



INFORME DE RESULTADOS

Plan de Igualdad 2014-2016

(Anexo: PLAN DE ACCIONES 2017)



ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN
1. RESUMEN EJECUTIVO.
2. MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD.
3. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

ANEXO: PLAN DE ACCIONES 2017



0. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad 2014-2016 tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como convertirse en una herramienta de gestión que permita la consecución de los siguientes objetivos:

- Fortalecer la cultura para la igualdad en el Grupo SPRI.
- Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Tomar en consideración la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la comunicación, lenguaje e imagen.
- Elaborar e implantar un Protocolo para hacer frente al acoso por razón de sexo y acoso psicológico.
- Fomentar la igualdad en la sociedad y comunicar a la sociedad el compromiso adquirido por la entidad para la igualdad.

Este Plan ha sido la acción más importante emprendida por el equipo de Igualdad, creado en junio de 2013, y se ha planteado como un Plan factible, dinámico, transversal e integrador.

El Plan de igualdad del Grupo SPRI, desarrolla el marco rector que otorga la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco, así como las directrices del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices X Legislatura.

Los objetivos contemplados en el VI Plan plantea retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración como retos de carácter social para promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social responsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

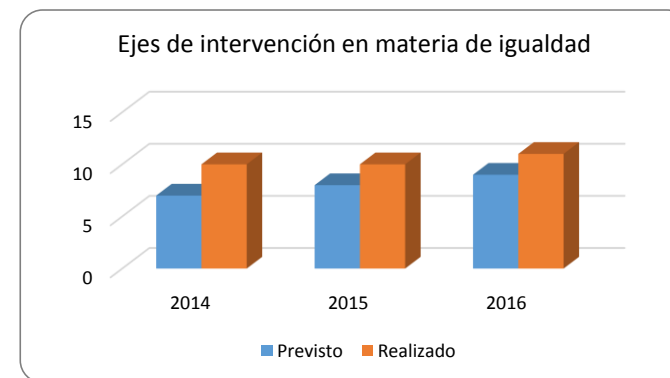
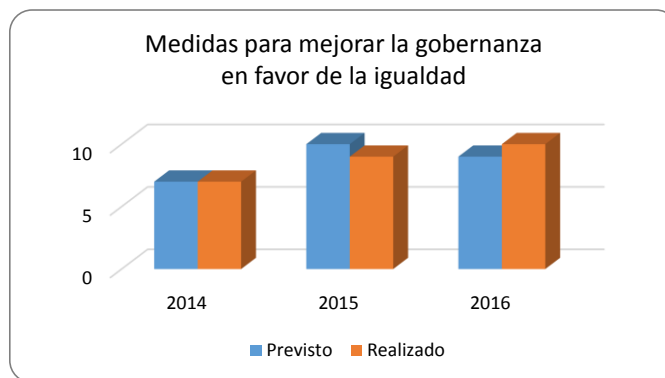
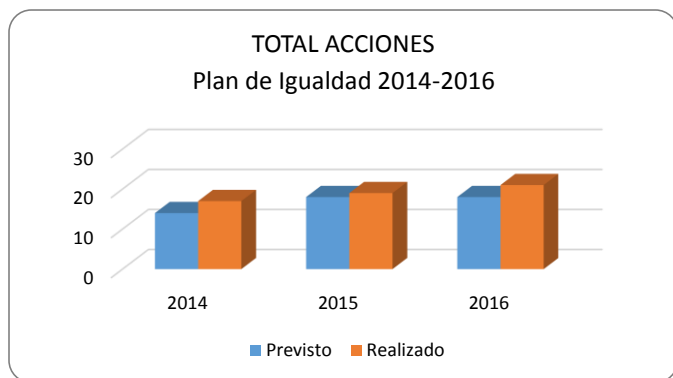
El VI Plan se estructura en dos grandes apartados: Medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad, y Ejes de intervención en materia de igualdad, por lo que, el Plan de Igualdad del Grupo SPRI se ha estructurado de la misma forma. Y por tanto, los resultados se presentan de la misma manera.



1. RESUMEN EJECUTIVO

	2014		2015		2016		Total 2014-2016	
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado
Medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad	7	7	10	9	9	10	26	26
Ejes de intervención en materia de igualdad	7	10	8	10	9	11	24	31
TOTAL ACCIONES	14	17	18	19	18	21	50	57
% de cumplimiento	121%		106%		117%		114%	

Los valores superiores al 100% son debido a que se han realizado acciones no previstas dentro del Plan y que han surgido en su desarrollo.

