

9/18

dictamen

sobre el VII Plan,

para la Igualdad de Mujeres y
Hombres en la CAE.

Bilbao, 28 de marzo de 2018



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

I.- ANTECEDENTES

El día 6 de marzo de 2018 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, solicitando informe sobre el Proyecto de VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, según lo establecido en el artículo 3.1.d) de la Ley 8/2012, de 17 de mayo del Consejo Económico y Social Vasco. El Dictamen se insta con carácter urgente, solicitándose su emisión en un plazo de 15 días hábiles.

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres responde a la previsión legal del artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres que establece el mandato de aprobar al inicio de cada legislatura un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. Este Plan recoge la agenda política en materia de igualdad de la actual legislatura y se alinea con los compromisos del programa de Gobierno.

El día 6 de marzo se dio traslado del Proyecto de Plan a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones, dándose traslado de todas ellas a la Comisión de Trabajo pertinente, la Comisión de Desarrollo Social, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco. La Comisión de Desarrollo Social se reunió en sesión de trabajo el día 21 de marzo de 2018 para debatir una propuesta de Anteproyecto de Dictamen y acordó emitir Proyecto de Dictamen, que se elevó al Pleno del CES Vasco del día 28 de marzo de 2018 donde se aprobó por unanimidad.

II.- CONTENIDO

El Proyecto de VII Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres en la CAE se compone de los siguientes 7 apartados:

1. Presentación
2. Proceso de Elaboración del VII Plan
3. Finalidad, Principios y Garantías
4. Relación del VII Plan con otros Marcos Programáticos

5. Buen Gobierno

Programas y Medidas para el Buen Gobierno

Programa I. Compromiso Político

Programa II. Capacitación para la Igualdad

Programa III. Enfoque de Género en los Procedimientos de Trabajo

Programa IV. Coordinación y Colaboración

Programa V. Participación e Incidencia

6. Ejes de Intervención en materia de Igualdad

EJE I. Empoderamiento de las Mujeres

Programa 1. Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

Programa 2. Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres

EJE II. Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos.

Programa 3. Reconocimiento de la Igualdad como valor necesario para la transformación social y económica.

Programa 4. Autonomía Económica de las mujeres

Programa 5. La economía feminista de los cuidados

EJE III. Vidas Libres de Violencia contra las mujeres

Programa 6. Sensibilización y Prevención

Programa 7. Detección, Atención y Reparación del Daño

Programa 8. Coordinación Interinstitucional

7. Sistema de Gestión

7.1. Implementación y Desarrollo del VII Plan

7.2. Estructuras para la Gestión del VII Plan

7.3. Evaluación del VII Plan

III.- CONSIDERACIONES GENERALES

CUESTIONES PREVIAS

Sobre el trámite de urgencia

El presente Dictamen se emite en el marco de las funciones atribuidas al Consejo Económico y Social Vasco de informar con carácter preceptivo los planes generales del Gobierno Vasco, a solicitud de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y a través del trámite de urgencia. La reducción de plazos asociada a la tramitación por la vía de urgencia nos obliga a formular un informe en un espacio de tiempo excesivamente breve e insuficiente para abordar con la profundidad que merece el VII Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres en la CAE. Un Plan cuatrienal, como el presentado, requiere de un tiempo de análisis en correspondencia con la extensión e importancia del documento, sin por ello ocasionar un impacto perceptible en

el periodo de tramitación del Plan, largo por su propia naturaleza. Siendo como es, además, la primera vez que un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE se somete a la consideración de este Consejo, hubiéramos deseado tener la oportunidad de realizar un examen y una reflexión más sosegados y una contribución más detallada y profundizada.

