personal científico-investigador de prestigio

Iniciativa 1. Incorporar 100 nuevas personas investigadoras de excelencia a través del programa Research fellows de Ikerbasque

Iniciativa 2. Impulsar las vocaciones científicas y la participación y el liderazgo de la mujer en proyectos e iniciativas de investigación vinculados a la ciencia en los ejes de la estrategia de especialización inteligente de Euskadi

70. Compromiso Avanzar en la internacionalización del ecosistema universitario vasco

Iniciativa 1. Fomentar la colaboración del sistema universitario vasco con otros sistemas universitarios excelentes, con especial énfasis en la colaboración Euskadi-Navarra-Nueva Aquitania y, en general, de Europa.

Iniciativa 2. Impulsar la movilidad internacional del alumnado reforzando el sistema actual de becas.

Iniciativa 3. Potenciar la realización de tesis doctorales con mención internacional.

Iniciativa 4. Aumentar la oferta de masters con capacidad de atraer alumnado internacional

Iniciativa 5 Disponer de una oferta internacional en el sistema universitario vasco con al menos 40 titulaciones con mención internacional al final de la legislatura y que un tercio del profesorado esté capacitado para impartir docencia en titulaciones internacionales



Por otro lado, en la siguiente tabla se presentan otros compromisos e iniciativas que se recogen en el Programa de Gobierno para la XII. Legislatura, y que si bien no son competencia directa del Departamento de Educación, contribuiremos a cumplir con nuestro Plan:

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES : 13. Igualdad de género	
93. Compromiso	Erradicar la violencia machista y construir una sociedad igualitaria libre de violencia
Iniciativa 3	Actualizar el acuerdo interinstitucional para mejorar la atención a las mujeres víctimas de la violencia machista y a garantizar una atención prioritaria, integral, gratuita y de calidad a las víctimas y a sus hijos e hijas
Iniciativa 4.	Fomentar para detectar mujeres víctimas de violencia machista introduciendo nuevas herramientas para la intervención posterior con dichas mujeres..
94. Compromiso	Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial.
Iniciativa 4	Propiciar la puesta en marcha de una nueva cultura de empresa que posibilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
Iniciativa 5.	Potenciar las vocaciones STEM -ciencia, tecnología, ingeniería, y matemáticas-, entre las mujeres jóvenes en el ámbito educativo para incrementar la calidad del empleo.
Iniciativa 6	Facilitar la inserción de las mujeres en profesiones de mayor demanda futura.
Iniciativa 7	Poner los cuidados en el centro de las políticas de igualdad para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable y hacer efectiva la transición “de la conciliación a la corresponsabilidad”.
95. Compromiso	Propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas.
Iniciativa .1	Reforzar los programas en igualdad y coeducación desde edades tempranas, y, en particular, la implementación del II Plan para la Coeducación y el “programa nahiko” con nuevos materiales dirigidos a niños y niñas menores de cuatro años.
Iniciativa 2	Fomentar las iniciativas del movimiento asociativo de mujeres y del mundo feminista en los proyectos de empoderamiento y cambio de valores.
Iniciativa 3	Avanzar en la interseccionalidad para dar mejor respuesta a todas las mujeres en sus diversas necesidades.
Iniciativa 4	Reforzar el programa Gizonduz para conseguir la implicación efectiva de los hombres en favor de la igualdad
Iniciativa 5	Fomentar la inserción laboral de las mujeres, con el fin de garantizar su autonomía económica, en especial en trabajos tradicionalmente masculinizados
96. Compromiso	Promover políticas contra la discriminación por orientación sexual
Iniciativa 3	Incentivar la implementación, en el ámbito educativo, y en colaboración con el Departamento de Educación, del reconocimiento de la diversidad sexual y familiar para que los niños y niñas puedan desarrollar su personalidad y orientación sexual con libertad y sin discriminación.

Por tanto, el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Educación debe estar alineado con el Plan de Gobierno y debe contribuir a la consecución de los compromisos e iniciativas del Departamento, así como al cumplimiento de las medidas específicas de igualdad del mismo.



2 VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

[El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#) recoge de forma coordinada y global las líneas y criterios de intervención de los poderes públicos vascos en materia de igualdad; y, está alineado con los compromisos del Programa de Gobierno para la XII Legislatura. El Plan fue elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer con la participación de todas las instituciones públicas y agentes sociales, siendo fundamental para su elaboración la participación de las asociaciones de mujeres y feministas de la CAE y de las técnicas de igualdad.

El Plan para la Igualdad. El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres responde al mandato legal establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres y para una vida libre de violencia machista contra las mujeres. Asimismo, la Ley establece que en el desarrollo de dichas directrices, **cada departamento del Gobierno Vasco elaborará su propio plan de actuación en cada legislatura.**

En este sentido, el objetivo del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres es guiar a los poderes públicos para cambiar los valores que mantienen y justifican la dependencia de las mujeres y de la femineidad en todos los ámbitos de la vida, valores que también limitan a los hombres, aún en situación de poder, pues el patriarcado también condiciona sus vidas, ya que es universal.

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

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



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

Programas y Medidas para el Buen Gobierno ¹		
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO.	BG.1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.	BG1.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad.
	BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.	BG2.1 Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad. BG2.2 Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad.
	BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación	BG3.2. Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad BG3.4. Mejorar los procesos de planificación para la igualdad BG3.5. Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas. BG3.6. Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas
	BG.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.	BG4.1 Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad. BG4.4 Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad. BG4.5 Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.
PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.	BG.5 Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.	BG5.1 Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación. BG5.2 Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico. BG5.3 Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género
PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.	BG.6 Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.	BG6.1 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal. BG6.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información. BG6.3 Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional.
	BG.7 Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.	BG7.1 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad. BG7.2 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas. BG7.3 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.
	BG.8 Incorporar la igualdad en la comunicación.	BG8.1 Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje. BG8.2 Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos. BG8.3 Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad. BG8.4 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.
	BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa.	BG9.1 Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género. BG9.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género. BG9.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.

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



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

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

PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.	1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.	1.1.1 Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad. 1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados. 1.1.3 Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida. 1.1.4 Extender el número de centros educativos que incorporan la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos.
	1.2 Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.	1.2.1 Incrementar el de mujeres que toman conciencia de cómo afectan las desigualdades y discriminaciones de género a sus vidas, promoviendo cambios en su autoestima y autonomía a través de procesos de capacitación. 1.2.2 Aumentar el número de mujeres que valoran positivamente la incidencia de su autonomía económica en la toma de decisiones propias. 1.2.3 Extender el número de mujeres que conocen sus derechos de ciudadanía y participan en su construcción.

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



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

EJE II: Programas y Objetivos para Transformar las Economías y la Organización Social para Garantizar Derechos³

PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN	3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.	<p>3.1.1 Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social.</p> <p>3.1.2 Aumentar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social importante.</p> <p>3.1.3 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida.</p> <p>3.1.4 Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social.</p>
--	--	---

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



SOCIAL Y ECONÓMICA.		3.1.5 Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen de niñas, niños, jóvenes y personas adultas desde su diversidad y sin estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la vida social.
	3.2. Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación.	3.2.1 Incrementar el número de escuelas y centros coeducativos que incorporan la perspectiva de género en su cultura, política y prácticas. 3.2.2 Incrementar el alumnado que elige su itinerario vital, académico y profesional desde la diversidad de opciones y sin condicionamientos de género. 3.2.3 Proveer al sistema educativo de estructuras, personas y programas para impulsar de manera coordinada el modelo de escuela coeducativa.
	3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.	3.3.1 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad. 3.3.2. Incrementar el número de instituciones públicas y empresas que integran el principio de igualdad de mujeres y hombres en sus convenios colectivos y/o pactos de empresa o acuerdos del ámbito de la función pública. 3.3.3 Incrementar el número instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género. 3.3.4 Incrementar el número de organizaciones y empresas que participan en espacios de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad.
PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos.	4.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad. 4.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo. 4.1.3 Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan. 4.1.4. Aumentar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología. 4.1.5. Desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, creando empleo de calidad en este sector. 4.1.7. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y a la formación, sin que se produzca un aumento en la carga global de trabajo..
	4.2. Disminuir la feminización de la pobreza.	4.2.3 Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, culturales, de empleo, justicia, seguridad y vivienda) ofertados por las instituciones a las necesidades de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social o con necesidades específicas.
PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	5.1.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil. 5.1.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados. 5.1.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados. 5.1.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión	5.3.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados. 5.3.2 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos. 5.3.3 Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable. 5.3.4 Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación. 5.3.5 Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles 5.3.7 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas. 5.3.9 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía. 5.3.10. Identificar y aplicar criterios de planificación territorial, urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte sostenibles, que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.