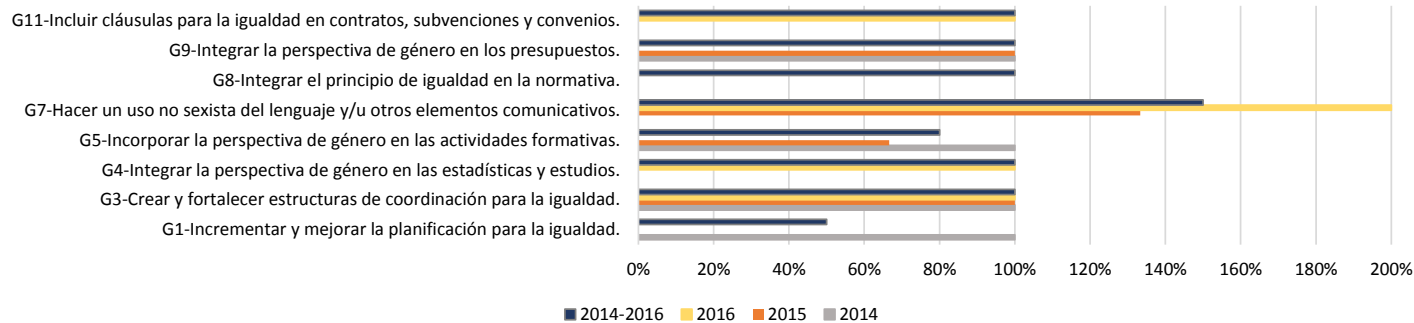




MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD

	2014		2015		2016		Total 2014-2016		
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	% Cump
G1 Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.	1	1	0	0	1	0	2	1	50%
G3 Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.	3	3	2	2	2	2	7	7	100%
G4 Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.	0	0	0	0	2	2	2	2	100%
G5 Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.	2	2	3	2	0	0	5	4	80%
G7 Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.	0	0	3	4	1	2	4	6	150%
G8 Integrar el principio de igualdad en la normativa.	0	0	1	0	0	1	1	1	100%
G9 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.	1	1	1	1	0	0	2	2	100%
G11 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	0	0	0	0	3	3	3	3	100%

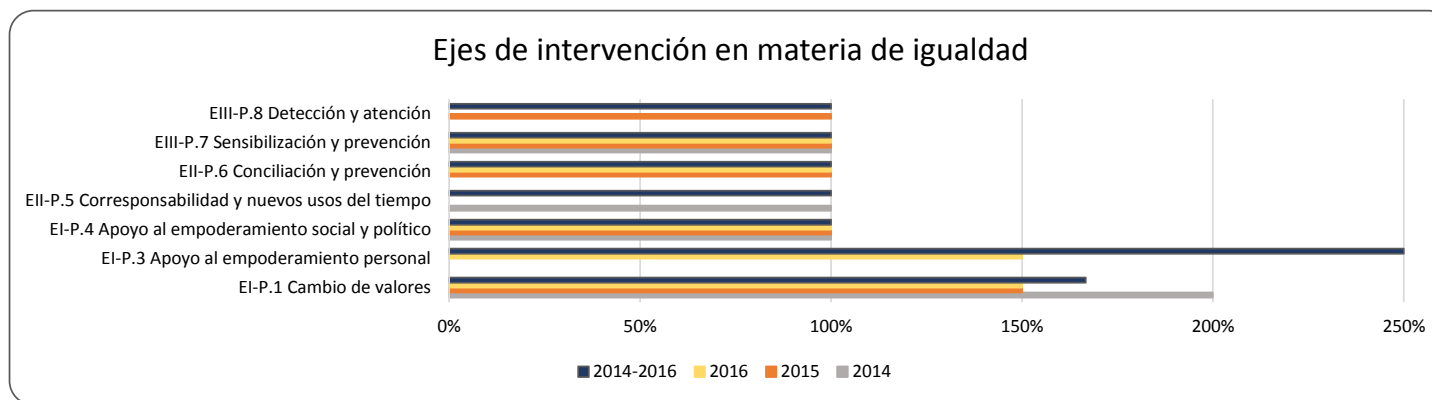
Medidas para mejorar la gobernanza en materia de igualdad





EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

		2014		2015		2016		Total 2014-2016		
		Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	% Cump
Eje I	P.1 Cambio de valores	2	4	2	3	2	3	6	10	167%
	P.3 Apoyo al empoderamiento personal	0	1	0	1	2	3	2	5	250%
	P.4 Apoyo al empoderamiento social y político	2	2	1	1	2	2	5	5	100%
Eje II	P.5 Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo	1	1	0	0	0	0	1	1	100%
	P.6 Conciliación y prevención	0	0	2	2	1	1	3	3	100%
Eje III	P.7 Sensibilización y prevención	2	2	2	2	2	2	6	6	100%
	P.8 Detección y atención	0	0	1	1	0	0	1	1	100%





2. MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD

El VI Plan establece un conjunto de 13 medidas para el ámbito de la Gobernanza y que responden a los requerimientos definidos en la Ley 4/2005:

G1	Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.
G2	Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
G3	Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.
G4	Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
G5	Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
G6	Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
G7	Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
G8	Integrar el principio de igualdad en la normativa.
G9	Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
G10	Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
G11	Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
G12	Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.
G13	Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.

A continuación se detallan las actuaciones realizadas por el Grupo SPRI en el periodo 2014-2016 en este apartado:



G1 INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD

La Ley 4/2005 regula la necesidad de realizar planes para la igualdad de mujeres y hombres en varios puntos de su articulado, estableciendo este requerimiento tanto para los diferentes niveles de las administraciones (artículo 15), como para las empresas participadas mayoritariamente con capital público (artículo 40).

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras (en adelante DDEI)¹, el Grupo SPRI ha actuado concretamente en:

G1.2 INCREMENTAR EL NÚMERO DE EMPRESAS PARTICIPADAS MAYORITARIAMENTE CON CAPITAL PÚBLICO QUE CUENTAN CON PLAN PARA LA IGUALDAD

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Definición del Plan de Igualdad del Grupo SPRI.	Grupo SPRI	2014	REALIZADA 2014
Realización de una encuesta de percepción sobre igualdad en el Grupo SPRI	Grupo SPRI	2016	POSTPUESTO 2017

G2 CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD

La creación de entidades, órganos o unidades para la igualdad que cuenten con personal para su impulso es una de las piedras angulares para promover la incorporación de las políticas de igualdad en todas las instituciones vascas. Además de su creación o existencia, es igualmente relevante considerar su situación en el organigrama institucional, el número y perfil de las personas que las integran y su dedicación.

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEI, el Grupo SPRI ha actuado en:

¹ En el periodo de aplicación del Plan al que corresponde el presente Informe, este Departamento se denominaba Desarrollo Económico y Competitividad.



**INCREMENTAR EL NÚMERO DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y ENTES PÚBLICOS
G2.2 ADSCRITOS A LOS DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO VASCO QUE CUENTAN CON
UNIDAD O PERSONAL TÉCNICO PARA LA IGUALDAD**

El Grupo SPRI no es ni organismo autónomo ni ente público.

SPRI participa en el Grupo de Trabajo Departamental (en adelante GTD) del DDEI y, a nivel de Grupo SPRI, se ha constituido un equipo de Igualdad compuesto por un representante de cada sociedad así como dos representantes del Comité de Empresa de SPRI.

G3 CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD

La coordinación es un objetivo básico de la gestión, particularmente necesaria cuanto más compleja sea la organización u organizaciones que actúan de forma simultánea sobre una misma área. Cuando se trata de impulsar una estrategia de transversalidad en todos los niveles y funciones, el objetivo se convierte en imprescindible, y así lo han venido señalando las y los profesionales que trabajan en este ámbito en la CAE en los foros que se han desarrollado en los últimos años para la mejora de las políticas de igualdad.

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEI, el Grupo SPRI ha actuado en:

**INCREMENTAR EL NÚMERO DE DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO VASCO QUE
G3.3 CUENTAN CON ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA
IGUALDAD Y AMPLIAR EL NÚMERO DE ÁREAS QUE PARTICIPAN LA MISMA**

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Participación en el GTD del DDEI	SPRI	2014	REALIZADA 2014
Consolidación del equipo de igualdad en el Grupo SPRI.	Grupo SPRI	2014	REALIZADA 2014
Adhesión a la Red de Entidades Públicas para la Igualdad	SPRI	2014	REALIZADA 2014



G4 INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

El conocimiento de la realidad, la caracterización precisa de las necesidades que se pretenden abordar con las políticas públicas, sea cual fuere su naturaleza, requiere contar con información detallada y actualizada del objeto de dichas políticas. En el ámbito específico de la igualdad, lograr este conocimiento supone modificar registros estadísticos, definir bases de datos con nuevas variables, modificar las muestras para que las operaciones estadísticas reflejen con rigor las potenciales diferencias de mujeres y hombres en una diversidad de situaciones y, principalmente, introducir el enfoque de género en la base de todas las operaciones de recogida y análisis de información que desarrollen las administraciones vascas.

