

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y  
HOMBRES DEL DEPARTAMENTO DE  
GOBERNANZA PÚBLICA Y  
AUTOGOBIERNO  
(2022-2024)  
XII LEGISLATURA**

*Departamento de Gobernanza Pública y  
Autogobierno*



# ÍNDICE

<b>Presentación de la consejera</b>	<b>3</b>
<b>Preámbulo</b>	<b>4</b>
<b>1. Programa de gobierno</b>	<b>8</b>
<b>2. VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres</b>	<b>11</b>
<b>3. Planificación estratégica del departamento</b>	<b>17</b>
<b>3.1. Datos relevantes del diagnóstico</b>	<b>17</b>
3.1.1. Conclusiones del buen gobierno	17
3.1.2. Conclusiones sobre los ejes de intervención	24
<b>3.2. Objetivos estratégicos</b>	<b>27</b>
<b>4. Sistema de gestión del Plan</b>	<b>29</b>
<b>4.1. Planificación anual para la igualdad</b>	<b>29</b>
<b>4.2. Estructuras para la igualdad</b>	<b>29</b>
<b>4.3. Sistema de seguimiento</b>	<b>30</b>
<b>4.4. Sistema de comunicación</b>	<b>33</b>
<b>4.5. Sistema de presupuestación</b>	<b>34</b>
	<b>36</b>
<b>ANEXOS:</b>	
V Plan de actuación en materia de igualdad de EJE. 2021-23	
III Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres ITELAZPI. 2019-23	
III Plan para la igualdad de Mujeres y hombres en IZENPE. 2021-24	

# PRESENTACIÓN



Los planes de Igualdad recogen las acciones que se van a llevar a cabo en los próximos años en materia de igualdad. Por ello, el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno ha diseñado su plan de igualdad, que recoge las acciones que se llevarán a cabo desde 2022 a 2024.

En los últimos años se han dado avances en materia de igualdad, pero todavía queda mucho para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Se ha alcanzado una igualdad formal en cuanto a legislación, pero todavía falta mucho para alcanzar la meta en aspectos como la brecha salarial, el acoso sexual en el trabajo, la corresponsabilidad, etc.

Por ello, los planes de igualdad son herramientas necesarias para seguir dando pasos hacia esa igualdad real y efectiva. Así, este plan ha tenido como objetivo posibilitar una intervención pública coordinada, coherente y eficaz. Gracias a él, podremos trabajar de forma corresponsable y coordinada entre las distintas direcciones e instituciones del departamento.

El plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno incluye 50 medidas vinculadas a las exigencias 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, así como a los compromisos recogidos en normas y programas de diferentes ámbitos.

En cuanto a los ejes de intervención en materia de igualdad, los retos para el cambio social que propone el Plan se articulan en torno a tres ejes que orientan la intervención pública en materia de igualdad: el empoderamiento de las mujeres; la transformación de las economías y de la organización social para garantizar los derechos; y la vida libre de violencia contra las mujeres.

“La discriminación no sólo impide el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos básicos, sino que obstaculiza el crecimiento económico y la prosperidad de la sociedad en general”.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Olatz Garamendi Landa

Consejera de Gobernanza Pública y Autogobierno

# PREÁMBULO

El **Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres** del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno 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 la elaboración del presente 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. En ese sentido, el artículo 15 de la citada Ley dispone lo siguiente:

Artículo 15. – Planes para la igualdad de mujeres y hombres.

⇒ 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”.*

El plan general mencionado es el VII Plan, que fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 18 de junio de 2018, en cumplimiento del artículo 15.1 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.

## ANTECEDENTES

El diseño del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno viene precedido por seis planes en materia de igualdad de mujeres y hombres. En cada legislatura se ha elaborado un plan, en consonancia con el Plan General vigente en la CAPV. A continuación, se detallan los planes elaborados desde la creación de la unidad de igualdad en el año 2009:

LEGISLATURA	PLAN GENERAL DE LA CAE	PLANES DEPARTAMENTALES	VIGENCIA
VIII	IV	Programa para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Vicepresidencia del Gobierno; Departamento de Hacienda y Administración Pública	2006-09
IX	V	Programa para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Departamento de Justicia y Administración Pública	2010-2013
X	VI	Programa para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Departamento de Administración Pública y Justicia	2014-2016
XI	VII	Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.	2018-2021

## ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se configura como un documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos con el objetivo de avanzar en esta legislatura en materia de igualdad de mujeres y hombres. En ese sentido, al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno le compete definir las estrategias de intervención para llevar a cabo las políticas de igualdad en su ámbito competencial, tanto de las direcciones como de su organismo autónomo y sociedades públicas adscritas.

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres engloba los siguientes contenidos:

- ⇒ En primer lugar, se relacionan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno con los objetivos que recoge el VII Plan y el Plan de Igualdad departamental en materia de igualdad.
- ⇒ En segundo lugar, se enumeran los objetivos del VII Plan.
- ⇒ En tercer lugar, se incluye la planificación estratégica del departamento, definiendo también los objetivos estratégicos.
- ⇒ En cuarto lugar, se explica el sistema de gestión del plan.
- ⇒ En quinto lugar, se incluyen como anexos los planes en materia de igualdad de las sociedades públicas adscritas al departamento EJIE (IZENPE) e ITELAZPI.

