

**PLAN PARA LA  
IGUALDAD DE  
MUJERES Y  
HOMBRES EN  
EL  
PARLAMENTO  
VASCO**

**2018**

**2021**

---

Elaborado por MURGIBE. Consultoría de Igualdad



**EUSKO LEGEBILTZARRA  
PARLAMENTO VASCO**

1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO	4
3. GESTIÓN DEL PLAN	11
4. ASPECTOS DE MEJORA: APORTACIONES DEL DIAGNÓSTICO	13
5. PLAN DE ACTUACIÓN	15

= LEGEBILTZARRA 2018-2021



# 1. PRESENTACIÓN

El Parlamento Vasco (PV) realizó su primera sesión el 31 de marzo de 1980, en la sede de las Juntas Generales de Gernika. Nace gracias a la aprobación del Estatuto de Autonomía de Gernika, tiene potestad legislativa, aprueba sus Presupuestos y los de la Comunidad Autónoma e impulsa y controla la acción del Gobierno Vasco.

El Parlamento está formado por parlamentarias y parlamentarios que cada cuatro años se eligen por sufragio universal, libre, directo y secreto.

En el año 2005, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, constituyendo un hito en las políticas de Igualdad de nuestro país.

Esta Ley concreta las funciones que en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (art.9.2.) y comunitarias (art. 3.02 del Tratado de la Unión Europea) que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos necesarios para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

En 2017, el Parlamento Vasco ha iniciado un proceso de trabajo para la puesta en marcha de un PLAN PARA LA IGUALDAD que sirva de marco conceptual y descriptivo de las acciones dirigidas a fomentar la igualdad en la gobernanza de la institución.

A continuación, se presenta el I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2018 - 2021, fruto del trabajo realizado en los últimos seis meses de forma participativa en la Administración Parlamentaria.



## 2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

### MARCO CONCEPTUAL

Este Plan para la Igualdad se basa en los principios generales que establece la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en el Título Preliminar, Artículo 3, los cuales son:

#### 1. Igualdad de trato.

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

A los efectos de esta Ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.



Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## **2. Igualdad de oportunidades.**

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta Ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta Ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

## **3. Respeto a la diversidad y a la diferencia.**

Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.



#### 4. Integración de la perspectiva de género.

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

#### 5. Acción positiva.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

#### 6. Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

#### 7. Representación equilibrada.

Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.



## 8. Mainstreaming de género

“Mainstreaming de género” se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y así se recoge en la siguiente definición:

*“Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”*

Esta estrategia se convierte, por tanto, en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

## 9. Colaboración y coordinación.

Dada la complejidad de desarrollar las políticas de igualdad, es importante lograr una mayor colaboración y coordinación interdepartamental e interinstitucional, que se desarrolle no desde la imposición y la proliferación de recetas y herramientas estándar, sino desde procedimientos de trabajo conjuntos en los que cada organización aporte sus experiencias, conocimientos y capacidades de intervención.

### MARCO NORMATIVO

En los últimos años se han aprobado numerables Leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local que reconocen el Derecho a la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres e inciden el ámbito de las Administraciones Públicas, empresas y organizaciones privadas.

Por tanto, el presente Plan cuenta con un marco institucional y legislativo sumamente amplio.



## ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.  
Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

## ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica



el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.

- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores).
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2016-2020 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Convenio de Estambul de 2014 junto con la Directiva 2012/29/UE por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

### **ÁMBITO ESTATAL**

- Constitución Española 1978, artículo 14 "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social" y artículo 9.2 "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los y las trabajadoras.



- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades: en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2016 – 2019.
- Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAIS VASCO**

- El Estatuto de Autonomía en el artículo 9.2. hace especial mención a la igualdad.
- En 1988, por Ley aprobada en el Parlamento Vasco, se constituye EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.
- En 1991, aprobación del I Plan de Acción Positiva para las Mujeres, a partir del cual se van elaborando los posteriores Planes (actualmente, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres).
- El 18 de febrero de 2005, aprobación por Parlamento Vasco de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Desde el año 2000, Planes para la Igualdad en las tres Diputaciones Forales.
- Desde el año 1990, se han puesto en marcha Planes Municipales para la Igualdad que suponen alrededor del 80% de la población vasca.
- En el 2011, creación del Observatorio Vasco de Violencia Machista contra las Mujeres.
- En el 2015, la Organización de Naciones Unidas otorga a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el Primer Premio al Servicio Público en la categoría de Promoción de la perspectiva de género.



