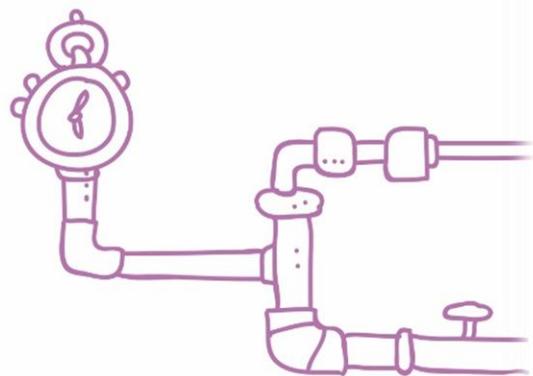


Plan para la **IGUALDAD** de mujeres y hombres



BERDINTASUNA

2022-2024



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES



INDICE

Presentación	3
Introducción	4
1. Programa de Gobierno	7
2. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres	21
3. Planificación estratégica del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	28
3.1. Datos relevantes de diagnóstico	28
3.1.1. Buen gobierno	28
3.1.2. Ejes de intervención	39
3.2. Objetivos estratégicos	65
4. Sistema de gestión del plan	70
4.1. Planificación anual para la igualdad	70
4.2. Estructuras para la igualdad	70
4.3. Sistema de seguimiento	71
4.4. Sistema de comunicación	73
4.5. Sistema de presupuestación	73

PRESENTACIÓN



Los planes para la igualdad son un instrumento fundamental para posibilitar una intervención pública coordinada, coherente, eficiente y eficaz en esta materia.

El compromiso político real en el avance en la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales se plasma en este documento, con una planificación estratégica que conlleva la disposición de recursos presupuestarios, humanos y técnicos para tal fin. Las actuaciones en beneficio de la igualdad de mujeres y hombres son una seña de identidad del departamento de igualdad, políticas sociales y justicia, desde siempre y más aún desde la incorporación de Emakunde, instituto vasco de la mujer a éste departamento.

Asimismo, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales continuará trabajando de modo corresponsable y coordinado en todas las estructuras políticas y técnicas - tanto interdepartamentales como interinstitucionales- en las que participa en materia de igualdad y violencia machista.

En última instancia, esta planificación pretende ser coherente con la política de transparencia del Gobierno Vasco y por ello pretende informar a la ciudadanía de cuáles son los compromisos del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales para implementar políticas de igualdad de mujeres y hombres y cuáles son los avances que en su desarrollo pretendemos conseguir.

Porque si bien nuestra sociedad ha avanzado en la mejora de la situación de las mujeres, así como en su posición en las relaciones sociales con los hombres, todavía nos queda camino por recorrer y que, en ese camino, el compromiso y el trabajo de todas las instituciones y de toda la sociedad son imprescindibles.

En resumen, el presente plan es la materialización del compromiso y del esfuerzo de muchas personas, de la negociación y el acuerdo. Mi agradecimiento a todas ellas. Estoy convencida de su valor para ayudarnos a superar las desigualdades integrando la perspectiva de género en todas nuestras actuaciones, contribuyendo así a la meta de que Euskadi sea un ejemplo, una figura referente en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.

Nerea Melgosa Vega

Consejera

Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales



INTRODUCCIÓN

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

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

- ⇒ 1. – *El Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que representen los intereses de las mujeres referidas en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3.*
- ⇒ 2. – *En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación. Cada departamento, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia, determinará el modo de coordinarse con sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados, por lo que respecta a la elaboración de dichos planes.*

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

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

- Duración de los planes: 2022-2024
- Documentos de referencia: Programa de Gobierno 2020- 2024. XII Legislatura y VII Plan para la Igualdad de la CAE.

ANTECEDENTES

El diseño del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales viene precedido por 3 planes en materia de igualdad de mujeres y hombres:

PLANES PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO		VIGENCIA
⇒	Documento Programa para la Igualdad de mujeres y hombres de la IX Legislatura	2010-2013
⇒	Documento Programa para la Igualdad de mujeres y hombres de la X Legislatura	2014-2016
⇒	Documento Programa para la Igualdad de mujeres y hombres de la XI Legislatura	2018-2021

El presente documento ha seguido un modelo de planificación centrado en los compromisos del Departamento en el Programa de Gobierno poniéndolo en relación con los ejes, programas y objetivos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE, en los que el Departamento aparece como organismo implicado.

Además, hay que destacar que, las competencias del Departamento han cambiado en virtud del *Decreto 12/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales*. Actualmente, la estructura del Departamento se articula en tres Viceconsejerías: Justicia, Políticas Sociales y Derechos Humanos, Memoria y Cooperación, las cuales a su vez se estructuran en diversas Direcciones en función de cada una de las materias específicas de actuación. Asimismo, existen otros órganos con dependencia jerárquica directa de la Consejera del Departamento que son: la Dirección de Gabinete, la Dirección de Comunicación y la Dirección de Servicios.

Asimismo, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales cuenta con otros organismos con áreas de actuación en tres materias fundamentales:

- ⇒ El área de actuación de igualdad de oportunidades en materia de género y el de dirección y coordinación de las políticas sobre atención a víctimas de la violencia de género, corresponde al Organismo Autónomo **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer** en cumplimiento de lo previsto en la Ley 2/1988 de 5 de febrero que por la que se crea y regulan sus funciones.
- ⇒ El área de actuación en cooperación para el desarrollo corresponde a **la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo**, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula.
- ⇒ El área de memoria, convivencia y derechos humanos corresponde al **Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos**, en los términos establecidos en la Ley 4/2014, de 27 de noviembre.

- ⇒ El área de la política penitenciaria y de la reinserción social corresponde a la **Agencia Vasca de Reinserción Social, Aukerak**, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 3/2021, de 30 de septiembre, por la que se crea y regula.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE se configura como un documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres en la presente legislatura. En ese sentido, al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales le compete definir las estrategias de intervención para hacer efectivas las políticas de igualdad en su ámbito competencial, tanto de las Direcciones que conforman el Departamento, como de sus Organismos Autónomos, Sociedades Públicas, o entes adscritos.

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

- ⇒ Primeramente, se señalan **los compromisos y las iniciativas** del Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco que le competen al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, así como los compromisos e iniciativas que, si bien no son competencia directa del Departamento, el mismo contribuirá en su cumplimiento.
- ⇒ En segundo lugar, se presenta el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres elaborado por Emakunde y se detallan los programas y los objetivos del mismo, así como los **programas y objetivos** en los que el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales tiene competencia o implicación.
- ⇒ En tercer lugar, se presenta la **planificación estratégica** del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales en la cual se realiza un diagnóstico sobre el grado de compromiso del Departamento de cada programa de buen gobierno, así como de cada uno de los ejes de intervención en materia de igualdad de mujeres y hombres y se destacan los aspectos relevantes para cada uno de los ámbitos en los que se pretende incidir con el desarrollo del presente plan. Posteriormente, se recogen los **objetivos estratégicos** que engloban la intervención del Departamento en materia de igualdad.
- ⇒ Finalmente, se recoge el modelo de **sistema de gestión** del plan que garantizará su implementación, seguimiento, evaluación y comunicación.

PROCESO DE ELABORACION

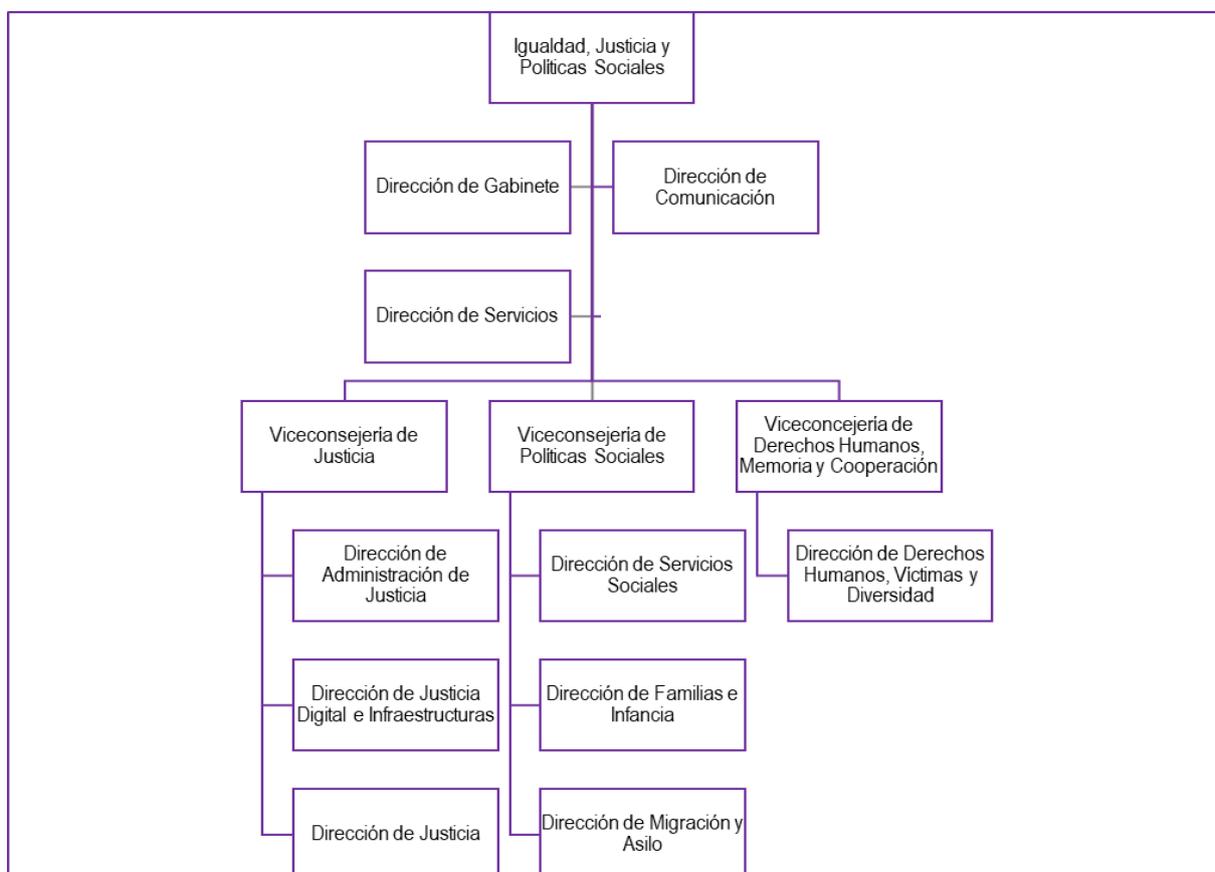
Cabe destacar que para la elaboración de esta planificación se ha partido del conocimiento de las principales brechas de género y de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad. A partir de este diagnóstico se ha activado un proceso para la planificación en el que se ha hecho participe a todas las direcciones del Departamento.

Dicho proceso ha consistido en:

FASES DE TRABAJO	FECHAS
⇒ Actualización del Diagnóstico de situación en materia de igualdad en el departamento	Febrero- Octubre 2022
⇒ Contraste técnico/ político: contraste de prioridades de legislatura, contraste de diagnóstico y planificación en materia de igualdad	Octubre 2022
⇒ Remisión del Plan de Legislatura del Departamento a Emakunde para que informe el plan e incorporación de propuestas realizadas por Emakunde	Diciembre 2022
⇒ Aprobación en Consejo de Dirección	Febrero 2023

ESTRUCTURA COMPETENCIAL

A continuación, se presentan, de modo esquemático, los ámbitos competenciales del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales en los que enmarcarán las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.



1 PROGRAMA DE GOBIERNO

El [Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco](#) establece 3 principios, 4 ejes, 10 objetivos de país, 25 áreas de actuación, 150 compromisos y 699 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra “**posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género**”. El Índice de Igualdad de la Unión Europea situaba a la CAE en el año 2017 en una puntuación de 71,1 en una escala de 1 a 100, lo que confirma la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8 puntos), 2012 (69,1 puntos) y 2015 (69,3 puntos).

A continuación, se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales (a tener en cuenta que Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer y Gogora- Instituto de la Memoria deben tener su propio plan para la igualdad, por lo que aquellos compromisos e iniciativas que se ejecuten desde dicho organismo autónomo se incluirán en el correspondiente Plan de Legislatura de cada uno).

Entre todas **las iniciativas destacamos aquellas que van a promover la igualdad de mujeres y hombres.**

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA	
76	Apoyar la consolidación de las redes territoriales de atención a personas en situación de riesgo de exclusión
Iniciativa 1: Poner en marcha una estrategia integral para garantizar la atención a las personas en riesgo de exclusión que requieren de apoyos estables, desde el ámbito de la intervención e inclusión social.	
Iniciativa 2: Avanzar en el despliegue de la red de servicios sociales en cada Territorio de manera integrada y coherente con los diversos itinerarios de inclusión.	
77	Atender a las situaciones de especial vulnerabilidad e indefensión.
Iniciativa 1: Reforzar las actuaciones de prevención y abordaje de las personas sin hogar, de la pobreza energética, y de otras situaciones de pobreza que afectan a personas especialmente vulnerables (mayores, jóvenes, niñas y niños, personas con discapacidad...) con especial atención a quienes afrontan situaciones de discriminación múltiple y/o carecen de red de apoyo social (soledad no deseada...).	
Iniciativa 2: Impulsar un programa de garantía infantil, como elemento clave de una estrategia global contra la pobreza infantil, en línea con las recomendaciones de la Unión europea, mejorando la Renta de Garantía de Ingresos para familias con hijos e hijas a cargo.	
Iniciativa 3: Poner en marcha un Observatorio de la Discriminación.	
78	Desarrollar el sistema vasco de servicios sociales atendiendo al enfoque comunitario y a los principios de calidad, innovación, nuevo equilibrio en los cuidados y eficiencia.



COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA

Iniciativa 1: Elaborar el II Plan estratégico de servicios sociales y consolidar el fondo interinstitucional de servicios sociales, con objeto de garantizar las prestaciones y servicios contemplados en la Cartera de Prestaciones y Servicios Sociales.

Iniciativa 2: Evaluar el Decreto de Cartera 2015 y avanzar en la planificación, coordinación y desarrollo normativo del catálogo del sistema vasco de servicios sociales adoptando un modelo de financiación sostenible, consensado por las instituciones responsables y dotado por las mismas, en función de sus competencias y recursos. Asimismo, se procurará que el actual fondo interinstitucional, para la innovación, la cohesión y la calidad de SVSS, una vez insertado en el modelo interno de distribución de recursos, esté ligado a la investigación, la tecnología, la creación de puestos de trabajo en cuidados y los proyectos promovidos por la Unión Europea.

Iniciativa 3: Culminar la Cartera de prestaciones y Servicios del sistema vasco de Servicios Sociales, en especial en relación a la atención a las personas mayores en los ámbitos de su cuidado, prestación asistencial, alojamiento y atención.

Iniciativa 4: Adecuar el Decreto que regula los centros residenciales de personas mayores, impulsando una normativa que regule el régimen de concertación de servicios, de forma que se garanticen condiciones idóneas para el desarrollo de los mismos y la prestación de los servicios sociales en un marco adecuado y homogéneo de estabilidad, requisitos de acceso, provisión, precio y concurrencia.

79

Fortalecer el desarrollo social y comunitario.

Iniciativa 1: Reforzar las prestaciones y servicios de mayor proximidad, profundizando en el modelo comunitario de atención y en el marco europeo del voluntariado de calidad, con la participación de las personas usuarias y desde el respeto a sus derechos y de la garantía de la calidad del trabajo de los profesionales del sector.

Iniciativa 2: Poner en marcha un programa integral para ordenar, mejorar y garantizar los apoyos para la inclusión, mediante los convenios de inclusión y la asignación de profesional de referencia, en función de las necesidades específicas de complementación entre la política de garantía de ingresos y otras (servicios sociales, socio-laborales, socio-sanitarios...).

Iniciativa 3: Llevar a cabo un seguimiento de la inversión de la pirámide de atención y planificar una estrategia integral, potenciando los servicios a las personas que residen en su domicilio habitual, para garantizarles plena autonomía vital.

80

Impulsar la innovación, la evaluación y la calidad de los servicios sociales, con criterios de resultados y utilidad pública.

Iniciativa 1: Poner en marcha un sistema de innovación social y de I+D+i en el ámbito de los servicios sociales.

Iniciativa 2: Fortalecer la evaluación de los servicios sociales de responsabilidad pública, con especial atención a las personas destinatarias y a sus familias, así como la sistematización y transferencia de conocimiento.

Iniciativa 3: Procurar la reducción de la brecha digital.

Iniciativa 4: Promover proyectos que favorezcan el acceso, desarrollo e implantación de tecnologías y aplicaciones digitales innovadoras relacionadas con la atención en el hogar y el cuidado de las personas usuarias y de las personas cuidadoras y familiares.

81

Dar un impulso estratégico al envejecimiento activo y promover la autonomía personal, la participación social y la vida plena y saludable de las personas mayores.

Iniciativa 1: Extender a todo Euskadi la red de pueblos y ciudades amigables con las personas mayores: "Euskadi Lagunkoia Sustraietatik".



COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA

Iniciativa 2: Integrar en “Euskadi Langunkoia Sustrietatik”, la estrategia de envejecimiento activo y saludable, así como el desarrollo del talento de las personas mayores, incorporando la perspectiva de género, promoviendo tanto la vida plena (satisfacción de sus necesidades) como su participación activa en la respuesta a las necesidades sociales propias o de terceros.

Iniciativa 3: Desarrollar proyectos piloto para promover el envejecimiento activo en ámbitos como la adaptación digital, acciones intergeneracionales con jóvenes.

Iniciativa 4: Asesorar y empoderar a la población mayor en materias y ámbitos de su interés, como la formación financiera básica, herencias, y testamento vital.

Iniciativa 5: Aprobar una estrategia vasca de envejecimiento activo alineada con el índice europeo de envejecimiento activo.

Iniciativa 6: Impulsar un nuevo programa de preparación de la transición a la tercera edad.

Iniciativa 7: Garantizar un ingreso mínimo de inserción a las personas pensionistas en situación de mayor vulnerabilidad.

Iniciativa 8: Aprovechar y promover el talento de las personas mayores apoyando su participación en todas las políticas públicas.

Iniciativa 9: Incentivar programas y actividades que contribuyan a estrechar la relación y la solidaridad intergeneracional entre personas mayores y personas jóvenes.

Iniciativa 10: Mejorar la accesibilidad y la eficiencia energética de las viviendas de las personas mayores. A estos efectos, promoveremos programas específicos de ayudas para actuaciones de accesibilidad (ascensores y eliminación barreras arquitectónicas). También la realización de obras para la mejora de la eficiencia energética de sus viviendas y, en los casos que sea preciso, facilitar el disfrute de una vivienda digna y adecuada a las personas mayores.

82 Acompañar a las personas mayores en situación de soledad.

Iniciativa 1: Poner en marcha un Plan interinstitucional de lucha contra la soledad no deseada en colaboración con Diputaciones, Ayuntamientos y organizaciones del tercer sector social, desde una mirada amplia y global de estas situaciones que afectan a múltiples sectores sociales y que contemple, para el caso de las personas mayores, el refuerzo de las visitas a domicilio.

Iniciativa 2: Extender el servicio de teleasistencia a todas las personas mayores de 80 años y, progresivamente, a las mayores de 65 y, desde este servicio, poner en marcha una línea específica de atención profesional a personas solas.

Iniciativa 3: Desarrollar un programa específico de voluntariado social y solidaridad primaria, en coordinación con los y las profesionales de los servicios sociales, para la detección temprana de situaciones en las que se combine el aislamiento social de personas mayores con situaciones de pobreza, dependencia y/o enfermedad.

83 Garantizar la calidad asistencial y reforzar la atención en el domicilio y el entorno próximo a las personas mayores.

Iniciativa 1: Potenciar los servicios sociales de base para mejorar la atención a las personas mayores en su domicilio.

Iniciativa 2: Reforzar los programas de respiro a las personas cuidadoras.

Iniciativa 3: Impulsar un nuevo modelo integral de atención sociosanitaria, coordinado con la red primaria de asistencia sanitaria, para personas mayores, vivan en sus domicilios o en residencias.

Iniciativa 4: Poner en marcha una estrategia vasca de apoyo a personas cuidadoras.



COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA

Iniciativa 5: Aprobar el estatuto de las personas cuidadoras, promoviendo la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados de sus familiares mayores, a través de medidas de sensibilización, conciliación y capacitación.

Iniciativa 6: Poner en marcha las oficinas de atención a personas mayores en los tres territorios históricos, en coordinación con las instituciones territoriales competentes.

84 Impulsar la actividad económica y la innovación social al servicio de las personas mayores.

Iniciativa 1: Desarrollar un programa de impulso de la economía plateada o “silver Economy”, conjuntamente con las tres Diputaciones Forales y los ayuntamientos.

Iniciativa 2: Consolidar y reforzar los polos de innovación social en el ámbito de atención a las personas mayores: Adinberri en Gipuzkoa; Nagusi Intelligence Center en Bizkaia y el centro de innovación en materia de envejecimiento activo de Araba.

Iniciativa 3: Potenciar la innovación social y las iniciativas empresariales en el ámbito de la “silver economy”, fortaleciendo esta línea en las convocatorias y programas de ayuda existentes.

Iniciativa 4: Fomentar proyectos de investigación aplicada en productos y servicios relacionados con las personas mayores, en el marco de la estrategia vasca de especialización inteligente RIS3 Euskadi.

Iniciativa 5: Fomentar las prácticas culturales, entre las personas de edad avanzada, para reforzar la actividad cerebral, el equilibrio emocional, la interacción, y la soledad, ofreciendo una vida más plena.

85 Desarrollar una estrategia integral de apoyo a las familias con hijos e hijas y fomentar la natalidad.

Iniciativa 1: Impulsar una política familiar, integrada y coherente para el conjunto de Euskadi, en colaboración con Diputaciones y ayuntamientos.