## PROCESO DE ELABORACIÓN

Esta planificación se ha realizado sobre la base de la evaluación anual del VII Plan anual para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la propia trayectoria del departamento para la implementación de las políticas de igualdad. Todo ello se ha tenido en cuenta para diseñar las estrategias de actuación. Además, para elaborar el plan de igualdad del departamento, se ha puesto en marcha un proceso participativo para evaluar las iniciativas vigentes y recoger también nuevas propuestas. Ese proceso se ha impulsado a través del GTD (Grupo Técnico departamental). También han participado en este proceso las direcciones del departamento, así como los entes adscritos al mismo. De esa manera, toman parte en la promoción de las medidas de igualdad departamentales, además de las que impulsan en sus propias entidades.

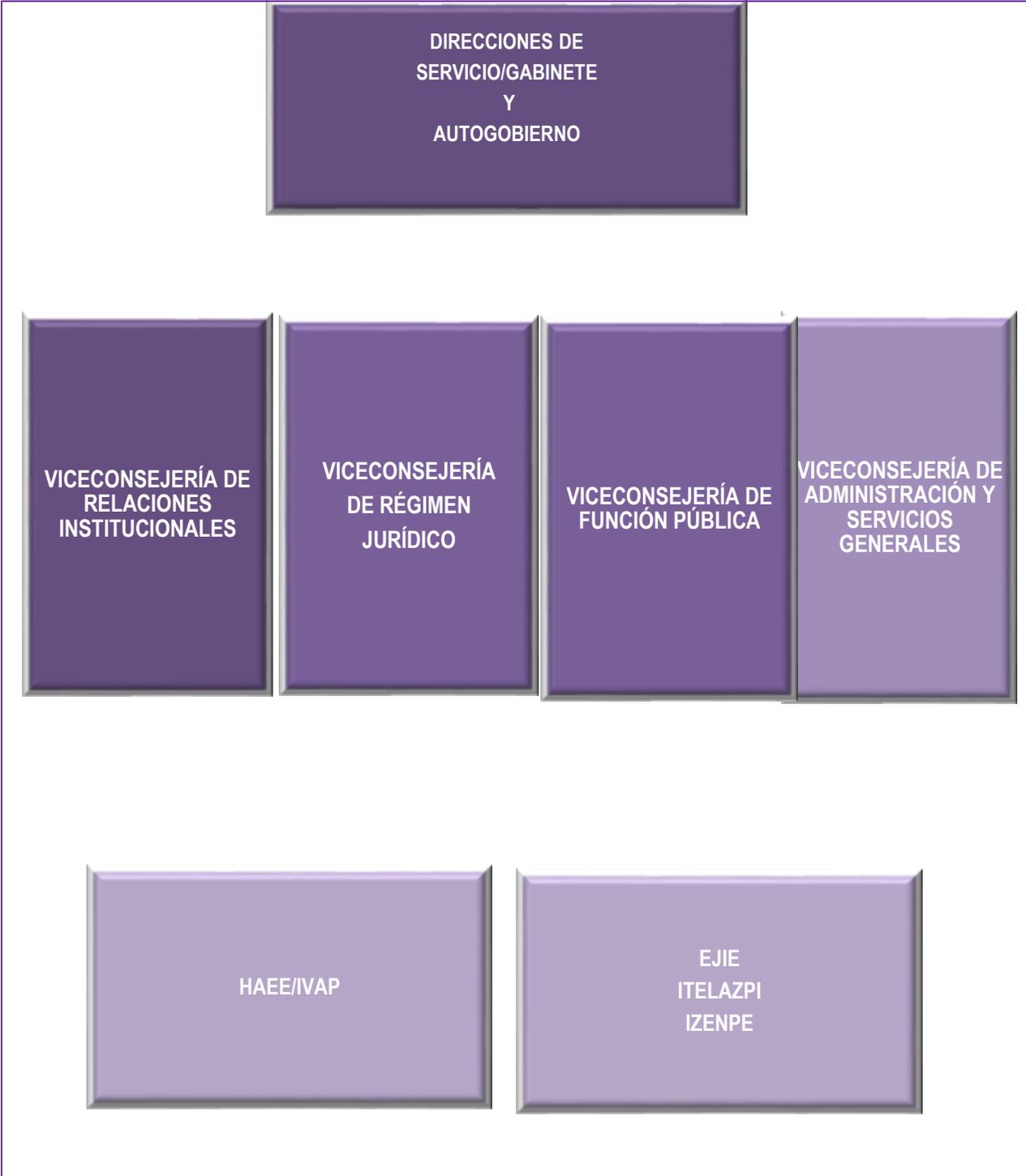
A continuación, detallamos lo realizado en el proceso:

FASES DE TRABAJO	
⇒	Reuniones con el Grupo Técnico Departamental en cada dirección
⇒	Reuniones con organismos autónomos y entes adscritos
⇒	Recogida de todas las propuestas y elaboración del borrador del plan
⇒	Contraste con el Grupo Técnico Departamental (GTD)
⇒	Contraste con la directora de la Dirección de Servicios
⇒	Presentación del borrador del plan de la legislatura en el Consejo de Dirección
⇒	Remisión del borrador a Emakunde y a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, para que Emakunde informe sobre el plan.
⇒	Incorporación de las propuestas tras el informe de Emakunde
⇒	Aprobación por el Consejo de Dirección del Plan definitivo de la legislatura.