Sobre la participación de los agentes económicos y sociales

El Plan recoge detalladamente el proceso de elaboración del mismo, que se describe como *“abierto y pautado, desarrollado a lo largo del año 2017, y en el que se han habilitado canales y momentos para la reflexión y el contraste político, técnico y social”*. La participación de carácter técnico e institucional ha sido muy amplia, según relata el propio Plan, pero en lo que al denominado “contraste social” se refiere, los agentes económicos y sociales hubiéramos deseado una verdadera participación con espacios para el debate y un contraste real de los contenidos del Plan en lugar de una mera entrega de aportaciones. En ese mismo sentido, el Plan recoge en su apartado 3 una serie de “Garantías”¹ para que las actuaciones del Plan sean operativas y tengan impacto, haciéndose mención, entre ellas, a la participación e interlocución *“en el desarrollo de las políticas, desde un modelo de participación más democrático, donde se dé legitimidad a sus aportaciones y éstas tengan incidencia real”*, mencionando los movimientos de mujeres y de la ciudadanía, pero olvidando a los agentes sociales. El éxito en la implementación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Euskadi entraña un proceso de cambio de los valores en todos los ámbitos de la vida y de transformación de la economía y de la organización social, que no será posible sin la cooperación de todos los implicados y, por tanto, sin el concurso y contribución de los agentes económicos y sociales. La apertura de espacios de encuentro e interlocución con los agentes económicos y sociales forma también parte de las garantías para la realización del Plan y así entendemos que debiera recogerse en el texto del propio Plan y en la práctica de Emakunde y de las instituciones y departamentos involucrados en la ejecución del mismo.

VALORACIÓN GENERAL

La prohibición de la discriminación por razón de sexo y el principio de igualdad entre hombres y mujeres vienen consagrados en diversos textos jurídicos de diferente nivel institucional. Las Convenciones de Naciones Unidas proclaman a nivel internacional el principio de igualdad de mujeres y hombres, y en la Unión Europea los avances introducidos por los Tratados de Amsterdam y de Lisboa han conducido al reconocimiento y la promoción del principio de igualdad entre hombres y mujeres como un valor común de la Unión. El Estatuto de Autonomía, mediante una remisión a los derechos y deberes fundamentales proclamados en la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y establece, también, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva. El reto reside precisamente en la aplicación práctica de tales principios y compromisos para que la igualdad de mujeres y hombres adquiera una realización efectiva en todos los ámbitos de la vida real, lo que a día de hoy está todavía lejos de ser una realidad.

Con este fin, Euskadi ha procedido al desarrollo de sus competencias en la materia y legislado para dotarse de instrumentos que permitan avanzar en la igualdad real. La Ley 2/1988 sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres constituyen iniciativas pioneras, que han hecho posible impulsar desde los poderes públicos una acción coordinada en materia de igualdad de mujeres y hombres y regular

medidas para promover y garantizar la igualdad en todas las esferas de la vida. Entre estas iniciativas se sitúan los Planes de Acción Positiva desarrollados a partir de la Ley 2/1988 y los Planes para la Igualdad de Hombres y Mujeres que les suceden bajo su nueva regulación por la Ley 4/2005.

El documento que se somete a nuestra consideración se inserta en esta trayectoria, como el séptimo plan de una dinámica de planificación de las líneas de intervención y directrices que deben de orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de hombres y mujeres, y que se presenta con la finalidad de *“orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida”*. En este contexto, acogemos con agrado esta iniciativa, que cumple, aunque con apreciable retraso sobre los 6 meses estipulados, con el mandato de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de elaboración de un Plan para la Igualdad al inicio de cada legislatura, y que se suma a los esfuerzos en favor de la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, y social.

En cuanto al Plan en sí mismo considerado, es loable su voluntad de que las actuaciones previstas resulten operativas y tengan el impacto querido. A estos efectos, nos parece importante resaltar la relevancia de las “garantías” que el plan incluye junto con los “principios” para sustentar la actuación del Plan. Constituyen precondiciones para que el Plan pueda efectivamente ejecutarse y desplegar sus efectos.