EJE III: Programas y Objetivos para Vidas Libres de Violencia Contra las Mujeres ⁴

PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.	6.1. Disminuir la violencia estructural y cultural.	<p>6.1.1 Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores.</p> <p>6.1.2 Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres, evitando la revictimización por exposición mediática.</p> <p>6.1.3 Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento que la origina y se presente a las mujeres como agentes activos en su lucha.</p> <p>6.1.4 Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.</p> <p>6.1.5 Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia.</p>
	6.2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.	<p>6.2.1 Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.</p> <p>6.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.</p> <p>6.2.4 Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia.</p> <p>6.2.5 Garantizar que la formación de las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres sea permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad.</p> <p>6.2.6 Incrementar el número de profesionales con capacitación suficiente para incorporar a su intervención el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres y el concepto de reparación del daño.</p>
	6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	<p>6.3.1 Incrementar el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres que se realiza con la juventud.</p> <p>6.3.2 Impulsar la prevención de la mutilación genital femenina y otras manifestaciones de la violencia relacionadas con prácticas culturales, como los matrimonios forzados, los abortos y las esterilizaciones forzadas y los delitos cometidos supuestamente en nombre del "honor".</p> <p>6.3.3 Aumentar la prevención de la violencia sexual dirigida a mujeres con diversidad funcional.</p> <p>6.3.4 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.</p>
PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO.	7.1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres..	<p>7.1.1 Aumentar el número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social que actúan de forma proactiva y acorde a los protocolos establecidos para la detección precoz de la violencia contra las mujeres.</p> <p>7.1.2 Aumentar la detección precoz de la violencia en todos los ámbitos de intervención, incidiendo en la violencia psicológica.</p> <p>7.1.3 Aumentar el número de mujeres supervivientes que reciben información adecuada, de forma que puedan tomar decisiones ajustadas a sus expectativas antes, durante y después del proceso de atención integral.</p>
	7.2. Garantizar la atención integral a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.	<p>7.2.3 Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y por razón de sexo.</p>

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



	7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño	7.3.2 Incrementar el número de acciones públicas en las que se exprese el rechazo a la violencia contra las mujeres, el respeto a las supervivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido, evitando la revictimización. 7.3.3 Explorar fórmulas para garantizar la no repetición del daño, poniendo la atención en quien lo causa, de forma que se asegure a todas las mujeres una vida libre de violencia.
PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.	8.1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones desde donde se aborda la violencia contra las mujeres en la CAE.	8.1.1 Alinear la normativa existente en la CAE en materia de violencia contra las mujeres con los avances y nuevos retos que suponen el abordaje integral de esta realidad. 8.1.2 Adecuación de los Acuerdos de coordinación interinstitucional vigentes a los cambios normativos, técnicos y sociales en materia de violencia contra las mujeres. 8.1.3 Aumentar el número de habitantes que cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención para casos de violencia contra las mujeres, y que están adaptados a las distintas situaciones que presentan.



3 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO

3.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

3.1.1. BUEN GOBIERNO

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

PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO

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

Aspectos relevantes

- ▶ Con relación a **normativa específica en materia de igualdad**, el Departamento de Educación actualmente cuenta con un protocolo que regula las medidas de Prevención y el procedimiento de Actuación en casos de Acoso Moral y/o Sexista en el trabajo. Dicho protocolo está dirigido al personal que presta servicios en los Centros Educativos no universitarios y al personal docente que preste servicios en otros Centros o instalaciones educativas o de gestión educativa, dependiente del Departamento (<http://www.euskadi.net/bopv2/datos/2011/07/1103727a.pdf>),
- ▶ El **gasto de unidad de igualdad** en el año 2021 ascendió a 59.550 €. Por otro lado, desde 2015 la unidad de igualdad del Departamento de Educación cuenta con presupuesto propio. En el año 2015 contó con una partida específica de 6.000 euros ligada a la ejecución de las actividades de la Unidad de Igualdad, que ha ido creciendo hasta alcanzar los 18.000 euros con los que cuenta para impulsar las políticas de igualdad para 2022. A lo largo de la legislatura se puede incrementar ese presupuesto.
- ▶ En cuanto a la **planificación del Departamento a favor de la igualdad**, cabe destacar que hasta la fecha se han aprobado cuatro planes de legislatura y los correspondientes planes anuales. A lo largo de los años se han ido introduciendo mejoras en las planificaciones, sobre todo las relativas a la incorporación de datos diagnósticos, al proceso de elaboración, en el que se ha intentado la participación de la mayoría de las direcciones del departamento, a la rendición anual de cuentas que realiza cada departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad y a la incorporación presupuestaria estimada en las planificaciones anuales. Por otro lado, en lo que se refiere a las entidades adscritas al Departamento, cabe destacar que en la actualidad el Consorcio Haurreskolak tiene II Plan de igualdad y Unibasqu el I Plan de igualdad.



- ▶ Por último, en cuanto a la **creación y fortalecimiento de las unidades administrativas para la igualdad**, señalar que, además de la unidad departamental de igualdad, el Berritzegune Nagusia tiene una persona con funciones en materia de coeducación a la que dedica su jornada completa, pero no está ni orgánica ni funcionalmente dentro de la unidad administrativa de igualdad del Departamento. Por otro lado, en relación con el mandato de la disposición adicional tercera de la Ley 4/2005, debe señalarse que hasta el momento no se han modificado las relaciones de puestos de trabajo de responsables de los servicios de evaluación, investigación, innovación e inspección educativa y apoyo al profesorado para incorporar los requisitos para las plazas que requieran capacitación coeducativa..

PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

Aspectos relevantes

- ▶ La unidad de igualdad del Departamento elaboró en el año 2020 el **diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad**, y en 2021 el **Plan de formación en materia de igualdad**, dirigido al personal del Departamento. Quedan fuera del ámbito de aplicación del Plan el profesorado. Durante esta legislatura se pondrá en marcha el Plan de formación. Asimismo, hay que señalar que la unidad de igualdad ha realizado gran esfuerzo los últimos años para organizar formación en materia de igualdad dirigido al personal del Departamento.
- ▶ Desde la X Legislatura, el Departamento ofrece a su personal la posibilidad de asistir a los cursos de formación en igualdad que, con carácter general, ofrece el IVAP o la unidad de igualdad del Departamento, horas que no se contemplan dentro del número global de horas de formación que anualmente se dedica a cada persona.

A continuación se presentan datos relativos al personal del Departamento que han participado en formación en materia de igualdad en los años 2018-2021:

	MUJERES		HOMBRES	
IVAP-EN PRESTAKUNTZA				
	Abs.	%	Abs.	%
Personal del Departamento	132	73,74	47	26,26
FORMACIÓN ORGANIZADA POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO				
	Abs.	%	Abs.	%
Personal del Departamento	58	79,45	15	20,55
TOTAL	190	75,40	62	24,60



PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

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

Aspectos relevantes

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

- ▶ **El servicio de Sistemas de Información** realiza una recogida de datos del alumnado, profesorado y centros y los remite a distintos órganos oficiales para su explotación y tratamiento (Eustat y el MEC).
- ▶ **ISEI-IVEI realiza**, entre otras cuestiones, la evaluación general del sistema educativo no universitario. En el año 2022 publicó el informe [“II Informe sobre la Igualdad de Género en la Educación Básica en el País Vasco”](#).
- ▶ Los análisis del sistema educativo se realizan desagregando la variable por sexo, pero es necesario seguir profundizando en el análisis y evaluación del sistema desde la perspectiva de género, a través de la construcción de nuevos indicadores de género.

- ▶ En cuanto a la **incorporación de contenidos relacionados con la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público**, cabe destacar que el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno es el competente en materia de procesos selectivos de acceso al empleo público dentro del Gobierno Vasco. El Departamento se limita a los procesos de promoción interna y a la provisión de comisiones de servicios y puestos de libre designación.

Además, hay que señalar que el Departamento de Educación **gestiona los procesos de acceso, provisión y promoción del sistema educativo**. Así, ha convocado 4 procesos selectivos entre los años 2018-2021: 1) procedimiento selectivo para el ingreso en los Cuerpos de Profesores y Profesoras de Enseñanza Secundaria y Profesores Técnicos y Profesoras Técnicas de Formación Profesional de la CAPV y para la adquisición de nuevas especialidades por el personal funcionario de carrera de dichos Cuerpos; 2) procedimiento selectivo para el ingreso y acceso al Cuerpo de Maestros y Maestras y Profesores y Profesoras de Música y Artes Escénicas de la CAPV; 3) concurso-oposición para el acceso al Cuerpo de Inspectores e Inspectoras de Educación de la CAPV, y 4) Procedimientos selectivos de ingreso y acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y a los Cuerpos de Profesores y Profesoras Técnicas de Formación Profesional. En todos ellos se ha incluido una cláusula para garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de conformidad con lo establecido en los artículos 20.b) y 20.3 de la Ley 4/2005. En dos procesos selectivos se ha incluido una cláusula para el caso de empate entre las personas candidatas, en aquellas especialidades en las que la representación de las mujeres sea inferior al 40% será criterio de desempate el de preferencia de las mujeres. Además, en las bases del concurso-oposición para el acceso al cuerpo de inspectores e inspectoras y en algunas especialidades, entre los contenidos, se han incluido temas de igualdad. Asimismo, se han gestionado 3 concursos de traslado estatales, en los que no se incluye la cláusula de priorización de mujeres en caso de empate. En 2021 se convocó un concurso de traslados a nivel autonómico para el personal funcionario de cuerpos docentes no universitarios. En ella se valoró la formación y/o méritos en materia de igualdad. Además, se incluyó una cláusula para el caso de empate entre las personas candidatas, en aquellos casos en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, el criterio de desempate será el de priorizar a las mujeres.