## ESTRUCTURA COMPETENCIAL

---

A continuación, se presenta de modo esquemático los ámbitos competenciales del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, en los que se 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 4 ejes, 10 objetivos de país, 25 áreas de actuación, 150 compromisos y 699 iniciativas. Entre sus objetivos se encuentra «**situar a Euskadi entre los 6 países europeos con el índice de género más alto**». Siguiendo la metodología del [Índice de Igualdad de la Unión Europea](#) elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, y según los datos del Eustat, el Índice de Igualdad de Género (IIG) de la CAPV fue de 73,1 puntos sobre 100 en 2019 (último año disponible). Entre los años 2010 y 2019 se han realizado cinco mediciones, en las que se han observado avances sucesivos en el valor de la IIG de la CAPV: ha pasado de los 68,9 puntos de 2010 a los 73,1 puntos de 2019, lo que supone una mejora de 4,3 puntos.

A continuación, se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Entre todas las iniciativas destacamos aquellas que promueven la igualdad de mujeres y hombres: en función de las competencias, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer; así como las iniciativas que el departamento lleva a cabo para promover la igualdad de mujeres y hombres.

## COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA Y AUTOGOBIERNO PARA LA XII LEGISLATURA

### 143 Coordinación interinstitucional

**INICIATIVA 1.** Profundizar en la coordinación de las políticas estratégicas con las demás instituciones –Diputaciones Forales y Ayuntamientos– implementando los mecanismos y órganos de coordinación establecidos o, en su caso, apoyando la creación de espacios de trabajo y colaboración interinstitucional, con el objetivo de abordar los grandes retos a los que debemos enfrentarnos como sociedad.

### 144 Defensa del autogobierno alcanzado.

**INICIATIVA 1.** Velar por la defensa del autogobierno alcanzado, promover su desarrollo y denunciar las actuaciones que supongan una intromisión, vaciamiento, condicionamiento o recorte en las políticas públicas que el Parlamento o el Gobierno Vasco hayan aprobado en ejercicio de su ámbito competencial. Entendemos que aquellas medidas que puedan derivarse de las competencias de coordinación contempladas en el artículo 156 de la Constitución, referidas a política fiscal y financiera, deben respetar el Concierto Económico vasco y ser acordadas en los órganos bilaterales respectivos. Por lo tanto, requiere, para su aplicación o materialización, de la reunión del órgano de encuentro bilateral o Comisión Mixta del Concierto Económico, en tiempo y forma.

**INICIATIVA 2.** Por el departamento competente en materia de defensa del autogobierno, se coordinará de oficio, o a instancia del resto de departamentos, la elaboración de informes sobre la legalidad constitucional y el respeto al Estatuto de Gernika de las iniciativas normativas del Estado. Dichos informes serán realizados por el Departamento competente en materia de defensa del autogobierno tras consulta con el departamento sectorial afectado. Cuando se detecten vulneraciones del

autogobierno vasco se procurará la búsqueda de soluciones preventivas que eviten la conflictividad judicial, a través de la correspondiente “carta de cooperación”. Asimismo, se priorizará la negociación ante la Comisión bilateral de cooperación, con objeto de preservar el autogobierno vasco y de evitar su judicialización constitucional.

**INICIATIVA 3.** Si las medidas preventivas de cooperación no tuvieran resultado, el departamento competente en materia de defensa del autogobierno, previa consulta con el departamento sectorial afectado elevará al Consejo de Gobierno las propuestas de interposición de procesos constitucionales o judiciales de toda índole que se sustancien en defensa del autogobierno vasco, de las competencias atribuidas a Euskadi y de la organización institucional de la Comunidad Autónoma Vasca.

**INICIATIVA 4.** Tanto en los procesos en los que intervenga el Gobierno Vasco como agente como en los que sean consecuencia de recursos interpuestos por el Estado contra las normas y actos dictados por la CAPV, se promoverá preferentemente la negociación por el departamento competente en materia de defensa del autogobierno, con la colaboración del departamento sectorial afectado, ante la Comisión bilateral de cooperación, con el objetivo de preservar en las mejores condiciones posibles el autogobierno vasco y de evitar la judicialización constitucional y los riesgos de provocar errores meramente interpretativos sobre el autogobierno que vayan consolidando una doctrina de efectos menguantes para nuestro ámbito competencial.

#### 146 Autogobierno pendiente de transferir.

**INICIATIVA 1.** Trabajar conjuntamente con el Gobierno español para materializar las negociaciones respecto a competencias pendientes, materias y servicios susceptibles de ser transferidos, 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, y de conformidad con el cronograma orientativo de posibles negociaciones en relación a transferencias solicitadas por el Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco, remitido formalmente por el Gobierno español el 20 de febrero de 2020, conscientes de su necesaria actualización consensuada de mutuo acuerdo debido a la afección de la pandemia de la COVID-19.

#### 147 Avanzar en la consecución de una administración más cercana, sencilla y eficiente, que evite duplicidades

**INICIATIVA 1.** Aprobar la Ley del Sector Público que garantice el papel coordinador del Gobierno en el entramado institucional e incluya mecanismos de colaboración y coordinación que eviten posibles duplicidades entre los diferentes niveles institucionales.