- En 2016, se aprueba el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

En el marco de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres 4/2005, se definen claramente las funciones que en esta materia corresponden a cada nivel administrativo, imponiendo a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que dicha igualdad sea efectiva y real y obligando a promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

Con relación a las entidades privadas, se hace referencia a la elaboración de planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

También se incentivan iniciativas del ámbito socio laboral a favor de la igualdad de mujeres y hombres a través del reconocimiento de *“Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres”* a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización.



### 3. GESTIÓN DEL PLAN

Los siguientes tres aspectos son imprescindibles para que el Plan de Igualdad pueda ejecutarse dentro de un marco de flexibilidad y adaptación a las diferentes situaciones que la propia Entidad experimente a lo largo de estos años:

- 1 Equipo de personas que impulse el desarrollo del plan y promueva la participación del resto del personal
- 2 Presupuesto específico
- 3 Programa de trabajo

En este sentido, se recomienda la creación de una serie de estructuras y recursos que aseguren su ejecución y coordinación para los años 2018-2021.

#### A. ESTRUCTURA DE IMPULSO

Esta estructura o equipo tiene como objetivo el impulso, la coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad. Como estructura, tendrá carácter permanente pero su composición tendrá un carácter temporal, pudiendo ofrecer la posibilidad de rotación de las personas que lo componen.

Se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

Se trabajará con Planes Operativos Anuales ajustados a los Planes de gestión y/o estratégicos del Parlamento Vasco, incluyendo sus objetivos y resultados en los diferentes informes y memorias que se realicen.



## B. RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan será necesario destinar e identificar los recursos económicos necesarios.

Dichos recursos se tendrán en cuenta en los presupuestos anuales de la organización.

## C. PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN

Con respecto al Plan, cabe destacar que se prevé la realización de documentos de trabajo y el diseño de herramientas específicas para la implementación de las acciones, su seguimiento y evaluación.

Por ello se desarrollarán:



*Planes Operativos Anuales.* Cada año, y durante el primer trimestre del calendario, se establecerá el plan anual de gestión de igualdad que incluirá:

- Una planificación con objetivos y acciones para dicho año.
- Mecanismos de seguimiento.
- Indicadores de evaluación.
- Presupuesto.



*Informes anuales de evaluación* que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.



## 4. ASPECTOS DE MEJORA: APORTACIONES DEL DIAGNÓSTICO

- ✓ La plantilla está bastante equilibrada con relación al sexo. 53% mujeres y 47% hombres. La proporción se ha mantenido en los últimos 4 años.
- ✓ Envejecimiento de la plantilla. La plantilla del Parlamento Vasco se concentra en el tramo de 50 a 59 años. El 59% de ellas y el 49% de ellos están en este intervalo.
- ✓ Entradas y salidas de personal. En los últimos 4 años se aprecia que mujeres y hombres se incorporan y abandonan prácticamente en las mismas proporciones.
- ✓ Poca diversidad en cuanto a migración y discapacidad.
- ✓ Alta cualificación de la plantilla. Una proporción considerable de mujeres y hombres del cuerpo de auxiliares administrativos y servicios auxiliares disponen de estudios universitarios: ellos un 20% y ellas un 39%.
- ✓ Se produce una segregación horizontal por sexos en los departamentos. Por ejemplo, en el cuerpo de letrados y ujieres, la mayoría son hombres. También en *“dirección de servicios generales y dirección de sistemas de información”*. Las mujeres son mayoría en *“dirección de gestión parlamentaria y dirección de estudios”*.
- ✓ Se produce una cierta segregación vertical: si bien los hombres ostentan los puestos de mayor nivel también se da una alta proporción de mujeres en puestos con nivel de poder (nivel estratégico +táctico).
- ✓ Las mujeres van promocionando a niveles superiores de decisión.
- ✓ El Parlamento dispone de un amplio abanico de medidas para mejorar la gestión de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Son las mujeres quienes mayormente se acogen a medidas de conciliación como la reducción de jornada para cuidado o la bolsa de horas para cuidados.
- ✓ Se dispone de un Procedimiento de resolución de conflictos dentro del marco de actuación para la prevención de riesgos psicosociales del personal de la Administración del Parlamento

= LEGEBILTZARRA 2018-2021



Vasco, que incluye también el acoso sexual. La supervisión del proceso no se realiza desde un ente externo.