- ▶ En cuanto a la **incorporación de la igualdad en la comunicación**, cabe destacar que el seguimiento del cumplimiento de la obligación de hacer un uso no sexista del lenguaje presenta algunas dificultades, ya que resulta muy complejo analizar el conjunto de la comunicación que se realiza en el Departamento. En este sentido, la evaluación cualitativa final de la Ley de igualdad (2016) indica que, en dos de las tres disposiciones de los boletines oficiales se hace un uso no sexista del lenguaje. Esta situación es similar a la de 2010 y 2008. En cuanto al uso no sexista del lenguaje en las páginas web, los resultados obtenidos en 2015 eran significativamente más positivos que los obtenidos en 2010, en el que se produjo un incremento global. Así, en la Administración General el 90% de los textos utilizan correctamente el lenguaje.
 - ▶ Por otro lado, queremos destacar que el Departamento publica en su página web las campañas de sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia machista contra las mujeres que apoya y los contenidos sobre días especiales (8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres; 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres; 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia; 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTB).
 - ▶ El Departamento dispone en su página web de un [apartado para la unidad de igualdad del Departamento](#). En ella se publica parte del trabajo del Departamento en materia de igualdad: revista Gurean, guías, planificación departamental.
 - ▶ Para facilitar el acceso a los materiales generados en el marco del II Plan de Coeducación, el Departamento ha creado también el apartado web [Hezkidetzagunea](#).
 - ▶ La unidad de igualdad publica 3 ejemplares anuales de la revista digital GUREAN. La revista está compuesta por un reportaje y una entrevista, noticias y recomendaciones relacionadas con la actividad e igualdad del departamento. Su objetivo es sensibilizar al personal del departamento en materia de igualdad y dar a conocer las actuaciones del Departamento y del Gobierno Vasco para promover la igualdad.
- ▶ **En cuanto a la integración del principio de igualdad en la normativa**, entre los años 2018-2020 de la XI Legislatura, según los datos recogidos en las evaluaciones de cada año, se han elaborado 15 informes de impacto en función del género. El 6% de las leyes, decretos y órdenes aprobadas contaban con dicho informe.
 - ▶ En cuanto a la tipología de medidas para la igualdad incorporadas en estas normas, cabe destacar la inclusión de medidas para la inclusión de la perspectiva de género, así como para promover la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres, medidas de acción positiva y medidas para promover el uso no sexista del lenguaje en dichas normas.
- ▶ En cuanto a la **incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos del Departamento**, cabe destacar que el análisis previo de impacto en función del género de los presupuestos de 2022 se ha realizado en los 11 programas presupuestarios. Además, en las normas técnicas de elaboración de los presupuestos se recogía la obligación de realizar “el Informe de los Departamentos, Organismos Autónomos y Consorcios de análisis desde la perspectiva de género el presupuesto 2022”. El objetivo de este informe es ofrecer una visión global de la estrategia del Departamento y de los Consorcios, así como de las actuaciones más relevantes a llevar a cabo con cargo a los presupuestos 2022 para eliminar desigualdades de género, promover la igualdad e incorporar la perspectiva de género. Desde el Departamento se emitieron dos informes: el del Departamento de Educación y el del Consorcio de Haureskolak.



- ▶ En cuanto a la **incorporación de la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales del Departamento**, cabe destacar que en la XI Legislatura se aprobaron tres planes sectoriales y/o transversales en materia educativa: el Plan Universitario Vasco, el Plan de Formación Profesional y el II Plan de Coeducación en el camino de la igualdad y el buen trato. En relación a los mismos, cabe señalar lo siguiente:
- El **V Plan de Formación Profesional** incorpora objetivos y medidas de igualdad. La unidad de igualdad realizó aportaciones a través de un informe.
 - **Plan del Sistema Universitario 2019-2022**: con objetivos y medidas de igualdad. La unidad de igualdad realizó aportaciones a través de un informe.
 - **II Plan de coeducación para el sistema educativo de la CAPV, en el camino de la igualdad y el buen trato 2019-2023**: recoge los objetivos y medidas para promover la coeducación y la igualdad, y contó con la participación de la técnica de igualdad del Departamento y de Emakunde en todo el proceso de elaboración, así como en el grupo motor creado para su gestión, seguimiento y evaluación.
- ▶ En cuanto a la **inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios**, cabe destacar que en el 79% de los contratos realizados por el Departamento en los años 2018-2020 se incluyeron cláusulas de igualdad, especialmente a la hora de definir las condiciones especiales de ejecución de la actividad contractual. Asimismo, las cláusulas de igualdad se han incluido en el 27% de las 247 subvenciones y ayudas concedidas por el Departamento. En cuanto a los convenios, el 13% de los 124 convenios celebrados incluyen cláusulas de igualdad y, por último, tres de cada 26 becas concedidas (11,5%) incluyen cláusulas de igualdad. Estos datos son los recogidos para la evaluación que anualmente realiza Emakunde.
- ▶ Asimismo, hay que señalar que en 2019 se realizó un curso de formación dirigido al personal del departamento para la inclusión de cláusulas de igualdad en las subvenciones, becas y premios.



PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

Alderdi garrantzitsuak

En cuanto al **fortalecimiento de la coordinación y colaboración para la igualdad**, cabe señalar que el Departamento de Educación cuenta con varias estructuras internas de coordinación en las diferentes áreas de intervención:

- Coeducación y prevención de la violencia de género,
- Igualdad en la inspección educativa,
- Equipo de gestión del Plan de reducción de la brecha salarial

Por último, señalar que el Departamento participa a nivel técnico y político en las siguientes Comisiones/Grupos Interdepartamentales e Interinstitucionales:

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

Consejo de Dirección de Emakunde	Viceconsejero de Administración y Servicios
Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Viceconsejero de Administración y Servicios
Grupo Técnico Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres	Unidad Administrativa para la Igualdad
Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	Viceconsejero de Administración y Servicios
Grupo Técnico Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres	Unidad Administrativa para la Igualdad
II Plan Interinstitucional para la mejora en la atención a víctimas de maltrato doméstico y violencia sexual. Comisión de Seguimiento del Acuerdo	Viceconsejero de Administración y Servicios
Grupo Técnico del II Acuerdo	Unidad Administrativa para la Igualdad / Hezkuntza Ikuskaritza
Comisión Interdepartamental para la erradicación de la violencia contra las mujeres	Viceconsejero de Administración y Servicios
Grupo Técnico interdepartamental para la erradicación de la violencia contra las mujeres	Unidad Administrativa para la Igualdad
Begira, Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación	Director de Régimen Jurídico y Servicios Unidad Administrativa para la Igualdad
Grupo Técnico de Trabajo del Banco de Buenas Prácticas en Igualdad	Unidad Administrativa para la Igualdad



PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

Aspectos importantes

En cuanto a la garantía de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados directivos, cabe destacar que, tal y como establece el artículo 3 del Decreto 71/2021, de 23 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Educación, existe un Consejo de Dirección dirigido por la Consejera o Consejero, cuyas funciones son la planificación de las actividades y asuntos que se le atribuyen y la supervisión y seguimiento de la política del Departamento. Este Consejo está formado por el Director de Gabinete y Comunicación y las personas que ostentan las viceconsejerías, y en la actualidad no cuenta con una representación equilibrada (4 hombres y 1 mujer).

En cuanto a la **integración de la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta**, señalar que existen siete órganos colegiados y otras entidades que participan de acuerdo con el Decreto 71/2021, de 21 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento:

- ▶ 1. Consejo Escolar de Euskadi.
- ▶ 2.– Consejo Vasco de Universidades.
- ▶ 3.– Consejo Asesor de Estudiantes Universitarios de Euskadi.
- ▶ 4.– Consejo de Coordinación de la Enseñanza Pública Universitaria.
- ▶ 5.– Consejo Asesor de Enseñanzas Musicales.
- ▶ 6.– Consejo Vasco de la Formación Profesional.
- ▶ 7.– Consejo Vasco de Investigación
- ▶ 8.- Instituto Vasco del Conocimiento de la Formación Profesional (IVAC)
- ▶ 9.- ISEI-IVEI Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no Universitaria (IVEI)
- ▶ 10.- Instituto Vasco de Creatividad Aplicada a la Formación Profesional (IDEATK)
- ▶ 11.- Centro de Investigación e Innovación aplicada en la Formación Profesional (TKNIKA)
- ▶ 12.- Organo Superior de Coordinación de la Formación Profesional
- ▶ 13. Berritzegune Central y Berritzegunes zonales

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, en su disposición final séptima, modifica la Ley 13/1988, de 28 de octubre, de Consejos Escolares de Euskadi. En su virtud, se incorporará **como representante del Consejo Escolar de Euskadi la persona representante de la unidad administrativa de igualdad del Departamento competente en materia de Educación.**



3.1.2. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

SUBAMBITO DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA⁵

ASPECTOS IMPORTANTES

Valores y normas que transmite el sistema escolar⁶: el sistema escolar sigue reproduciendo sexismo y estereotipos de género a través de un complejo sistema de mecanismos estructurales (organización de los centros, currículo escolar, materias que se trabajan y no se trabajan, estructuración de espacios, códigos de conducta, etc.), pero también a través de herramientas y procedimientos (libros de texto y materiales didácticos, metodologías docentes) y mecanismos humanos (actitudes y expectativas del profesorado, orientación académica y profesional, lengua, relaciones entre iguales, relaciones alumno-profesorado, etc.):