**INICIATIVA 2.** Rediseñar el modelo de relación de la administración con la ciudadanía, con base en el impulso de la digitalización y en la filosofía de innovar para simplificar. Los servicios han de estar disponibles en cualquier momento, desde cualquier lugar y a través de cualquier dispositivo. Los servicios serán concebidos y diseñados con un enfoque de simplificación y proactividad y orientados a la ciudadanía incorporando el lenguaje sencillo. Se promoverá el canal digital a través de la ventanilla única de relación con la ciudadanía y la relación a través del móvil.

#### 148 Impulsar una administración más abierta y transparente, que rinde cuentas en tiempo real.

**INICIATIVA 1.** Aprobar La Ley de transparencia y participación ciudadana, que garantice la transparencia de la administración ante la ciudadanía, estimule la participación de la ciudadanía en los asuntos públicos, y facilite la rendición de cuentas en tiempo real de las acciones e iniciativas desarrolladas en cumplimiento del Programa de Gobierno.

**INICIATIVA 2.** Abordar el desarrollo de la normativa precisa para impulsar el diálogo social permanente entre administración pública y organizaciones sindicales y empresariales, en la construcción y ejecución de políticas públicas.

**INICIATIVA 3.** En un mundo digital, los datos son de gran valor para las organizaciones y la ciudadanía. Para extraer y devolver el valor de los datos a la ciudadanía, se impulsará una base sólida de gobernanza de datos. Esta base permitirá el despliegue de la inteligencia artificial, la implementación de políticas públicas y establecerá entornos confiables y seguros para el intercambio y la reutilización de datos.

**INICIATIVA 4.** Reforzar la estrategia de datos abiertos y datos enlazados. Identificar conjuntos de datos demandados por el colectivo de reutilizadores/as en Euskadi y por la ciudadanía, y normalizar y enlazar dichos datos desarrollando nuevos servicios interinstitucionales.

**INICIATIVA 5.** Impulsar la estrategia de gobierno abierto y reconocimiento internacional. Colaboración con la organización internacional de referencia, la Alianza para el Gobierno Abierto (OGP), para desarrollar y evaluar mecanismos para fomentar gobiernos más abiertos, responsables y sensibles a la ciudadanía.

**INICIATIVA 6.** Aumentar la participación y escucha activa de las opiniones ciudadanas y rediseñar el sistema de indicadores en un proceso permanente de información y evaluación de la gestión pública en tiempo real.

149

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

**INICIATIVA 1.** Aprobar una Ley de Empleo Público Vasco, que reduzca las altas tasas de interinidad de la administración pública vasca, a través de procesos de consolidación del personal interino y de nuevas ofertas públicas de empleo que permitan la renovación y el relevo generacional del personal funcionario.

**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.

**INICIATIVA 3.** Impulsar la innovación pública mediante estructuras funcionariales más horizontales que fomenten la participación de las y los empleados públicos en la toma de decisiones.

**INICIATIVA 4.** Poner en marcha la estrategia vasca de “Gobierno Digital”, culminando la interoperabilidad entre administraciones y con el sector privado, creando una carpeta ciudadana unificada.

**INICIATIVA 5.** Avanzar en la modernización y simplificación de los procesos normativos y administrativos, para responder de forma más ágil y breve a las demandas ciudadanas y la elaboración normativa.

**INICIATIVA 6.** Poner en marcha un proyecto piloto de inteligencia artificial en el ámbito de la administración, como una de las áreas de aplicación del centro vasco de inteligencia artificial. De esta forma, aprovecharemos las nuevas tecnologías y la innovación tecnológica para mejorar la acción del gobierno y el servicio a la ciudadanía.

Por otra parte, en el cuadro siguiente se han detallado los compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno de la XII Legislatura que, si bien no son competencia directa del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, son cuestiones que implican a todo el gobierno. A través de nuestro plan, apoyaremos el cumplimiento de los mismos, y contribuiremos a cumplir también el siguiente objetivo estratégico: «**Situar a Euskadi entre los 6 países europeos con el índice de género más alto**»

## COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

93

**Erradicar la violencia machista y construir una sociedad igualitaria libre de violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.**

- ▶ **Iniciativa 4.** Fomentar la detección de mujeres víctimas de violencia machista introduciendo nuevas herramientas para la intervención posterior con dichas mujeres.

- ▶ **Iniciativa 1.** Garantizar los 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 Diálogo Social.
- ▶ **Iniciativa 3.** Impulsar un pacto social y político para la racionalización de horarios 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 6.** Facilitar la inserción laboral 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”..

- ▶ **Iniciativa 2.** Fomentar las iniciativas del movimiento asociativo de mujeres y del mundo feminista en los proyectos de empoderamiento y cambio de valores.
- ▶ **Iniciativa 3.** Avanzar en la interseccionalidad para dar mejor respuesta a todas las mujeres en sus diversas necesidades.
- ▶ **Iniciativa 4.** Reforzar el programa Gizonduz para conseguir la implicación efectiva de los hombres en la lucha por la igualdad.
- ▶ **Iniciativa 5.** Fomentar la inserción laboral de las mujeres, con el fin de garantizar su autonomía económica, en especial en trabajos tradicionalmente masculinizados.

En consecuencia, el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno debe estar alineado con el Plan de Gobierno, y debe contribuir a la consecución de los compromisos e iniciativas del departamento, así como al cumplimiento de las medidas específicas de igualdad del mismo.