Iniciativa 2: Aumentar progresivamente las ayudas por hijo e hija y procurar su simplificación administrativa, con el fin de avanzar en la convergencia con la Unión Europea, de conformidad con lo previsto en la ley 13/2008, e 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias.

Iniciativa 3: Abrir una reflexión, junto con las Diputaciones Forales, para la ampliación de las deducciones fiscales por hijos e hijas e incorporar elementos de mayor progresividad en el tratamiento fiscal de las familias.

Iniciativa 4: Promover permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles de un mínimo de 16 semanas en el sector privado, en colaboración con el Departamento de Trabajo y Empleo.

Iniciativa 5: Potenciar la conciliación corresponsable, con medidas que incentiven la conciliación de la vida laboral y la parentalidad positiva, con la finalidad de avanzar en el reparto equitativo y paritario de las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres, en colaboración con el Departamento de Trabajo y Empleo.

Iniciativa 6: Realizar campañas de sensibilización que prestigien socialmente la economía de los cuidados, visibilizando su aportación a la actividad económica.

86 Plan integral de protección, prevención y promoción.

Iniciativa 1: Aprobar una Ley de los derechos de la infancia y la adolescencia, a fin de regular y desarrollar un sistema de protección, prevención y promoción de la infancia y la adolescencia.

Iniciativa 2: Aprobar un protocolo interinstitucional para asegurar la detección precoz de la violencia hacia niños y niñas especialmente en lo referente al abuso y explotación sexual e infantil, e intervención eficaz, garantizando en todos los casos la protección de la víctima y la reparación de su daño.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA

Iniciativa 3: Extender las redes de protección de la infancia impulsando la colaboración de las organizaciones del tercer sector con el sector público.

Iniciativa 4: Abordar la educación afectivo sexual en la enseñanza desde etapas tempranas y la prevención y el uso seguro de internet.

87 Impulsar y divulgar una cultura cívica de acogida, integración y corresponsabilidad ante el hecho migratorio.

Iniciativa 1: Fortalecer el modelo de integración de la población migrante.

Iniciativa 2: Desarrollar el potencial integrador de la sociedad vasca y de su tejido asociativo para afianzar una integración cívica adecuada.

Iniciativa 3: Divulgar y desarrollar el "Pacto Social Vasco para la Migración".

Iniciativa 4: Impulsar la "Propuesta Share" en Euskadi, el Estado y Europa, como mecanismo de aplicación del principio de corresponsabilidad.

Iniciativa 5: En colaboración con el Departamento de Cultura y Política Lingüística desarrollar planes de acogida cultural a las personas migrantes, a través de la Red de Bibliotecas Públicas de Euskadi, ofreciendo contenidos culturales propios a las colectividades migrantes más numerosas.

88 Consolidar una estrategia global de acogida a personas migrantes.

Iniciativa 1: Aprobar e implantar el modelo vasco de acogida a las personas migrantes que lleguen a Euskadi recogido en el "VI Plan de Actuación en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración 2022-2025", desde la colaboración de las instituciones y agentes sociales implicados y mediante el Foro para la Integración y Participación Social de la Ciudadanía Inmigrante en Euskadi.

Iniciativa 2: Promover experiencias piloto en los países de origen de las personas migrantes para cooperar en la gestión de los flujos migratorios, incluyendo proyectos bilaterales de cooperación entre instituciones y entre empresas.

Iniciativa 3: Poner en valor la contribución de las personas migrantes al mercado laboral y a la generación de riqueza en Euskadi.

89 Definir e impulsar un modelo vasco en política de asilo.

Iniciativa 1: Formalizar un acuerdo con Gobierno español, con el objetivo de que Euskadi pueda hacerse cargo de las políticas de acogida e integración de personas refugiadas y solicitantes de protección internacional.

Iniciativa 2: Definir, en el ámbito de las competencias propias, en colaboración con el Gobierno español, un modelo propio de acogida e integración. La fórmula del patrocinio comunitario tendrá un espacio destacado dentro de este modelo.

Iniciativa 3: Consolidar la Mesa Interinstitucional y Social que coordina la actuación en este ámbito.

90 Apoyar y dar cobertura y asistencia a personas migrantes en situación vulnerable.

Iniciativa 1: Impulsar la colaboración interinstitucional para garantizar a las niñas y los niños migrantes solos la protección debida, de modo que puedan realizar itinerarios de integración social, así como combatir la desprotección en su tránsito a la edad adulta.

Iniciativa 2: Promover la inclusión socio-laboral de menores y jóvenes migrantes en situación de vulnerabilidad.



COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA

	Iniciativa 3: Presentar una propuesta al Gobierno español para facilitar la autorización de trabajo cuando el menor migrante alcance la edad de 16 años, en igualdad de condiciones a los demás adolescentes.
	Iniciativa 4: Actualizar anualmente el Plan de Contingencia para la atención humanitaria a migrantes en tránsito.
	Iniciativa 5: Elaborar un plan de infraestructuras asistenciales polivalentes que dé respuesta a las necesidades de acogida que plantean las diferentes realidades migratorias.
93	Erradicar la violencia machista y construir una sociedad igualitaria libre de violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones
	Iniciativa 1: Aprobar la nueva Ley de Igualdad que contemple específicamente la prevención y lucha contra la violencia machista y un nuevo impulso de la igualdad.
	Iniciativa 2: Plantear un pacto social ciudadano por la igualdad y contra la violencia machista.
	Iniciativa 3: Actualizar el acuerdo interinstitucional para mejorar la atención a las mujeres víctimas de la violencia machista y a garantizar una atención prioritaria, integral, gratuita y de calidad a las víctimas y a sus hijos e hijas.
	Iniciativa 4: Fomentar para detectar mujeres víctimas de violencia machista introduciendo nuevas herramientas para la intervención posterior con dichas mujeres.
	Iniciativa 5: Poner en marcha la ventanilla única que permita la gestión integrada de expedientes para la atención y protección de víctimas de la violencia machista que permita la adopción de programas de acción personalizados.
	Iniciativa 6: Reforzar el programa de ayudas económicas para las víctimas y sus hijos e hijas y programas de inserción sociolaboral que facilite iniciar una nueva vida libre de violencia.
94	Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial.
	Iniciativa 1: Garantizar la elaboración de planes de Igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras y fomentar la negociación de planes de igualdad en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, de conformidad con los acuerdos alcanzados en la Mesa de Dialogo Social.
	Iniciativa 2: Reforzar las unidades de igualdad en la inspección de trabajo de Euskadi.
	Iniciativa 3: Impulsar un pacto social y político para la racionalización de horarios de trabajo en colaboración con agentes sociales.
	Iniciativa 4: Propiciar la puesta en marcha de una nueva cultura de empresa que posibilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
	Iniciativa 5: Potenciar las vocaciones STEM -ciencia, tecnología, ingeniería, y matemáticas-, entre las mujeres jóvenes en el ámbito educativo para incrementar la calidad del empleo.
	Iniciativa 6: Facilitar la inserción de las mujeres en profesiones de mayor demanda futura.
	Iniciativa 7: Poner los cuidados en el centro de las políticas de igualdad para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable y hacer efectiva la transición “de la conciliación a la corresponsabilidad”.
95	Propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA

Iniciativa 1: Reforzar los programas en igualdad y coeducación desde edades tempranas, y, en particular, la implementación del II Plan para la Coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato (2019-2023) y el Programa Coeducativo para la igualdad, el respeto y la no-violencia “Programa Nahiko” para con nuevos materiales dirigidos a niños y niñas menores de cuatro años.

Iniciativa 2: Apoyar las iniciativas del movimiento asociativo de mujeres y del mundo feminista en los proyectos de empoderamiento y cambio de valores.

Iniciativa 3: Avanzar en la inclusión de la perspectiva interseccional en el análisis de la situación de las mujeres para dar mejor respuesta a todos los colectivos en sus diversas necesidades.

Iniciativa 4: Reforzar el programa Gizonduz para conseguir la implicación efectiva de los hombres en favor de la igualdad y contra el ejercicio de la violencia machista.

Iniciativa 5: Fomentar la inserción laboral de las mujeres con el fin de garantizar su autonomía económica, en especial en trabajos tradicionalmente masculinizados.

96

Promover políticas contra la discriminación por orientación sexual.

Iniciativa 1: Aprobar una Ley Integral de Igualdad en la diversidad y lucha contra la discriminación por orientación sexual.

Iniciativa 2: Promover la modificación de la Ley 14/2012 de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de las personas transexuales, dando continuidad a los acuerdos alcanzados con las Asociaciones de personas transexuales y transgénero, y de familias de menores transexuales.

Iniciativa 3: Incentivar la implementación, en el ámbito educativo, y en colaboración con el Departamento de Educación, del reconocimiento de la diversidad sexual y familiar para que los niños y niñas puedan desarrollar su personalidad y orientación sexual con libertad y sin discriminación.

Iniciativa 4: Reforzar el “programa Berdindu”, de apoyo a las personas LGTBI afectadas por situaciones de discriminación.

Iniciativa 5: Desarrollar programas para reducir los prejuicios y otros factores sociales que menoscaban la salud de las personas debido a su orientación sexual.

97

Impulsar un sistema judicial moderno.

Iniciativa 1: Aprobar un Plan Estratégico de Justicia, que establecerá los parámetros para construir una justicia más ágil, eficaz y digitalizada, centrada en las personas.

Iniciativa 2: Impulsar la implantación de la nueva oficina judicial, previa evaluación de las ya puestas en marcha.

Iniciativa 3: Ejecutar un programa integral de infraestructuras judiciales que tenga en cuenta la eficiencia energética, la movilidad sostenible y la accesibilidad universal.

Iniciativa 4: Mejorar las condiciones del personal de administración de justicia mediante el desarrollo del IV acuerdo de condiciones laborales, con objeto de concluir la valoración de puestos de trabajo, mantener bajas las tasas de temporalidad y fomentar los planes de formación y retribución.

Iniciativa 5: Modernizar el Instituto Vasco de medicina legal.

Iniciativa 6: Continuar con la divulgación del sistema judicial a través del programa “Educar en justicia”.

98

Avanzar en la configuración de una justicia más ágil, eficaz y digitalizada.



COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA

Iniciativa 1: Desarrollar el Plan de Justicia digital 2021-2026 en todos sus ejes estratégicos: Expediente judicial electrónico, Actuaciones y juicios judiciales, Desarrollo de servicios digitales, Personas de la AJ en clave digital, Justicia innovadora, Justicia en Datos, Mejores infraestructuras, Seguridad de la información judicial y protección de datos, Organización del Servicio de Informática Judicial actualizada.

Iniciativa 2: Reforzar la justicia de proximidad incrementando los medios materiales y humanos de los juzgados de paz.

Iniciativa 3: Intensificar el proceso de ampliación y desconcentración de los "Puntos de encuentro familiar", mediante la firma de los correspondientes convenios con los ayuntamientos respectivos.

Iniciativa 4: Desarrollar una reflexión con ayuntamientos y otros operadores jurídicos sobre la actual estructura de demarcación y planta en Euskadi.

99 Impulsar una justicia más próxima, restaurativa y centrada en las personas.

Iniciativa 1: Impulsar la difusión de los servicios de apoyo a la justicia y orientación hacia ellos, con el desarrollo de cartas de servicio.

Iniciativa 2: Reforzar el servicio de justicia restaurativa con la implantación de un Plan de impulso y consolidación de medios alternativos a la resolución de conflictos.

Iniciativa 3: Garantizar la gratuidad de la mediación judicial.

Iniciativa 4: Consolidar la justicia restaurativa en los órdenes penal y familiar.

Iniciativa 5: Fomentar prácticas de negociación o mediación intrajudicial en los órdenes jurisdiccionales contencioso-administrativo, social y civil.

Iniciativa 6: Avanzar en el plan de normalización lingüística para hacer efectivo el derecho de la ciudadanía a la utilización del euskera en el ámbito de la justicia, como lengua oficial en Euskadi.

Iniciativa 7: Aprobar el V Plan de Justicia juvenil, desarrollando un servicio vasco de justicia juvenil que apueste por la mediación, conciliación y reparación en la resolución de conflictos, con el objetivo de conseguir que se reduzca la tasa de reincidencia juvenil y situarla por debajo del 15%.

Iniciativa 8: Velar por la disponibilidad de plazas suficientes para dar respuesta a todas las medidas impuestas judicialmente a las personas menores de edad que han entrado en conflicto con la ley penal.

Iniciativa 9: Supervisar periódicamente por profesionales externos los sistemas de funcionamiento y del personal de los Centros educativos de internamiento de personas menores infractoras.

Iniciativa 10: Intensificar la unidad de actuación del Ministerio fiscal y de la policía judicial en materia de personas desaparecidas.

Iniciativa 11: Adoptar un Plan de Actuación para la reactivación de la actividad judicial, para afrontar las consecuencias del Covid-19.

Iniciativa 12: Atender especialmente a las víctimas de la violencia machista, desarrollando el Plan de actuación de Violencia sobre la mujer.

Iniciativa 13: Reforzar la actuación de las unidades de valoración forense integral y equipos psicosociales para la detección temprana del riesgo y la valoración efectiva de la situación de los y las menores en los casos de violencia machista.

Iniciativa 14: Adecuar todos los servicios de la justicia a la definición de violencia contra la mujer que recoge el Convenio de Estambul.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA

Iniciativa 15: Puesta en marcha de una sección específica en los juzgados para atender a las víctimas de violencia machista con una dotación suficiente de personal y material para lograr una protección integral a estas víctimas en todas sus formas de expresión.

Iniciativa 16: Desarrollar el Plan de Actuación de Violencia Sobre la Mujer con el objeto de reforzar la coordinación interinstitucional, la formación del personal de los juzgados de violencia sobre la mujer, y la adecuación de las instalaciones y refuerzo de los servicios de información, atención y acompañamiento integral a las víctimas (Programa Zurekin).

100 Defender los derechos de las víctimas

Iniciativa 1: Ratificar nuestro compromiso con los derechos de verdad, justicia, memoria, reparación y solidaridad que corresponden a las víctimas, a las provocadas por ETA, por el GAL y por otros grupos y a las víctimas de abusos policiales. Todo ello, sin equiparaciones, ni exclusiones, y rechazando cualquier teoría justificativa o contextualizadora de cualquier forma de terrorismo o violencia.

Iniciativa 2: Desarrollar la Ley vasca 4/2008, de Reconocimiento y Reparación a las Víctimas del Terrorismo y promover el Proyecto Batera de unión entre víctimas y sociedad para la convivencia y el futuro.

Iniciativa 3: Desarrollar la Ley 12/2016 de reconocimiento y reparación de víctimas de vulneraciones de derechos humanos causadas por abuso de poder.

Iniciativa 4: Destacar la realidad de los casos de esclarecimiento incompleto. En tanto no sean aclarados, merecerán un esfuerzo adicional de reconocimiento.

101 Promover una memoria crítica del pasado de terrorismo y violencia

Iniciativa 1: Compromiso con una memoria crítica, que se concreta en el rechazo a la legitimación, compensación o minimización de cualquier forma de terrorismo o violencia ocurrida en el pasado, y en la oposición frontal a la reedición en el presente o en el futuro, orientada a compartir un proyecto social de convivencia y basada en el reconocimiento de la injusticia que supusieron el terrorismo y otras violencias de motivación política.

Iniciativa 2: Aprobar el Plan de Actuación de Gogora 2021-2024 y la consolidación de sus recursos divulgativos, de investigación y gestión.

Iniciativa 3: Integrar los proyectos expositivos de la sede de Gogora, Museo del Bombardeo de Gernika y víctimas del 3 de marzo.

Iniciativa 4: Desarrollar un pacto social sobre la convivencia, de alcance transversal y sentido ético, basado en la premisa de que —ni antes, ni ahora, ni en el futuro— ninguna razón política puede justificar el terrorismo o cualquier otra vulneración de derechos.

Iniciativa 5: Aprobar la Ley de Memoria Histórica y Democrática de Euskadi, tomando como referencia el borrador presentado en la anterior legislatura.

102 Gestión de la política penitenciaria y reinserción de las personas presas.

Iniciativa 1: Desarrollar nuestro compromiso con una política penitenciaria fundamentada en la promoción activa de los principios legales de individuación, humanidad, reconocimiento del daño causado y reinserción, una de cuyas consecuencias es el apoyo al traslado de las personas presas a prisiones cercanas a su entorno familiar, en los términos orientados por la Constitución y la legalidad penitenciaria. Canalizar este compromiso a través del diálogo y la colaboración con el Gobierno español, competente en materia de política penitenciaria, que tenga como orientación fundamental la reinserción, atienda prioritariamente las problemáticas de mayor incidencia humanitaria y de salud, favorezca el acercamiento de las personas presas a prisiones cercanas a su entorno familiar, en los términos orientados por la Constitución y la legalidad penitenciaria.



COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA

Iniciativa 2: Contemplar la transferencia de la gestión de centros penitenciarios a la CAPV, de conformidad con el cumplimiento íntegro del Estatuto de Gernika y su desarrollo y dentro de los términos recogidos por el Informe sobre Actualización de las Transferencias Pendientes a la Comunidad Autónoma del País Vasco 2017, avalado por el Consejo de Gobierno en septiembre de 2017 y remitido a la Ponencia de autogobierno del Parlamento vasco, de conformidad con el cronograma orientativo de posibles negociaciones en relación a traspasos solicitados por el Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco, remitido formalmente por el Gobierno español el 20 de febrero de 2020, o sus respectivas actualizaciones acordadas.

103 Coordinar las políticas de derechos humanos

Iniciativa 1: Instrumentar a través del Programa marco de Educación y Derechos Humanos, el programa de iniciativas divulgativas en el ámbito educativo a favor de los derechos humanos.

Iniciativa 2: Consolidar “Eskura”, Centro de Recursos Pedagógicos en Derechos Humanos de Aiete.

Iniciativa 7: Desarrollar un Programa Vasco de Contribución a la paz en el ámbito internacional.

Iniciativa 8: Mantener las iniciativas de apoyo a los programas de personas defensoras de Derechos Humanos.

Iniciativa 9: Colaborar con el Consejo de la Juventud de Euskadi en el marco del Programa Etikasi en la sensibilización y concienciación de los Derechos Humanos.

Iniciativa 10: Organizar visitas educativas para jóvenes a ciudades europeas marcadas por la guerra u otras experiencias traumáticas de violencia.

104 Desarrollar una política de cooperación para el desarrollo abierta y compartida entre la ciudadanía vasca, sus instituciones y sus agentes y organizaciones sociales.

Iniciativa 1: Fortalecer las capacidades de los agentes de cooperación vascos tradicionales (ONGD), e impulsar las alianzas entre nuevos agentes de desarrollo cuyo papel es clave para la expansión y consolidación de la cooperación para el desarrollo de Euskadi. El objetivo es desarrollar nuevas experiencias de cooperación técnica y cooperación concertada que amplíen la base social que sustenta el apoyo a la cooperación internacional. En este sentido, se tomarán como referencia las iniciativas emblemáticas (auzolankide) ya en marcha.

105 Fomentar la coherencia de políticas para el desarrollo en el ámbito general de las políticas del Gobierno.

Iniciativa 1: Desarrollar un enfoque transversal basado en los derechos humanos, la equidad de género y la coherencia de políticas para el desarrollo en las políticas del Gobierno Vasco. Este compromiso se materializará mediante la elaboración y aprobación de una nueva Ley Vasca de Cooperación para el Desarrollo. Así mismo se elaborará y aprobará el V Plan Director de Cooperación para el Desarrollo, con estos enfoques: potenciar la cooperación con los países africanos; impulsar la coherencia de políticas al desarrollo; fomentar acciones concretas para incorporar a los Departamentos del Gobierno Vasco a iniciativas de cooperación relacionadas con sus ámbitos de actuación y la coordinación intra e inter institucional, profundizando especialmente la alianza con Euskal Fondoa.

106 Promover la educación para la transformación

Iniciativa 1: Consolidar la Estrategia “HABIAN 2030”.

107 Profundizar en la calidad, el impacto y la innovación

Iniciativa 1: Fortalecer el papel activo de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, como impulsor del modelo propio de cooperación descentralizada a nivel europeo.

Por otro lado, en la siguiente tabla se detallan otro tipo de compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura. Si bien no son competencia directa del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, sin embargo, a través de este Plan se va a contribuir a su cumplimiento efectivo:

COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO	
4	Mejora de la calidad del empleo.
Iniciativa 3: Reforzar las iniciativas dirigidas a reducir la brecha salarial de género, incorporando en los convenios colectivos la implantación de planes de igualdad.	
Iniciativa 4: Fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, a través de medidas específicas dirigidas a facilitar este objetivo, tales como la incentivación del teletrabajo o la flexibilización de los horarios laborales, de forma adecuada a las necesidades y posibilidades de cada empresa y atendiendo a las diferentes realidades de familias existentes.	
7	Fomento de la inserción laboral y mejora del acceso al empleo de las personas desempleadas
Iniciativa 2: Evitar la cronicidad en el desempleo de las personas mayores de 45 años con acciones de formación integral y de acompañamiento personal para la inserción laboral incluyendo la perspectiva de género. Se prestará una atención especial a las personas con discapacidad.	
8	Profundización en el diálogo social e impulso de un modelo inclusivo participativo en la empresa vasca.
Iniciativa 2: Adoptar medidas en favor de: La estabilidad laboral y la competitividad empresarial. La reducción de la brecha salarial. La conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar. El teletrabajo. La flexibilidad horaria. La reducción de la temporalidad laboral. La disminución de la parcialidad no deseada. La potenciación de la formación permanente de trabajadores y trabajadoras. La seguridad y salud laboral tanto en el lugar de trabajo como "in itinere".	
9	Lucha contra el fraude laboral y refuerzo de la Inspección de Trabajo.
Iniciativa 3: Desarrollar una campaña de inspección específica para eliminar la discriminación laboral entre hombres y mujeres en las empresas vascas.	
12	Aprobar el V Plan Vasco de Inclusión 2022-2025.
Iniciativa 1: Aprobar el V Plan Vasco de inclusión 2022-2025 para dar respuesta a los nuevos retos. Este Plan contemplará medidas anticíclicas que permitan abordar el impacto de periodos de crisis económica, atendiendo especialmente a la adopción del enfoque de género en el ámbito de la inclusión.	
19	Especialización Inteligente y nuevo Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación con el horizonte en 2030.
Iniciativa 4: Reforzar la orientación de la I+D+i a la resolución de los grandes retos sociales alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: el empleo de calidad, la salud, el cambio climático, la digitalización y el reto transversal de la igualdad de género.	
25	Desarrollar y captar talento tecnológico.
Iniciativa 3: Desarrollar las vocaciones en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (Science Technology Engineering and Mathematics), abarcando todas las etapas del ciclo educativo y con especial atención a la incorporación de la mujer en las ramas industriales.	
Iniciativa 4: Apoyar la participación y el liderazgo de la mujer en los proyectos de investigación e innovación relacionados con el ámbito industrial y con la estrategia RIS3 Euskadi.	



COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO

29	Gestión de los puertos y preservación del espacio rural y litoral vasco.
Iniciativa 7: Promover la creación de empleo y la igualdad de oportunidades en el ámbito rural, con especial atención al desarrollo de programas específicos para mujeres, jóvenes y colectivos con dificultades de acceso al empleo.	
36	Desplegar e implementar la Agenda Urbana de Euskadi Bultzatu 2050.
Iniciativa 2: Integrar la perspectiva del enfoque de género en el ámbito del desarrollo urbano.	
37	Alcanzar un Pacto Social por la Vivienda a 15 años y aprobar el nuevo Plan Director de Vivienda de la legislatura.
Iniciativa 10: Mejorar los procedimientos de adjudicación y los requisitos de acceso a las viviendas para favorecer a los colectivos de diverso perfil social, especialmente jóvenes, personas mayores, familias monoparentales con hijos e hijas y víctimas de violencia de género, evitando, en todo caso, la generación de guetos.	
41	Euskadi - Basque Country destino turístico seguro, sostenible y responsable.
Iniciativa 3: Incentivar la igualdad de género en el sector a través del desarrollo de un “Programa de igualdad en las empresas turísticas”.	
55	Conseguir una escuela inclusiva, equitativa e innovadora que avance hacia la excelencia.
Iniciativa 3: Promover la igualdad de oportunidades para el aprendizaje en todas las enseñanzas y remover cualquier tipo de desequilibrio o desigualdad en el acceso a la educación.	
Iniciativa 7: Reforzar la educación en valores para una convivencia positiva que favorezca la coeducación y la prevención y erradicación del acoso escolar.	
Iniciativa 11: Fomentar las vocaciones científico-tecnológicas STEAM en todas las etapas educativas, especialmente entre las niñas y mujeres para reducir la brecha tecnológica y salarial.	
60	Fomentar el talento, la incorporación de la mujer y el impulso para la creación de nuevas
Iniciativa 4: Desarrollar un programa específico de incorporación de las mujeres a la formación profesional industrial como instrumento de mejora en la calidad del empleo femenino y de reducción de la brecha salarial.	
66	Impulsar la equidad, la igualdad y el euskera en el ecosistema universitario vasco.
Iniciativa 2: Potenciar las estrategias para garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres en la formación universitaria y en la investigación científica, colaborando en el desarrollo de la estrategia STEAM Euskadi desde el ámbito universitario.	
69	Aumentar el desarrollo y captación de personal científico-investigador de prestigio
Iniciativa 2: Impulsar las vocaciones científicas y la participación y el liderazgo de la mujer en proyectos e iniciativas de investigación vinculados a la ciencia en los ejes de la estrategia de especialización inteligente de Euskadi.	
73	Desarrollar un ecosistema propio de investigación sanitaria e impulsar el tejido empresarial
Iniciativa 4: Poner en marcha un programa de ayudas específico para incentivar la producción científica y la participación de las mujeres en la investigación sanitaria.	
75	Una salud sin desigualdades, más cercana y al servicio de las personas.
Iniciativa 3: Poner en marcha un Observatorio de la Salud que permita incorporar a la práctica clínica toda la información relativa a la salud de la población, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Este observatorio, que aprovechará las estructuras	



COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO

organizativas y de recursos humanos existentes, tendrá un área específica encargada del seguimiento, análisis y estudio de las realidades y datos existentes en Euskadi en relación con el suicidio, como una de las causas más significativas de mortalidad, orientado en la estrategia de prevención del mismo.

109 Establecer una seguridad preventiva.

Iniciativa 3: Reforzar los programas de detección y prevención precoz de situaciones de riesgo de violencia hacia las mujeres.

112 Impulsar la creación y la producción cultural en Euskadi, apoyando creadores/as, artistas

Iniciativa 1: Mantener y actualizar el apoyo público a la creación y la producción de la cultura, impulsando especialmente la cultura en euskara y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la creación y la cultura

Iniciativa 7: Favorecer el empoderamiento de las mujeres en la creación y producción cultural, y visibilizar la importancia de su aportación a la construcción del imaginario colectivo, en colaboración con Emakunde y el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

114 Proteger el patrimonio cultural de Euskadi e impulsar su puesta en valor.

Iniciativa 2: Articular la protección y puesta en valor del patrimonio inmaterial, desarrollando la Ley de Patrimonio Cultural con especial atención a la visibilización y puesta en valor del legado de las mujeres.

122 Explotar el potencial de la actividad física y deporte como elemento de igualdad, integración

Iniciativa 1: Intensificar los programas de apoyo y visibilización de las mujeres en el deporte a todos niveles y en sus órganos de decisión y representación, y poner en marcha un Centro avanzado de referencia a nivel europeo en políticas de deporte femenino.

149 Promover una administración renovada y digital, con recursos humanos consolidados y formados.

Iniciativa 2: Actualizar y revisar los sistemas de acceso a la función pública para hacerlos más transparentes y ágiles, cumpliendo de forma garantista los principios de igualdad, mérito y capacidad.

150 Gestionar los recursos públicos de forma responsable.

Iniciativa 8: Impulsar una contratación pública al servicio de la responsabilidad social y del empleo de calidad mediante la incorporación de cláusulas sociales al servicio del empleo de calidad y de la integración social y laboral, cláusulas ambientales y cláusulas a favor de la igualdad retributiva y contra la brecha salarial.

Por lo tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales debe estar alineado con el Programa de Gobierno y contribuir con la consecución de los compromisos e iniciativas propias departamentales, así como de las específicas de igualdad del mismo.



2 VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El [VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#) recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad y, es por ello, que se alinea con los compromisos del [Programa de Gobierno para la XII Legislatura](#). El Plan fue elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de forma participada con el conjunto de instituciones públicas y agentes sociales, y con la colaboración fundamental de las asociaciones de mujeres y feministas y las técnicas de igualdad de la CAE.

La elaboración del VII Plan para la igualdad responde a un mandato de carácter legal establecido por el artículo 15 de la [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres](#). La Ley establece igualmente que, en desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices **cada uno de los departamentos del Gobierno Vasco ha de elaborar y aprobar sus propios planes o programas de actuación en materia de igualdad**.

En este sentido, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como **finalidad** 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 aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

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

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

FINALIDAD PRINCIPIOS INSPIRADORES

Y

GARANTÍAS

FINALIDAD

- Cambio de valores

PRINCIPIOS INSPIRADORES

- Paradigma feminista
- Enfoque de género
- Interseccionalidad
- Empoderamiento de las mujeres
- Desarrollo humano sostenible

GARANTÍAS:

- Compromiso político
- Recursos presupuestarios, humanos y técnicos
- Transparencia y rendición de cuentas
- Participación e interlocución de las mujeres y de la ciudadanía
- Corresponsabilidad y colaboración de las instituciones

Para ello, establece, por un lado, 5 programas de **Buen Gobierno** que recogen y amplían los mandatos que la Ley señala y son generales para toda la Administración Pública. Por otro lado, define 3 **Ejes de intervención** en materia de igualdad para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria:

BUEN GOBIERNO

BUEN GOBIERNO

Integrar la igualdad en la organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos y explicitar el compromiso político

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Apoyar el empoderamiento de las mujeres a nivel personal y colectivo, social y político

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS

Conectar políticas económicas y sociales para contribuir a crear economías más fuertes y sociedades más sostenibles y más igualitarias

EJES DE INTERVENCIÓN

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Prevenir la violencia y atender y reparar el daño a las víctimas supervivientes

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

Programas y Medidas para el Buen Gobierno ¹		
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO.	BG.1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad	BG1.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad
	BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad	BG2.1 Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad BG2.2 Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad
	BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación	BG3.2 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad BG3.4 Mejorar los procesos de planificación para la igualdad BG3.5 Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas BG3.6 Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas
	BG.4. Crear y fortalecer las unidades administrativas para la igualdad	BG4.4. Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad BG4.5. Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria
PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.	BG.5 Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político	BG5.1. Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación. BG5.2 Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico
PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.	BG.6 Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios	BG6.1 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal BG6.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información BG6.3 Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional
	BG.7 Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público	BG7.2 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas
	BG.8 Incorporar la igualdad en la comunicación	BG8.1 Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje BG8.2 Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos BG8.3 Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs, etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad BG8.4 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas
	BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa	BG9.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género BG9.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad
	BG.10 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos	BG10.1 Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad BG10.2 Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos
	BG.11 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales	BG11.1 Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación BG11.2 Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad

¹ Se destacan en este color las **prioridades de legislatura** establecidas por Emakunde y las técnicas de igualdad para el buen gobierno



Programas y Medidas para el Buen Gobierno¹

	BG.12 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios	BG12.1 Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional y que realizan seguimiento de su grado de cumplimiento BG12.2 Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad BG12.3 Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad
PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.	BG.13 Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad	BG13.3 Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma BG13.4 Incrementar los espacios de cooperación internacional
PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.	BG. 14 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales	BG14.1 Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres BG14.2 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres BG14.3 Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres
	BG. 15 Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta	BG15.2 Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos BG15.3 Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas

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

PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.	1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible	1.1.1 Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad 1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados 1.1.3 Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida 1.1.4 Extender el número de centros educativos que incorporan la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos
	1.2 Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres	1.2.1 Incrementar el número de mujeres que toman conciencia de cómo afectan las desigualdades y discriminaciones de género a sus vidas, promoviendo cambios en su autoestima y autonomía a través de procesos de capacitación 1.2.2 Aumentar el número de mujeres que valoran positivamente la incidencia de su autonomía económica en la toma de decisiones propias 1.2.3 Extender el número de mujeres que conocen sus derechos de ciudadanía y participan en su construcción
	1.3 Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades	1.3.1 Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante una alimentación equilibrada, la realización de un ejercicio físico satisfactorio y la reducción de conductas de riesgo, entre otras prácticas saludables 1.3.2 Aumentar el número de mujeres, jóvenes y adultas, que desarrollan relaciones y comportamientos afectivos y sexuales y una convivencia basada en la diversidad sexual y en la igualdad de mujeres y hombres 1.3.3 Incrementar la esperanza de vida saludable de las mujeres
PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.	2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos	2.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad 2.1.2 Extender el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones

² Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica o en los que tiene implicación el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.



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

		2.1.3 Aumentar el número de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales que promueven la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el mundo, especialmente los derechos de mujeres refugiadas y migradas
	2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios	2.2.3 Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas 2.2.4 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación
	2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	2.3.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos 2.3.2 Aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de organizaciones del sector público y privado 2.3.3 Extender la presencia de mujeres en puestos y espacios de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, incluidas las culturales, deportivas y de ocio, organizaciones políticas, sindicales y empresariales 2.3.4 Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones

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

PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA.	3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social	3.1.1 Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social 3.1.2 Aumentar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social importante 3.1.3 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida 3.1.4 Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social 3.1.5 Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen de niñas, niños, jóvenes y personas adultas desde su diversidad y sin estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la vida social
	3.2. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida	3.2.1. Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen los hombres, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil. 3.2.2. Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidado. 3.2.3. Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidado. 3.2.4. Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida
PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos	4.1.7 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y a la formación, sin que se produzca un aumento en la carga global de trabajo 4.1.8 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
	4.2. Disminuir la feminización de la pobreza	4.2.1 Reducir el porcentaje de mujeres en situación o riesgo de pobreza y/o exclusión social 4.2.3 Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, culturales, de empleo, justicia, seguridad y vivienda) ofertados por las instituciones a las necesidades de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social o con necesidades específicas

³ Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica o en los que tiene implicación el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.



PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida	<p>5.1.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil</p> <p>5.1.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados</p> <p>5.1.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados</p> <p>5.1.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida</p>
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión	<p>5.3.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados</p> <p>5.3.2 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos</p> <p>5.3.3 Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable</p> <p>5.3.4 Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación</p> <p>5.3.5 Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles</p> <p>5.3.6 Incrementar la corresponsabilidad con los cuidados de las empresas del sector privado</p> <p>5.3.7 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas</p> <p>5.3.9 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía</p> <p>5.3.10. Identificar y aplicar criterios de planificación territorial, urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte sostenibles, que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas</p>

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

PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.	6.1. Reducir la violencia estructural y cultural	<p>6.1.1 Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores</p> <p>6.1.2 Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres, evitando la revictimización por exposición mediática</p> <p>6.1.3 Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento que la origina y se presente a las mujeres como agentes activos en su lucha</p> <p>6.1.4 Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos</p> <p>6.1.5 Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia</p>
	6.2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres	<p>6.2.1 Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia</p> <p>6.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones</p> <p>6.2.3 Investigar las formas de violencia contra las mujeres vinculadas con la "omisión de cuidados", especialmente en el caso de mujeres mayores y mujeres con diversidad funcional, tanto en el ámbito familiar, como en el institucional</p> <p>6.2.4 Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia</p> <p>6.2.5 Garantizar que la formación de las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres sea permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad</p>

⁴ Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica o en los que tiene implicación el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.



		6.2.6 Incrementar el número de profesionales con capacitación suficiente para incorporar a su intervención el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres y el concepto de reparación del daño
	6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres	6.3.1 Incrementar el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres que se realiza con la juventud 6.3.2 Impulsar la prevención de la mutilación genital femenina y otras manifestaciones de la violencia relacionadas con prácticas culturales, como los matrimonios forzados, los abortos y las esterilizaciones forzadas y los delitos cometidos supuestamente en nombre del "honor" 6.3.3 Aumentar la prevención de la violencia sexual dirigida a mujeres con diversidad funcional 6.3.4 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres
PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO.	7.1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres	7.1.1 Aumentar el número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social que actúan de forma proactiva y acorde a los protocolos establecidos para la detección precoz de la violencia contra las mujeres 7.1.2 Aumentar la detección precoz de la violencia en todos los ámbitos de intervención, incidiendo en la violencia psicológica 7.1.3 Aumentar el número de mujeres supervivientes que reciben información adecuada, de forma que puedan tomar decisiones ajustadas a sus expectativas antes, durante y después del proceso de atención integral 7.1.4 Aumentar el número de mujeres víctimas de todo tipo de violencia que acceden de forma temprana a los servicios y recursos, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles
	7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales	7.2.1 Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para el abordaje de la violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales 7.2.2 Incrementar el número de mujeres y niñas víctimas de trata de seres humanos a los que se da respuesta desde los recursos y servicios específicos que existen en la CAE 7.2.3 Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y por razón de sexo 7.2.4 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo, desde un enfoque interseccional 7.2.5 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atender las necesidades específicas de las hijas e hijos supervivientes de la violencia contra las mujeres, desde un enfoque interseccional 7.2.6 Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres 7.2.10 Mejorar la respuesta del sistema de atención ante los casos de violencia sexual
	7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño	7.3.1 Incrementar los recursos públicos de forma que se contribuya a la completa y total recuperación de las supervivientes y de sus hijas e hijos, afirmando y reconociendo su diversidad y la de los impactos de la violencia en cada una de ellas 7.3.2 Incrementar el número de acciones públicas en las que se exprese el rechazo a la violencia contra las mujeres, el respeto a las supervivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido, evitando la revictimización 7.3.3 Explorar fórmulas para garantizar la no repetición del daño, poniendo la atención en quien lo causa, de forma que se asegure a todas las mujeres una vida libre de violencia 7.3.4 Reconocer el derecho a la indemnización económica proporcionada, en la que se consideren todos los impactos de la violencia sobre las supervivientes
	8.1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones que abordan la violencia contra las mujeres en la CAE	8.1.1 Alinear la normativa existente en la CAE en materia de violencia contra las mujeres con los avances y nuevos retos que suponen el abordaje integral de esta realidad 8.1.2 Adecuación de los Acuerdos de coordinación interinstitucional vigentes a los cambios normativos, técnicos y sociales en materia de violencia contra las mujeres 8.1.3 Aumentar el número de habitantes que cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención para casos de violencia contra las mujeres, y que están adaptados a las distintas situaciones que presentan
PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.		



3

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO

3.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

3.1.1. BUEN GOBIERNO

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

PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO

Se ha realizado un diagnóstico del actual grado de compromiso político del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes

- ▶ El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales actualmente cuenta con **normativa específica en materia de igualdad** en el ámbito:
 - ▶ El hito más destacable de la anterior legislatura ha sido, sin duda, la aprobación de la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres** (Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres). Esta modificación supone un refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad; impulsa la formación en igualdad del personal de la administración; refuerza el trabajo en coeducación en las aulas; dota de mayor protección a las niñas, niños y adolescentes frente a la violencia machista y crea una nueva ayuda para hijas e hijos huérfanos como consecuencia de la violencia machista; amplía el sistema de atención a las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres; afronta la mejora de los sistemas de detección temprana; sitúa en el centro de todas las medidas los derechos de las víctimas y su empoderamiento; y, entre otros muchos avances más, permite también el reconocimiento al derecho de reparación de las víctimas.



- ▶ En relación a la *violencia contra las mujeres*: el *Decreto 12/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales* recoge, por un lado en el artículo 14.e) Garantizar y promover los derechos de las personas víctimas de delitos de acuerdo a lo establecido en la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y en su normativa de desarrollo y, en particular, de las víctimas de la violencia contra las mujeres. Por otro lado, en el art. 16.l) el Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SATEVI), las ayudas económicas de pago único a mujeres víctimas de violencia y la gestión integrada de asesoramiento y atención a las y los profesionales que atienden a las víctimas de violencia contra las mujeres.
- ▶ Las ayudas económicas de pago único están reguladas en la *ORDEN, de 29 de octubre de 2014, por la que se establece el procedimiento de concesión y de pago de la ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género, prevista en el art. 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*. En la anterior legislatura, se modificó la normativa con objeto de minorar el plazo de resolución de las solicitudes, revisar la cuantía de las ayudas para mujeres migrantes en situación de reagrupamiento de hijas e hijos y su aplicación a mujeres mayores de edad o menores emancipadas.
- ▶ En lo que respecta a *las personas transexuales*, el Departamento llevó a cabo el desarrollo normativo sobre la documentación administrativa de las personas transexuales, a través del *Decreto 234/2015, de 22 de diciembre*, cuyo objetivo es que las personas transexuales cuenten con documentación administrativa adecuada mientras dure el proceso de reasignación de sexo, al objeto de propiciarles una mejor integración social y así, evitar situaciones de sufrimiento o discriminación.

▶ El cuanto al **presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad** cabe destacar que el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales dispone, desde el año 2018 de presupuesto específico para actuaciones en materia de igualdad, más allá del gasto ejecutado en materia de igualdad. Como se puede observar, durante el 2021 se dobló el presupuesto que se mantiene actualmente:

Concepto	2018	2019	2020	2021	2022
Presupuesto para actuaciones en materia de igualdad de la unidad de igualdad	15.000€	15.000€	15.000€	30.000€	30.000€

▶ Los esfuerzos por evitar y paliar los efectos de la violencia contra las mujeres concentran una parte significativa del presupuesto en materia de igualdad del Departamento. La evolución del gasto para la gestión de la ayuda económica de pago a mujeres víctimas de violencia de género ha sido la siguiente:

Concepto	2018	2019	2020	2021
Ayuda económica de pago único a mujeres víctimas de violencia de género	1.009.620	1.099.080	1.299.509	1.673.196



Durante el 2021 el presupuesto asignado a estas ayudas fue de 1.300.000 € habiéndose ejecutado un total de 1.673.196 €. El presupuesto asignado para el 2022 ha ascendido a 1.600.000 €.

▶ Además de estas ayudas, el Departamento cuenta con otros servicios y recursos para la atención a mujeres víctimas de violencia: el Servicio de Atención a la Víctima, el Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi, convenios de colaboración con diversos organismos para garantizar una protección integral a las mujeres víctimas (formación del personal de los juzgados de violencia sobre la mujer, adecuación de las instalaciones para separar a víctimas y victimarios, refuerzo de los servicios de información, atención y acompañamiento integral a las víctimas (Programa Zurekin), entre otros).

▶ Por otro lado, existen actuaciones que suponen un gasto significativo en materia de igualdad. Entre ellas: subvenciones destinadas a apoyar proyectos de intervención social en el tercer sector que tienen entre sus objetivos la intervención con mujeres víctimas de violencia, mujeres en situación de exclusión social, mujeres que ejercen la prostitución, etc.; actuaciones relacionadas con la orientación sexual e identidad de género (Berdindu, Servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género o formación sobre la temática a alumnado); actuaciones dirigidas a promover y apoyar una conciliación corresponsable (subvenciones para la contratación de personas cuidadoras de menores, entre otras); actuaciones dirigidas a integrar la perspectiva de género en el nuevo modelo penitenciario prestando especial atención a las necesidades específicas y a las situaciones particulares de las mujeres; actuaciones dirigidas a garantizar una atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias (Proyecto Barnahus); actuaciones dirigidas a reconocer y reparar a las víctimas de vulneraciones de derechos humanos en el contexto de la violencia de motivación política; o, actuaciones dirigidas a mejorar la situación de las personas migrantes, refugiadas y/o en tránsito, entre otras.