- a) **Currículo:** algunos estudios que han analizado los currículos explícitos de la educación han puesto de manifiesto, por un lado, que la igualdad de género, que habitualmente está protegida por el marco normativo, al igual que ocurre en la CAPV, no se recoge normalmente en el currículo explícito y, por otro, que se jerarquizan, tanto las asignaturas que se cursan, como la importancia simbólica que se da a unas y otras materias (las "importantes" son las Ciencias, las Matemáticas y la Tecnología, precisamente las que más gustan a los chicos y que tienen una vinculación más fuerte con el trabajo productivo o remunerado). Asimismo, estos currículos explícitos parecen poner en valor hechos, experiencias y conocimientos que socialmente se relacionan con la masculinidad, dejando fuera aspectos, conocimientos y experiencias que las mujeres han llevado a cabo o han tenido relación con ellas a lo largo de la historia. La herencia cultural que se sigue transmitiendo excluye a la mujer tanto de la historia como del conocimiento en general y no muestra ejemplos de mujeres que hayan contribuido a mejorar las condiciones de la vida colectiva, por lo que los chicos tienen figuras de identificación (científicos, artistas, navegantes, políticos, etc.), pero las chicas no tienen referentes femeninos equiparables. En este sentido, en los últimos años se han diseñado y desarrollado programas STEAM, entre otros, con los que se pretende trabajar las vocaciones científico-tecnológicas de las jóvenes en los centros de Educación Primaria y Secundaria, identificando referentes cercanos y haciendo de mentoras.
- b) **Libros de texto y materiales didácticos:** Los libros de texto y materiales didácticos que se utilizan en el entorno escolar y que se siguen revisando en las editoriales, refuerzan sutilmente los estereotipos y roles tradicionales de género en los contenidos y representatividad iconográfica y lingüística, utilizando para ello una perspectiva arraigada en el sistema sexo-género, de carácter binario y heteronormativo. Se plantea la necesidad de realizar un análisis integral de los materiales didácticos y de los libros de texto vigentes, con el fin de elaborar una serie de recomendaciones para que las editoriales, los comités científicos de diseño de materiales, etc., puedan diseñar los materiales desde una perspectiva de género y comenzar a considerar de forma más estructurada la fisonomía social de la CAPV, teniendo en cuenta variables como el origen cultural o de referencia, la diversidad sexual y de género, la diversidad funcional, etc.

⁵ Evaluación en función del género. Educación. 2021. Emakunde.

⁶ Evaluación en función del género. Educación. 2021. Emakunde.



- c) **Uso del lenguaje:** Algunas formas sexistas del lenguaje están recogidas directamente en la práctica docente y supone la exclusión sistemática de las niñas cuando la actividad se desarrolla en castellano. De hecho, los colectivos que acogen a ambos sexos se denominan en masculino genérico de forma habitual, incluso cuando la mayoría son mujeres o chicas, o cuando en el grupo sólo hay un chico. Utilizar y abusar de la forma masculina tanto oralmente como en los libros de texto dirigidos al alumnado y al profesorado supone ocultar y silenciar la presencia de personas del otro sexo. En el caso del euskera, el uso androcéntrico de la lengua no es tan claro porque no hay género gramatical para las personas; pero, sin embargo, muchos conceptos y palabras de uso común no son inclusivos y/o son sexistas y pueden tener que ser revisados en el día a día.
- d) **Organización, distribución y uso de los espacios en el entorno escolar:** En diversos estudios se ha puesto de manifiesto que el alumnado masculino tiende a ocupar los espacios principales de los patios de recreo, a expandirse y a ocupar espacios más amplios, rechazando a las alumnas, normalmente más concentradas, en actitudes menos dinámicas y pasivas, con menor movilidad, jugando sin practicar deporte o sin libertad absoluta. En consecuencia, la implicación del profesorado en la articulación, distribución y uso de los espacios es un aspecto a tener en cuenta en la gestión del centro. En este sentido, se pueden destacar varios proyectos desarrollados en los últimos años para la reorganización física y el funcionamiento de los patios, gimnasios y otros espacios, con el fin de analizar y tratar de superar de forma consciente otros usos condicionados por el género, desde la perspectiva de un uso equitativo de los espacios disponibles en los centros educativos.

Normas y valores de la comunidad educativa: profesorado, alumnado y familias

Profesorado: se encuentran en perfectas condiciones para cuestionar los estereotipos de género y fomentar el pensamiento crítico, siendo, para ello, imprescindible que el profesorado disponga de una formación adecuada y tenga acceso a la información sobre temas de género, al tiempo que sea consciente de sus propios roles de género, como elemento claro de repetición o ruptura de los estereotipos de género en los centros educativos.

Alumnado: pueden ser "depositarios" de roles y estereotipos de género y, al mismo tiempo, "creadores" de dichos roles y estereotipos. Entre las poblaciones más jóvenes persisten también los valores sexistas, con una notable incidencia, entre otras dimensiones, en la elección de las formaciones y en las elecciones profesionales. Chicas y chicos jóvenes siguen manteniendo relaciones construidas sobre desigualdades, relacionando en muchos casos creencias y actitudes que sostienen la violencia machista contra las mujeres.

Familias: Es imprescindible tener en cuenta el papel de las familias en la educación, participando tanto en el hogar como en el centro escolar. La protección de los padres y madres es imprescindible para promover la igualdad de género en los centros educativos, por lo que es necesario articular un marco eficaz de relación entre las familias y el centro y generar espacios y oportunidades para que tengan voz y representatividad. Una de las dificultades inherentes a esta relación es que a menudo las direcciones o el profesorado del centro no tienen sensibilidad hacia la igualdad de género o no han recibido formación al respecto, por lo que al no tener conciencia de esta necesidad es difícil conseguir que las familias se orienten o se impliquen en ella.

Trayectorias vitales diferenciadas: Los estereotipos de género siguen teniendo una gran influencia en las posibilidades personales, profesionales y vitales del alumnado. A medida que desaparece la obligatoriedad de los estudios y nos alejamos de la educación básica, aumentan las diferencias en los patrones de conducta en las opciones académicas de chicas y chicos. Es entonces cuando comienzan los itinerarios diferenciados entre chicas y chicos, tanto en el acceso a los estudios como en las ramas que eligen. No se aprecian diferencias significativas en la participación en Educación Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria. La proporción de chicas y chicos es equilibrada, según los datos del curso 2019-2020. En la Educación Secundaria Postobligatoria aparecen las primeras



diferencias y el acceso diferenciado es más evidente, tanto en el tipo de enseñanza elegido como en las áreas o ramas de conocimiento elegidas por unos y otros, que resuelven la transición y las condiciones de acceso y participación en el mundo laboral. Los datos de la CAPV del curso 2019-2020 muestran que las chicas tienden a elegir los itinerarios formativos del Bachillerato más que los chicos (54,6% y 45,3%); lo contrario ocurre, en menor medida, en el caso de los estudios de Formación Profesional, claramente masculinizados, tanto en los de grado medio como en los de grado superior (la participación de las mujeres es del 34,6% y 38%, respectivamente). Según los datos de evolución, el porcentaje de mujeres en Bachillerato sigue aumentando, pasando del 51,5% en el curso 2011-2012 al 54,6% en el curso 2019-2020, mientras que desciende en la Formación Profesional de grado medio y superior. Así, en el curso 2011-2012 la proporción de mujeres fue del 37,1% y del 41%, respectivamente, mientras que en el curso 2019-2020 fue del 34,6% y 38%, respectivamente. La FP básica dirigida a personas que no han obtenido el título de ESO fue la que concentró un mayor porcentaje de hombres (72,4%) en el curso 2019-2020, sin que se hayan detectado diferencias con respecto a los datos anteriores (del curso 2011-2012).

Con el rendimiento académico de los alumnos y el aprovechamiento de los estudios, que es sistemáticamente peor en el caso de los chicos, y la proporción de chicos que han abandonado tempranamente la escuela y han fracasado supera a la de las chicas. Así, según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, el 4,3% de quienes abandonaron temprano la formación educativa entre los 18 y los 24 años en la CAV en 2019 eran niñas y el 9,1%, chicos.

Tasa de escolarización (muestra la relación entre los compañeros y compañeras de un nivel educativo y el conjunto de la población en edad teórica de estudiar en ese nivel): en estas tasas se detectan algunas brechas de género. La segregación por género en el tipo de estudios seleccionados está clara desde las etapas postobligatorias, tanto en Bachillerato como, sobre todo, en Formación Profesional. Así, las chicas optan por el bachillerato de forma masiva: el 85,8% de las chicas en edad de cursarlo, frente al 67,3% de los chicos. El análisis evolutivo de las tasas brutas de escolarización muestra que el mayor cambio se ha producido en el ámbito universitario, donde en el curso 1998/1999 las tasas brutas de escolarización eran inferiores a la mitad en mujeres y hombres y en 2019 superaban las dos terceras partes en mujeres, un valor al que se han acercado los hombres.

En el caso de los estudios superiores y, en particular, de los universitarios, cabe destacar que, en general, el acceso y la presencia de las mujeres en la universidad es un éxito en todos los niveles de estudios, desde las antiguas licenciaturas y diplomaturas hasta los actuales estudios de grado, máster y doctorado. La presencia de las mujeres en el ámbito universitario es ligeramente superior, representando el 54% de la población universitaria vasca mujeres.