- ✓ Comité de seguridad y salud laboral: actualmente de seis personas, una es mujer (16%).
- ✓ Comisión de Personal: dos mujeres de seis personas (33%).
- ✓ El principio de igualdad se tiene en cuenta en los procesos de selección de las oposiciones.
- ✓ Se aprecia que el personal de traducción, interpretación y de comunicación del PV es muy cuidadoso con el uso igualitario del lenguaje y las imágenes.

- ✓ En los cuestionarios y entrevistas realizadas a la plantilla, aparecen como temas recurrentes la conciliación, horarios, la representación de las mujeres en diferentes secciones y puestos, así como el fomento de la cultura hacia la igualdad.
- ✓ Distanciamiento o apenas relación entre el personal de plantilla y los grupos parlamentarios.
- ✓ Posibilidad de mejora del clima laboral.



## 5. PLAN DE ACCIÓN 2018-2021

Después de la elaboración del Diagnóstico de Situación, con el fin de corregir las desigualdades en materia de Igualdad y promover la igualdad de resultados de mujeres y hombres en la Institución, se recogen, a continuación, los diferentes ejes de actuación previstos, así como las medidas establecidas en cada uno de ellos, dando forma al I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento Vasco.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el artículo 9 del *Estatuto de Autonomía para el País Vasco*, aprobado por la Ley Orgánica 3/1979, ya detalla la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran, sea real y efectiva.

Precisamente, en desarrollo de ese artículo 9, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, *estableciendo los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad y además regula las medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres.*



Sin duda, la Ley 4/2005 busca integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes públicos de la CAE, además regula la obligación de que el Gobierno Vasco apruebe en cada legislatura un Plan general, que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Así pues, esa Ley 4/2005, junto con la Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dibujan el marco necesario para que las organizaciones y administraciones públicas desarrollen medidas para promover la igualdad en su organización y en la gestión de personal.

### ¿Y que es un PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?

Se trata de una *HERRAMIENTA ESTRATÉGICA* destinada a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres en una organización a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas con el objetivo de lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.

El desarrollo de un Plan de Igualdad conlleva incorporar la mirada de género en el diseño y la planificación de la estrategia de gestión (políticas de personas, programas y servicios).

Un PLAN PARA LA IGUALDAD presenta las siguientes CARACTERÍSTICAS a nivel general:

- Compromiso y liderazgo desde la presidencia, mantenido en el tiempo de manera activa.
- Participación activa de la representación de la plantilla en su elaboración y seguimiento.
- Comunicación interna de las acciones puestas en marcha.
- Comunicación externa al público en general.
- Transparencia en la implantación.
- Mejora continua.
- Respeto a la legalidad vigente.

Y a nivel específico, un Plan de Igualdad también presenta las siguientes características:

- Debe ser factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus

actividades y servicios y asumible por la Institución en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.

- Debe ser compatible, es decir, unas actuaciones no imposibilitarán o reducirán el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.
- Contempla un carácter integral, en sintonía con la estrategia global de la Institución.
- Es importante que sea significativo: las medidas del Plan tienen que ajustarse a las necesidades reales de la organización e incidir sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- Equidad: garantizar que ningún colectivo quede excluido y que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa, atendiendo a las diferencias (esto puede significar actuaciones diferentes para colectivos/ situaciones diferentes).
- Rentabilidad: priorización de las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio (impacto)



Este I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento Vasco responde a la siguiente visión, objetivos estratégicos y líneas de actuación.

## VISIÓN

### Esquema Plan Igualdad PV 2018-2021

*Incorporar la visión de género a todos los niveles relacionales y organizativos del Parlamento Vasco para conseguir una igualdad efectiva de mujeres y hombres*

**4 objetivos estratégicos**  
**11 líneas de actuación**  
**38 actividades**

#### 1. CONSEGUIR UN BUEN GOBIERNO QUE INTEGRE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PARLAMENTO VASCO

- Mantener vivo el plan de igualdad creando estructuras y recursos para su gestión.
- Incorporar criterios de igualdad en los procesos de acceso y contratación.
- Incorporar criterios de igualdad en los procesos de promoción.
- Incorporar criterios de igualdad en los procesos de formación.
- Incorporar criterios de igualdad en los procesos de participación.