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEI, el Grupo SPRI ha actuado en:

G4.2 INCREMENTAR EL NÚMERO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE INCLUYEN LA VARIABLE DE SEXO EN SUS ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Reflejar en la información estadística ofrecida a través de las páginas web la variable sexo, de forma progresiva y siempre que se disponga de la información necesaria.	Grupo SPRI	2016	REALIZADA 2016

G4.3 INCREMENTAR EL NÚMERO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE EXPLOTAN Y ANALIZAN LA VARIABLE SEXO EN SUS ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Reflejar en las presentaciones de datos la desagregación por sexo de los mismos, siempre y cuando sea posible.	Grupo SPRI	2016	REALIZADA 2016



G5 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS

La inclusión de la perspectiva de género en la gobernanza de las administraciones públicas vascas requiere que su personal cuente, al menos, con conocimientos básicos sobre la igualdad de mujeres y hombres e identifique las principales brechas de género y áreas de desigualdad más importantes. La sensibilización de las y los responsables políticos en todos los niveles de las administraciones resulta asimismo central para situar la lucha contra la desigualdad como una prioridad en las agendas de las instituciones públicas.

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEI, el Grupo SPRI ha actuado en:

G5.1 INCREMENTAR EL NÚMERO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON PLAN DE FORMACIÓN ESPECÍFICO DE IGUALDAD

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Realización de un diagnóstico de necesidades de formación en materia de igualdad.	Grupo SPRI	2015	POSTPUESTO 2017
Dentro del plan de formación, realizar una acción formativa y/o de sensibilización para el Grupo SPRI, con el apoyo del DDEI y Emakunde.	Grupo SPRI	2015	REALIZADA 2015
Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.	Grupo SPRI	(*)	REALIZADA 2014

(*) Acción no prevista inicialmente.

G5.2 INCREMENTAR EL NÚMERO DE PERSONAL TÉCNICO Y POLÍTICO QUE RECIBE FORMACIÓN ESPECÍFICA DE IGUALDAD

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Dentro del plan de formación, realizar una acción formativa y/o de sensibilización para el Grupo SPRI, con el apoyo del DDEI y Emakunde.	Grupo SPRI	2015	REALIZADA 2015
Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.	Grupo SPRI	(*)	REALIZADA 2014

(*) Acción no prevista inicialmente.



G6 INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

El Grupo SPRI está compuesto por sociedades anónimas por lo que el acceso al empleo se realiza cumpliendo con los principios de publicidad, mérito y capacidad. Para ello, para la incorporación de nuevo personal externo, se realiza un proceso de selección a través de empresas de selección y contratación privadas, no a través de ofertas de empleo público. A las citadas empresas de selección se les exige como uno de los criterios de actuación, la igualdad de oportunidades para todas las personas que cumplan con los requisitos exigidos, independientemente de su sexo.

G7 HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y/U OTROS ELEMENTOS COMUNICATIVOS

La situación de desigualdad entre mujeres y hombres se ve reflejada y, en muchas ocasiones fortalecida, por el lenguaje (y los elementos de comunicación en general, incluyendo las imágenes), que continua atribuyendo valores y roles diferentes a unas y otros. Las administraciones vascas tienen un importante papel que desempeñar mediante la utilización del lenguaje como herramienta para la transformación social, utilizando su capacidad no solo de nombrar la realidad, sino también de crearla.

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEI, el Grupo SPRI ha actuado en:

G7.1 INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE DOCUMENTOS PUBLICADOS EN BOLETINES OFICIALES DE LA CAE EN LOS QUE SE HAGA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Utilizar el lenguaje inclusivo en todo el proceso de comunicación de la sociedad	Grupo SPRI	2015	REALIZADA 2015



G7.2 INCREMENTAR EL NÚMERO DE CONTENIDOS DE LAS WEBS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS VASCAS EN QUE SE HAGA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DEL RESTO DE ELEMENTOS COMUNICATIVOS

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Adecuar el contenido de las Webs a formas de comunicación inclusivas.	Grupo SPRI	2015	REALIZADA 2015
Lograr una comunicación institucional inclusiva, prestando especial atención a las imágenes	Grupo SPRI	2015	REALIZADA 2015
Elaboración de un manual de buenas prácticas para la comunicación igualitaria.	Grupo SPRI	(*)	REALIZADA 2015
Participación en jornadas para compartir experiencias respecto al uso no sexista del lenguaje.	SPRI	(*)	REALIZADA 2016

(*) Acción no prevista inicialmente.