Relaciones afectivas y sexuales: Según el estudio de Save The Children (2020) "(Des) información sexual: pornografía y adolescencia", la sexualidad está condicionada por el género. La demostración de sexualidad y virilidad para los chicos adolescentes; la presión ejercida sobre las chicas adolescentes por la satisfacción de los hombres; la cosificación e hipersexualización de las chicas; la pornografía basada en la desigualdad y la heteronormatividad y un largo etcétera son factores clave en el desarrollo de la sexualidad y, por supuesto, condicionan también el desarrollo sexual en esta etapa.

En la construcción de la sexualidad adolescente influyen también otros mecanismos de la sociedad patriarcal, entre los que destacan principalmente el amor romántico (basado en la idea de pareja que nos forma, con los celos como expresión del amor y a menudo basada en la desigualdad y la sumisión); la violencia simbólica (violencia no física, dominio sobre las identidades que se salen de la norma a través de la televisión, la prensa, los iguales...). Todo ello acaba configurando tres realidades muy destacadas: (I) muchos chicos adolescentes están legitimados para ejercer su sexualidad, aunque no deben alejarse de la masculinidad tradicional normalizada; (II) muchas adolescentes chicas deben construirse basadas en su propia imagen corporal, que debe ser sexual y a la vez moderada, para satisfacer el deseo de los hombres, y (iii) dentro de ese esquema, queda poco espacio para la diversidad de género y sexo. Esta realidad es un esquema de desigualdad que obstaculiza el desarrollo de la sexualidad y las identidades de los adolescentes. Además, es un caldo de



cultivo para que sin educación ni cambio cultural surjan diferentes tipos de violencia (por ejemplo, violencia de género, ciberacoso, discriminación, etc.), así como relaciones basadas en la violencia, la desigualdad, la homofobia, la lesbofobia y la transfobia.

La educación afectivo-sexual no es todavía una realidad en España: más de la mitad de los adolescentes solo ha recibido entre una y cuatro horas de formación en los dos últimos años. La información sobre sexualidad se recibe, sobre todo, del grupo de iguales: el 67% de los y las adolescentes la reconoce como la principal fuente de información, aunque no sea la que más valoran. La "educación sexual" que reciben en los centros escolares no es suficiente para los adolescentes ni para las personas profesionales de la educación social y las huellas. Hay que introducir una visión más amplia, que aborde la afectividad y las emociones, que revise las masculinidades imperantes y la desigualdad de género y, finalmente, que no deje atrás la diversidad en todos sus aspectos. Para el 30% de los y las adolescentes, la pornografía es la única fuente de información sobre sexualidad. Los y las propias adolescentes solicitan más información, el 49,6% desearía saber más sobre sexualidad.

En este sentido, cabe mencionar, entre otras, las sesiones formativas que se han realizado en el curso 2021-2022 en el marco del II Plan de Coeducación dirigidas al profesorado. Cada tres meses se ha organizado una oferta formativa on-line de 10 horas sobre educación sexual y de género: Apoyando la sexualidad de nuestros alumnos, Educación sexual: Revolucionando la pornografía y Diversidad identitaria sexo-género. Una mirada a la realidad de nuestros centros.

Violencia contra las mujeres: La evolución de los datos de victimizaciones por violencia contra las mujeres muestra una tendencia ascendente en los últimos años. En la CAPV, en 2019 se registraron 1.704 casos más que en 2005, fecha en la que se inició el seguimiento de estos casos, lo que supone un incremento del 44,7%. La violencia contra las mujeres afecta a mujeres de todas las edades, a las más jóvenes y mayores de edad. En 2019, casi el 39% de las mujeres que han sufrido este tipo de violencia era menor de treinta años (30). La principal violencia que sufren las mujeres menores de 18 años es la violencia intrafamiliar y la violencia sexual. Sin embargo, cabe destacar que casi tres de cada diez víctimas adolescentes fueron agredidas por su pareja o expareja (adolescentes de 14 a 17 años). También hay que destacar que alrededor de seis de cada diez mujeres que sufren esta violencia tienen hijos menores a su cargo, que también son víctimas.

En cuanto a los agresores, muchos de ellos son varones jóvenes. Aunque la mayoría de los agresores (54,91%) tienen entre 31 y 50 años, cabe destacar que casi tres de cada diez hombres (29,98%) que ejercieron violencia contra las mujeres es menor de 30 años. En concreto, el 3,68% del total de agresores son menores de edad (3,77% en 2017 y 3,82% en 2018). El número de jóvenes delincuentes es especialmente elevado en los casos de violencia intrafamiliar y de violencia sexual fuera del ámbito familiar. Además, destaca que uno de cada cuatro hombres que agredieron a su pareja o ex pareja en 2019 tenía 30 años o menos.

En los últimos años, la sociedad ha cambiado enormemente sus formas de relacionarse y comunicarse debido, entre otras cosas, al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, Internet, las redes sociales y los dispositivos móviles. Todas estas tecnologías pueden aportar importantes ventajas, así como el incremento de nuevas formas de violencia y riesgos de abuso, como el sexting (difusión de imágenes u otros contenidos sexuales o eróticos a través de móviles o Internet) y el grooming (abuso sexual contra menores, ejercido por adultos, coartándolo con la imagen e información que obtienen a través de Internet a través de Internet), muy accesibles a cualquier persona y que permiten a los agresores actuar con privacidad e impunidad. También hay que mencionar lo que se ha denominado cibercontrol, ya que este tipo de situaciones han aumentado mucho. El uso de algunas de estas herramientas como el smartphone, las redes sociales para el ejercicio de la violencia podría hacer que en algunas situaciones las situaciones de violencia contra las mujeres se agraven aún más, como las relaciones entre parejas o exparejas, y especialmente si ellas son jóvenes. El ciberacoso sexista y sexual reproduce el machismo y es especialmente frecuente entre adolescentes, sin embargo, son formas invisibles de violencia que muchas veces no se cuestionan ni se enfrentan a ellas. Ante esta realidad, desde el Departamento de Educación se han diseñado diferentes protocolos en los últimos años:



- Protocolo de prevención y actuación educativa ante posibles situaciones de desprotección, maltrato, acoso sexual y abuso sexual en niños, niñas y adolescentes (2016)
- Protocolo dirigido a los centros educativos para el apoyo al alumnado trans o con comportamiento de género no normativo y a sus familias (2016)
- Protocolo. Prevención de la mutilación genital femenina en el ámbito educativo (2016)

Además, en el último curso 2021-2022 se ha realizado un esfuerzo especial para diseñar pautas para los centros educativos para la atención a mujeres víctimas de violencia machista contra las mujeres. Se prevé su publicación para el próximo curso. .

Coeducación: La educación para la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres (coeducación) es un mandato legal e institucional y es la mejor estrategia para evitar cualquier tipo de violencia de género. "II para el sistema educativo de la CAPV. Plan de Coeducación en el camino de la igualdad y el buen trato (2019-2023)» Venía a dar respuesta a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en materia de educación. El II Plan se basa en los datos y conclusiones de la evaluación del I Plan. Además, incluye un diagnóstico de la situación actual y el marco jurídico. Después, la escuela que queremos: en el camino de la igualdad y el buen trato», representa. En este apartado establece **los elementos básicos para avanzar en el camino de la escuela coeducativa:**

1. Creación de estructuras estables de promoción, coordinación y seguimiento de la igualdad de mujeres y hombres y de la coeducación.
2. Contar con profesorado formado en coeducación.
3. Intervención de las familias en la escuela.
4. Plan de coeducación adaptado a los centros educativos.
5. Incorporar materiales educativos en el aula.

Para todo ello, se propone desarrollar **los 8 grandes pilares de la coeducación en los centros educativos**. En todos estos pilares se basa el plan:

1. Pensamiento crítico frente al sexismo
2. Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes
3. La integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica
4. La transformación pacífica de los conflictos con proyectos coeducativos de convivencia
5. Autonomía personal e independencia económica
6. Los espacios en el centro educativo y las actividades extraescolares y complementarias
7. Educación afectivo-sexual en igualdad
8. Prevención y actuación ante la violencia contra las mujeres

El II Plan de Coeducación tiene **3 objetivos estratégicos:**

1. Ofrecer formación, estructuras y personas al Departamento de Educación y al Sistema Educativo para impulsar de forma coordinada e integral el modelo de escuela coeducativa en los niveles de Educación Infantil, Primaria y Secundaria
2. Incidir en los centros educativos para que incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas
3. Puesta en marcha de mecanismos de prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante la violencia machista

Al igual que ha ocurrido en la sociedad en general en los últimos años, se ha avanzado muchísimo en materia de igualdad, pero todavía queda mucho por hacer, especialmente en lo que se refiere a las relaciones y a la prevención de la violencia machista. Para ello es necesaria la intervención y el apoyo de toda la comunidad educativa. En este sentido, en lo que respecta a la prevención de la violencia machista contra las mujeres, destacan, además del II Plan de Coeducación, los programas Beldur Barik y Nahiko de Emakunde y el



programa Berdindu Eskolak, del Departamento de Empleo y Políticas Sociales en colaboración con el Departamento de Educación. Con todos ellos colabora el Departamento de Educación.