▶ Por lo tanto, se constata que, existen asignaciones presupuestarias concretas para el desarrollo de actuaciones en materia de igualdad, pero que además, programas del Departamento cuentan con actuaciones en materia de igualdad que no tienen una partida específica asignada (se identifica el presupuesto total del programa), por lo que no es posible identificar un presupuesto específico global. En cualquier caso, de cara a la presente legislatura, se pretende mantener y/o aumentar el presupuesto para la igualdad e ir avanzando en la identificación del mismo.

▶ Con relación a la **planificación para la igualdad** del Departamento, cabe destacar que hasta la fecha se han aprobado 3 planes de legislatura y sus respectivos planes anuales. A lo largo de los años se han ido introduciendo mejoras en las planificaciones relativas a: realización de diagnósticos previos a la planificación, participación de todas las Direcciones del Departamento en su desarrollo y seguimiento, rendición de cuentas sobre las actuaciones ejecutadas cada ejercicio e inclusión de presupuestos estimados en las planificaciones anuales.

▶ Por otro lado, cabe destacar que Emakunde- Instituto Vasco de las Mujeres- organismo autónomo del Departamento y la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo –ente público de derecho privado-, actualmente cuentan con su propia planificación en materia de igualdad.



- ▶ Finalmente, con relación a la creación y fortalecimiento de las **unidades administrativas para la igualdad (UAI)**, cabe destacar que el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales cuenta con una Unidad Administrativa para la Igualdad contratada a jornada completa y con formación y experiencia acreditada en materia de igualdad (plaza creada el año 2008). Esta plaza se encuentra en la estructura del Departamento con la denominación “*Técnica en materia de igualdad de Mujeres y Hombres*” y está ubicada en la Dirección de Servicios, ya que las competencias en materia de igualdad se atribuyen a dicha Dirección, tal y como establece el artículo 9.f) del *Decreto 12/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales*.
- ▶ A lo largo de la anterior legislatura, la UAI ha elaborado documentos de asesoramiento y/o apoyo metodológico para personal técnico y político del Departamento; además, ha mantenido reuniones o sesiones de asesoramiento, coordinación y apoyo metodológico tanto con personal político y técnico del Departamento, así como con agentes de otras entidades, que han tenido como objetivo asesorar, revisar, incorporar y, en definitiva, mejorar la integración de la perspectiva de género en el quehacer del Departamento.
- ▶ Por otro lado, Emakunde – Instituto Vasco de las Mujeres- organismo autónomo del Departamento cuenta con una estructura estable compuesta por técnicas en materia de igualdad. Gogora ni Aukerak cuentan con unidad administrativa de igualdad, y la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, tiene su propia técnica en materia de género. Por otro lado, se ha contratado a una técnica de igualdad para la Dirección de Administración de Justicia que se encargará del ámbito penitenciario, así como del desarrollo del II Plan de Igualdad de Administración de Justicia.

PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

Aspectos relevantes

- ▶ La principal vía de **capacitación del personal** del Departamento es por el IVAP. A lo largo de estos años, desde el Departamento se han promovido y financiado la participación de su personal en numerosos cursos de formación.
- ▶ La Dirección de Servicios ha facilitado desde 2014 la asistencia a cursos de formación que ofrece el IVAP en materia de igualdad a todo el personal, a través del establecimiento de una medida de acción positiva consistente en no computar dicha formación como horas de formación (máximo de dos cursos por persona y año).
- ▶ Además, personal del Departamento ha participado en jornadas, seminarios y similares en materia de igualdad y/o violencia contra las mujeres organizadas por entidades públicas y/o privadas. La Unidad Administrativa de Igualdad ha realizado difusión de estas actividades entre el personal del Departamento.
- ▶ El año 2020 el Departamento elaboró un diagnóstico de necesidades de formación en materia de igualdad de su personal. En ese diagnóstico se constató que la oferta formativa del IVAP en esta materia no satisface las necesidades de formación del personal, ya sea porque no hay suficientes plazas para todo el personal, ya sea porque la formación ofrecida es muy general y no ahonda en el ámbito de intervención del Departamento.



- ▶ En este sentido, tomando como base el diagnóstico de necesidades de formación en materia de igualdad mencionado, se ha diseñado un plan de formación en materia de igualdad que pretende dar respuesta a las necesidades de formación del personal del Departamento. Será prioridad para esta Legislatura el desarrollo de este plan de formación, con el diseño y desarrollo de una oferta formativa en materia de igualdad que responda a esas necesidades detectadas en el diagnóstico.

PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.

Se ha realizado un diagnóstico del grado de inclusión del enfoque de género en los procedimientos de trabajo del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes

- ▶ En lo que respecta a la **integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios**, señalar que, según el Informe de Seguimiento de la Actividad de los Departamentos del Gobierno Vasco de 2015, todos los departamentos, además de Emakunde, han contado con al menos, un área o unidad específica dedicada a la coordinación y/o elaboración y difusión de estadísticas y estudios.
- ▶ El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas sociales dispone de una unidad específica propia, el Órgano Estadístico del Departamento, cuyo objetivo es la coordinación, elaboración y difusión de estadísticas y estudios. Este organismo introduce sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y la recogida de datos producidas por el Departamento. Además, tiene en cuenta la desagregación por sexo en la explotación e interpretación de la información. Asimismo, el organismo realiza el cruce entre la variable sexo y otras variables constitutivas de situaciones de desigualdad múltiple (tales como la edad, la renta, el origen, la discapacidad, etc.) en la explotación e interpretación de la información realizada, siempre y cuando resulte relevante y esté dentro de los límites del diseño de los informes generales de presentación de las operaciones estadísticas.
- ▶ El *Órgano Estadístico del Departamento* ha realizado esfuerzos en incorporar, en mayor o menor medida, indicadores de género en las operaciones estadísticas que realiza:
 - ▶ Encuesta de Servicios Sociales y Acción Social (ESSEC)
 - ▶ Estudio del Gasto Público en Servicios Sociales en la CAE (GPSS)
 - ▶ Estadística de Demanda de Servicios Sociales-Encuesta de Necesidades Sociales (EDSS-ENS)
 - ▶ Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EDPS)
 - ▶ Encuesta de Población de Origen Extranjero
 - ▶ Índice de Envejecimiento Activo
 - ▶ Problemas Sociales de las familias y hogares vascos
- ▶ A partir del año 2023, comenzará con el diseño de una nueva encuesta directamente relacionada con la igualdad: Encuesta de Violencia contra las mujeres.

- ▶ En lo que respecta a la elaboración de estudios, distintas direcciones han realizado análisis de la situación de las mujeres en sus respectivos ámbitos: mujeres víctimas de violencia, mujeres en situación de dependencia, mujeres en el voluntariado...
- ▶ El Departamento, además, cuenta con varios *Observatorios*:
 - ▶ IKUSMIRAK, Web que aglutina los Observatorios de Asuntos Sociales de la CAE (<https://ikusmirak.eus/>): Observatorio de Infancia y Adolescencia, Observatorio de Familia y Observatorio de Servicios Sociales. Estos observatorios son estratégicos para evaluar tanto las necesidades como la evolución de las acciones propuestas en materia de servicios sociales. Los tres observatorios comparten una estructura de contenidos idéntica: un banco de datos, informes y publicaciones, un apartado sobre la actualidad y otro sobre documentación especializada sobre cada uno de los ámbitos.
 - ▶ Observatorio Vasco de Inmigración: dispone de su propia página web (www.ikuspegi.eus). Además de ser un recurso muy útil donde se recogen datos de la población inmigrante desagregados por sexo, dispone de un fondo documental donde se pueden consultar tanto documentos de elaboración propia como otros estudios sobre la temática, algunos de ellos centrados en el papel y situación de las mujeres inmigrantes en la CAE.
- ▶ Con relación a la inclusión de contenidos relativos a la igualdad en los **procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público** cabe señalar que, la competencia de los procesos del Gobierno Vasco corresponde a Función Pública- Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. La responsabilidad del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales únicamente se circunscribe a los procesos de promoción interna, la provisión de comisiones de servicios y los puestos de libre designación. Destacar que a partir del 2015 todos los procesos selectivos incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles o categorías donde su representación fuese inferior al 40%.
 - ▶ En la composición de tribunales de acceso, provisión y promoción del empleo público se procura que exista una representación equilibrada entre mujeres y hombres.
- ▶ Con relación a la **incorporación de la igualdad en la comunicación** cabe destacar que los documentos y soportes que se producen directamente cumplen, de manera general, con el mandato legal que insta a los poderes públicos a hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje. La anterior legislatura se extendió este esfuerzo a los documentos y soportes que se producen a través de terceras personas o entidades, a través de la introducción de ese requisito de obligado cumplimiento como cláusula en las contrataciones realizadas.
 - ▶ Tanto personal político como técnico del Departamento ha recibido información sobre cursos de capacitación acerca del uso no sexista del lenguaje y muchas personas han sido formadas en la materia. Además, la Unidad de Igualdad ha asesorado al personal que así lo ha demandado.
 - ▶ Por otro lado, señalar que el Departamento refleja en todas sus webs, las campañas de sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia machista a las que se ha adherido así como contenidos en diferentes fechas conmemorativas (8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres; 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres; 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia; 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTB, entre otras).



► El Departamento cuenta, además de la web institucional, con otras webs sobre temáticas específicas que han sido excelentes plataformas para la difusión de contenidos en materia de igualdad. Es el caso de la web de Berdindu, Servicio público de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género (<http://www.euskadi.eus/web01-a1berdin/es/>), de Zeuk Esan, teléfono de ayuda a la infancia y la adolescencia (<http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/telefono-ayuda-infancia-adolescencia/inicio/>) o el Centro de Documentación Virtual del Movimiento LGTBI Vasco (<http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-applgtb/es/aa38aLGTBWar/index>).

► Finalmente, en la anterior legislatura se creó en la web departamental un apartado de Igualdad y se diseñó un logotipo para facilitar su identificación: (<https://www.euskadi.eus/berdintasunaempleo/web01-s2enple/es/>). En el mismo, se recopila el marco normativo en materia de igualdad, los planes y programas departamentales, los órganos de coordinación en materia de igualdad y los grupos de trabajo y de colaboración en los que participa el Departamento. También recoge materiales e información de interés sobre la materia.

► Con relación a la **integración del principio de igualdad en la normativa**, destacar que, la elaboración de los informes previos del impacto en función del género sobre las disposiciones de carácter general tramitadas por el Departamento, es un procedimiento totalmente integrado en los expedientes de elaboración de normativa del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por lo que todas aquellas normas en las que la realización del informe previo de impacto en función del género era obligatoria ha sido realizado.

► En lo que respecta a la tipología de medidas para la igualdad que se han incorporado en dichas normas destacar que se han incluido medidas para la incorporación de la perspectiva de género, así como medidas dirigidas a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad.

► La Unidad Administrativa de Igualdad ha asesorado y apoyado a las diferentes direcciones en el proceso de elaboración de los informes siempre que haya sido requerida para ello.

► Desde el año 2010 el Departamento colabora en la elaboración del informe de evaluación previa del impacto en función del género de los **presupuestos** anuales del Gobierno Vasco, aportando información al Departamento de Hacienda y Economía sobre la situación de mujeres y hombres en el Departamento, así como en su ámbito de intervención y sobre las actuaciones que en materia de igualdad se incluían en sus programas presupuestarios. A partir del año 2017, en base a lo acordado en las Directrices Económicas y Normas Técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales, el Departamento ha cumplimentado los formularios de análisis de los programas presupuestarios desde la perspectiva de género. Asimismo, ha diseñado el Informe que recoge el diagnóstico socio-económico de la población a la que se dirigen las actuaciones principales del Departamento, su estrategia general y actuaciones más relevantes (actuaciones dirigidas a conseguir vidas libres de violencia contra las mujeres, para reducir la brecha salarial, así como otras actuaciones relevantes en materia de igualdad). La Unidad Administrativa de Igualdad coordina un proceso donde participan y colaboran todas las Direcciones del Departamento y asesora en la cumplimentación de los formularios. Además, los organismos autónomos presentan sus propios formularios, así como su propio informe.

▶ Con relación a la **integración de la perspectiva de género en los presupuestos** cabe destacar que anulamente se realiza en análisis del impacto en función del género de todos los programas presupuestarios del Departamento. Del análisis realizado de los presupuestos de los últimos ejercicios se determina que todos los programas analizados tenían una relevancia alta en cuanto al género, excepto el programa de instituciones penitenciarias que lo calificaron de relevancia media.

▶ Año tras año, se realiza un esfuerzo para seguir profundizando y mejorando el análisis de los programas presupuestarios pero para ello, se considera imprescindible continuar con la capacitación del personal que participa en la elaboración de los presupuestos y conformar grupos de trabajo de manera gradual con las distintas direcciones. Para ello, es importante revisar los plazos de elaboración de los presupuestos de cara a que faciliten el mejor análisis de los mismos, así como la inclusión de medidas que promuevan la igualdad.

▶ Con relación a la **incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales** del Departamento cabe señalar que, de manera general, los planes incluyen datos desagregados por sexo, así como algunos indicadores de género en sus evaluaciones. Así y todo, no cuentan de manera sistemática con personas con conocimientos en materia de igualdad en su elaboración y, además, incluyen objetivos en materia de igualdad de manera desigual.

▶ La UAI ha prestado cierto asesoramiento sobre la inclusión de la perspectiva de género en algunos procesos de elaboración de planes, estrategias o programas sectoriales. En concreto, durante el año 2021 la UAI ha realizado informes de asesoramiento a: *Estrategia Vasca del Voluntariado 2021-2024; Plan de Justicia Digital 2021-2026; UDABERRI 2024. Plan de convivencia, derechos humanos y diversidad; Proyecto Altxor 7.0 Servicio piloto de apoyo a los proyectos vitales de las personas mayores; VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025.*

▶ Durante esta legislatura se percibe como prioritario integrar la perspectiva de género en aquellas planificaciones estratégicas establecidas en el Programa de Gobierno: Plan Estratégico de Servicios Sociales 2021-24; Estrategia Vasca de Gobernanza con las personas mayores; Plan Estratégico de Justicia, Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el periodo 2018-2022 y el Modelo Penitenciario Vasco.

▶ Con relación a la **inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios** el Departamento ha ido avanzando de manera paulatina, aunque en distintos grados.

▶ En lo que respecta a la **contratación**, destacar que la totalidad de los contratos realizados desde la anterior legislatura han incluido criterios de igualdad, concretamente en la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada.

▶ En lo que respecta a las **subvenciones**, los criterios de igualdad de mujeres y hombres en la concesión de subvenciones han pretendido integrar la perspectiva de género mediante la exigencia de la paridad en los procesos decisorios y/o en las personas beneficiarias de la subvención, ya sea mediante la promoción de la presencia de las mujeres en los ámbitos donde estén infrarrepresentadas, mediante la inclusión de la perspectiva de género en los criterios de valoración de las propuestas; y/o mediante la consideración de la trayectoria o experiencia en igualdad de mujeres y hombres de las personas o entidades solicitantes.



► En lo que respecta al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, en los años 2019 y 2020 se concedieron 83 subvenciones de las cuales 10 incorporaron criterios de igualdad de mujeres y hombres. En el año 2021, se concedieron 170 subvenciones de las cuales se incorporaron criterios de igualdad en la totalidad. La diferencia cuantitativa se centra en que en todas las subvenciones se ha incorporado la siguiente cláusula: *No se podrá 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 o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, durante el período impuesto en la correspondiente sanción. Tampoco podrán recibir ayudas o subvenciones las empresas que, debiendo tener un plan de igualdad vigente según la normativa del Estado, no lo tengan, ni aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras que no acrediten haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres.*

Ámbitos en los que se introduce el criterio de igualdad	2019	2020	2021
En el objeto de la subvención	1	1	1
En los procesos de valoración y/o adjudicación	1	1	1
En los requisitos para el acceso a las subvenciones	9	9	162
En los criterios de valoración del proyecto	5	5	5
En los criterios de valoración de la persona o entidad solicitante	2	2	2
En la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad subvencionada	2	2	2
Otros	2	2	2
TOTAL	22	22	175

► **Convenios:** En lo que respecta a los convenios, durante los años 2019 y 2020 el Departamento firmó 7 convenios cada año, de los cuales ninguno incluía cláusulas de igualdad. El año 2021, el Departamento ha formalizado 34 convenios, de los cuales 3 han incluido cláusulas de igualdad, 2 en el objeto del convenio y 2 en la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad conveniada.

► De cara a la presente legislatura se considera necesario incrementar el número de cláusulas para la igualdad introducidas en los contratos, subvenciones y convenios, pero sobre todo desarrollar actuaciones para posibilitar el seguimiento y verificación del impacto de las cláusulas de igualdad en dichos contratos, subvenciones y convenios.

PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

Se ha realizado un diagnóstico somero de los procesos de coordinación y colaboración del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales para la implantación de políticas de igualdad analizando las siguientes cuestiones:



Aspectos relevantes

- ▶ Con relación al **fortalecimiento de la coordinación y la colaboración para la igualdad** cabe señalar que el Departamento participa, en la XII Legislatura, en las siguientes estructuras de coordinación interinstitucional política y técnica de igualdad:

ESTRUCTURA	CARGO/PUESTO
Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres	Viceconsejera de Políticas Sociales
Grupo Técnico Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres	Unidad Administrativa de Igualdad- Dirección de Servicios
Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres	Viceconsejera de Políticas Sociales
Grupo Técnico Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres	Unidad Administrativa de Igualdad- Dirección de Servicios
Comisión para el Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual	Viceconsejera de Políticas Sociales Viceconsejera de Justicia
Grupo técnico del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual	Personal técnico de la Dirección de Servicios Sociales Unidad Administrativa de Igualdad
Consejo de Dirección de Emakunde	Viceconsejera de Políticas Sociales Viceconsejera de Justicia

- ▶ Por otro lado, la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento ha participado en diversos grupos de trabajo: en el marco del Grupo Técnico Interinstitucional, del Grupo Técnico Interdepartamental y del Grupo Técnico del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.
- ▶ En lo que respecta al Departamento, destacar cuenta con un Grupo Técnico Departamental (GTD), coordinado por la Unidad Administrativa de Igualdad y en el que participa personal técnico de cada una de las direcciones que componen el Departamento y, cuyo objetivo es la coordinación de las acciones que en materia de igualdad deben desarrollar las direcciones del Departamento y el apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad, tales como, la planificación, ejecución, evaluación y comunicación.
- ▶ Finalmente, la Unidad Administrativa de Igualdad, participa en el grupo para la implementación de la Estrategia para reducir la brecha salarial, junto con personal de otras direcciones y de Emakunde.



PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.

Se ha realizado un diagnóstico de los procesos de participación e incidencia de mujeres y hombres en los órganos directivos y los espacios participativos del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes

▶ Con relación a **promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos pluripersonales** cabe destacar que, tal y como se establece en el art. 4.3. del Decreto 12/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales existe un Consejo de Dirección presidido por la Consejera, con la función de asistirle en la planificación y coordinación de la política general del Departamento. Este Consejo estará formado por la Directora de Gabinete, el Director de Comunicación, la Directora de Servicios, los Viceconsejeros o Vicenconsejeras, la Directora de Emakunde y aquellas personas que determine la Consejera en función de los asuntos a tratar. Actualmente este Consejo de Dirección está formado por 6 mujeres y 2 hombres.

▶ Con relación a la incorporación de la perspectiva **de género en los espacios de participación y consulta** señalar que el Departamento cuenta con los siguientes órganos adscritos o vinculados al mismo:

- Órgano Interinstitucional de Servicios Sociales
- Consejo Vasco de Servicios Sociales
- Observatorio Vasco de Servicios Sociales
- Consejo Asesor de Mediación Familiar
- Comisión Técnica de Adopción Internacional
- Consejo Vasco del Voluntariado
- Consejo para la Promoción Integral y la Participación Social del Pueblo Gitano
- Comisión Permanente Sectorial de Atención a la Infancia y a la Adolescencia
- Observatorio de Infancia y Adolescencia
- Observatorio Vasco de las Familias
- Foro para la Integración y la Participación Social de las ciudadanas y los ciudadanos Inmigrantes del País Vasco
- Consejo Vasco de Familia
- Mesa de Diálogo Civil de Euskadi
- Consejo Interinstitucional de Atención Temprana
- Comisión Técnica Interinstitucional de Atención Temprana
- Órgano de colaboración entre el Gobierno Vasco y el Secretariado Judicial
- Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita

- Instituto Vasco de Medicina Legal
- Comisión Interinstitucional de Cooperación para el Desarrollo
- Consejo Vasco de Cooperación para el Desarrollo
- Consejo Vasco de Participación de las Víctimas del Terrorismo
- Consejo Consultivo del Plan de Paz y Convivencia

► Finalmente, destacar que la Comisión de Mujeres Gitanas de Euskadi, es uno de los órganos consultivos dependientes del Departamento. Su misión es la de promover una transformación a través de la visibilización y valoración de las mujeres gitanas y sus saberes, generando acciones y proyectos para su empoderamiento sin olvidarse de su cultura y generando cambios positivos en el pueblo gitano. Por lo tanto, esta Comisión actúa como órgano de participación ciudadana específicamente dedicado a la igualdad.

3.1.2. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

SUBÁMBITO DE SERVICIO SOCIALES

ASPECTOS RELEVANTES

» En lo que se refiere a la **violencia contra las mujeres**, según datos del Informe “*Incidencia de la violencia machista contra las mujeres. Avance de datos. CAV, 2021*”, en el año 2021 se produjeron 5.430 victimizaciones, entendiendo las victimizaciones como las ocasiones en las que las mujeres han sido objeto de un ilícito penal (amenazas, lesiones, etc.) durante un largo periodo de tiempo. Esta cifra supone un incremento de 2,92 con respecto a las victimizaciones registradas en 2020. Se observa que las victimizaciones contra las mujeres, en siete de cada diez ocasiones (71,3%) han sido por parte de la actual pareja o de la expareja de la víctima. La violencia intrafamiliar se encuentra en el segundo puesto, produciéndose por parte de algún hombre de la familia (por parte del padre, hijo o algún otro familiar) en el 20,3% de los casos. En el 8,3% de los casos restantes, se trataron de casos contra la libertad sexual de las mujeres. Al realizar una comparativa con el año 2020, cabe destacar que los casos de violencia por parte de la pareja o expareja han aumentado en 1,5 puntos; los casos de violencia intrafamiliar han descendido en 0,81 puntos, en tanto que las victimizaciones contra la libertad sexual han aumentado en 29,97 puntos.