15 actividades

#### 2. MEJORAR LA CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO EN EL PARLAMENTO VASCO

- Trabajar la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Innovar en el uso de los tiempos.

8 actividades

#### 3. MEJORAR LA SALUD Y CLIMA LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Incorporar criterios de igualdad en el clima y la salud laboral.
- Prevenir y mejorar la atención ante el acoso sexual y por razón de sexo.

8 actividades

#### 4. PROMOVER UNA COMUNICACIÓN IGUALITARIA EN EL PARLAMENTO VASCO Y VISIBILIZAR LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

- Consolidar una comunicación igualitaria.
- Visibilizar la participación política de las mujeres en el Parlamento y en las Instituciones Vascas

7 actividades

= LEGEBILTZARRA 2018-2021



OBJETIVO ESTRATÉGICO	1. Conseguir un buen gobierno que integre la igualdad en la gestión y organización del Parlamento Vasco.				
ALERTAS DEL DIAGNÓSTICO					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo y niveles de decisión.</li> <li>• Alta cualificación del personal a tener presente en promociones.</li> <li>• Falta de formación en materia de Igualdad.</li> <li>• Sistematizar los procesos de contratación a empresas externas.</li> <li>• Oportunidad ante las próximas jubilaciones.</li> <li>• Escasa presencia de mujeres en Grupos de trabajo internos.</li> </ul>					
LINEAS DE ACCIÓN					
L.A. 1.1. Mantener vivo el Plan de igualdad, creando estructuras y recursos para su gestión					
ACTIVIDADES	18	19	20	21	Responsable
1.1.1. Mantener la estructura de un Equipo de Igualdad para el impulso y seguimiento del Plan de Igualdad.					Mesa
1.1.2. Realizar el seguimiento y evaluación anual del Plan.					Equipo Igualdad
1.1.3. Identificar el presupuesto destinado a la ejecución del Plan.					Mesa
1.1.4. Desagregar toda la información por sexo que se genere o utilice desde el parlamento.					Mesa
1.1.5. Mantener una información continua sobre el grado de ejecución del Plan.					Equipo Igualdad
1.1.6. Incluir el puesto de una Persona Técnica de Igualdad en la RPT del Parlamento Vasco.					Mesa



L.A. 1.2. Incorporar criterios de igualdad en los procesos de acceso y contratación					
ACTIVIDADES	18	19	20	21	Responsable
1.2.1. Diseñar un Protocolo que garantice la igualdad en todos los elementos que conforman los procesos de selección.					Organización y RRHH
1.2.2. Ampliar las cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación de empresas externas.					Servicios Económicos
L.A. 1.3. Incorporar criterios de igualdad en los procesos de promoción.					
ACTIVIDADES	18	19	20	21	Responsable
1.3.1. Revisar las normas de promoción interna con criterios de igualdad.					Organización y RRHH
1.3.2. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de mujeres en aquellos puestos de trabajo y categorías en las que estén infrarrepresentadas.					Mesa
1.3.3. Analizar el mapa de relaciones de poder entre mujeres y hombres e identificar buenas prácticas desde la perspectiva de género.					Organización y RRHH
L.A. 1.4. Incorporar criterios de igualdad en los procesos de formación.					
ACTIVIDADES	18	19	20	21	Responsable
1.4.1. Incorporar formación en materia de igualdad de mujeres y hombres en los planes de formación continua que ya existen.					Organización y RRHH
1.4.2. Diseñar un protocolo para garantizar que la perspectiva de género se trabaje de forma transversal en todas las actividades formativas (horarios, convocatorias, profesorado, participación, etc.).					Organización y RRHH