Presencia de mujeres y hombres en la enseñanza: Es evidente la feminización de las trabajadoras de este sector. La proporción de mujeres entre el profesorado es mayor en los niveles inferiores y disminuye a medida que aumenta el nivel educativo; así, en el curso 2019/2020 el 92% del profesorado de educación infantil eran mujeres, el 79,9% de primaria y el 66,9% de ESO.

Representación y participación en los órganos de decisión: en lo que respecta al Departamento, éste está dirigido por un hombre (consejero), y hay tres viceconsejeros y una viceconsejera, en un nivel inferior, 5 directores y siete mujeres.

En el Consejo Escolar de Euskadi la presidenta es mujer, la vicelehendakari es mujer y la secretaria técnica es mujer. La Comisión Permanente está compuesta por 11 miembros, 7 de los cuales son mujeres (63,6%). Cabe señalar que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y para vivir libres de violencia machista contra las mujeres, en su disposición final séptima, modifica la Ley 13/1988, de 28 de octubre, de Consejos Escolares de Euskadi. En su virtud, se incorporará como representante del Consejo Escolar de Euskadi la persona representante de la unidad administrativa de igualdad del Departamento competente en materia de Educación.

Direcciones de los centros educativos de la CAPV⁷: según el estudio del ISEI-IVEI "Perfil de las directoras y directores de centros educativos" (analizó los datos de 2013), el 61,5% de las directoras y directores de los centros de Educación Primaria y ESO en la CAPV son mujeres. En los centros públicos, el 66,4% son mujeres, mientras que en los privados o concertados, el 55,9% de las directoras y directores son mujeres. Por etapas, en la mayoría de los centros de Primaria las directoras son mujeres (67,5%), aunque en los centros de Secundaria la proporción es similar entre ambos sexos (51,6% mujeres). A pesar de que en los centros de secundaria el porcentaje de directores y directoras es equilibrado, se puede afirmar que el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad tiende a disminuir a medida que aumenta el nivel de formación que imparte el centro.

⁷ Evaluación en función del género. Emakunde. 2021



SUBÁMBITO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y APRENDIZAJE PERMANENTE

ASPECTOS IMPORTANTES

Desagregación por sexo en las áreas de enseñanza

⁸ **Enseñanza de Formación Profesional:** Las mujeres son menor proporción entre el alumnado (34,6% en Formación Profesional de Grado Medio y 38% en Formación Profesional de Grado Superior).

Segregación horizontal: en FP de grado medio, en el curso 2019 -2020, según datos de Eustat, la presencia de mujeres era mayor y las cinco especialidades claramente feminizadas eran: Imagen personal (88%), Servicios socioculturales (80,3%), Sanidad (75,7%) y Administración y gestión (60,5%). Estas ramas puede decirse que perpetúan los roles y deberes tradicionalmente asignados a las mujeres en lo que se refiere a la tenencia y cuidado de hijos e hijas y a la división sexual del trabajo.

Por el contrario, la participación es menor en las especialidades científico-técnicas o en otras tradicionalmente consideradas "femeninas", de forma que las cinco titulaciones con menor número de alumnas matriculadas son las de Transporte y mantenimiento de vehículos (3,7%), Instalación y mantenimiento (4,1%), Electricidad y electrónica (4,5%), Fabricación mecánica (5,4%) y Marina y pesca (5,9%). En los estudios de FP de grado superior la participación de las chicas en el curso 2018/2019 aumentó casi un punto respecto a los datos de FP de grado medio (hasta el 35,8%) y en algunas especialidades concretas como Construcción y obras civiles aumentó casi 20 puntos, o 15 puntos en el caso de las Artes gráficas. Así, a pesar de la ligera mejoría de la presencia en algunas especialidades, la proporción de mujeres sigue siendo claramente inferior en las ramas más masculinizadas: 2,6% en Marítimo y pesquero, 4,1% en Transporte y mantenimiento de vehículos, 6,1% en Instalación y mantenimiento, 7,5% en Electricidad y electrónica y 8,1% en Energía y agua. Aunque en algunos casos las titulaciones más feminizadas y menos feminizadas han variado respecto a los datos ofrecidos en el curso 2011-2012, cabe destacar que la tendencia de feminización y masculinización de algunas titulaciones no ha variado, ni tampoco ha cambiado la relación entre estas titulaciones y los deberes y roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres en la sociedad.

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

Si se comparan los datos de los cursos 2019-2020 y 2011-2012, cabe destacar, como dato significativo, el ligero incremento del porcentaje de mujeres que ocupan puestos de docencia en la Formación Profesional (de 42% a 45,6%), así como en los estudios universitarios (de 41% a 46,5%).

El Consejo Vasco de Formación Profesional está presidido por el Consejero de Educación (hombre). En la Comisión Permanente hay siete representantes de distintos departamentos del Gobierno Vasco, siete de Confebask, siete de los sindicatos, dos de los centros públicos y dos de los centros concertados. De las personas que componen el Consejo Vasco de Formación Profesional, 8 son mujeres (29,6%) y 19 hombres.

⁸ Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa. Emakunde. 2021.



El Instituto Vasco de Conocimiento de la Formación Profesional (IVAC-EEI) está dirigido por un hombre y su equipo directivo está formado por 4 personas, incluida quien ejerce la presidencia, de todas ellas tan solo una es mujer (25%). El equipo técnico está compuesto por 5 miembros, de los cuales 2 son mujeres (40%).

Por su parte, **el Centro de Investigación Aplicada de la Formación Profesional del País Vasco (Tknika)** cuenta con un director hombre. El centro se articula en seis ámbitos, dos de los cuales están coordinados por mujeres, y los cuatro campos restantes están dirigidos por hombres. En el grupo hay 36 personas que dinamizan proyectos, con una composición casi paritaria.

Por último, **la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional** cuenta con una mujer como coordinadora del área de calidad y un hombre como coordinador del área de evaluación de la competencia.



EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS Y DE RÉGIMEN ESPECIAL

ASPECTOS IMPORTANTES

» En el curso 2018/2019 hubo 30.601 personas matriculadas en enseñanzas de régimen especial en la CAPV, lo que supone 300 personas menos que en el curso anterior. Este descenso se debe al menor número de mujeres matriculadas, con 636 matriculaciones menos en esta enseñanza, al tiempo que aumenta la presencia de hombres en este régimen educativo. La enseñanza de idiomas es la modalidad más utilizada por el alumnado de este modelo, a la que corresponden el 86,3% de las matriculaciones totales, disminuyendo en casi 500 personas (26.403 en total) respecto al curso anterior. En todas las modalidades, las mujeres representan más de la mitad del alumnado, excepto en los deportes, en los que sólo representan el 17,3% del total. La única excepción en este ámbito es la danza, con un 92,4% del alumnado mujeres en esta modalidad.

También en este curso se mantiene la tendencia descendente de **la Educación de Personas Adultas**, un descenso que se observa desde el curso 2014/2015, cuando se produjo un ligero repunte tras tres años consecutivos de reducción. Las 6.019 mujeres matriculadas en este curso en Educación de Personas Adultas representan la mitad del total (12.035).

Número y participación de mujeres y hombres en la enseñanza:

En cuanto a las enseñanzas de régimen especial, la distribución es especialmente segregada en los casos de lengua y deporte. En estos casos el porcentaje de mujeres profesoras es del 78% y 8,9% respectivamente. En cuanto a la educación de personas adultas, en el curso 2019-2020 el 69,5% del profesorado eran mujeres.



SUBÁMBITO DE ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

ASPECTOS IMPORTANTES

Desagregación por sexo de las ramas docentes⁹: los datos del alumnado de la CAPV matriculado en estudios universitarios confirman una mayor presencia de mujeres en casi todas las ramas de conocimiento, superior al 50% (54% de media), salvo en el caso de la rama de Ingeniería y Arquitectura, donde la participación es del 27,7%. Por el contrario, en la rama de Ciencias de la salud la presencia de mujeres es del 76,8%, mientras que en la de Artes y Humanidades es del 62,7%. La dicotomía aparente entre ramas técnicas y de tipo sanitario y social se corresponde con los roles de género tradicionalmente asignados a hombres y mujeres. Analizando más en profundidad la presencia de mujeres y hombres por titulaciones, y según datos del curso 2019-2020, entre las titulaciones feminizadas, con una presencia superior al 80%, se encuentran Educación Infantil (88,2%), Pedagogía (84,9%), Enfermería (84%) y Traducción e Interpretación (81,5%). Por el contrario, entre las titulaciones más masculinizadas se encuentran las de Ingeniería de la Automoción (95,6%), Ingeniería de la Electrónica Industrial y Automática (83,6%), Ingeniería Informática (85,6%) e Ingeniería Mecánica (83,0%). La desigualdad en las demandas vuelve a reflejar el impacto de los roles y estereotipos de género en las elecciones formativas y profesionales de chicas y chicos. Destaca especialmente el caso de las titulaciones de Ingenierías, donde apenas un 26% del alumnado que cursa dichos estudios en la CAE son mujeres. En las titulaciones de ingeniería las alumnas no están lo suficientemente representadas. En general, las chicas muestran una menor vocación científico-tecnológica, en la que influye, entre otras cosas, la aceptación y el cumplimiento de los roles de género, las peores autopercepción de las chicas en cuanto a sus capacidades matemáticas y científicas y la motivación en torno a sus posibilidades en este ámbito, así como la falta de referentes de mujeres entre el profesorado.