» Analizando los datos desagregados por grupos de edades en 2021, se observa que entre las mujeres menores de edad (hasta los 18 años), los delitos contra la libertad sexual han sido predominantes, 44,3% del total. En el grupo entre 18 y 30 años también son predominantes los delitos contra la libertad sexual (33,3) aunque la violencia de la pareja o expareja alcanza un 31,3%. Son las mujeres entre 31 y 50 años quienes en un 56,7% de los casos de violencia denuncian a su pareja o expareja. Las mujeres de más de 50 años en un 37,1% son víctimas de violencia intrafamiliar.



» Según los datos sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en la CAE de 2020, en cuanto a la edad de los agresores, el segmento principal se sitúa entre los 31 y los 50 años (en el que se concentran casi el 54,9% de los casos). Aunque en una proporción inferior, es preocupante conocer que el 27,8% de las agresiones fueron ejercidas por jóvenes varones menores de 30 años; los menores de edad suponen el 3,5% de los agresores.

» La manifestación más radical y dramática de esta violencia es la que genera víctimas mortales. Desde noviembre de 2003 hasta septiembre de 2022 un total de 36 mujeres han sido asesinadas en la CAE según datos del Ministerio de Igualdad.

» La Dirección de Servicios Sociales, cuenta con un amplio abanico de recursos para mejorar la situación de las mujeres que sufren violencia machista. Entre ellas, se encuentra la prestación económica a mujeres víctimas de violencia de género, ejercida por su pareja o expareja, para salir así de esa situación de maltrato y facilitar tanto su independencia económica como su inclusión social. En los últimos años, el número de mujeres beneficiarias de la ayuda ha sido la siguiente:

AÑO	MUJERES BENEFICIARIAS
2018	170
2019	195
2020	236
2021	290

» Con respecto al Servicio de Información y Atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (**SATEVI**) destacar que durante el primer semestre de 2022 se han recibido un total de 1.427 demandas de atención, el 90% relacionados con la violencia de la pareja o expareja. En el marco de la intervención realizada desde el servicio, además de la atención directa a las propias víctimas, se realiza una labor de apoyo en el abordaje de las situaciones de violencia hacia las mujeres dirigido a personas allegadas, así como a profesionales, bien en relación con un caso concreto o sin relación directa con las víctimas, pero con demanda de información sobre este ámbito.

» Por otro lado, el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece que *“Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos”*. En este sentido, el Real Decreto-Ley 9/2015, de medidas urgentes para el



desarrollo del Pacto de Estado ha ampliado los mecanismos de acreditación de las situaciones de violencia de género, en el marco de los derechos sociolaborales, de la Seguridad Social y los programas de inserción socio-laboral, dando validez a informes de servicios sociales, servicios especializados y servicios de acogida.

» Con este objetivo, el Gobierno y las Comunidades y Ciudades Autónomas aprobaron en la Conferencia Sectorial de Igualdad celebrada el 3 de abril de 2019 el modelo común para **la acreditación de la situación de violencia de género** y la relación de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida que en cada Comunidad y Ciudad Autónoma acreditan la situación de violencia de género. A finales del 2021, mediante Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaria de Estado de Igualdad contra la Violencia de Género se publicó el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 11 de noviembre de 2021, donde se recoge el procedimiento básico o pautas mínimas comunes para emitir la acreditación, con efectos administrativos, de las situaciones de violencia de género en los términos del artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, a los efectos de lo previsto en el artículo 23 de la misma. Mediante el indicado acuerdo se avanza y se mejora en el acceso de las víctimas de violencia de género a los derechos y prestaciones reconocidos en la normativa estatal al facilitarles el acceso a los mismos sin supeditarlos a la interposición de una denuncia, dando cumplimiento así a los requerimientos, tanto del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, como del Pacto de Estado contra la violencia de género. En concreto, la acreditación administrativa tiene eficacia en todo el territorio del Estado y facilita el acceso de las víctimas de violencia de género a los derechos regulados en el Capítulo II «Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social» de la Ley Orgánica 1/2004 y a todos los derechos, recursos y servicios reconocidos en la normativa estatal que les resulte de aplicación, cuyas disposiciones normativas de carácter sectorial contemplan y regulen el acceso a cada uno de ellos, incluyendo, entre los requisitos exigidos, la acreditación de la situación de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente (acreditación administrativa).

» Durante el primer semestre del 2022, con ocasión del anterior Acuerdo, desde la Dirección de Servicios Sociales se ha establecido un procedimiento específico para la emisión de tal acreditación. En concreto, se procede a canalizar las peticiones de la acreditación de las mujeres a través de los servicios sociales, servicios especializados, o los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la administración pública competente, que hayan realizado el informe de valoración favorable, en los casos en que las mujeres asistidas se lo hayan previamente solicitado. Para ello, se ha establecido un procedimiento específico dispuesto en la Sede Electrónica de Gobierno Vasco llamado **Acreditación administrativa de las situaciones de violencia de género**.

Los datos de las acreditaciones expedidas en los dos últimos años:

	2020	2021
Araba	23	19
Bizkaia	72	86
Gipuzkoa	30	39
Total	125	144

» Finalmente, la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 57.4, establece que: “*Además de las prestaciones económicas de carácter general a las que tengan acceso, respecto de las cuales tendrán la consideración de colectivo preferente, las administraciones públicas vascas han de garantizar a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres el acceso a las siguientes ayudas económicas específicas, para lo cual, en su caso, adecuarán las normas y prestaciones relativas al Sistema Vasco de Servicios Sociales y al Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social:* b) **Ayuda económica para los hijos e hijas huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres.** La Dirección de Servicios Sociales está trabajando en la elaboración de la normativa que regule dicha ayuda.

» En lo que respecta a la **población**, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2017 un 35,4% de la población del País Vasco tenía 55 años o más, un 21,7% había superado el umbral de los 65 años y la población sobre envejecida, es decir de más de 80 años, representaba el 7,2% de la población total y casi un tercio de la población mayor de 65 años. Un 57,6% de los mayores de 65 años eran mujeres, porcentaje que se elevaba al 64,8% en el caso de las personas octogenarias. Además, según estimaciones también del INE, Euskadi contará en 2031 con un 32% de personas que habrán superado los 65 años. Por otro lado, dichas estimaciones indican que casi la mitad de la población vasca tendrá más de 55 años y las personas de 80 y más años en Euskadi, supondrán casi un 10 % de la población total y un 43 % de la población mayor.

La Dirección de Servicios Sociales elaboró la “*Estrategia Vasca de Gobernanza con las personas mayores 2019-2022*”, cuyo objetivo era la definición de un modelo de participación público social acorde con la estructura de su población y el papel de las personas que envejecen en ella, tanto en el ámbito de las políticas públicas como en el de la privacidad. Este modelo de participación público social se traduce en la práctica en el Modelo Agenda Nagusi, que pretende ofrecer a las personas que envejecen un espacio para compartir la definición de los problemas que les afectan y colaborar en la búsqueda de soluciones y propuestas codiseñadas con la administración que aporten valor público-social. Se trata de brindar espacios en los que participar activamente con responsables técnicos, políticos y sociedad civil, para diseñar colaborativamente servicios y políticas orientas a mejorar su calidad de vida.

En la actualidad se está diseñando la nueva “*Estrategia Vasca con las personas mayores 2021-2024*” cuyo objetivo será promover el envejecimiento activo para el logro de una vida plena.

» En lo que respecta al **Tercer Sector Social de Euskadi** (TSSE), según se señala en el Informe del Barómetro 2019 del Observatorio del Tercer Sector Social, se estima que el TSSE está formado por 3.938 organizaciones (2.246 en

Bizkaia, 1.130 en Gipuzkoa y 562 en Araba), lo que supone una tasa de 1,8 organizaciones por cada 1.000 habitantes de Euskadi. Estas organizaciones cuentan con aproximadamente 38.525 personas empleadas y canalizan la participación social de 158.599 personas voluntarias. Se trata de un sector muy heterogéneo y atomizado. Hay muchas pequeñas organizaciones especialmente arraigadas al territorio, capaces de adecuar sus respuestas a las características específicas del mismo, activar la participación comunitaria, etc. Operan desde ámbitos diversos como el socio-transversal o cívico (36%), servicios sociales (23,3%), cooperación internacional al desarrollo (13,3%), educación y tiempo libre (12,1%), salud (9,3%), empleo (3,8%) y otros (1,6%).

El 22,6% de las organizaciones atiende a personas en situación o riesgo de exclusión, un 15,1% a personas con discapacidad, un 5,4% a personas en situación de desprotección y un 3,6% a personas en situación o riesgo de dependencia. La actividad del resto, más de la mitad de las entidades tiene como destinatarias principales a personas que enfrentan otras situaciones de vulnerabilidad o desigualdad.

Tienen por colectivo principal a personas destinatarias muy diversas, entre las que destacan:

- Las niñas, niños y adolescentes (es el colectivo principal del 17,8% de las organizaciones consultadas);
- Las personas mayores (colectivo principal del 12,4%);
- Las personas con discapacidad y sus familias (colectivo principal del 11,8%);
- Las personas en situación o riesgo de pobreza (colectivo principal del 11,8%);
- Las mujeres (colectivo principal del 11,5%).

Si se tiene en cuenta no sólo el colectivo principal, sino todos aquellos que una misma organización puede atender, observamos que en torno a la mitad de las organizaciones atiende en mayor o menor medida a mujeres y a jóvenes. Las que trabajan con infancia y adolescencia representan el 42,2% del total y también son muy numerosas las que atienden a personas mayores (35,8%), a personas inmigrantes (34,4%) o a personas en riesgo de exclusión (34,4%).

Los datos desagregados por sexo de los que disponemos se refieren a las personas que trabajan en las organizaciones del TSSE, ya sean personas voluntarias o personal remunerado. Lo habitual es que el volumen de personas voluntarias en una organización ronde entre las 10 y 50 personas. Aunque lo más frecuente es contar con 10 personas voluntarias, la media se sitúa en unas 37 personas voluntarias, el 29,5% de las cuales son mujeres. El 70,5% de las personas remuneradas son mujeres, y el 32% del personal remunerado está contratado a tiempo parcial y las mujeres tienen 8 de cada 10 de esos contratos parciales. En torno a un 12% del personal asume algún cargo o tipo de responsabilidad remunerada en la entidad. Esta tasa es ligeramente más elevada entre los hombres (12,5%) que entre las mujeres (11,9%).

El Departamento, cuenta con un programa de subvenciones a las entidades del tercer sector para actividades en el ámbito de la intervención social, es decir, orientadas a proteger y promover la autonomía personal e integración comunitaria de las personas, familias y grupos, en particular cuando se enmarquen en o se refieran a las siguientes materias: los servicios sociales; la inclusión social; el acompañamiento, promoción y protección de las familias; la atención y protección a la infancia y la adolescencia; la integración de las personas inmigrantes y, en general, la interculturalidad, excepto en lo referido al apoyo en cuestiones jurídicas; la atención y protección a las personas



mayores; la atención y protección a las personas en situación de dependencia y, en general, de discapacidad; la libertad y diversidad afectivo sexual.

En 2021, se financiaron los siguientes proyectos, distribuidos de la siguiente manera:

- Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades, 247 proyectos de 132 entidades.
- Actividades de fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en la intervención social, 89 proyectos de 72 entidades.
- Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social, 78 proyectos de 71 entidades.

» Por otro lado, en lo que respecta al **voluntariado** en Euskadi, según los datos extraídos del informe de *“Voluntariado y otras formas de participación social en la CAPV”* del 2017, el 13,4% de la población vasca ha ejercido el voluntariado en alguna organización del Tercer Sector en el último año, lo que significa aproximadamente 241.907 personas. Si tenemos en cuenta el sexo de las personas voluntarias, observamos que hay una proporción muy similar de hombres y mujeres que ejercen voluntariado en estas organizaciones (13,6% y 13,1% respectivamente). Tomando como base ese estudio, el Departamento elaboró un *“Estudio sobre la participación de las mujeres en el voluntariado y en otras formas de participación social en la CAPV desde la perspectiva de género”*, que aporta a la realidad, una parte cualitativa aportada por las propias mujeres que participan en el voluntariado.

La edad media del voluntariado en las entidades del Tercer Sector es de 44 años. La presencia de los hombres es más evidente desde los 40 años y la de las mujeres de 18 a 29 años. El tramo de edad con menor participación en ambos sexos es de 30 a 39 años. En cuanto a la situación laboral, las mujeres desempleadas y estudiantes doblan la presencia de los hombres. En el caso de las personas ocupadas, la presencia de los hombres es mayor que la de ellas. Atendiendo al tipo de jornada de quienes están actualmente con trabajo remunerado en general, son mayoría quienes cuentan con jornadas a tiempo completo, aunque ellos participan más que las mujeres. Por el contrario, las mujeres con tiempo parcial casi triplican a los hombres.

La mayor parte de las personas voluntarias, tanto mujeres como hombres, viven con sus padres, seguido de quienes viven en pareja sin hijas e hijos. Hay una ligera diferencia entre sexos con respecto a si viven con responsabilidades familiares o no. Destaca la mayor proporción de mujeres que viven solas en comparación con ellos. En cuanto al ámbito de trabajo o tipo de entidad a la que se dirigen las mujeres voluntarias, si se analizan los datos resultantes de la encuesta de voluntarias elaborada para el presente estudio, se puede concluir que Acción Social, Ocio y Tiempo Libre y Cooperación Internacional al Desarrollo son los más numerosas, a diferencia del Deporte y del Medio Ambiente y de la Protección de Animales, donde apenas hay mujeres.

Una vez analizadas las motivaciones, es interesante conocer qué funciones o tareas más específicas desempeñan las mujeres en estas organizaciones. Las mujeres invierten una media de 7 horas a la semana en tareas de intervención directa o combinada con tareas de gestión y administración. Donde hay mayor diferencia entre sexos es con respecto a las tareas de intervención directa, donde ellas son ampliamente mayoría. Por el contrario, apenas realizan tareas de mantenimiento que son desempeñadas básicamente por hombres. El tiempo medio invertido en el



voluntariado por mujeres y hombres es similar. Por otra parte, a mayor número de horas invertidas, la presencia de mujeres también es mayor, sobre todo entre quienes dedican más de 20 horas a la semana.

En cuanto a posibles obstáculos o factores que identifican como claves a la hora de ejercer o no la actividad voluntaria, las mujeres se centran en la falta de tiempo de forma general. En este sentido, y desagregando estos datos según sexo, se aprecia que las mujeres tienen un nivel de participación similar en organizaciones del tercer sector, pero destacan en organizaciones religiosas y superan también en participación en partidos políticos. En los ámbitos relacionados con el mundo empresarial y sindical, ellos representan el doble que las mujeres.

El Departamento ha elaborado la “Estrategia Vasca del Voluntariado 2021-2024” que apuesta por un modelo centrado en las personas en el que la escucha activa al voluntariado y sociedad en general constituye un rasgo distintivo, como muestran las numerosas dinámicas participativas y estudios estadísticos, sociológicos y temáticos realizados a lo largo de los últimos años. Un modelo que plantea su desarrollo práctico sobre la consideración de la situación diferenciada de mujeres y hombres en este ámbito. Desde este diálogo social, la estrategia actual pretende impulsar el voluntariado como fuerza transformadora, que ejerza la incidencia social y política para promover mejoras en la sociedad. Alimentar la existencia de una comunidad activa y crítica que actúe y también promueva la reflexión sobre nuestras conductas desde una mayor conciencia colectiva.

Según los datos reseñados en el informe 2020 para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE, elaborado por el EUSTAT, la población en situación de **emergencia social** en cuanto a condiciones económicas sería la siguiente:

- La población de 18 y más años residente en la CAE obtiene una renta personal media de 21.083€ en 2017. Los hombres obtienen una renta media de 26.519€ frente a los 16.074€ de las mujeres. La mayor diferencia se registra en la franja de los 65 a 69 años de edad en la que los hombres superan en 17.309€ a las mujeres.
- Las mujeres predominan (66%) en los estratos de renta inferiores a 18.000€ de media anual, y los hombres predominan en los estratos superiores a esa cifra (60%).
- El impacto de la crisis fue mayor en los hombres y su tasa de paro superó la de las mujeres. Pero la recuperación ha sido más positiva para los hombres y la tasa de paro aún es más negativa para las mujeres.
- El tipo de contrato de las mujeres es de peor calidad que el de los hombres, con mayor número de mujeres en contratos temporales y también sin contrato. La recuperación económica ha aumentado la precariedad del empleo femenino.
- El sector servicios reúne el mayor volumen de población activa, donde las mujeres tienen más peso que los hombres y en el que ha habido y hay más paradas que parados.
- La nacionalidad abre una brecha cada vez mayor, y las mujeres extranjeras presentan, en algunos casos, una renta personal media de casi la mitad que la renta media de los hombres extranjeros.
- El nivel de estudios de la población ocupada femenina no es menor que el de la masculina, sin embargo, la renta personal media de las mujeres es menor que la de los hombres en todos los niveles.



- Las familias cuya perceptora principal es una mujer presentan una renta familiar media considerablemente inferior a las encabezadas por hombres.

El Gobierno Vasco cuenta con unas ayudas de emergencia social que son prestaciones no periódicas, de naturaleza económica, destinadas a aquellas personas, integradas en una unidad de convivencia cuyos recursos resulten insuficientes para hacer frente a gastos específicos, de carácter ordinario o extraordinario, necesarios para prevenir, evitar o paliar situaciones de exclusión social. Según se desprende de los datos del sistema de información de gestión de AES, la población receptora de estas ayudas es la siguiente:

Ayudas de Emergencia Social 2021	TOTAL	Hombre	Mujer
Personas beneficiarias	57.882	25.501	32.381
Unidades de convivencia	33.304		

La caracterización de las personas beneficiarias de las AES en 2021 es la siguiente:

- El 55,9% de las personas beneficiarias son mujeres.
- El intervalo de edad más numeroso entre las personas beneficiarias de AES es el de los menores de 25 años (35%), seguido del intervalo de 35 a 44 años (16%) y a continuación el de 45 a 54 años (14%).
- Un 27,98% de las unidades de convivencia tienen rendimientos de trabajo y un 33,62% tienen ingresos de la RGI. Este es un indicador que sirve para identificar a aquellas personas que, a pesar de recibir la RGI, precisan de las AES por sus bajos ingresos.
- Un 51,16% de las unidades de convivencia son unipersonales y un 18,32% son parejas con hijos.
- Uno de cada cuatro unidades de convivencia, el 25,23%, es pensionista.

» En lo que respecta a las **personas mayores en situación de dependencia**, según se señala en *Panorama estadístico de las personas mayores del Eustat*, en Euskadi había 486.738 (22,2%) personas de 65 años y más en la CAE, de las cuales 280.132 son mujeres y 206.606 hombres en 2019. Alrededor de 263.00 personas viven solas en la CAE, de las cuales 112.531 corresponden a personas de 65 y más años: el 26 % son hombres y 74 % son mujeres. La esperanza de vida en la CAE es de 86,4 años para las mujeres y 80,6 años para los hombres, mientras que la media en la UE es de 83,6 y 78,3, respectivamente. En la CAE hay aproximadamente, a julio de 2021, 65.500 personas con dependencia reconocida y que reciben algún tipo de prestación, de ellas 20.500 tienen teleasistencia. Un 65% de población que tiene reconocida una dependencia son mujeres.

El Gobierno Vasco ofrece el servicio de **Teleasistencia** a personas que estén en las siguientes situaciones: personas en riesgo o situación de dependencia; personas mayores autónomas que vivan solas; y, personas que, estando en situación de riesgo de aislamiento social, tengan, según el Servicio Social de Base, necesidades que puedan ser atendidas por el servicio de teleasistencia. No tiene límite de edad para las personas con reconocimiento de dependencia y para las personas en riesgo de aislamiento social que tengan, según el Servicio Social de Base, necesidades atendibles desde el servicio de teleasistencia. Se requiere tener 65 años o más para personas en riesgo de dependencia y tener 75 años o más para las personas mayores autónomas que vivan solas.

El año 2021 finalizó con 62.711 personas usuarias del servicio de teleasistencia. Por sexo, el 76,96% son mujeres y el 23,04% son hombres. Por edad, el 77,35% son mayores de 80 años y el 97,71% son de edad igual o mayor de 65 años. Por unidad de convivencia, el 91,8 % de las personas viven o bien solas, o bien acompañadas de una sola persona. Se puede concluir que el perfil de la persona usuaria del Servicio de Teleasistencia del Gobierno Vasco es el de una mujer, mayor de 80 años y que vive sola.

En lo que respecta al ámbito de los **cuidados**, según datos de la *Encuesta de Necesidades Sociales 2018*, el 9,5% de la población de Euskadi, 205.071 personas, presenta alguna limitación funcional ligada a un problema de salud o a su edad avanzada, el porcentaje más bajo de las cuatro ediciones de una encuesta que sólo se refiere a la población no institucionalizada. Y, según la *Encuesta de Salud 2018*, el 73,2% de los hombres y el 57,3% de las mujeres no institucionalizadas y que precisan cuidados o ayuda para realizar alguna actividad de la vida diaria es asistida por familiares con quienes conviven y el 25,9% de hombres y el 39,4% de mujeres por familiares con quienes no conviven, sin perjuicio en ambos casos de recibir, complementariamente, otros apoyos, institucionales o no. El cuidado prestado por familiares sigue siendo, por tanto, la principal fuente de cuidados para las personas en situación de dependencia en Euskadi.