L.A. 1.5. Incorporar criterios de igualdad en los procesos de participación.								
ACTIVIDADES				18	19	20	21	Responsable
1.5.1. Organizar actividades para animar a las mujeres a participar en los grupos de trabajo interno.								Organización y RRHH
1.5.2. Promover la paridad en las mesas de los grupos de trabajo internos.								Organización y RRHH
INDICADORES								
INDICADORES DE PROCESO					INDICADORES DE RESULTADO			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presupuesto anual del Plan en euros</li> <li>- Nº de reuniones del equipo de igualdad</li> <li>- Nº de incorporaciones anuales según sexo.</li> <li>- Nº de promociones anuales según sexo.</li> <li>- Nº de personas formadas anualmente en igualdad según sexo.</li> <li>- Nº de empresas contratadas que disponen de un Plan y/o reconocimiento de igualdad.</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% de mujeres participantes en los grupos de trabajo internos para el 2021.</li> <li>- El 100% de la plantilla dispone al menos de una formación básica en igualdad en el 2021.</li> <li>- Presencia paritaria de mujeres en los puestos de ujier y letrado/a en el 2021.</li> <li>- % de acciones realizadas sobre las previstas – grado de ejecución</li> </ul>			



<b>2</b>	<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>2.-Mejorar la conciliación y el uso de los tiempos en el Parlamento Vasco.</b>				
<b>ALERTAS DEL DIAGNÓSTICO</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar el conocimiento de las medidas que ya existen.</li> <li>• Prever medidas de conciliación familiar para las nuevas incorporaciones.</li> <li>• Impulsar el uso de las medidas de conciliación familiar en los hombres.</li> <li>• Conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación.</li> <li>• Organizar de manera más corresponsable los horarios de las Comisiones políticas.</li> <li>• Impulsar el teletrabajo aprobado ya en el Reglamento.</li> </ul>						
<b>LINEAS DE ACCIÓN</b>						
L.A. 2.1. Trabajar la conciliación entre la vida familiar y laboral						
<b>ACTIVIDADES</b>					<b>Responsable</b>	
2.1.1. Analizar las medidas existentes con relación a los cuidados (Paternidad no transferible, igualar permisos maternidad/paternidad...)					Organización y RRHH	
2.1.2. Realizar un seguimiento del uso de estas medidas desagregadas según sexo.					Organización y RRHH	
2.1.3. Seguir evitando cargas por razones de excedencias o reducciones de jornada.					Organización y RRHH	
2.1.4. Actualizar y adaptar periódicamente las medidas en función de las diferentes necesidades de la plantilla.					Organización y RRHH	
2.1.5. Comunicar periódicamente las medidas existentes.					Organización y RRHH	



L.A. 2.2. Innovar en el uso de los tiempos desde la perspectiva de género.								
ACTIVIDADES				18	19	20	21	Responsable
2.2.1. Analizar la gestión administrativa de los horarios de comisiones y ponencias (protocolo de convocatorias, horarios, etc.).								Gestión Parlamentaria
2.2.2. Seguir incluyendo mejoras respecto al teletrabajo y sistematizarlo.								Organización y RRHH
2.2.3. Analizar periódicamente las necesidades del personal respecto a los usos del tiempo de la vida en general (ocio, deportes, formación, activismos, etc.).								Organización y RRHH
INDICADORES								
INDICADORES DE PROCESO					INDICADORES DE RESULTADO			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº hijos e hijas de la plantilla desagregado según sexo/anual.</li> <li>- Nº de personas con dependientes a cargo según sexo/anual.</li> <li>- Uso de medidas de conciliación según sexo/anual.</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la satisfacción del personal respecto a los horarios.</li> <li>- % de acciones realizadas sobre las previstas – grado de ejecución.</li> </ul>			



3

OBJETIVO  
ESTRATÉGICO

3. Mejorar la salud y el clima laboral desde la perspectiva de género.

## ALERTAS DEL DIAGNÓSTICO

- Las mujeres se sienten ligeramente más discriminadas.
- No hay mucha relación entre la plantilla y el personal político.
- El clima laboral es mejorable, falta “comunicación humana”
- No hay un Protocolo específico ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Han sucedido algunos casos de acoso.
- Hay mal estar con respecto a ciertas conductas sexistas.

## LINEAS DE ACCIÓN

L.A. 3.1. Incorporar criterios de igualdad en el clima y la salud laboral.