Se trata de un documento metodológicamente bien articulado y muy trabajado en el detalle de sus ejes de intervención, aunque su contenido registra amplia similitud con el Plan precedente. A este respecto, el propio Plan manifiesta su carácter continuista respecto de los precedentes y es comprensible que ello sea así, habida cuenta de que la apuesta por los cambios de mentalidad y las transformaciones organizativas en la sociedad es de largo recorrido. No obstante, tratándose ya del séptimo plan y dada la repetición de programas y objetivos de plan a plan, nos preguntamos si no habría llegado el momento de plantear planes de intervención sectorial, que al estar más acotados pueden conllevar un mayor éxito en sus realizaciones.

Ausencia en el Plan de la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

El Plan declara en sus inicios que la evaluación del VI Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres constituye, junto con otras evaluaciones y datos, el punto de partida del presente VII Plan. Sin embargo, el Plan carece de toda referencia a la mencionada evaluación del plan precedente, lo que sorprende y resulta una omisión difícil de comprender. La presentación en el cuerpo del Plan de los resultados de la evaluación del VI Plan es imprescindible como punto de partida, y sin ella el lector se ve desposeído de toda referencia sobre los resultados de la ejecución del Plan precedente y, consecuentemente, sobre la medida en que cada uno de los objetivos han sido alcanzados, sobre la mayor o menor eficacia de las medidas puestas en marcha, y sobre la pertinencia o no de las opciones adoptadas en el nuevo Plan.

Los datos de partida deberían también de servir de referencia para la cuantificación de los objetivos del nuevo Plan y seguimiento de su evolución, aspecto también ausente en el documento tal y como señalamos en el siguiente apartado.

A mayor abundamiento, el nuevo Plan relata la evaluación de impacto a la que será sometido a través del *Índice de Igualdad de Género (IIG)* y de la meta, alcanzar la 4ª posición en este índice, que es un indicador sintético que permite comparar los avances en igualdad de género en la CAE con los 28 países de la Unión Europea. El índice se compone de 26 indicadores básicos,

estructurados en seis dimensiones, que permiten evaluar el impacto de los programas relativos a los Ejes I y II. En este contexto, la ausencia de datos de la evaluación del plan anterior en cada uno de esos indicadores resulta más inexcusable si cabe.

El Plan como documento rector

La configuración del Plan como mero documento rector, que señala líneas generales de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos nos sugiere una cierta debilidad en el compromiso del Plan. El desarrollo de los objetivos en sus respectivos ámbitos por parte de los distintos Departamentos del Gobierno Vasco y de las instituciones participantes, correspondiéndoles definir sus propias estrategias de intervención y concretar sus actuaciones y recursos humanos y presupuestarios, es susceptible de diluir las intervenciones previstas en el Plan y dejar sin efecto práctico su trabajada arquitectura temática.

A ello debe añadirse que los objetivos del Plan se formulan de modo meramente descriptivo, sin cuantificación, ni fijación en el tiempo, quedando su concreción al albur de las decisiones de las distintas instituciones y departamentos, lo que resta ambición y credibilidad al documento.

Por otro lado, la configuración del Plan parece mucho más dirigida a un “Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en las administraciones públicas de la CAE” que a un “Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”, por lo que sugerimos un esfuerzo para una mayor focalización de programas y objetivos sobre un espectro de agentes que pueda ir más allá de los estrictamente pertenecientes a la administración pública.

Ausencia de medidas concretas

La falta de medidas concretas es una carencia de carácter general del Plan a lo largo de todo su catálogo de ejes y objetivos, que pone en peligro su operatividad. Las actuaciones a las que el Plan se refiere como medidas, no presentan carácter de tales y su naturaleza es más bien la de un objetivo, objetivo operativo según la terminología del VI Plan para la Igualdad, que en el Eje II, en el que se lleva a cabo un mayor desglose, se distingue entre objetivos estratégicos y objetivos operativos. Esta falta de concreción contribuye también a rebajar la ambición del Plan y a dificultar la operatividad e impacto pretendidos.