Atendiendo a los datos de la última edición (2018) de estas dos estadísticas oficiales, se estima que en Euskadi hay entre 60.000 y 82.000 personas familiares cuidadoras, que representan el 3,3% y el 3,8% de la población considerada por cada encuesta. Así:

- 60.414 personas (el 3,3% de la población de 15 o más años) asumen responsabilidades especiales de atención o cuidado a otras personas del hogar, por razón de enfermedad, discapacidad o ancianidad.
- Aproximadamente 82.192 personas (3,8% de la población) las que prestan cuidados para realizar actividades de la vida cotidiana a familiares con quienes conviven, por razón de deficiencia o salud.
- Seis de cada diez personas cuidadoras son mujeres (59,8% versus 40,2%).
- Ocho de cada diez tienen más de 45 años de edad (84,4%). Por franjas de edad, el 22% tiene entre 45 y 54 años y el 33,6% entre 54 y 64. Es destacable la proporción de quienes superan los 65 (28,3%) y, en especial, la de quienes tienen 75 o más (12,9%).
- La mayoría tienen nacionalidad española (95,2%), pertenecen a hogares no afectados por situaciones de privación (88,8%) y casi la mitad (49,9%) residen en hogares en que hay, al menos, una persona ocupada estable, pero el 34,2% en hogares con todos sus miembros inactivos y el 8% en hogares con todos sus miembros en situación de desempleo.
- El 86,7% atienden a una persona en situación de dependencia especial y el 6,8% (4.120 personas cuidadoras) a dos o más. Con otro criterio, el 77,4% atiende a una persona con una situación de dependencia al menos moderada y el 2,4% (1.463) a dos o más.

La feminización del cuidado se concreta en una mayor prevalencia del cuidado en las mujeres, en una mayor dedicación por su parte, y, respecto al cuidado de las personas en situación de dependencia en que las mujeres asumen en mayor medida apoyos de tipo rutinario (asear, ayudar a vestir...) y los hombres lúdicos (pasear,



acompañar a la o el médico). Al mismo tiempo, cabe señalar la existencia de una discriminación de las mujeres como receptoras de cuidados. Así, según la Encuesta de Salud, sólo el 49% de las mujeres de 75 o más años, por el 66,1% de los hombres, recibe ayuda de un/a familiar con el que convive, siendo también más acusados en las mujeres los procesos de institucionalización.

Según la Encuesta de Salud 2018 (incluye el cuidado de personas menores de edad):

- La población de más de 15 años dedica, de media, 6,9 horas semanales al cuidado de personas adultas y/o menores de edad. 8,1 horas las mujeres por 5,6 de los hombres.
- La mayor dedicación de las mujeres se constata en todos los grupos de edad, salvo en las personas de 75 o más años, dedicando ellos 3,3 horas, de media por 2,4 ellas.
- Tanto las mujeres como los hombres de 25 a 44 años son los y las que dedican más horas a estas tareas (20,1 horas y 10,9 horas semanales, respectivamente).

Pero, ¿qué sucede en el caso de las personas ocupadas cuidadoras de personas en situación de dependencia en el hogar? Según la *Encuesta de Presupuestos de Tiempo de EUSTAT* entre 1993 y 2018 ha aumentado el tiempo medio diario de cuidado de personas mayores, social y por participante. En las mujeres aumenta el porcentaje de las que dedican tiempo (del 3,9% al 6,4%) y su dedicación (de 1:13 a 2:05 horas diarias). En los hombres aumenta también la tasa de participación (del 1,5% al 4,0% entre 1993-2018), pero hasta 2013 no se observa un cambio significativo en su dedicación (pasando entre 2013 y 2018 de 1:25 a 2:09 horas diarias).

Según la Encuesta de Conciliación de la Vida Personal y Familiar (2018), la población ocupada de Euskadi de 16 o más años, dedica al cuidado de personas en situación de dependencia, de media, 2 horas diarias (1,5 en Araba): 2,4 horas las mujeres y 1,4 horas los hombres, siendo estable este dato en la serie temporal. La media de tiempo dedicado es mayor en la población de 25-34 años (2,3 horas), los y las trabajadoras cualificadas del sector primario (3,4 y 2,8 para todo el sector primario), las y los del sector servicios (3), la población cuyo cónyuge o pareja está también ocupada (2,5) y la población con un tipo de jornada parcial (2,2).

Si consideramos a todas las personas cuidadoras (no sólo a las ocupadas), el tiempo de cuidado es superior a las dos horas diarias (tiempo medio de la población ocupada). Así, según la Encuesta de Necesidades Sociales 2018, el 66,5% de la población de personas cuidadoras dedicaba 2 o más horas diarias de trabajo adicional a cuidar a otras personas del hogar (69,6% en las personas que cuidan de más de una persona en situación de dependencia especial y 77,4% en las que cuidan de una persona en situación de dependencia de grado moderado).

Reduciéndose la prevalencia del cuidado, la dedicación a tareas de cuidado ha aumentado. Así, según la misma fuente, entre 2014 y 2018, la proporción de quienes dedican más de 2 horas diarias ha pasado del 52,3% al 66,5% y la de quienes declaran haber tenido que hacer renuncias en su vida social del 52,7% al 68,2%.¹¹ Por otro lado, según la Encuesta de Salud 2013, el 33,7% de los hombres y el 55,1% de las mujeres cuidaban solas, sin ayuda alguna de otra persona, familiar o no.

Los estudios realizados ponen de manifiesto que la sobrecarga de trabajo y el conflicto de rol social asumido tienen efectos negativos sobre la salud de las personas cuidadoras en comparación con quienes no asumen tareas de



cuidado, en lo referente a la salud auto-percibida, la salud mental, el apoyo social y los hábitos de vida. Según la Encuesta de Salud 2013:

- Las cuidadoras de 45 a 84 años que convivían con su familiar consideraban, en mayor medida que las no cuidadoras de esa edad, que su salud no era buena. Los cuidadores tenían un 52% más probabilidades de declarar salud regular o mala que los no cuidadores.
- Casi un tercio de las personas cuidadoras en el hogar presentaban síntomas de depresión y/o ansiedad (una cuarta parte de las mujeres que cuidaban fuera del hogar). La probabilidad de presentarlos era un 48% superior entre cuidadoras que no cuidadoras. Los cuidadores de 45 a 84 años doblaban la probabilidad de los que no cuidaban.
- La probabilidad de que los cuidadores tuvieran “apoyo social bajo” (red de personas dispuestas a apoyar en momentos de inestabilidad psíquica, debilidad física o vulnerabilidad personal o social) era dos veces superior a la de los no cuidadores. En las cuidadoras, los resultados no eran significativos.
- Las cuidadoras principales tenían mayor probabilidad (30%) de llevar una vida sedentaria que las no cuidadoras y las cuidadoras mayor probabilidad de fumar que las no cuidadoras.

Por otro lado, el cuidado puede reducir la vida social y laboral de quien cuida de forma significativa. Así, según la misma encuesta:

- El 68,2% de las personas declara haber tenido que renunciar completamente (24,4%) o tener menos tiempo (43,8%) para su vida social. El 22,6% haber tenido que renunciar a la participación educativa o laboral y el 57,6% tensiones en su vida familiar ligadas al cuidado. La proporción de quienes declaran que el apoyo prestado implica tensiones importantes en su vida familiar pasa del 15,5% (2014) al 18,5%, por debajo aún del 22,2% (2010).
- Se duplica la proporción de quienes declaran haber tenido que renunciar a su trabajo (del 7,0% en 2006 al 14%) o trabajar menos (del 4,1% en 2014 al 8,4%). El porcentaje de personas ocupadas con un alto grado de dificultad para conciliar el cuidado y la vida laboral aumenta del 29,3% en 2016 al 37%, siendo más elevado en la población ocupada de 35 a 44 años (39,3%) y 55 y más (38,7%), y en el primer sector (66,7%) y el sector de la construcción (51,4%) que en el sector industrial (37,4%) y de servicios (35,9%).

Respecto a la satisfacción con el cuidado, el porcentaje de mujeres ocupadas que señalan una alta satisfacción con el cuidado es de un 41,9% por un 37,2% en los hombres. Se aprecia, por otra parte, un repunte en 2016 del porcentaje de personas ocupadas de 16 o más años, tanto hombres (del 15,2% al 21,8%) como mujeres (del 12% al 16,9%) que declaran insatisfacción.

Entre 2014 y 2018, el porcentaje de hogares que demanda acceso a servicios como el servicio de ayuda a domicilio, centro de día, tele-asistencia o estancias en centros aumentó del 27,8% al 43,3% y el acceso a dichos servicios del 24,0% al 38,5%. El acceso a “prestaciones o ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes en el hogar” aumentó del 24% en 2010 al 34,3% en 2014 y 43,6% en 2018, siendo los porcentajes mayores en estos hogares, que cuentan con al menos una persona cuidadora (43,3% demandan y 38,5% acceden), que en el total de hogares (8,4% y 7,7%).



Respecto a la mejora de la situación de las personas cuidadas, el 59% de los hogares con alguna persona en situación de dependencia especial demanda apoyo económico, el 32,5% atención o cuidados personales y el 28,7% acompañamiento o supervisión. Es menor el porcentaje de los que indican que les gustaría tener mayor acceso a un servicio residencial especializado (4,1%), centro de día u ocupacional (3,9%), centro de ocio especializado para estas situaciones (3%) o centro especial de empleo o empresa de inserción (1,1%).

En 2018 se observa un aumento de la demanda respecto a 2014, en casi todos los tipos de apoyo, destacando la demanda de apoyo económico (pasa del 44,4% al 59,0%) y acompañamiento o supervisión (del 20,2% al 28,7%).

Para dar respuesta a estas necesidades, el Departamento ha elaborado la “Estrategia sociosanitaria de apoyo a las familias cuidadoras”. Sus destinatarias son las familias que cuidan de personas mayores, con discapacidad y/o enfermedad, grave, degenerativa o crónica, en particular si se encuentran en situación de dependencia, siempre que residan en su domicilio o el de sus familiares cuidadores. No incluye a quienes residen en alojamientos colectivos, pero sí a quienes estén en tránsito a otra situación: ingreso en un servicio de alojamiento o centro residencial, emancipación del hogar familiar.... Su finalidad es desplegar un sistema de apoyo a las familias cuidadoras mediante 5 orientaciones clave operativizadas en 5 iniciativas tractoras para: a) asegurar el acceso universal a servicios de apoyo y respiro, y a un plan de cuidados que contemple una combinación de cuidado institucional y familiar adecuado a cada caso; b) mejorar la atención social y sanitaria a las familias cuidadoras y su coordinación; c) prevenir, detectar y abordar situaciones inadecuadas de cuidado y/o sobrecarga; d) facilitar la compatibilidad de empleo y cuidado; e) promover un cuidado familiar socialmente reconocido, formal (cualificado) y adecuado (conciliable, combinado con el cuidado institucional de las personas cuidadas y cuidadoras, y corresponsable).

SUBÁMBITO DE DERECHOS HUMANOS Y DIVERSIDAD

ASPECTOS RELEVANTES

Promover los **derechos humanos** y el fomento de una cultura de la convivencia, así como promover la solidaridad con las víctimas y su reconocimiento público y social, impulsar la igualdad de trato de todas las personas y la lucha contra la discriminación es objetivo prioritario del Departamento.

El 10 de octubre de 2017 el Consejo de Gobierno, aprobó el “Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020. Un objetivo de encuentro social, la opción de la empatía”. Este Plan ha constituido el documento estratégico de planificación y dirección de las políticas públicas y programas de actuación del Gobierno Vasco en el ámbito de la convivencia y los derechos humanos en la XI Legislatura. En el marco del Plan 2017-2020, el Consejo Consultivo, creado por el Decreto 157/2014 de 29 de julio, en su sesión de 6 de julio de 2018 acordó iniciar un proceso que debía culminar en un documento de recomendaciones respecto a los retos de futuro de los derechos humanos. Se elaboraron varios informes que fueron la base de un proceso de debate y documentos de recomendaciones que constituyeron el punto de partida para la elaboración del “Plan de Convivencia, Derechos Humanos y Diversidad 2021-2024 del Gobierno Vasco”. Plan que se desarrollará a lo largo de esta Legislatura.

En el 2021, había 287 víctimas del terrorismo, de las cuales 165 eran mujeres y 122 hombres (36%). Entre octubre del 2021 y julio del 2022 se atendieron un total de 123 víctimas, de las cuales 96 fueron mujeres y 17 hombres. Durante el

año 2022 se han tramitado 573 expedientes de víctimas de vulneraciones de derechos humanos, de los cuales, 46 han obtenido el reconocimiento de víctima (40 hombres y 6 mujeres).

En lo que respecta a la **diversidad**, la complejidad social requiere de unas políticas públicas que tengan como objetivo, reforzar la eficacia, calidad, transparencia, equidad y responsabilidad de las acciones y decisiones públicas. En este sentido, se creó la **Red ERABEREAN, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación**, impulsada por la Dirección de Derechos Humanos y Diversidad y conformada por los servicios de BILTZEN y BERDINDU en colaboración directa con distintas entidades del sector (actualmente la componen 11 organizaciones sociales), que pretende promover la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y no Discriminación en las políticas públicas y en la sociedad civil de Euskadi, promoviendo, tanto a nivel institucional como social, discursos y prácticas inclusivas y activando agentes y recursos para hacerlo efectivo. Las 11 entidades del tercer sector actúan a modo de antenas para la detección de situaciones discriminatorias y aseguran la atención directa a posibles víctimas.

Eraberean ofrece un servicio de atención especializada, que consiste en la asistencia y asesoramiento a posibles víctimas de discriminación por razón de origen racial, étnico o nacional y de orientación o identidad sexual e identidad de género, y a personas que conozcan situaciones discriminatorias de ese tipo. Además de ofrecer asistencia a las personas ante situaciones concretas, la Red Eraberean trabaja con un planteamiento preventivo, de concienciación y sensibilización social. Para ello lleva a cabo actuaciones de sensibilización, formación de agentes, creación de materiales de divulgación, asesoramiento a instituciones y organizaciones sociales, etc. Las antenas complementan esta labor de sensibilización y formación acercando estas iniciativas a sus asociados y asociadas y otros agentes clave que les son cercanos. Los datos referentes a 2021 nos hablan de una distribución equitativa en función del sexo de la persona discriminada. Tal es así, que de los 54 casos donde se identificó el sexo de la persona, 27 fueron hombres y 27 mujeres. En total se atendieron 61 casos, aunque el sexo de la persona se identificó sólo en los 54 mencionados.

» En lo que respecta a la **igualdad en la diversidad afectivo sexual e identidad de género**, según el estudio *“Lesbofobia, homofobia y transfobia en el sistema educativo”* realizado por el Departamento en el año 2016, observamos que pese a los avances, las relaciones afectivas y sexuales entre la juventud siguen atravesadas en gran medida por el sexismo: las identidades sexuales y las elecciones afectivo-sexuales que transgreden la norma social de la heterosexualidad no se encuentran aceptadas ni normalizadas, lo que hace que en muchos casos se oculten y se vivan con sufrimiento. En este sentido, si bien las y los adolescentes se ven a sí mismos como personas abiertas que aceptan la diversidad afectivo-sexual y familiar y las distintas identidades de género, su discurso de aceptación, sin embargo, presenta a veces contradicciones y se detectan ciertas creencias, sentimientos y conductas que son reflejo de fobias aún hoy existentes entre la juventud.

» El estudio concluye, entre otras cuestiones que:

- Las creencias más estereotipadas y la falta de aceptación afloran especialmente cuando menor es el cuestionamiento de los roles de género tradicionales.



- Una cuestión bastante compartida, sobre todo entre chicos, es que no suelen cuestionar la heteronormatividad. La heterosexualidad es el eje sobre el cual se construyen y comparan, asumiendo que es la forma natural de relacionarse sexualmente. Las chicas cuestionan más la heteronormatividad pese a que asumen que han sido socializadas para sentir atracción por el sexo contrario.
- La orientación sexual se plantea como algo rígido y poco flexible, pero sin duda las chicas se encuentran menos encasilladas que los chicos y sienten mayor libertad para poder elegir, mientras que en ellos es más evidente la coerción o represión que puede ejercer el grupo de iguales.
- Para los chicos ser gay podría representar una pérdida de masculinidad y estatus.
- Se tiende a pensar que la homosexualidad y el lesbianismo tienen carencias al ser comparadas con la heterosexualidad.
- La transgresión de roles sigue siendo una cuestión que se castiga, señal de la interiorización de roles tradicionales.
- Las y los adolescentes no cuentan con referentes cercanos que permitan tener una visión más integral de los colectivos LGTBI. Los referentes más comunes sobre los que construyen su ideario son personajes de series y programas televisivos que, generalmente están estereotipados y no responden a la realidad de los colectivos. En el caso de las lesbianas estos referentes televisivos son escasos.

» En este sentido, sigue siendo necesario continuar con el abordaje de la diversidad afectivo-sexual y familiar y las identidades de género. El Departamento de igualdad, Justicia y Políticas Sociales, cuenta con herramientas para realizar este abordaje, tales como **BERDINDU, Servicio público de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género** que engloba servicios para su abordaje desde diferentes ámbitos. Desde Berdindu se trabaja a través de múltiples estrategias: por un lado, se ofrece una atención personal, se realizan acciones de visibilización y sensibilización de la diversidad y lucha contra la LGTBfobia, se ofrece información y asesoramiento a entidades y organizaciones sociales, así como a entidades educativas o administraciones.

Berdindu ofrece asesoramiento a nivel de: gestión de la diversidad sexual y de género; diseño de acciones de defensa de los derechos humanos desde la perspectiva de diversidad sexual y/o de género; recursos existentes en la materia.

Berdindu Eskolak es el programa específico para la formación/sensibilización a profesorado y a alumnado. Tiene 6 líneas principales de actuación: asesorías, formación para el alumnado, formación para el profesorado en centros escolares, formación para familias, formación para profesionales de Berritzegunes y formación para otros grupos de interés.

Durante el año 2021, se atendieron 339 personas en las oficinas, de ellas 172 mujeres (51%), 127 hombres (37%), 14 personas de género no binario (4%) y 8% de personas cuyo sexo no se ha registrado. De todas esas personas se identificaron 114 mujeres cissexuales (33%), 58 mujeres transexuales (17%), 67 hombres cissexuales (20%), 60 hombres transexuales (18%), 14 personas de género no binario (4%). Por otro lado, se formó, asesoró y/o sensibilizó

a 2.079 profesionales de centros educativos (1.600 mujeres (77%), 478 hombres (23%) y a 3.220 alumnos y alumnas de educación primaria y no secundaria (1.516 chicas (47%), 1.605 chicos (50%), 99 personas no binarias (3%)).

Otra herramienta que ofrece es la regulación de la documentación administrativa que podrán utilizar en Euskadi las personas trans hasta que se produzca la rectificación de su sexo en el Registro Civil para que puedan ser tratadas de acuerdo con su identidad de género libremente determinada para lo cual, el Departamento aprobó el *Decreto 234/2015, de 22 de diciembre, sobre la documentación administrativa de las personas transexuales*.

» En esta **diversidad cultural** que caracteriza a nuestro pueblo es de destacar la presencia y los aportes del pueblo gitano. Según el “Análisis de la situación del Pueblo Gitano en la CAPV”, si bien no existen datos precisos y fiables, la comunidad gitana está compuesta por aproximadamente 14.000 personas y una de sus principales características es que es una comunidad heterogénea y diversa. Se trata de una comunidad joven y sus miembros cada vez viven más tiempo en el mismo lugar, sin moverse tanto como antiguamente era costumbre. En la actualidad, la comunidad gitana y su cultura (como muchas otras) se encuentran inmersas en las oportunidades y amenazas que suponen los cambios sociales que representan fenómenos como la globalización de la economía, la reestructuración de las instituciones políticas, los progresos y retrocesos de la legalidad internacional, las migraciones y la renovada reivindicación de la interculturalidad, la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación y el ensanchamiento de la brecha entre sectores satisfechos y sectores excluidos y el cambio en las estructuras familiares o en las escalas de valores.

» Con el objetivo de promover la participación y la cooperación institucional, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales diseñó la Estrategia Vasca con el Pueblo Gitano (2022-2026) que tiene como objetivo general contribuir a superar la discriminación histórica y estructural que enfrentan los hombres y mujeres gitanas por el hecho de serlo —que se manifiesta en forma de violencia, discurso del odio y estigmatización—, promoviendo la equiparación de su bienestar social y participación a los del resto de la ciudadanía vasca. En ese marco se creó el Consejo para la promoción integral y participación social del Pueblo Gitano en el País Vasco donde además existe una Comisión de Mujeres Gitanas, creada la anterior legislatura, cuya misión es la de promover una transformación social a través de la visibilización y valoración de las mujeres gitanas y sus saberes generando acciones y proyectos para el empoderamiento de las mujeres gitanas.

SUBÁMBITO DE FAMILIAS E INFANCIA

ASPECTOS RELEVANTES

» En lo que respecta a la **Política Familiar**, según datos recogidos en el *IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias de la CAE* para el periodo 2018-2022, Euskadi es una de las regiones de Europa con las tasas de natalidad más bajas. Durante el año 2020 en Euskadi nacieron 6,7 criaturas por cada 1.000 habitantes, frente a las 8,4 criaturas por cada 1.000 habitantes que nacieron durante el año 2016. En los años 60 esta cifra superaba el 20‰ y estaba por encima de la media española; desde entonces el descenso, más intenso en la segunda mitad de los 70 y primera de los 80, ha sido continuo hasta 1995, año en el que la tasa llegó a ser de 7,3‰. Desde 1996 empieza a aumentar hasta llegar a la situación de 2008, que alcanzó la tasa de 9,9 por mil habitantes, superior a la media española, 9,7‰ o a la de otros países europeos como Italia (9‰), Portugal (8,5‰) o Alemania (8,4‰), pero más baja que la de países



como Francia, con una tasa de 12,6‰, o Irlanda, con una tasa de 15,7 nacidos por cada 1.000 habitantes. Desde 2009 la tasa bajó hasta 2020 a un nivel en el que solo Italia se puede comparar, con un 6,8‰, incluso Alemania la supera por más de 2 puntos.