G8 INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA

La evaluación previa del impacto en función del género es un instrumento contemplado por la Ley 4/2005, cuyo fin es facilitar la integración de los objetivos de igualdad en la actuación normativa y administrativa, mediante el análisis de la actividad proyectada en las normas o actos administrativos y su contribución al incremento o a la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEI, el Grupo SPRI ha actuado en:

G8.3 INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE NORMAS QUE INCLUYEN MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Analizar y mejorar el proceso de elaboración de las normas identificando obstáculos para la inclusión de medidas de igualdad.	SPRI	2015	REALIZADA 2016



G9 INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEI, el Grupo SPRI ha actuado en:

G9.1 INCREMENTAR EL NÚMERO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS PARA LA IGUALDAD

El presupuesto del Grupo SPRI es asignado por el DDEI en sus presupuestos para la ejecución de los diferentes programas y servicios, por tanto es responsabilidad del DDEI.

G9.3 INCREMENTAR EL NÚMERO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO ACTUACIONES PARA AVANZAR EN LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Dentro del plan de formación, realizar una acción formativa y/o de sensibilización para el Grupo SPRI, con el apoyo del DDEI y Emakunde.	Grupo SPRI	2015	REALIZADA 2015
Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.	Grupo SPRI	(*)	REALIZADA 2014

(*) Acción no prevista inicialmente.

G10 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES

Responsabilidad del DDEI.



G11 INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

La actividad económica promovida por las administraciones públicas a través de las contrataciones, subvenciones y convenios constituye una herramienta de gran interés a la hora de favorecer que esta actividad se desarrolle bajo un enfoque que promueva la igualdad.

Dentro de los objetivos considerados prioritarios por el VI Plan y asumidos por el DDEI, el Grupo SPRI ha actuado en:

G11.1 INCREMENTAR EL NÚMERO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE INCLUYEN CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN SU ACTIVIDAD CONTRACTUAL Y/O SUBVENCIONAL

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Analizar las subvenciones existentes determinando el uso de la perspectiva de género en su elaboración, el grado de inclusión de las obligaciones de la Ley de Igualdad, y la presencia de acciones positivas a favor de la igualdad.	SPRI	2016	REALIZADA 2016
Avanzar en la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos.	Grupo SPRI	2016	REALIZADA 2016
Avanzar en el seguimiento de las cláusulas de igualdad de las subvenciones y de los contratos.	Grupo SPRI	2016	REALIZADA 2016

G12 PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN JURADOS Y TRIBUNALES

No es de aplicación en el Grupo SPRI.

G13 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

No es de aplicación en el Grupo SPRI.



3. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

Además de las medidas para mejorar la gobernanza el VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres se completa con los ejes de intervención que aúnan los ámbitos prioritarios de actuación en materia de igualdad. Cada uno de los ejes está a su vez compuesto por una serie de programas que concretan las líneas prioritarias de trabajo. En total, el VI plan contiene 8 programas agrupados en torno a 3 ejes de intervención que son:

RELACIÓN EJES DE INTERVENCIÓN Y PROGRAMAS	
I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Programa 1: Cambio de valores
	Programa 2: Apoyo al empoderamiento personal
	Programa 3: Apoyo al empoderamiento colectivo
	Programa 4: Apoyo al empoderamiento social y político
II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	Programa 5: Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo
	Programa 6: Conciliación y prevención
III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Programa 7: Sensibilización y prevención
	Programa 8: Detección y atención

Para cada uno de los programas se establecen los objetivos estratégicos o de carácter general que permitirán un abordaje global y coherente del programa.

Los objetivos estratégicos, por su parte, se concretan en objetivos operativos para facilitar su materialización y en cada uno de ellos se especifican los organismos implicados y los indicadores de seguimiento y evaluación.

Los objetivos estratégicos y operativos explicitan los propósitos y finalidades que se pretende lograr a través de la implementación del plan y constituyen, por tanto, el punto de partida a la hora de definir las actuaciones a realizar por cada una de las instituciones implicadas en el desarrollo del plan.



I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 1: CAMBIO DE VALORES

Objetivo Estratégico 1.1. Promover el cambio de valores a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.