La presencia de mujeres y hombres en los másteres y doctorados¹⁰ ha sido muy equilibrada en el curso 2018/2019. El de las mujeres ha sido algo mayor en los doctorados, ya que las 2.255 mujeres matriculadas en ellos suponen el 51,3% del total, mientras que los hombres han sido ligeramente superiores en los másteres oficiales, donde las 3.041 mujeres matriculadas suponen el 49,6% del total.

Políticas de igualdad en el ámbito universitario: la UPV/EHU cuenta con una Dirección de Igualdad creada en junio de 2006 y apoyada desde 2009 por la Comisión de Igualdad de la UPV/EHU. Asimismo, en abril de 2014 se acordó la creación de la Comisión Intersectorial de Igualdad de la UPV/EHU, órgano de trabajo, consulta, participación y, en su caso, negociación de la representación del personal de la UPV/EHU en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, en el que participan representantes del PAS y de los sindicatos. En el resto de universidades hay personas y/o grupos de trabajo que desarrollan actividades en materia de igualdad dentro de sus competencias, pero no hay unidades de igualdad específicas. En cuanto a la planificación para la igualdad, el III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres 2019-2022 fue aprobado en Consejo de Gobierno el 11 de abril de 2019, y aún sigue en vigor. Además, en 2018 se aprobó el Protocolo contra las violencias de género.

Mondragon unibertsitatea: Cuenta con un servicio de igualdad formado por representantes de universidades y facultades. Cuentan con los siguientes planes de igualdad: el Plan de Igualdad de Género 2021-2024 de la Escuela Politécnica Superior de Mondragon Unibertsitatea; el Plan de Igualdad de Género 2017-2020 de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de Mondragon Unibertsitatea; se aprobó el protocolo de Diagnóstico de Igualdad de Género de la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea.

Universidad de Deusto tiene el II Plan de Igualdad de la universidad de Deusto (2020-2022)

⁹ Evaluación de impacto en función del género. Educación. Emakunde.

¹⁰ Cifras 2020. Mujeres y Hombres en Euskad. Emakunde.



Presencia y participación de mujeres y hombres en el personal universitario:

Profesorado universitario: a la hora de analizar la distribución por ramas de enseñanza en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, salvo en el caso de la rama de Ingeniería y Arquitectura, donde el porcentaje de profesoras e investigadoras es del 33,5% en el caso de las mujeres, el 44,7% de las profesoras e investigadoras son mujeres y el 65,9% del personal administrativo y de servicios (PAS) es superior al 50% sólo en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, así como en la rama de Ciencias de la Salud, aunque por muy poco. En cuanto a la segregación vertical, la brecha de género en la composición de los colectivos universitarios destaca en el análisis. Las categorías investigadoras son un 44,7% mujeres y el 65,9% del personal administrativo y de servicios (PAS). El porcentaje de mujeres trabajadoras e investigadoras supera el 50% sólo en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, así como en la de Salud, pero muy poco. Sólo en el caso de personal investigador el porcentaje de mujeres supera el 50%. En las categorías de titulares universitarios, profesorado investigador permanente y titulares de Escuela Universitaria, aunque en un entorno de equilibrio, los porcentajes no llegan al 50%. En el caso del profesorado catedrático (universitario o de escuela universitaria), los porcentajes son significativamente más bajos: 25,9% y 33,3%, respectivamente. Esta presencia minoritaria refleja la dificultad añadida de las mujeres para acceder a puestos de mayor representatividad y prestigio en el sector educativo según el canon estándar.

Presencia y participación de mujeres y hombres en los órganos de decisión universitarios: En los niveles universitarios se repite la segregación vertical que se da en otras instituciones, ya que las mujeres no están representadas en la misma medida que los hombres en los estamentos decisorios, de manera que sólo una de las tres rectoras vascas es mujer y, en general, los puestos de los consejos directivos están ocupados mayoritariamente por hombres. Sin embargo, en las secretarías generales la presencia de mujeres es mayor. Como órgano cabe destacar el Consejo Vasco de Universidades, presidido por un hombre. Su representación es equilibrada: está compuesta por 19 miembros, de los que 9 son mujeres y 10 hombres. Además, la Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco (UNIBASQ) está dirigida por un hombre y cuenta con diversos órganos en su estructura interna. Entre otros, el Consejo de Gobierno está compuesto por 14 miembros, de los cuales 4 son mujeres (28,6%) y el Consejo Asesor está compuesto por 11 miembros, 5 de ellos mujeres (45,5%).

Los rectorados, secretarías generales y consejos de dirección de las universidades de la CAE por sexo en el año 2020 fueron:

- **UPV-EHU:** la rectora es una mujer y el secretario principal un hombre. El Consejo de Dirección está compuesto por 7 mujeres y 7 hombres.
- **Universidad de Deusto:** el rector es un hombre y la secretaria general es una mujer. El Consejo de Dirección está compuesto por 12 hombres (75%) y 4 mujeres (25%).
- **Mondragon Unibertsitatea:** el rector es un hombre y la vicerrectora es una mujer. En el Consejo de Dirección hay menos mujeres que hombres (dos mujeres 28,6% y cinco hombres 71,4%).



SUBÁMBITO DE POLPOLITIKA ZIENTIFIKOAREN ETA IKERKETAREN AZPIEREMUA

ALDERDI GARRANTZITSUAK

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

En la última década, el número de hombres y mujeres que han defendido las tesis ha sido similar, pero el número de nuevas doctoras ha sido algo superior al de hombres en ocho de los últimos diez cursos en las universidades vascas. Sin embargo, el crecimiento de la población investigadora vasca no ha contribuido a reducir significativamente la brecha de género. En consecuencia, en 2019 el porcentaje de mujeres con EDP es de apenas un 35% y no se ha observado una tendencia al alza en la última década, ya que en los últimos 20 años el crecimiento ha sido de tan solo un 5%.

En cuanto a las ratios por sexo del personal dedicado a actividades de I+D (PAI) en el ámbito universitario, la brecha es menor que en el conjunto de Euskadi. Los datos sugieren que, de mantenerse la tendencia de la última década, a medio plazo se podría alcanzar la paridad en el Sistema Universitario Vasco (SUV) (0,87 mujeres investigadoras por hombre investigador en el SUV).

No se pueden visibilizar grandes diferencias en cuanto al desarrollo de la carrera investigadora y el acceso a los puestos de máxima responsabilidad, ya que lo que se denomina efecto tijera hace que cada vez haya menos mujeres a medida que aumenta la escala de reconocimiento académico y profesional. Para analizar este efecto es necesario analizar los porcentajes de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales para poder diferenciar la distribución entre mujeres y hombres en los puestos de máxima responsabilidad. La distribución del PAI de la universidad pública por categorías y sexo permite observar un mayor porcentaje de mujeres en las etapas iniciales de la carrera, aunque esta cifra se va reduciendo a medida que se avanza poco a poco en las categorías. En este sentido, el 75% de las cátedras estaban en manos de hombres en el curso 2019/2020.

Respecto al personal investigador de los centros BERC (Basque Excellence Research Centers) y CIC-IKZ (Centros de Investigación Cooperativa), la brecha de género aumenta a medida que aumenta la carrera investigadora. Aunque las cifras de alumnado de doctorado en centros BERC y CIC-IKZ son similares, son menos las mujeres que permanecen en la ciencia tras obtener el doctorado y la mayor pérdida se produce en la consolidación de puestos estables en estos centros y en el liderazgo de laboratorios o equipos de investigación.

Premios y reconocimientos por su labor investigadora: El Departamento de Educación concede anualmente el Premio Euskadi de Investigación con el objetivo de estimular, promover, valorar y reconocer los esfuerzos de investigadores y equipos calificados de la Comunidad Autónoma del País Vasco cuyo trabajo haya tenido un impacto positivo significativo en Euskadi. En los años impares se convoca el premio en el área de Ciencias Sociales y Humanidades, mientras que en los años pares se realiza el reconocimiento a la labor de los profesionales del área de Ciencia y Tecnología. Desde 2008, sólo se ha premiado a una mujer.

Además, el Departamento de Educación e Ikerbasque hacen un reconocimiento anual para **visibilizar a las mujeres investigadoras de Euskadi y su trabajo**, para que sirvan de ejemplo e inspiración a las nuevas generaciones de investigadoras. Para ello, destacan a las mujeres investigadoras que se encuentran en tres etapas diferentes de su carrera científica: Advanced, Consolidator y Starting. Ya han hecho cuatro ediciones.