## 2 VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El [VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#) recoge de forma coordinada y global las líneas y criterios de intervención de las autoridades públicas vascas en materia de igualdad para el periodo 2018-2021, por lo que está alineado con el [Programa de Gobierno de la XII Legislatura](#). El plan ha sido elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y ha contado con la participación de todas las instituciones públicas y los agentes sociales, y, además, con la participación fundamental de las asociaciones de mujeres y feministas y personal técnico de igualdad de la CAE.

El VII Plan para la Igualdad responde a un mandato 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](#). Asimismo, la ley dispone que, en el desarrollo de las mencionadas líneas de actuación y directrices, **los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán y aprobarán sus propios planes de actuación y programas en materia de igualdad**.

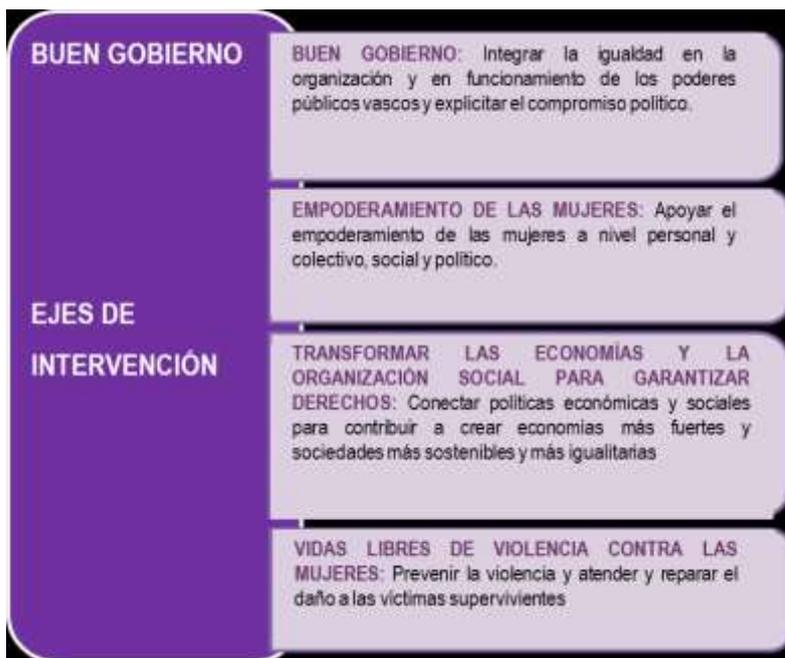
En ese sentido, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como **finalidad** orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan 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 las perspectivas estratégicas de los objetivos y actuaciones inspiradas y orientadas por el mismo, mientras que las **garantías** buscan asegurar su operatividad e impacto.



Para ello, por un lado, se establecen 5 programas de fomento del **Buen Gobierno**, que recogen y desarrollan los mandatos de la ley y afectan al conjunto de la Administración Pública; y, por otro, se definen los **ejes de intervención** en materia de igualdad para una sociedad más justa e igualitaria.



A continuación, se exponen los **programas y objetivos** que, de acuerdo con el VII Plan, son competencia del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

PROGRAMAS Y MEDIDAS PARA EL FOMENTO DEL BUEN GOBIERNO		
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO	B.G.1 Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad	<b>BG1.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad.
	<b>B.G.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.</b>	<b>BG2.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad. <b>BG2.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad.
	B.G.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.	<b>BG3.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad. <b>BG3.3</b> Incrementar el número de empresas participadas mayoritariamente con capital público que cuentan con plan para la igualdad. <b>BG3.4</b> Mejorar los procesos de planificación para la igualdad. <b>BG3.5</b> Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas. <b>BG3.6</b> Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas.
	<b>B.G.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.</b>	<b>BG4.1</b> Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad. <b>BG4.2</b> Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad. <b>BG4.3</b> Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad. <b>BG4.4</b> Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad. <b>BG4.5</b> Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.
PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	<b>BG.5 Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político</b>	<b>BG5.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación. <b>BG5.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico. <b>BG5.3</b> Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género.

<b>PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO</b>	<b>BG.6.</b> Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.	<b>BG6.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal. <b>BG6.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal. <b>BG6.3</b> Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional.
	<b>BG.7</b> Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.	<b>BG7.1</b> Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad. <b>BG7.2</b> 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. <b>BG7.3</b> Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.
	<b>BG.8</b> Incorporar la igualdad en la comunicación.	<b>BG8.1</b> Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje. <b>BG8.2</b> 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. <b>BG8.3</b> 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. <b>BG8.4</b> Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.
	<b>BG.9</b> Integrar el principio de igualdad en la normativa.	<b>BG9.1</b> Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género. <b>BG9.2</b> Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género. <b>BG9.3</b> Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.
	<b>BG.10</b> Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.	<b>BG10.1</b> Incrementar el número de administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad. <b>BG10.2</b> Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.
	<b>BG.11</b> Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.	<b>BG11.1</b> Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación. <b>BG11.2</b> Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad.
	<b>BG.12</b> Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	<b>BG12.1</b> 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. <b>BG12.2</b> Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad. <b>BG12.3</b> Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.
<b>PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN</b>	<b>BG.13</b> Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.	<b>BG13.3</b> Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma. <b>BG13.5</b> Incrementar los espacios de cooperación internacional.
<b>PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA</b>	<b>BG.14</b> Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.	<b>BG14.1</b> Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres. <b>BG14.2</b> Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres. <b>BG14.3</b> Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres.
	<b>BG.15</b> Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.	<b>BG15.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad. <b>BG15.2</b> Incrementar el número de consejos, órganos y plataformas de participación ciudadana que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos. <b>BG15.3</b> Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas.