ACTIVIDADES	18	19	20	21	Responsable
3.1.1. Analizar el sentimiento de discriminación por razón de sexo existente entre las trabajadoras.					Equipo de Igualdad
3.1.2. Analizar las razones del absentismo de la plantilla desde la perspectiva de género.					Equipo de Igualdad
3.1.3. Organizar actividades para la mejora de la salud física y mental (fisio, yoga,..)					Equipo de Igualdad
3.1.4. Promover actividades conjuntas entre el personal de la administración parlamentaria y personal político (comida, lunch, encuentros temáticos...).					Letrado/a Mayor
3.1.5. Organizar espacios internos de reflexión BERDINGUNE para trabajar los valores de la igualdad.					Equipo de Igualdad



## L.A. 3.2. Prevenir y mejorar la atención ante el acoso sexual y por razón de sexo.

ACTIVIDADES						18	19	20	21	Responsable
3.2.1. Adaptar el Protocolo para la mejora de la atención frente el acoso sexual y por razón de sexo siguiendo las directrices de Emakunde.										Organización y RRHH
3.2.2. Dar a conocer de manera periódica el Protocolo										Organización y RRHH
3.2.3. Elaborar una encuesta anual para conocer el estado de la cuestión en el trabajo.										Organización y RRHH
INDICADORES										
INDICADORES DE PROCESO					INDICADORES DE RESULTADO					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas participantes en actividades conjuntas según cargo y sexo/anual</li> <li>- Índice de absentismo según sexo/anual</li> <li>- Nº de actividades del BERDINGUNE y participación según cargo/sexo/anual</li> <li>- Nº de casos de acoso sexual y por razón de sexo anual</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha mejorado el sentimiento de discriminación por razón de sexo existente entre las trabajadoras.</li> <li>- % de acciones realizadas sobre las previstas – grado de ejecución.</li> </ul>					



<b>4</b>	<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>4. Promover una comunicación igualitaria en el Parlamento Vasco y visibilizar la participación política de las mujeres.</b>						
<b>ALERTAS DEL DIAGNÓSTICO</b>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematizar el uso de la comunicación igualitaria.</li> <li>• Escasas actividades de conocimiento en materia de igualdad.</li> <li>• Incorporar la mirada de género en las actividades de impacto social del Parlamento Vasco.</li> </ul>								
<b>LINEAS DE ACCIÓN</b>								
L.A. 4.1. Consolidar una comunicación igualitaria								
<b>ACTIVIDADES</b>				18	19	20	21	<b>Responsable</b>
4.1.1. Organizar actividades para sensibilizar entorno al uso igualitario de la comunicación escrita y hablada para la plantilla.								Organización y RRHH
4.1.2. Diseñar una Guía sobre el uso igualitario de la comunicación.								Letrado/a Mayor
4.1.3. Disponer de un espacio físico con noticias relacionadas con la igualdad.								Letrado/a Mayor
4.1.4. Revisar periódicamente el uso de lenguaje y las imágenes de materiales, soportes de difusión, boletines, videos, etc.								Letrado/a Mayor
4.1.5. Organizar formación sobre comunicación igualitaria								Organización y RRHH



L.A. 4.2. Visibilizar la participación política de las mujeres en el Parlamento y en las Instituciones Vascas						
ACTIVIDADES		18	19	20	21	Responsable
4.2.1 Difundir la aportación de las mujeres políticas al Parlamento y a las Instituciones Vascas.						Mesa
4.2.2. Realizar actividades para visibilizar a las mujeres en la representación política.						Mesa
INDICADORES						
INDICADORES DE PROCESO			INDICADORES DE RESULTADO			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participantes según cargo/sexo en las actividades de sensibilización y formación relacionada con la comunicación inclusiva.</li> <li>- Participación en las actividades organizadas para visibilizar en la representación política de las mujeres según sexo</li> <li>- Tipo de actividades organizadas para visibilizar en la representación política de las mujeres según sexo</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- El 100% de la plantilla dispone de formación para la realización de una comunicación inclusiva en el 2021.</li> <li>- Mejora del conocimiento de la aportación política de las mujeres a la sociedad vasca.</li> <li>- Aumento de la difusión de la contribución política de las Mujeres entre la ciudadanía.</li> <li>- % de acciones realizadas sobre las previstas – grado de ejecución.</li> </ul>			