Si reducimos toda esta información a un índice como el número medio de hijos por mujer, se puede decir que la fecundidad de la C.A. de Euskadi se halla en valores bajos si se compara con la que se registra en los países de nuestro entorno. En 2020 el promedio de hijos se sitúa en 1,20, muy lejos de los 2,67 de media obtenidos en 1975 y de los 2,1 necesarios para el remplazo generacional.

En base a estos datos más recientes, es de prever que el 72% de las mujeres tenga al menos un hijo, lo que presume que más de una cuarta parte de las mujeres no tenga ninguno, que el 43% tenga al menos dos y que el 6% alumbre un tercero. En este sentido, el descenso de la fecundidad de rango tercero o más es del 81% con respecto a 1976.

Además de las dificultades para materializar los deseos y expectativas reproductivas de la población joven, así como de las dificultades para la emancipación juvenil y para la construcción de proyectos de vida autónomos, se mantienen las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas dificultades siguen afectando principalmente a las parejas jóvenes y, de forma desproporcionada, a las mujeres. Asimismo, persisten las desigualdades de género y las dificultades para la corresponsabilidad en la crianza de las hijas y los hijos. Junto a la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, uno de los cambios sociales más importantes producidos en las últimas décadas con consecuencias evidentes en la planificación y diseño de las políticas familiares, es la transformación de las relaciones de género. En este sentido, debe destacarse la fuerte disonancia entre las actitudes cada vez más igualitarias de la población y las prácticas todavía tradicionales en la división de tareas domésticas y de cuidado, especialmente tras el nacimiento de las y los descendientes.

De acuerdo a la Estadística sobre Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de Eustat, la población pasa una media de 4 horas diarias cuidando de hijas e hijos menores, según cifras de 2020, y dos horas diarias cuidando de personas dependientes. A las tareas del hogar se les dedica, de media un poco menos de dos horas diarias. Las mujeres pasan más de 4 horas y media con la infancia, y los hombres casi tres horas y media. Globalmente, tanto los hombres como las mujeres encuentran prácticamente el mismo nivel de dificultad para conciliar su ocupación con sus actividades personales (3,8 puntos las mujeres y 3,7 puntos los hombres). Las mujeres encuentran la mayor dificultad en la conciliación para el cuidado de personas dependientes (4,4)- los hombres la cifran en 3,7-. Los hombres, en cambio, en la conciliación para el cuidado de menores (4,3)- Las mujeres la sitúan en 4,2- en el año 2020.

En lo que respecta a las prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar, durante los últimos años se ha realizado un esfuerzo por corregir el sesgo de género y socioeconómico que se había detectado en las evaluaciones realizadas. Según esas evaluaciones, los permisos laborales, con la excepción del de paternidad, tendían a mantener o incluso reforzar el rol femenino de cuidado, ya que solían y suelen ser las mujeres quienes optan por ausentarse del trabajo, lo cual tiene, por lo general, algún tipo de penalización en su carrera profesional e incluso en el mantenimiento del empleo. Además del sesgo de género, tienen un sesgo socioeconómico importante, en la medida en que son utilizadas y benefician fundamentalmente a las familias de mayor renta, mayor formación o mejor situación en el mercado de trabajo.



El Gobierno Vasco ofrece las siguientes líneas de ayudas a la conciliación:

- Ayudas a personas trabajadoras monomarentales y monoparentales por excedencia durante el primer año de vida del hijo o hija (línea E): madres en su gran mayoría, trabajadoras por cuenta ajena. Quedan excluidas las personas trabajadoras del sector público de las administraciones públicas. En 2021 se subvencionó a 1.534 personas. De ellas, 36 (2,35%) eran mujeres (Familias monoparentales) y 1.498 (97,65%) hombres.
- Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral por cuidado de persona menor de 3 años o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de persona menor de 12 años (línea N): personas trabajadoras por cuenta ajena; personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas. En 2021 resultaron beneficiarias de las ayudas 13.429 personas. De ellas, 11.735 (87,39%) eran mujeres y 1.694 (12,61%) hombres.
- Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria (línea D): personas trabajadoras por cuenta ajena; personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas. En 2021 percibieron ayudas 476 personas, de las que 392 (82,35%) eran mujeres y 84 (17,65%) hombres.
- Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores de 14 años (línea Z): personas progenitoras integrantes de la unidad familiar que figuren como titulares del hogar familiar en el documento de cotización a la Seguridad Social de la persona empleada del hogar contratada para el cuidado del hijo o de la hija menor de 14 años y que ejerzan una actividad retribuida por cuenta ajena o propia o tengan una incapacidad permanente absoluta o incapacidad total para trabajar. En 2021 se subvencionó a 362 personas. De ellas, 309 (85,36%) eran mujeres y 53 (14,64%) hombres.

Las ayudas descritas son medidas de apoyo a la conciliación corresponsable, tal y como se define en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombre y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres: busca un justo equilibrio a la hora de dar respuesta a las obligaciones y necesidades personales, y trata de evitar que recaigan fundamentalmente en las mujeres la responsabilidad de los cuidados. Así, se pretende corregir la desigual distribución actual, que está en la base de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida. Las ayudas referidas coadyuvan en la consecución de dicho objetivo porque pretenden avanzar en el reparto equitativo y paritario de las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres, y permiten que las mujeres puedan seguir desarrollando sus trabajos y carreras profesionales. La medida, por lo tanto, reduce las serias penalizaciones que las labores de cuidado tienen en el acceso al empleo y en las carreras laborales de las mujeres.

Así mismo, las ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores de 14 años ponen en valor el trabajo realizado por las personas trabajadoras contratadas para los cuidados y el sostenimiento de la vida en el hogar. Paradójicamente, muchos de estos puestos de trabajo son casi invisibles, gozan de bajo prestigio social y se desarrollan en condiciones precarizadas. De esta forma, tratamos de evitar que se produzca un aumento de las desigualdades y un retroceso en el ejercicio de los derechos de las mujeres y en el camino hacia la igualdad, de acuerdo con el compromiso recogido en la Agenda Euskadi Basque Country 2030 de



Desarrollo Sostenible. Todas las medidas han sido decididas y valoradas bajo la perspectiva de la promoción de la igualdad y la consecución de un nuevo orden social corresponsable, aplicando los principios y el cumplimiento de las obligaciones que se contienen en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

En concreto, si analizamos los datos podemos constatar que desde la entrada en vigor del Decreto 164/2019, vemos que sí se ha conseguido el objetivo de incrementar la corresponsabilidad en los hogares. En las ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral por cuidado de persona menor de 3 años o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de persona menor de 12 años, el porcentaje de hombres beneficiarios de las ayudas ha pasado de ser un 9,80% en 2019 a un 12,61% en 2021. En las ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, el porcentaje de hombres beneficiarios de las ayudas ha pasado de ser un 15,34% en 2019 a un 17,65% en 2021.

Se observa que aunque van mejorando los datos en estos últimos años, todavía son las mujeres quienes mayoritariamente se acogen a las ayudas de conciliación, lo que pone de manifiesto que, a pesar de la presencia de actitudes cada vez más igualitarias en nuestra sociedad, las tareas domésticas y de cuidado de ascendientes y descendientes siguen recayendo con mayor intensidad en éstas, con las repercusiones negativas que esta circunstancia conlleva para su acceso al empleo, su carrera profesional y su suficiencia económica, tanto en su época activa como en la tercera edad.

La **violencia sexual hacia los niños, niñas y adolescentes** toma múltiples formas. En la mayoría de casos los perpetradores no son desconocidos, sino que pertenecen al entorno cercano del niño, niña o adolescente. En los últimos años, las redes sociales se han convertido en un nuevo escenario para la victimización sexual. La violencia sexual es un factor de riesgo para la aparición de problemas psicológicos, comportamentales, interpersonales y de salud significativos en la infancia, adolescencia y madurez, e incrementa el riesgo de victimizaciones posteriores (incluyendo victimización sexual). Sin embargo, no hay relación directa e inevitable entre ser víctima de violencia sexual en la infancia y/o adolescencia y la aparición de problemas significativos. El efecto de la violencia sobre el niño, niña y adolescente depende de múltiples factores, como la presencia de factores de vulnerabilidad propios o en su contexto, la naturaleza de la violencia sufrida, y la respuesta, así como el apoyo, proporcionados por su entorno.

Los estudios realizados sugieren que entre el 20 y 30% de los niños, niñas y adolescentes víctimas son “resilientes”, es decir, mantienen un funcionamiento adecuado tras la experiencia de victimización. No obstante, aun cuando inicialmente no aparezcan síntomas de malestar, esta experiencia nunca es inocua o neutra. Afortunadamente, la investigación muestra que la mayoría mejora con el apoyo de su red natural. Pero los síntomas de malestar pueden aparecer tiempo –incluso años– después de la victimización. Diversos estudios han constatado, por ejemplo, que niños y niñas víctimas inicialmente asintomáticos pueden empeorar más tarde; entre el 10-20% podrían hacerlo en los 12-18 meses siguientes. Asimismo, encontramos casos que empeoran con el tiempo (podría situarse entre el 10-24%) o que presentan síntomas de daño severo derivado, en general, de factores de vulnerabilidad previos. Se trata de menores

con problemas de salud mental, dificultades severas de comunicación, o que han vivido previamente experiencias adversas, traumáticas o de victimización intra o extrafamiliar severas o persistentes.

En Euskadi, no se dispone de ningún estudio de prevalencia ni estadísticas oficiales que nos permitan contar con una panorámica precisa de las dimensiones globales y la evolución del problema. Lo que sí se puede estimar, a partir de las cifras de prevalencia internacionales, es que de los aproximadamente 20.000 adolescentes que han cumplido la mayoría de edad este último año (2020) en Euskadi, entre 2.000 y 4.000 han sufrido algún tipo de violencia sexual a lo largo de su vida.

El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco está impulsando, bajo el liderazgo de la Dirección Familias e Infancia, la implementación experimental de la atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias (**Modelo Barnahus**) en el Territorio Histórico de Araba. En ella, se prevé ofrecer un servicio especializado e integrado por todos los sistemas (judicial, sanitario, servicios sociales...) en un único entorno amigable. Asimismo, la «Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia (2022-2025)» es una herramienta para construir una mirada compartida en clave de país sobre la violencia hacia la infancia y adolescencia, que facilite articular toda esa experiencia, el conocimiento acumulado y los esfuerzos que agentes múltiples realizan cada día para avanzar en una misma dirección.

SUBÁMBITO DE JUSTICIA

ASPECTOS RELEVANTES

El programa de **Instituciones penitenciarias** es uno de los grandes hitos para la próxima legislatura. La población objetivo del programa es la constituida por las personas que cumplen condena privativa de libertad en Euskadi y, en su caso, sus familias. Es una población fluctuante dado que lo son en tanto se está cumpliendo condena.

A diciembre de 2020 la situación era la siguiente en Euskadi:

Centro	Personas penadas		Personas penadas con preventiva		Medida de seguridad		Preventivas		TOTAL
Araba/Alava	561	83	9	1	4	0	62	6	726
Guipuzcoa.	258	25	8	0	0	0	49	4	344
Vizcaya.	256	13	7	0	0	0	58	0	334

El porcentaje de población general en situación de prisión preventiva es de 13,7 %. La proporción de mujeres privadas de libertad por preventiva es del 8%. En cuanto a la clasificación, del total de la población penada – que es la que puede ser clasificada – un porcentaje aproximado del 33% cuenta con un régimen de salidas regular al exterior, de acuerdo con las distintas modalidades de 3º grado y el régimen de flexibilidad del art.100.2.RP. El porcentaje de mujeres en estas fórmulas de cumplimiento es inferior, un 28 %. La modalidad más habitual es el control telemático.



Por centros los datos son estos:

- CP Bizkaia: 334 personas internas, de las cuales un 60 % disfrutan de salidas regulares. Todas las mujeres están clasificadas en tercer grado, puesto que el establecimiento carece de departamento de mujeres en régimen ordinario.
- CP Gipuzkoa: 344 personas internas, de las cuales unas 100 se encuentran en régimen abierto a situación asimilable. La mitad de las internas están en régimen abierto.
- CP Araba/Alava: 726 personas internas, de las cuales un 14 % están en régimen abierto o 2º grado con salidas. El porcentaje de mujeres es algo inferior, un 13 %.

Es preciso tener en cuenta que la mayor parte de las personas internas de Guipúzcoa y Vizcaya clasificadas en 2º grado son trasladadas al CP Araba, y que cuando éstas son progresadas a 3º grado, regresan a sus centros de origen, por lo que el porcentaje de personas internas en régimen abierto en cada uno de los tres centros no tiene ninguna significación en cuanto a los criterios de clasificación por Centros.

En los últimos años ha disminuido la cantidad de ingresos en los centros penitenciarios. Esa disminución tiene diversas causas. Una de ellas es el descenso de la criminalidad en general, pero también tiene importancia la generalización de las llamadas penas comunitarias o penas alternativas, como son los trabajos en beneficio de la comunidad o la realización de programas de tratamiento.

En lo que atañe al personal penitenciario, los puestos directivos de los Centros Penitenciarios de la CAVP están ocupados por mujeres en un 25%. Dos tercios de los puestos de director/a de centro penitenciario está cubiertos por mujeres.

Los datos desagregados expuestos en el apartado anterior muestran como la inmensa mayoría de la población penitenciaria son hombres: un 92% frente a un 8%. Porcentaje bajo pero que es algo superior al existente en sistemas penitenciarios de otros países europeos.

De las mujeres penadas existe un porcentaje mucho más alto que el de hombres que cumplen condena en regímenes abiertos o de semilibertad o en módulos de respeto. El escaso número de mujeres en las cárceles ha servido de excusa para su invisibilización. El menor número de mujeres penadas en general y, singularmente, en los grados de clasificación más limitativos, no implica que la situación de las mujeres en el sistema penitenciario no requiera atención desde la perspectiva de género, para atender a las necesidades concretas que se demandan. Existen estudios que ponen el acento en la existencia de una doble condena que pesa sobre las mujeres privadas de libertad, al añadirse a la propia pena por transgredir la ley el estigma por transgredir las normas de género.

La pérdida de vínculos familiares y sociales suele tener mayor repercusión mayor en las mujeres, posiblemente por la interiorización de los roles de género, que les crea mayor sentimiento de culpa, vergüenza y humillación.

La repercusión del cumplimiento de la condena en la relación familiar y en el cuidado y atención de familiares dependientes, en especial de los hijos e hijas, es sentida con mucha mayor intensidad en el caso de las mujeres que en el de los hombres y repercute en el tratamiento y en la rehabilitación.



El perfil criminológico de las mujeres privadas de libertad puede responder a factores de riesgo de exclusión diferenciados a los de los hombres y, a menudo, pueden responder a patrones de victimización previa por violencia de género, lo cual requiere de programas de intervención adecuados.

En un estudio sobre la situación penitenciaria de las mujeres publicado por el Ministerio del Interior se observa que las mujeres privadas de libertad se ubican, fundamentalmente, en centros penitenciarios en los que el peso poblacional es básicamente masculino. Así sucede en nuestro caso, en el que no hay centros que no sean mixtos (aunque existan módulos de mujeres y de hombres en ellos), si bien hay que destacar que en el CP Bizkaia no existe departamento de mujeres en régimen ordinario, por lo que sólo existen mujeres en el tercer grado. Esta ocupación del espacio físico condiciona el día a día de su estancia en prisión y del análisis de los diseños de intervención terapéutica, de actividades y el dimensionamiento de los espacios a utilizar, el peso porcentual de la población masculina tiende a que la balanza se desequilibre en su favor. El hecho de que la mayoría de las presas se encuentren en módulos dentro de las cárceles mayoritariamente de hombres puede dificultar los criterios de clasificación y de categorías, obligando a compartir espacio a mujeres jóvenes, adultas, preventivas, penadas, primarias y reincidentes.

En el mismo estudio se observa que respecto a las actividades de ocio, recreativas o deportivas ofrecidas la mayor parte de las mujeres las creen insuficientes, monótonas o muy monótonas, esporádicas o muy esporádicas y diseñadas sin tener en cuenta a todo tipo de personas. Los programas específicos de formación acostumbraban a ser menores en comparación con los preparados para hombres y, además, la mayoría de estos programas reproducen los roles de género femeninos y, por tanto, el papel tradicional de las mujeres en la sociedad.

Los trabajos remunerados desempeñados por las mujeres han solido ser peor pagados y escasamente preparados para una adecuada reinserción laboral de las mujeres. La incidencia de la disciplina y el control en las cárceles suele tener diferente incidencia en hombres y mujeres atendiendo a la pervivencia de estereotipos sobre la condición femenina.

» Desde el ámbito de la **Justicia**, se pretende dar una atención adecuada a las mujeres que son víctimas de violencia machista. Esta atención se complementa con los recursos y servicios que se prestan desde el ámbito de los servicios sociales. Los datos referentes a este ámbito se han ofrecido en el apartado de Servicios Sociales, por lo que no se repetirán en este espacio. La colaboración entre estos dos ámbitos es indispensable para ofrecer una atención integral a las mujeres que sufren esta violencia.

Para garantizar la asistencia jurídica gratuita, presencial e inmediata a víctimas de violencia machista, intrafamiliar y contra la libertad sexual, y reducir la vulnerabilidad económica de las mujeres en situación de desprotección, sigue vigente el convenio entre el Consejo Vasco de la Abogacía y el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. Este convenio comprende el asesoramiento presencial previo a la interposición, en su caso, de la denuncia y de la solicitud de Orden de Protección; la asistencia en la formulación de la denuncia, así como en la solicitud de la Orden de Protección; y la comparecencia para la Orden de Protección, así como el Juicio Rápido en el caso de que produjere en el propio acto de la comparecencia o en los días posteriores.



Según los datos de los Colegios de la Abogacía de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia al Departamento, en el año 2021 se han atendido a 4.337 personas, de las cuales 4.005 fueron mujeres (92,35%) y 332 hombres (7,65%) en el Turno de Oficio de violencia doméstica, de género y agresiones sexuales.

Asimismo, según dicho convenio, el Consejo Vasco de la Abogacía garantiza y el Departamento financia la formación obligatoria inicial y continua del personal letrado adscrito al Turno de Oficio de violencia contra las mujeres, doméstica y/o agresiones sexuales. Es decir, el personal letrado que quiera acceder y/o permanecer en este Turno de Oficio debe realizar un curso anual, obligatorio y gratuito en materia de igualdad de mujeres y hombres y de violencia de género, con el fin de evitar una segunda victimización a las mujeres atendidas.

En 2021, el Servicio de Atención a la Víctima (SAV) atendió a un total de 2.829 personas (1.220 anteriores a 2021; nuevas 1.609 en 2021), de éstas 2.412 eran mujeres (el 85,26% del total) y 417 hombres (14,74%). Hay que tener en cuenta que el SAV es un servicio que atiende a víctimas de todo tipo de delitos, no solamente a mujeres víctimas de violencia de género. Sin embargo, se observa que las mujeres suponen un importante porcentaje de las personas usuarias del servicio.

El programa GAKOA está dirigido a la intervención con hombres condenados a penas de prisión por violencia machista, a los que la pena es suspendida por aplicación del artículo 80 y siguientes del Código Penal, casos en los que resulta imperativo el cumplimiento, como condiciones de la suspensión, de determinadas prohibiciones y deberes, entre las que se encuentra, la participación del penado en programas de igualdad de trato y no discriminación. Es un programa de naturaleza terapéutica con intervenciones individuales y grupales de rehabilitación de personas condenadas por delitos de violencia de género cuyo objetivo primordial es garantizar y preservar la integridad física y psíquica de las mujeres. El trabajo está orientado a responsabilizar a los hombres sobre el hecho cometido, a ahondar en las emociones y sentimientos, a reconducir las dinámicas violentas en cualquiera de sus expresiones, a tomar conciencia acerca de la violencia de género y a mejorar el conocimiento sobre uno mismo. Desde 2013 forma parte del Servicio Vasco de Gestión de Penas, dependiente de la Dirección de Justicia.

En el año 2021, a través del programa Gakoa, se atendieron a un total de 313 hombres (51 en Álava, 132 en Bizkaia y 130 en Gipuzkoa). Los datos globales de las sesiones realizadas este último año son los siguientes:

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL
SESIONES INDIVIDUALES	1.818	1.213	638	3.669
SESIONES GRUPALES	82	21	0	103
TOTAL	1.900	1.234	638	3.772

El Programa Educativo ALDATUZ, se trata de un programa educativo para personas condenadas a penas de trabajos en beneficio de la comunidad por la comisión de delitos de violencia de género, de conformidad con las posibilidades previstas en el artículo 49 del Código Penal. Este programa de intervención grupal, trata a lo largo de sus sesiones

de facilitar que la persona infractora reflexione sobre sus actos, asuma su responsabilidad y adquiera herramientas que les permitan resolver los conflictos de forma no violenta, previniendo la reiteración de conductas similares. Los datos correspondientes al año 2021 son los siguientes:

TOTAL	
Nº DE PROGRAMAS DESARROLLADOS	18
SESIONES GRUPALES	108
Nº DE PARTICIPANTES	168

En este sentido, debe destacarse la consolidación del programa ALDATUZ, como programa educativo innovador y específico, dirigido a personas condenadas a penas de trabajos en beneficio de la comunidad por delitos relacionados con la violencia machista. Junto a él, el SVGP seguirá desarrollando el programa GAKOA, programa terapéutico dirigido a personas con penas de prisión suspendidas por este tipo de delitos.