3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD																			
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	Responsable	cronograma			COMPATIBILIDAD CON EL PROGRAMA DE GOBIERNO				COMPATIBILIDAD CON EL VII PLAN DE IGUALDAD										
		2022	2023	2024	1. EJE	2. EJE	3. EJE	4. EJE	BUEN GOBIERNO					1. EJE		2. EJE		3. EJE	
									L.1	L.2	L.3	L.4	L.5	L.1	L.2	L.3	L.4	L.5	L.6
PRIORITARIOS	1. Incrementar el presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad					13													
	Todas las viceconsejerías																		
	2. Impulsar la creación de una unidad administrativa de igualdad y reforzar la existente					13													
	Vic. De Administración y Servicios																		
	3. Impartir formación en igualdad a todo el personal técnico y político del Departamento					13													
	Vic. De Administración y Servicios																		
4. Incluir el principio de igualdad en la normativa					13														
Todas las viceconsejerías																			
5. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos siguiendo los criterios del Departamento de Economía y Hacienda					13														
Todas las viceconsejerías																			
6. Incorporar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales del Departamento					13;10.2;10.3														
Todas las viceconsejerías																			



7. Incluir cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios que realice el Departamento.

8. Promover la coeducación y la igualdad a través del Convenio Educativo, incorporando la perspectiva de género y las medidas para la igualdad y la coeducación en las acciones que se implementen para llevarla a cabo

9. Promover la coeducación mediante el desarrollo de las medidas recogidas en el II Plan de Coeducación para el sistema educativo de la CAPV

9.1. Dotar al Departamento de Educación y al sistema educativo de formación, estructuras y personas para impulsar de forma coordinada e integral el modelo de escuela coeducativa.

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

9.3. Puesta en marcha de mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz a la violencia contra las mujeres

			13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vic. De Administración y Servicios																		
Vic. Educación			10.1				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vic. Educación																		
Vic. De Administración y Servicios																		
			10.1; 13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



10. Reducir la brecha salarial mediante el desarrollo de las actuaciones recogidas en la estrategia y el plan operativo correspondientes al Departamento	Vic. De Administración y Servicios																		
	Vic. Educación																		
	Vic. Formación Profesional																		
11. Promover políticas de igualdad en la educación no obligatoria	Vic. Formación Profesional																		
	Vic. Formación Profesional																		
12. Desarrollar un programa específico para la incorporación de las mujeres a la formación profesional industrial como herramienta para mejorar la calidad del empleo femenino y reducir la brecha salarial. (Proyecto 10 campos 10 meses).	Vic. Formación Profesional																		
	Vic. Formación Profesional																		
13. Promover las vocaciones científicas y la participación y liderazgo de las mujeres en proyectos e iniciativas de investigación relacionadas con la ciencia en los ejes de la Estrategia de especialización inteligente de Euskadi	Vic. Universidades e Investigación																		
	Vic. Universidades e Investigación																		
14. Impulsar el fortalecimiento de las Políticas de Igualdad en el Sistema Universitario Vasco, definiendo líneas de trabajo y actuaciones concretas en el marco de los contratos-programa del Departamento con las Universidades	Vic. Universidades e Investigación																		
	Vic. Universidades e Investigación																		



4 SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

Jarrian, Hezkuntza Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako Plana modu koordinatuan eta gardenean ezartzea bermatuko duen kudeaketa-eredua aurkeztuko dugu; eredu horrek, aldi berean, Sailaren barruan eskuratutako aurrerapenak eta lorpenak ebaluatzeko aukera emango du, baita gizartean eta herritarrekin egindako lorpenak ere, emaitza horiek gizarteratze aldera.

Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planak ezartzen du berdintasunaren arloan zer esku-hartze ildo hartu behar dituzten kontuan XII. Legealdian Sailari atxikitako zuzendaritzek eta erakundeek. Urte anitzeko dokumentu honetan helburu generiko eta estrategikoak aurreikusten dira, eta horiek orientatuko dituzte urteko plangintzan ondoren jasoko diren jarduerak, izaera operatibo eta zehatzagoarekin.

4.1. BERDINTASUNERAKO URTEKO PLANGINTZA

Sailaren urteko planaren garapenean, berdintasun-politikak ezartzeko **plangintza barne hartuko duen plan** bat prestatuko da urtean behin, eta hura bera ebaluatuko da ondoren. Plan horretan, helburuak, ekintzak, kronograma (hiruhilekoa) eta esleitutako aurrekontua zehaztu beharko dira.

Gainera, plangintzaren osagarri modura, plana betetzeari buruzko informazio laburtua jasotzeko aukera ematen da, sailarteko eta sailen barruko koordinazio-egiturei haren berri eman ahal izateko.



4.2. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

A continuación se expondrá de forma esquemática las estructuras de coordinación en las que el Departamento participa en el ámbito de las políticas de igualdad en el marco del plan:





4.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de este Departamento será una herramienta básica a través de la cual el Departamento llevará a cabo el XII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Se podrán reflexionar las actuaciones, logros e impactos de la política de igualdad llevada a cabo durante la legislatura. En este sentido, indicará cuáles son las prácticas y modelos de gestión con resultados positivos, así como cuáles tienen necesidad de mejora, al tiempo que identificará las actuaciones que se han considerado adecuadas a medida que avanza el proceso de implantación no previsto inicialmente. Por último, contribuir a la toma de decisiones políticas y técnicas que garanticen la integración de la igualdad en la cultura institucional, la actuación y la intervención del Departamento.

Se prevén cuatro tipos de seguimiento de los compromisos asumidos por el Departamento de Educación:

- ▶ En primer lugar, el Departamento y sus organismos públicos facilitarán anualmente a Emakunde información detallada para evaluar el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Evaluación, a través del sistema de seguimiento mecanizado y telemático diseñado específicamente para todas las instituciones públicas: aplicación para la evaluación y seguimiento del Plan para la Igualdad.

El resultado de este seguimiento se reflejará **anualmente en una memoria sobre la actuación de los poderes públicos** en ejecución del plan de igualdad de Emakunde para su publicación. Estos informes recogen la información aportada y recogen un análisis cuantitativo y cualitativo de las actuaciones del conjunto de la Administración Pública Vasca: Evaluación de las políticas públicas

Además, se han habilitado otros sistemas de recogida y difusión de información relacionados con las actuaciones desarrolladas por las administraciones vascas: Mapa de igualdad y banco de buenas prácticas

- ▶ En segundo lugar, el Departamento deberá informar a través de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres que coordina Emakunde sobre el seguimiento intermedio y final del establecimiento de las prioridades de la legislatura.
- ▶ En tercer lugar, en este Plan de Igualdad de mujeres y hombres se incorporan los objetivos y acciones de otros Planes estratégicos y, en consecuencia, el seguimiento y evaluación de los mismos también contribuirá a la propia evaluación de este Plan (Por ejemplo, el seguimiento y evaluación del Plan para reducir la brecha salarial y del II Plan de coeducación).
- ▶ Finalmente, el VII. Plan contempla la realización de una evaluación de impacto a medio-largo plazo de las políticas de igualdad a través de un sistema estratégico de indicadores de síntesis, que será definido fundamentalmente por el Índice de Igualdad de Género. El Departamento, de acuerdo con sus competencias y en colaboración con el resto de instituciones públicas implicadas, colaborará en el seguimiento de estos indicadores y, sobre todo, en el avance de los mismos. Ello implica un trabajo conjunto y coordinado para avanzar en materia de igualdad en la vida política, económica, cultural y social de Euskadi, de manera que pueda situarse entre los primeros países europeos en igualdad



de género (Seguimiento del sistema de indicadores estratégicos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE).

4.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN

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

En este sentido, el Plan reclama **una buena comunicación tanto interna como externa** para socializar los compromisos del Departamento en el impulso de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito competencial. Este plan de comunicación tendrá dos momentos importantes en su ejecución: la comunicación en la fase de aprobación del plan y la comunicación en la fase de implantación del plan.

Fase de aprobación del Plan: El objetivo principal en esta fase es informar de los compromisos y facilitar la transparencia. Para ello se realizarán una serie de acciones:

- Elaboración y difusión de un documento resumen y visual con los contenidos del Plan
- Por supuesto, la difusión del plan a través de la página web del Departamento de Educación y de la sección web de la unidad de igualdad del Departamento
- Informar por correo electrónico a todo el personal del Departamento de la aprobación del Plan y de su resumen
- Informar de la aprobación del Plan a través de la revista Gurea

Fase de implantación del Plan: su objetivo es informar sobre el grado de cumplimiento, destacando los principales logros y poniendo en valor el trabajo realizado por las direcciones. Para ello, se realizará una difusión periódica de las buenas prácticas del Departamento en materia de igualdad y se publicarán buenas prácticas en la revista Gurean.

4.5. SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

Hay que recordar que es imprescindible contar con los medios necesarios para la implantación de este plan.

En este sentido, **el artículo 14. 2 de la Ley 4/2005 establece** que *"La Administración de la Comunidad Autónoma, la Administración Foral y las Administraciones Locales consignarán y determinarán anualmente en sus presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones previstas en esta ley y para la ejecución de las medidas previstas"*.

Adicionalmente, el **artículo 14.3** establece que la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euzkadi promoverá de forma activa y progresiva que, al menos, un 1% de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euzkadi se destinen al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres y, en este sentido, la Disposición Adicional Quinta establece



que la Comunidad Autónoma de Euskadi incrementará progresivamente el porcentaje del presupuesto destinado a políticas de igualdad de mujeres y hombres hasta alcanzar, al menos, el 1,5% del gasto total consignado en los Presupuestos Generales para el año 2030, sin perjuicio de la ejecución anticipada de dicho objetivo presupuestario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.3 de esta Ley.

Por tanto, estos instrumentos deberán ser puestos en detalle en los planes anuales a través de los cuales se concretará este plan de legislatura. En cualquier caso, cabe destacar que el presupuesto se distribuirá entre una partida específica para una unidad administrativa de igualdad y un presupuesto propio para la implantación de las acciones previstas en los planes anuales.