A modo ilustrativo, valga citar dos objetivos operativos de tercer nivel de desglose, de plena actualidad y en el centro del debate político-social de los últimos meses, *“la reducción de la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta”* y *“disminuir la brecha económica entre las pensiones de mujeres y hombres”*, para los que la sociedad pide soluciones de forma cada vez más insistente, a los que el Plan deberá aportar respuestas durante su periodo de vigor y para los que, más allá de sus enunciados, el Plan únicamente contiene la mención de los organismos implicados y los indicadores a utilizar, sin medida concreta alguna para su abordaje, ni indicación de cómo se procederá a éste. A este respecto, en el apartado de consideraciones específicas proponemos algunas medidas, relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva, que podrían dotar de mayor concreción operativa a la realización del objetivo de reducción de la brecha salarial de género.

Otro ejemplo de área de particular sensibilidad, y en la que existe un consenso social sobre la necesidad de su erradicación, y que pide resultados, es *“la lucha contra la violencia contra las mujeres”* para la cual el Plan tampoco aporta pistas sobre las acciones a llevar en la práctica, enunciando objetivos tan generales, que no llegan al día a día de la ciudadanía.

El Presupuesto

Otro aspecto del Plan sobre el que queremos incidir es el relativo al presupuesto, dado que la efectiva ejecución del Plan exige que disponga de una dotación presupuestaria suficiente y, sin embargo, éste carece de toda mención sobre este particular, aun y cuando en varios de sus apartados apunta que no es posible avanzar hacia la igualdad sin asignaciones presupuestarias y el *I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General del País Vasco y sus organismos autónomos* especifica que *“todo proceso de implantación de un plan precisa de una asignación de recursos presupuestarios para su ejecución”*. La única información disponible sobre los aspectos económicos del Plan es la recogida en la Memoria Económica, elaborada *ad hoc* a petición del propio Consejo. Este Consejo considera que es imprescindible especificar en el propio Plan la dotación presupuestaria para las tareas del Plan a ejecutar por Emakunde, así como también la cuantificación de las aportaciones de, por lo menos, los demás departamentos del Gobierno Vasco participantes. De lo contrario, no resulta posible conocer si existe cobertura presupuestaria para la realización de los objetivos del Plan. Además, esta inclusión del presupuesto existente dará idea de la potencia del Plan y de su capacidad de impactar sobre la realidad.

Propuesta de nuevo eje

La finalidad del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres que examinamos es la de orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a *“cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.”* En este contexto, queremos destacar el valor incuestionable de la educación para cambiar los valores que soportan la desigualdad de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida y el mayor protagonismo del que pensamos que quizá fuera conveniente dotar a la educación en todos sus niveles. Aunque el Plan sí aborda la dimensión de la educación a lo largo de sus contenidos, lo hace desde una perspectiva sectorial dentro de las medidas/objetivos que se recogen en los ejes, por lo que, a la vista de su relevancia, podría plantearse su configuración en un eje de intervención con entidad propia.

El eje podría contemplar, entre otras, medidas referidas a la formación del profesorado, la implementación de programas y proyectos específicos, la revisión curricular, la elaboración y edición de materiales y recursos didácticos, etc....

En cuanto a organismos implicados, abarcaría a toda la comunidad educativa, y podría incluir la producción de metodologías para la integración y transversalidad de estos contenidos y el desarrollo de acciones concretas que apoyen la labor cotidiana en cada uno de los centros docentes.

IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

EJE II: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS. PROGRAMA 4. AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

1.- Tal y como se expone en la presentación de los contenidos del Eje II del Plan, la transformación de las economías y la organización social para garantizar los derechos plantea, entre otras premisas, la necesidad de impulsar un debate público sobre el modelo económico actual y su incidencia sobre los hombres y las mujeres, así como visibilizar las situaciones derivadas de esta incidencia. Puesto que el Plan no prevé actuaciones en esta área, se propone

incorporar en el apartado 4.1 un nuevo objetivo en el sentido de dar a conocer y visibilizar la situación diferencial que padecen hombres y mujeres respecto de la economía y el empleo:

“Conocer y visibilizar la situación diferencial de las mujeres y los hombres respecto a la economía y al empleo”

2.- En el área de la investigación universitaria, y en todas sus ramas, la representación de las mujeres encabezando proyectos y grupos de investigación es baja en comparación con los hombres, sin perjuicio de que haya más o menos docentes femeninas. Es por ello, que queremos llamar la atención sobre este ámbito, en el que la dimensión de género, a nuestro juicio, podría integrarse mejor. La propia Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su artículo 33, 4.a) aborda esta cuestión y dispone que “La Administración educativa, en sus convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, valorará especialmente aquellos proyectos que: a) Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.”

Proponemos, por tanto, la incorporación de un objetivo operativo dentro del programa 4, y del objetivo estratégico 4.1 “Crear más y mejores empleos”, relacionado con la promoción del liderazgo de proyectos de investigación por parte de mujeres de este tenor:

“Aumentar el número de proyectos y/o grupos de investigación dirigidos por mujeres”

3.- Se propone, también dentro de este mismo Programa 4 y dentro del objetivo estratégico 4.1 de promover que las mujeres accedan a mejores empleos, una especial vigilancia sobre la integración de la perspectiva de género en los procesos de promoción interna de la Administración Pública. Ésta propuesta está directamente relacionada con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 4/2005 para la igualdad de Hombres y Mujeres en cuanto que prevé que *las administraciones públicas vascas promuevan, en el ámbito de sus competencias, las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción retribución y extinción del contrato*, y proponemos su inclusión, con la siguiente redacción en, en una nueva medida u objetivo operativo a incorporar al Plan:

“Velar por que los procesos de promoción profesional en el ámbito de la Administración Pública adopten una perspectiva transversal de género”

Como indicadores asociados a esta medida sugerimos aquéllos que midan el número de mujeres y hombres que se presentan a esas promociones.

4.- En el apartado de consideraciones generales hemos hecho referencia expresa a la ausencia de concreción en las previsiones del Plan para abordar el compromiso 10.3 del Programa de Gobierno para promover la igualdad de mujeres y hombres “*Combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral*” y que tiene en el Plan como medida asociada para su abordaje, la cifrada como medida 4.1.7 y formulada

como “Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta”. Nada se indica sobre las actuaciones concretas que se van a llevar a cabo para la consecución de este objetivo. A fin de dotar el apartado 4.1.7. con mayores dosis de concreción, se propone poner el foco sobre los convenios colectivos e incorporar un indicador que compute las actuaciones contra la discriminación salarial en los mismos:

“contabilizar las acciones o medidas nuevas para combatir la discriminación salarial prevista en los convenios colectivos y/o pactos de empresa o acuerdos del ámbito de la función pública”

La utilización de este indicador presupone una actuación sobre los convenios colectivos en favor de medidas contrarias a la discriminación salarial y promueve por tanto cursos de acción dirigidos a aportar contenido práctico a la reducción de la brecha salarial de género prevista en el Plan.

5.- El convenio colectivo es una fuente que, quizás sin esa intención, se presta a retribuir de distinta manera trabajos de igual valor. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 90, prevé que la autoridad laboral vele por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo, para cuyo caso, prevé también que la autoridad laboral pueda recabar el asesoramiento de los organismos de igualdad del Estado o de las Comunidades Autónomas y poner en su conocimiento los casos que por este motivo haya dirigido a la jurisdicción social.

La potenciación del uso de instrumentos de control orientados a eliminar situaciones de discriminación y, más concretamente, de diferencias retributivas por razón de sexo, nos parece una vía adecuada para avanzar en el terreno de lo práctico hacia la reducción de la brecha salarial de género. Por consiguiente, y a la vista de las atribuciones que la legislación efectúa a la autoridad laboral, a las que acabamos de hacer referencia, entendemos que el celo de la autoridad laboral en su labor de velar por el respeto al principio de igualdad y no discriminación en los convenios colectivos constituye una medida pertinente y útil a incluir en el objetivo estratégico de “Crear más y mejores empleos”, y proponemos la siguiente incorporación al Plan:

“Intensificar la labor de la Administración Pública vasca de velar por el respeto al principio de igualdad y no discriminación en los convenios colectivos.”