En la Comunidad Autónoma de Euskadi hay 5 Juzgados especializados en Violencia sobre la Mujer: 2, en Bilbao, y 1, en Vitoria-Gasteiz, Barakaldo y Donostia/San Sebastián. En los 10 partidos judiciales restantes los juzgados no están especializados (son mixtos). Para evitar la victimización secundaria, la legislatura anterior se comenzaron a adecuar los espacios de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y juzgados especializados, para impedir la confrontación víctima/agresor, dotándolos de medios audiovisuales que eviten la repetición de las declaraciones y de intérpretes cualificados. Esta adecuación de los **espacios judiciales**, se desarrolló tomando como base un documento elaborado a principios del 2020 que definía los “Estándares de espacios en Juzgados de Violencia sobre la Mujer y Mixtos” y concretaba una propuesta de estándares de necesidades para esos espacios. A partir de esa definición, se han llevado a cabo diversas obras de habilitación. En los años 2018 y 2019 se ejecutaron las obras de habilitación de nuevas dependencias para el Juzgado de Violencia sobre la Mujer de Vitoria-Gasteiz. En 2020, las obras de reforma/adecuación de espacios del Juzgado de Violencia sobre la Mujer de Donostia/San Sebastián y de los mixtos de Azpeitia, Irun, Tolosa, Durango y Gernika. En el 2021 se ejecutaron obras con la misma finalidad en el Juzgado de Violencia sobre la Mujer de Barakaldo y en los mixtos de Amurrio, Bergara, Eibar, Balmaseda y Getxo. Las actuaciones culminarán en 2022 – 2023 con la ejecución de las obras de reforma y ampliación de los 2 Juzgados de Violencia sobre la Mujer de Bilbao.

SUBÁMBITO DE MIGRACIÓN Y ASILO

ASPECTOS RELEVANTES

» En lo que respecta a la **inmigración**, según datos de Ikuspegi, en 2022 la población de origen extranjero residente en la CAE supone un total de 253.038 personas y un 11,4% sobre la población total residente de la CAE. Algo más de la mitad de la población de origen extranjero son mujeres (el 52,3%) y su presencia es mayor en Bizkaia con el 52,9%, Gipuzkoa con el 52,2% y, Álava con el 51%.



Un primer dato a subrayar, que diferencia a la CAE de gran parte de comunidades autónomas, es que el peso de las mujeres es algo superior al de los hombres dentro del colectivo analizado. Este aspecto, en gran parte, está vinculado a la estructura socioeconómica vasca y a los nichos laborales en los que se inserta el colectivo inmigrante. Así, las mujeres inmigrantes muestran unas tasas de ocupación superiores al de los hombres. Paralelamente se puede observar cómo la crisis ha hecho que la población inactiva femenina se haya visto obligada a participar en el mercado laboral, como consecuencia de la pérdida de rentas familiares que se han dado tras el impacto de la crisis y el aumento del desempleo en sectores eminentemente masculinos como el de la construcción. Del mismo modo, es resaltable una alta concentración del empleo femenino en algunos nichos laborales como el comercio o la hostelería y, sobre todo, el de los servicios domésticos, en el que trabajan la mitad de las mujeres inmigrantes ocupadas. Esta concentración en los escalafones más precarios del mercado laboral incide en una alta inestabilidad, en una mayor sobrecualificación y en unas condiciones laborales en general peores que la de los hombres de origen extranjero. De tal forma que las mujeres tienen más opciones de obtener un empleo, pero a costa de una mayor precariedad laboral. Significativamente, a pesar de ser superior la tasa de ocupación entre las mujeres que entre los hombres, son estos, sin embargo, quienes inician en la mayoría de los casos los procedimientos de reagrupación familiar, debido, precisamente a que son los que pueden acreditar mayores medios económicos en comparación con las mujeres. Habría que añadir que, teniendo en cuenta que un gran porcentaje de las mujeres trabajan en el servicio doméstico, lo hacen como internas, por lo que no pueden reagrupar a sus hijos e hijas ya que no pueden atenderlos ni responsabilizarse de ellos y ellas.

La realidad vasca de la inmigración, en la cual el empleo en el sector de las tareas domésticas realizado por mujeres tiene un peso elevado, no ha hecho más que consolidarse. Es el sector más relevante entre el total de las personas inmigrantes ocupadas en la CAE (sobre todo mujeres de origen latinoamericano) y, en el caso de las mujeres, supone la mitad de todos los puestos de trabajo.

En general, la presencia creciente de personas inmigrantes extranjeras en la Comunidad Autónoma de Euskadi es una realidad ineludible que ofrece una notable diversidad cultural en nuestro entorno. Ello exige de las Administraciones Públicas una actuación decidida que favorezca la integración social y el enriquecimiento intercultural. En este sentido el Gobierno Vasco cuenta con el VI Plan de convivencia intercultural, inmigración y asilo 2022-2025, elaborado por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales a través de su Dirección de Migración y Asilo. Siguiendo la línea del V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración, así como otros precedentes, este VI Plan está impregnado, transversalmente, por la perspectiva de género. Lo recogía ya el V Plan cuando mencionaba la importancia de este enfoque “porque las mujeres de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera tienen que afrontar situaciones de discriminación múltiples: por ser mujeres, por ser inmigrantes extranjeras, por ser trabajadoras, por no disponer de una documentación regular en ocasiones, por no saber nuestros idiomas, etc.” (pág. 20). En esta perspectiva consideramos que es fundamental la interseccionalidad, una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades estructurales se configuran a partir de la superposición e interacción de factores sociales como el género, la etnia o “raza” y la clase social.

Si en el V Plan no había un ámbito específico dirigido a las mujeres, en este VI Plan sí lo hemos establecido cuando distinguimos los elementos estratégicos, entre los que destacamos una serie de medidas orientadas a abordar y



mejorar la realidad social de las mujeres de origen extranjero. Además, el enfoque de género está presente en el abordaje de otras medidas organizadas en otros ámbitos de actuación. Este plan recoge la necesidad de reconstruir un sistema que especifique el rol que cada agente debe desarrollar coordinadamente en él y establece asimismo los objetivos estratégicos que lo guían, los ámbitos de actuación, las acciones previstas en cada uno de ellos, así como los colectivos que necesitan de una especial atención. Será necesario, por tanto, velar por que la perspectiva de género esté presente en esta ordenación y en el desarrollo de las actuaciones englobadas en este Plan.

Este mismo objetivo de avance de y para las mujeres mediante la colaboración de todos los agentes y con una perspectiva interseccional anima desde su creación, en 2019, la Comisión de Igualdad del Foro Vasco de Migración y Asilo, cuya labor durante 2022 se encuentra recogida en la Memoria del Foro relativa al pasado año.

BRECHA SALARIAL

ASPECTOS RELEVANTES

» Nos referimos a la **brecha salarial** para aludir a la distancia en la retribución media de mujeres y hombres. La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Esta brecha salarial tiene una incidencia directa en las cotizaciones a la Seguridad Social y en la posterior percepción de las pensiones y está estrechamente vinculada con una menor autonomía económica de las mujeres y mayores índices de pobreza.

La diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, hace referencia a la diferencia existente entre la retribución media de las mujeres y la de los hombres, teniendo siempre en consideración lo realmente percibido en forma de salario base y complementos salariales y extra salariales. En términos generales, la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres.

» Son múltiples los **factores** causantes de la brecha salarial:

- Por un lado, la inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres. Esta inferior valoración se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación. Es decir, no se cobra lo mismo por trabajo de igual valor, sin actualizarse los criterios de valoración utilizados y los complementos salariales que de ello se derivan.
- Por otro lado, la segregación laboral. Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo marcadas por las relaciones de género: incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, concentración de mujeres en algunos sectores y ocupaciones, menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, condiciones laborales inferiores en base a las necesidades de conciliación, etc.
- La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no supuso que se repartiesen de forma equitativa las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, sino que siguieron siendo mayoritariamente asignadas a las mujeres. Por tanto, la incorporación laboral de las mujeres supuso una renuncia obligatoria a promociones salariales.



- La cultura del trabajo y la cultura empresarial vigentes requieren una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida. La retribución y la promoción profesional están asociadas a dicha dedicación plena, condición a la que algunas mujeres responden en menor medida.
- Una trayectoria emergente entre las mujeres, a la que cada vez se suman más hombres, en la que asocia la riqueza al tiempo para gozar del espacio personal y privado, y no a un mayor salario. En este sentido, se da una renuncia a las mayores responsabilidades y mayores retribuciones.

Según el informe realizado por Emakunde en marzo del 2021 *“La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi”*, de los datos obtenidos del análisis de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018 se destaca que, si bien la ganancia media anual por persona trabajadora de la CAE en el año 2018 fue de 28.470 euros. Por sexo, la ganancia media anual fue de 31.970 euros para los hombres y de 24.757 euros para las mujeres. Por tanto, en la CAE existe una brecha salarial de 22,6% (7.213 euros). Es importante resaltar que ésta ha disminuido con respecto a 2015, cuando se situaba en 24,3%.

Respecto a la ganancia media por hora, la brecha salarial en la CAE es del 9,55%, menor, por tanto, a la registrada en el 2015 del 12, 83%. Si analizamos esa brecha por sectores de actividad, observamos que la mayor brecha salarial se localiza en el sector servicios (21,8 %), sector que mayor número de mujeres emplea, seguida del industrial (17,2%).

Por ocupación, existen una brecha salarial más elevada en las ocupaciones agrupadas bajo el epígrafe “ocupación baja”: 25,5% por encima de la media en la CAE. En general, en las ocupaciones con menor cualificación, la brecha tiende a aumentar. Tanto en las ocupaciones “medias” como “bajas” se observa una tendencia descendente en cuanto al dato de brecha salarial de género.

Por tipo de contrato, se observa que, como ya ocurría en 2015 y 2009, la brecha salarial en el contrato indefinido es muy superior a aquella que se observa entre las personas con contratos temporales: 24,4% frente a 6%. Esto podría explicarse por la antigüedad y otro tipo de complementos ligados a la permanencia.

Del análisis por edad se concluye que los rangos entre los 35 y 54 años son aquellos que presentan un dato más elevado de brecha salarial de género en la CAE, tendencia que ya se observó también en 2015. En el caso de las mujeres, estos tramos coinciden con la edad reproductiva y con las edades en las que empiezan a convertirse en cuidadoras de otras personas dependientes en el entorno familiar.

Por tanto, la brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución y/o eliminación requieren de un enfoque a distintos niveles, actuando sobre: La discriminación directa; los criterios de valoración de las distintas ocupaciones; las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad; y, la cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación. El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales jugará un papel relevante en hacer frente a esta desigualdad y en avanzar en la consecución de una igualdad salarial.



3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD								
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	Responsable	Cronograma			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO			
		2022	2023	2024	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4
OBJETIVOS PRIORITARIOS	▶ 1. Incrementar el presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad (BG.2)	Dirección de Servicios				13		
	▶ 2. Fortalecer la unidad administrativa para la igualdad (BG.4)	Dirección de Servicios				13		
	▶ 3. Formar al personal del Departamento, incluido el personal político (BG.5)	Dirección de Servicios				13		
	▶ 4. Integrar el principio de igualdad en la normativa (BG.9)	Dirección de Servicios				13		
	▶ 5. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos (BG.10)	Dirección de Servicios				13		
	▶ 6. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales (BG.11)	Dirección de Servicios				13;10.2;10.3		
	▶ 7. Garantizar la atención integral y la seguridad de las mujeres víctimas de la violencia, garantizando recursos de calidad suficientes, adecuados y especializados	Vice-consejería de Políticas Sociales y de Justicia				93		
	▶ 8. Desarrollar las actuaciones de la Estrategia y del Plan Operativo para reducir la brecha salarial que competen al Departamento	Vice-consejería de Políticas Sociales				94		



INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES		Responsable	Cronograma			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO			
			2022	2023	2024	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4
▶ 9. Impulsar un Pacto de país por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres	Emakunde								
	Consejería					93.2			
	Vice-consejería de Políticas Sociales					85			
	Vice-consejería de Políticas Sociales								141
	Vice-consejería de Justicia						102		
▶ 10. Desarrollar las medidas recogidas en el IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias, realizar su evaluación y diseñar un nuevo plan	Vice-consejería de Políticas Sociales								
	Vice-consejería de Políticas Sociales								
▶ 11. Desarrollo de la Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico.	Vice-consejería de Políticas Sociales								
▶ 12. Avanzar hacia un sistema penitenciario más igualitario	Vice-consejería de Justicia								
▶ 13. Impulsar un Pacto Social de los Cuidados	Vice-consejería de Políticas Sociales								
	Vice-consejería de Políticas Sociales						83.5		
▶ 14. Desarrollar la Estrategia contra la violencia hacia la infancia y la adolescencia 2022-2025. Implementar un proyecto Barnahus	Vice-consejería de Políticas Sociales						86		
▶ 15. Diseñar, implementar y evaluar el plan de trabajo de Eraberean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación	Vice-consejería de Derechos Humanos, Memoria y Cooperación						109.2		
RESTO DE OBJETIVOS	▶ 16. Desarrollar normativa específica en materia de igualdad (BG.1)	Todas las Vice-consejerías						13	
	▶ 17. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación (BG.3)	Dirección de Servicios						13	



INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	Responsable	Cronograma			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO			
		2022	2023	2024	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4
▶ 18. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios (BG.6)	Todas las Vice-consejerías					13		
▶ 19. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público (BG.7)	Dirección de Servicios					13		
▶ 20. Incorporar la igualdad en la comunicación (BG.8)	Todas las Vice-consejerías					13		
▶ 21. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios (BG.12)	Todas las Viceconsejerías					13		
▶ 22. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad (BG.13)	Dirección de Servicios					13		
▶ 23. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales (BG.14)	Todas las Vice-consejerías					13		
▶ 24. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta (BG.15)	Todas las Vice-consejerías					13		
▶ 25. Desarrollar el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal de la Administración de Justicia	Vice-consejería de Justicia					13		
▶ 26. Reducir el número de mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o exclusión social	Vice-consejería de Políticas Sociales y de Justicia					76, 77		



INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	Responsable	Cronograma			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO			
		2022	2023	2024	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4
▶ 27. Desarrollar políticas que promuevan el cambio de valores a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función del sexo	Vice-consejería de Políticas Sociales y de Derechos Humanos, Memoria y Cooperación					95		
▶ 28. Impulsar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos y aumentar la detección precoz de los mismos	Vice-consejería de Políticas Sociales y de Derechos Humanos, Memoria y Cooperación					86, 99.13, 109.3		
▶ 29. Desarrollar las medidas que en materia de igualdad de género se establezcan en las Estrategias diseñadas por el Departamento	Vice-consejería de Políticas Sociales					13		
▶ 30. Desarrollar las medidas en materia de igualdad del VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo	Vice-consejería de Políticas Sociales					88, 89		
▶ 31. Fomentar la corresponsabilidad y reducir la brecha de género en el uso de los tiempos	Vice-consejería de Políticas Sociales y de Justicia					83.5, 94.7		
▶ 32. Desarrollar estrategias que impulsen la igualdad de trato y la no discriminación del colectivo gitano, inmigrante y LGTBI y, especialmente de las mujeres que pertenecen a los mismos	Vice-consejería de Políticas Sociales y Vice-consejería de Derechos Humanos, Memoria y Cooperación					77, 96		
▶ 33. Desarrollo e implementación de la Ley 12/2016 de reconocimiento y reparación de víctimas de vulneraciones de derechos humanos en un contexto de motivación política	Vice-consejería de Derechos Humanos, Memoria y Cooperación					101		



INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	Responsable	Cronograma			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO			
		2022	2023	2024	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 34. Promover un proceso de clarificación y reconocimiento de la verdad de la memoria histórica que visibilice las diferentes situaciones sufridas por las mujeres víctimas del terrorismo o violencia 	Vice-consejería de Derechos Humanos, Memoria y Cooperación					101		



4 SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

A continuación, presentamos el modelo de gestión por el que se garantizará que el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales se implante de modo coordinado, de modo transparente y, a su vez, se puedan medir los avances y logros conseguidos tanto dentro del Departamento como en la intervención para con la sociedad y la ciudadanía y se puedan socializar dichos resultados.

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales establece las líneas de intervención que las direcciones y organismos adscritos al mismo han de contemplar en materia de igualdad en la XII Legislatura. En este documento plurianual se prevén objetivos genéricos y estratégicos que orientarán las actuaciones que se recojan posteriormente en la planificación anual con un carácter más operativo y concreto.

4.1. PLANIFICACION ANUAL PARA LA IGUALDAD

Para el desarrollo del Plan de Legislatura se diseñará **cada año**, un **plan que recogerá la planificación correspondiente a cada uno de los años** para la implantación de las políticas de igualdad y dicho plan será el que se evalúe. En dicho plan se deberán detallar los objetivos, las acciones, el cronograma (trimestral) y el presupuesto.

Además, como complemento a esta planificación se prevé que se pueda recoger de modo sintético información relativa a su cumplimiento de modo que se pueda informar en las diversas estructuras de coordinación interdepartamentales e intradepartamentales.

4.2. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

A continuación, se presentan de modo esquemático las estructuras básicas en materia de políticas de igualdad en las que participa el Departamento y en las que se enmarca el plan:

ESTRUCTURAS DE IMPULSO

EMAKUNDE órgano encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la CAE

UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO encargada del impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del plan, así como de prestar asesoramiento a los diferentes órganos y personal del Departamento

ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES órgano encargado de coordinar las políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrollen las administraciones autonómica, foral y local y cuenta con un **Grupo Técnico Interinstitucional** de apoyo compuesto por personal técnico especializado en igualdad

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE MALTRATO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL Cuenta con un **Grupo Técnico Interinstitucional** como apoyo técnico a las personas que participan en la misma.

ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTERDEPARTAMENTA

COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Es el órgano de coordinación de las actuaciones del mismo en materia de igualdad y cuenta con el apoyo de un **Grupo Técnico Interdepartamental** compuesto por personal de las unidades

ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTRADEPARTAMENTA**GRUPOS TÉCNICOS DEPARTAMENTALES**

liderados y coordinados por las propias Unidades para la Igualdad y cuyo objetivo es favorecer la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en las diversas direcciones y en los organismos autónomos y los entes y sociedades públicas adscritos o vinculados al Departamento mediante la recogida de información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad

4.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales va a ser una herramienta fundamental que permitirá reflexionar sobre las actuaciones, los logros y los impactos de la política de igualdad del Departamento durante la XII legislatura. En ese sentido, va a permitir informar de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora e incluso de aquellas actuaciones que no se han previsto inicialmente, pero se aprecian pertinentes durante el proceso de implantación. En última instancia para ayudar a la toma de decisiones políticas y técnicas para garantizar que la igualdad se integra en la cultura organizacional, el proceder y la intervención del Departamento.

Se prevé realizar **4 tipos de seguimiento** de los compromisos adoptados por parte del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales:

- ▶ En primer lugar, el Departamento y sus organismos públicos **aportarán anualmente información detallada a Emakunde** para la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a través del sistema de

seguimiento mecanizado y telemático diseñado para tal fin para el conjunto de instituciones públicas: [Aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad](#).

El resultado de este seguimiento se plasmará anualmente en una **Memoria sobre la actuación de los poderes públicos** en ejecución del Plan para la Igualdad que publica Emakunde. Estos informes incluyen la información facilitada con un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las actuaciones de toda la Administración Pública Vasca: [Evaluación de políticas públicas](#)

Además, se han habilitado otros sistemas de recogida y difusión de la información con relación a las actuaciones llevadas a cabo por las diferentes administraciones vascas: **Mapa de la Igualdad y Banco de Buenas Prácticas**.

- ▶ En segundo lugar, el Departamento deberá informar en dos momentos de la legislatura a través de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres que coordina Emakunde: **seguimiento intermedio y final del cumplimiento en la implementación de las prioridades de legislatura** que se han identificado al amparo de sus competencias.
- ▶ En tercer lugar, la evaluación del VII Plan contempla la realización de una evaluación del impacto de las políticas de igualdad a medio-largo plazo, a través de un sistema de indicadores de síntesis estratégico, definido a partir principalmente del Índice de Igualdad de Género: **seguimiento del sistema de indicadores estratégicos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE**. El Departamento, en función de sus competencias y junto con el resto de instituciones públicas implicadas, colaborará en el seguimiento y, sobre todo, el avance de estos indicadores, lo que requiere un trabajo conjunto y coordinado para avanzar en la igualdad en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Euskadi, de modo que se sitúe entre los primeros países europeos en igualdad de género.
- ▶ Finalmente, el propio Departamento ha previsto un sistema de recogida de información sencillo y ágil a través del cual plasmar en un **documento anual sintético** el grado de cumplimiento del Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento. Dicho documento servirá para informar en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la ejecución del plan anual.

MODELO FICHA SINSTESIS PARA SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL



Seguimiento plan
anual

4.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales en la fase de diseño, gestión, implantación y evaluación es lograr la implicación del personal del Departamento tanto político como técnico a través de una óptima coordinación intradepartamental. De igual modo, es relevante articular procesos para la participación social prestando especial atención al tejido asociativo que defiende los intereses de las mujeres.

En este sentido, el plan requerirá de una buena comunicación tanto a **nivel interno como externo** que posibilite socializar los compromisos que el Departamento adquiere para impulsar políticas para la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de competencia. Dicho plan de comunicación tendrá dos momentos relevantes en su ejecución: la comunicación en la fase de aprobación del plan y la comunicación en la fase de implementación del plan.



Plan de comunicación

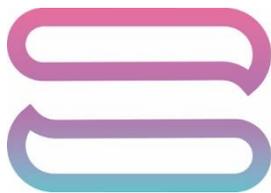
4.5. SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

Cabe señalar que para que este plan se pueda implementar necesariamente deberá estar dotado de los recursos necesarios.

En este sentido la **Ley 4/2005, de 18 de marzo, para la igualdad de mujeres** en su artículo 14 establece que las administraciones autonómica, foral y local **consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de las medidas previstas en la dicha ley.**

Además, la **Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres** que representan a la administración autonómica y foral acordó el 21 de julio de 2016 que **se deberá aumentar progresivamente el porcentaje de presupuesto destinado a las políticas de igualdad de las referidas administraciones.**

Por lo tanto, dichos recursos se deberán consignar de modo más detallado en los planes anuales en los que se concretará este plan de legislatura. En cualquier caso, es destacable señalar que el presupuesto se desglosará, por un lado, en una partida específica para la unidad administrativa para la igualdad (30.000 euros para 2022 y otros 30.000 para 2023) y, por otro lado, en un presupuesto propio para la implantación de las acciones previstas en los planes anuales.



BERDINTASUNA

De igual a igual,
sin género de dudas.