Entre las iniciativas propuestas en los ejes de intervención, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres menciona a los departamentos de Gobierno Vasco que, por su ámbito competencial, pueden desarrollarlas. Por tanto, hemos recogido en la siguiente tabla los programas y objetivos en los que el Departamento de Gobernanza

Pública y Autogobierno puede intervenir, tanto porque en esos programas u objetivos participan todas las instituciones como porque el departamento, en el ejercicio de sus competencias, puede contribuir, aunque sea parcialmente, a la consecución de dichos objetivos.

EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES		
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.
	1.3 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. 1.3.3 Incrementar la esperanza de vida saludable de las mujeres.
	1.4 Mejorar los recursos, de forma que las diversas situaciones, experiencias y necesidades de todas las mujeres incidan en su transformación, particularmente en aquellos recursos en los que se dan mayores desigualdades.	1.4.1 Reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que acceden y hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello. 1.4.2 Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades, especialmente en el medio rural. 1.4.3 Mejorar la atención sanitaria, incorporando el enfoque de género en la intervención.
PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.	2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos.	2.1.2 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad. 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. 2.3.3 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: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS		
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.
	3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.	3.3.1 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad. 3.3.2 Incrementar el número de instituciones públicas y empresas que integran el principio de igualdad de mujeres hombres en sus convenios colectivos y/o pactos de empresa o acuerdos del ámbito de la función pública.

		3.3.3 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género.
<b>PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.</b>	4.1. Crear más y mejores empleos.	4.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad. 4.1.6 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. 4.1.7 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. 4.1.8 Disminuir la brecha económica entre las pensiones de mujeres y hombres. 4.1.9 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo a través de procesos comunicados y transparentes.
<b>PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.</b>	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	5.1.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados en torno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil. 5.1.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados. 5.1.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados. 5.1.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida.
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.	5.3.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados. 5.3.2 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos. 5.3.3 Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable. 5.3.4 Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación. 5.3.5 Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles. 5.3.7 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas. 5.3.9 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía. 5.3.10 Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte sostenibles, que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.
<b>EJE III: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b>		
<b>PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.</b>	6.1. Reducir la violencia estructural y cultural.	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 son un modelo de referencia para menores. 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. 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. 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. 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.
<b>PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO.</b>	7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, alineando la intervención con los estándares internacionales.	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.

# 3

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO

### 3.1. DATOS RELEVANTES DEL DIAGNÓSTICO

---

#### 3.1.1 CONCLUSIONES DEL BUEN GOBIERNO

A la hora de elaborar el diagnóstico del grado de compromiso para un buen gobierno del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, se han analizado los principales indicadores para cada una de las medidas de Buen Gobierno:

#### **Programa 1: Compromiso político**

Una de las prioridades de estos años ha sido avanzar en la integración de la perspectiva de género en todos los procedimientos del departamento. Para ello, ha sido necesario consolidar la Unidad Administrativa de Igualdad (UAI) del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, para que se convierta en un referente en el departamento. Por ello, el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno en 2018 creó un puesto de técnico/a de igualdad en la Dirección de Relaciones Laborales, para impulsar planes de igualdad de mujeres y hombres en la Administración y en sus organismos autónomos, y en 2021 creó un nuevo puesto de trabajo de igualdad dentro del Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP). Gracias a ello, se ha reforzado la UAI del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno con tres puestos de personal técnico de igualdad: en la Dirección de Servicios, en la Dirección de Relaciones Laborales y en el IVAP.

En 2022 se ha mantenido el presupuesto de 7.000 euros para planificar las acciones formativas del departamento; de 15.000 euros para el impulso de las políticas de igualdad en el departamento; y de 43.000 euros para la implantación del plan de igualdad en la Administración General. En cuanto al presupuesto de actuación para 2022, se ha continuado el camino iniciado con la partida propia para la unidad en 2017.

Además del plan de igualdad del departamento, en 2017, impulsado por la Dirección de Relaciones Laborales, se elaboró el I Plan de la Administración General que ha estado vigente hasta 2021. En 2022 se ha realizado la evaluación de este plan y el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Administración Pública. Este año también se elaborará el II Plan para la Igualdad en la Administración General de la CAE y sus organismos autónomos.

Por otra parte, en 2020 se inició la elaboración del Protocolo que regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. La Orden fue publicada en el Boletín Oficial del País Vasco el 1 de septiembre de 2021. Asimismo, en 2022 se ha realizado una formación con todas las partes que deben activar el protocolo: el personal que formará parte tanto de la comisión de investigación como de la asesoría confidencial. También se prevé la organización de campañas de sensibilización dirigidas a difundir entre la plantilla el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por otra parte, las sociedades EJE, IZENPE e ITELAZPI han desarrollado políticas en materia de igualdad desde la X legislatura, en cumplimiento del artículo 40 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero. Además, han avanzado en la integración de los objetivos y medidas de la planificación del departamento y del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En la actualidad, cada sociedad pública del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno cuenta con su plan de igualdad vigente; EJE: V Plan de Actuación en Materia de Igualdad de EJE (2021-2023); ITELAZPI: III Plan para la igualdad de mujeres y hombres (2019-2023); e IZENPE: III Plan para la igualdad de mujeres y hombres en IZENPE S.A. (2021-2024).