Objetivo Operativo 1.1.1. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que atribuyen la responsabilidad económica principalmente a los hombres y la responsabilidad familiar y doméstica, principalmente a las mujeres.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Colaborar en la difusión de campaña del 8 de marzo (Emakunde).	Grupo SPRI	2014	REALIZADA 2014
Colaborar en la difusión de noticias/eventos/información relevante relativa a promover la igualdad.	Grupo SPRI	(*)	REALIZADA 2014
Impulsar actividades de divulgación científica con perspectiva de género y/o talleres específicos para niños.	Grupo SPRI	(*)	REALIZADA 2014

(*) Acción no prevista inicialmente.



Objetivo Operativo 1.1.5. Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Difusión de los cursos Gizonduz.	Grupo SPRI	2014	REALIZADA 2014

PROGRAMA 3: APOYO AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO

Objetivo Estratégico 3.1. Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.

Objetivo Operativo 3.1.8. Incrementar el número de planes para la igualdad en las empresas y entidades privadas.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Incluir en la recogida de información sobre las empresas de las solicitudes de ayuda la desagregación por sexo de la plantilla, así como la existencia de planes de igualdad, de conciliación, etc.	SPRI	2016	REALIZADA 2016
Analizar la posibilidad de incluir como criterio de valoración de las ayudas la existencia de planes de igualdad,...	SPRI	2016	REALIZADA 2016
Incluir en la web de SPRI noticias en relación con las mujeres.	SPRI	(*)	REALIZADA 2014

(*) Acción no prevista inicialmente.



PROGRAMA 4: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO

Objetivo Estratégico 4.1. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el movimiento asociativo general.

Objetivo Operativo 4.1.3. Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito político y social mediante fórmulas emergentes de participación.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE		
Recoger datos de asociaciones de mujeres que participan en los programas de ayuda “+ digital@-Lankidetza”, “Competencias Digitales para directivos (BT)”.	SPRI	2014	REALIZADA 2014

Objetivo Estratégico 4.2. Incrementar el acceso, presencia y participación de las mujeres a los ámbitos de decisión e influencia.

Objetivo Operativo 4.2.2. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Incluir la perspectiva de género en el programa Sucesión en la Pyme, recogiendo los datos de mujeres “sucesoras” de pymes.	SPRI	2016	REALIZADA 2016
Incluir la perspectiva de género en los cursos de liderazgo y dirección.	SPRI	2015	REALIZADA 2014



II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

PROGRAMA 5: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Objetivo Estratégico 5.2. Aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio y el destinado a la consecución de la autonomía/independencia económica.

Objetivo Operativo 5.2.2. Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y por los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca un aumento de la carga global de trabajo.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Analizar con perspectiva de género la asistencia a cursos de formación del personal. Incluyéndola en la memoria del presupuesto.	Grupo SPRI	2014	REALIZADA 2014

PROGRAMA 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Objetivo Estratégico 6.1. Modificar la cultura y práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable.

Objetivo Operativo 6.1.2. Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsable adoptadas por la administración pública y otras empresas del sector público.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Identificar las diferentes necesidades que puede tener la plantilla en relación a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral para ajustar las medidas de conciliación a las necesidades existentes.	Negociación Colectiva	2015	REALIZADA 2015



Objetivo Estratégico 6.2. Ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios.

Objetivo Operativo 6.2.2. Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios dirigidos a la ciudadanía, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Incrementar el número de procedimientos administrativos internos que puedan realizarse telemáticamente.	Grupo SPRI	2016	REALIZADA 2016
Incrementar el número de ayudas/servicios que puedan tramitarse telemáticamente.	Grupo SPRI	2015	REALIZADA 2015



III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 7: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Objetivo Estratégico 7.1. Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos.

Objetivo Operativo 7.1.1. 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.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Cuidar en las campañas, la presentación de imágenes de mujeres y hombres alejados de los estereotipos de género.	Grupo SPRI	2014	REALIZADA 2014

Objetivo Operativo 7.1.3. 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.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Difundir las actividades del 25 de noviembre.	Grupo SPRI	2014	REALIZADA 2014



PROGRAMA 8: DETECCIÓN Y ATENCIÓN

Objetivo Estratégico 8.2. Garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de la violencia contra las mujeres.

Objetivo Operativo 8.2.3. 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 sexista.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	
Elaborar e implantar un protocolo de prevención y atención ante el acoso sexual.	SPRI	2015	REALIZADA 2015