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

1.- La exposición del Plan sobre los contenidos del Programa 5: “La economía feminista de los cuidados” sitúa a la racionalización de los horarios y tiempos de trabajo entre las cuestiones que se plantea abordar. No obstante, no observamos medida u objetivo alguno relacionado con esta finalidad. Se recoge un objetivo operativo relativo a “incrementar la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios socio-comunitarios de atención a la infancia, a personas mayores y a personas en situación de dependencia”, pero nada en cuanto a los horarios y tiempos de trabajo, ni siquiera los asociados al comercio que, por su extensión, plantean especiales complicaciones a la conciliación familiar y a su compatibilización con los horarios de servicios socio-comunitarios.

Esta ausencia de propuestas en relación con la racionalización de los horarios y tiempos de trabajo nos llama también la atención en la medida que observamos que en el apartado del Plan en el que se explica la correlación entre los compromisos e iniciativas para promover la igualdad de mujeres y hombres del Programa de Gobierno y las actuaciones del Plan², el compromiso *“Estudiar un sistema de premios y reconocimiento para las empresas que impulsen planes de flexibilización de los horarios de trabajo y que incorporen en su modelo organizativo el teletrabajo en colaboración con el Departamento de Trabajo y Justicia”* aparece asociado al Objetivo 5.3 *“Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión”* sin que podamos observar en este objetivo 5.3 previsión alguna que permita vislumbrar concretizaciones prácticas de este compromiso. Es por tanto éste un aspecto a desarrollar e incorporar al Plan.

2.- En cuanto al objetivo estratégico 5.3 *“Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión”*, su viabilidad nos parece exigir un objetivo operativo adicional, relativo a la existencia de una red de servicios socio-comunitarios adecuada. Por este motivo proponemos incluir el siguiente objetivo operativo como un subapartado dentro del apartado 5.3:

“Garantizar una red de servicios socio-comunitarios diversos y flexibles”

3.- Dentro del Programa 5, dedicado a *“la economía feminista de los cuidados”*, el objetivo estratégico 5.3. *“Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión”*, aborda fundamentalmente medidas de conciliación y concretamente en el apartado 5.3.7 contempla *“Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas.”*

Además de *“la evolución del número y tipo de medidas de conciliación corresponsable adoptadas por administraciones y empresas públicas, al margen de las legalmente obligadas”*, que ya se prevé como indicador, proponemos incorporar un indicador adicional que haga referencia a la publicación de las medidas de conciliación adoptadas tanto por las administraciones como por las empresas, sean públicas como privadas, que pueda servir de buenas prácticas. Es ésta un área en la que la sociedad vasca piensa por abrumadora mayoría que las instituciones deberían de hacer más³, por lo que la promoción y difusión de actuaciones concretas en esta dirección resulta particularmente deseable. Las previsiones⁴ de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral apoyan también la adopción de una iniciativa de esta naturaleza:

“Publicación de una lista de medidas o acciones de conciliación adoptadas por administraciones, empresas públicas y empresas privadas a modo de buenas prácticas.”

2. Páginas 18-21 del Plan.

3. Informe del Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco 2016. Apartado 4.3

4. Artículo 47 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres: “Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin”.

V.- CONCLUSIONES

El CES Vasco considera que la falta de medidas y de medios acordes con las pretensiones del Plan le restan credibilidad. Todo ello sin perjuicio de considerar oportuna la tramitación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, con las observaciones que se efectúan en este Dictamen.

En Bilbao, a 28 de marzo de 2018

VºBº del Presidente

Francisco José Huidobro Burgos

Secretaria General

Emilia Málaga Pérez