## Programa 2: Capacitación para la igualdad

En los últimos años, el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno ha realizado una serie de acciones formativas en materia de igualdad. Para ello, se ha tomado como referencia el Plan de Formación en materia de igualdad para el personal del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno (2019-2021), así como la formación sobre igualdad realizada por el IVAP.

Se concluye que, en general, los hombres acuden menos a la formación general (asociada a la distribución por sexos de la plantilla) y aún menos a las actividades formativas en materia de igualdad, máxime teniendo en cuenta la flexibilidad existente en materia de igualdad y de euskera en cuanto al número de cursos.

- ⇒ En cuanto a los cursos organizados por Emakunde para trabajar la igualdad con el personal político: en el curso para trabajar la igualdad con los hombres en el ámbito político, en el periodo 2018-2019 se inscribió un cargo del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, y en 2021 cinco.
- ⇒ En cuanto a los cursos del IVAP, a lo largo de estos años el personal del departamento ha realizado los siguientes cursos:

Uso igualitario del lenguaje en nuestra comunicación.

Curso básico de formación sobre igualdad de mujeres y hombres en proyectos.

Pasos hacia una cultura igualitaria en la administración general.

Conceptos básicos sobre igualdad de mujeres y hombres.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko oinarritzko kontzeptuak.

Euskararen erabilera ez sexista.

Oinarritzko ikastaroa: emakumeen eta gizonen berdintasuna proiektuetan.

Violencia y género.

Masculinidades hombres e igualdad: retos y resistencias.

En términos cuantitativos:

	♀	♂	
2018	17	10	27
2019	14	1	15
2020	28	5	33
2021	17	10	27
	76	26	102

⇒ La Unidad de Igualdad del Departamento de Gobernanza ha organizado varios cursos:

Introducción a las violencias de género.

Formación al personal que toma parte en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Una sesión de formación de 3 horas sobre los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, dirigida a las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad. También participaron en la sesión de formación dos personas más de las organizaciones sindicales, así como del Departamento de Trabajo y Empleo. También se contó con la asistencia de dos personas integrantes de la Asesoría Jurídica del Departamento de Trabajo y Empleo y la técnica de igualdad.

	♀	♂	
2020	61	9	70
2021	11	7	18
	72	16	88

⇒ Las sociedades públicas también han organizado cursos sobre igualdad:

ITELAZPI:

Jornadas de igualdad.

Berdintasuna: diagnostikoa eta plana.

Berdintasun protokoloa.

Jornada avances en salud laboral y condiciones de trabajo con perspectiva de género.

	♀	♂	
2018	6	11	17
2019	6	12	18
2020	5	10	15
2021		3	3
	17	36	53

EJIE:

Jornadas sobre el protocolo de acoso.

Formación en Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito jurídico.

Formación en Igualdad para la nueva Comisión de Igualdad de EJIE.

Formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral y resolución de conflictos para la Asesoría Confidencial de EJIE.

Formación online en los Protocolos de Acoso sexual y moral y Protocolo de Resolución de Conflictos.

Guía de comunicación con perspectiva de género.

Formación en Sensibilización en Igualdad de Género.

Formación especializada 2020 para la Asesoría Confidencial de EJIE.

Un acercamiento al análisis de la Estadística Oficial desde la perspectiva de género.

Formación de la asesoría confidencial.

Formación liderazgo con perspectiva de género.

Formación para la igualdad 2021 Uso no sexista del lenguaje.

Taller doble presencia y equilibrio vida personal y familiar.

	♀	♂	
2018		1	1
2019	84	107	191
2020	76	77	153
2021	94	126	220
	254	310	564

IZENPE:

Sensibilización en igualdad

Lenguaje no sexista

La igualdad hace a la empresa más eficiente.

	♀	♂	
2018	9	5	14
2019	9	5	14
2020	9	5	14
2021	9	5	14
	36	20	56

### Programa 3: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo

Cabe destacar la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los planes sectoriales y transversales, así como en el diseño del actual Plan Estratégico de Gobernanza Innovación Pública y Gobierno Digital 2030, Ardatz 2030, y en diferentes proyectos; tanto en la fase de diseño como en la de implantación y seguimiento, asegurando la participación de la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

También, se recoge sistemáticamente la variable sexo en las encuestas y búsquedas de datos realizadas. Asimismo, la explotación e interpretación de la información se diferencia por sexos.

No obstante, existen algunos problemas con el sistema informático de explotación de datos de que dispone la Administración. Por ello, deberá analizarse cuáles son esos problemas para poder resolverlos y poder explotar adecuadamente los datos desagregados según el sexo.

Por otra parte, las cláusulas de igualdad son incorporadas en los contratos que se tramitan en el departamento, sobre todo a la hora de definir las condiciones especiales de ejecución de las actividades contratadas.

Cada vez más se hace un uso no sexista del lenguaje en los documentos elaborados. Sin embargo, en el lenguaje oral no sucede lo mismo, ya que a menudo no se utiliza un lenguaje inclusivo.

En relación a la incorporación de cláusulas de igualdad en los diferentes encargos: La Circular 3/2018 de la Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación fue diseñada para incorporar la cláusula de igualdad en los encargos. En 2019 se realizó el seguimiento de su implantación, y se ha observado una escasa aplicación de dicha circular. A pesar del seguimiento realizado en 2021 y de haberse observado un aumento de la aplicación de la cláusula tipo en los encargos, hay que continuar con el seguimiento y control de ellos.

El derecho a percibir la misma retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor es un derecho reconocido y protegido por la legislación internacional, europea, estatal y vasca. Por ello, el desarrollo de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi se configura dentro de ese marco normativo, y se alinea con las principales estrategias y planes desarrollados a nivel internacional en torno al derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres. La estrategia se estructura en diferentes ejes. El Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno desarrollará algunos de ellos: la realización de un programa formativo sobre la brecha salarial y la administración pública, así como el diagnóstico de la brecha salarial del Gobierno Vasco.

En relación con la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi 2030, el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno ha desarrollado plenamente las siguientes medidas:

- Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de los entes públicos.
- Equiparación de permisos de paternidad y maternidad hasta las 18 semanas y permisos por cuidados en la Administración Pública Vasca.

Ha desarrollado parcialmente las siguientes:

- Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo en la Administración Pública Vasca.

En 2019 se realizó una encuesta entre la plantilla, con la participación de 210 personas en teletrabajo, 110 responsables y 108 personas trabajadoras.

En el marco de la estrategia 2030, en los próximos años se abordarán las siguientes actuaciones:

- El desarrollo de un programa de formación en materia de brecha salarial y administración pública.
- Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de los entes públicos.
- Elaborar un informe técnico junto con el decreto de teletrabajo.
- El diagnóstico de la brecha salarial del Gobierno Vasco.
- El diagnóstico de la brecha salarial de las principales instituciones, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE.

## Programa 4: Coordinación y colaboración

En materia de coordinación para la igualdad, el departamento participa en todas las estructuras de coordinación establecidas para el impulso de las políticas de igualdad, tanto desde el punto de vista técnico como político.

La Unidad de Igualdad coordina y participa en diferentes estructuras:

- El/la técnico/a de igualdad del departamento gestiona el Grupo Técnico Departamental para facilitar la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en las direcciones, organismos autónomos y sociedades públicas adscritas o vinculadas al mismo, para lo que reciben información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad.
- Asimismo, el/la técnica de igualdad del departamento participa en el grupo técnico interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres. Forman parte del mismo: Gobierno Vasco, diputaciones, y administración local y se encargan de coordinar las políticas y programas que se realizan en materia de igualdad.
- El/la técnico/a de igualdad de la Dirección de Relaciones Laborales gestiona la Comisión Permanente de Igualdad (CPI), y se encarga de impulsar la implantación del Plan de Igualdad de la Administración General.
- El/la técnico/a de igualdad del IVAP gestiona el grupo de trabajo interno para trabajar la igualdad, y para facilitar la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en el IVAP.
- Emakunde gestiona el Grupo Técnico Interdepartamental, en el que participan todas las personas técnicas de igualdad del Gobierno Vasco.

- Por otro lado, la Unidad de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno organiza reuniones de coordinación, con el fin de dar información y hacer seguimiento de las iniciativas que se están implantando para llevar a cabo las políticas de igualdad.

En cuanto a las reuniones de coordinación interdepartamentales e interinstitucionales realizadas desde 2018 hasta 2021, se ha modificado el número de reuniones, según los grupos de trabajo, las sesiones de contraste, los grupos de discusión, etc.

## **Programa 5: Participación e incidencia**

Actualmente, existen 376 altos cargos o cargos directivos (incluido personal eventual) en la Administración General. El 49,73% de ellos son ocupados por mujeres y el 50,27% por hombres.

En cuanto a la representación de mujeres y hombres en los departamentos, hay que destacar que en la mayoría de los departamentos se está equilibrando la presencia entre mujeres y hombres. Entre los departamentos con menor representación de mujeres se encuentran el Departamento de Economía y Hacienda (34,6% de mujeres y 65,4% de hombres) y el de Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes (30% de mujeres y 70% de hombres).

El departamento con mayor representación de mujeres es el Departamento de Trabajo y Empleo (63,2% de mujeres y 36,8% de hombres).

### **3.1.2 CONCLUSIONES SOBRE LOS EJES DE INTERVENCIÓN**

#### **EJE I. Empoderamiento de las mujeres.**

El departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno está trabajando en el cumplimiento del eje I (Empoderamiento de las mujeres desde diferentes ámbitos competenciales).

En cuanto al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno –en el ámbito de las nuevas tecnologías en concreto– ha promovido la administración electrónica para el desarrollo de la administración a través de la digitalización de los procedimientos. La administración electrónica permite eliminar los desplazamientos físicos, propiciando el ahorro de tiempo y dinero, la agilización de los trámites y un mejor acceso a la información administrativa. Esa medida ayudará tanto a mujeres como a

hombres a reducir el tiempo de desplazamiento, y, además se fomentará el uso de las TIC, facilitando la reducción de las brechas de género.

Por otra parte, a través de la red de centros KZGUNEA, se promueve el uso de Internet por parte de la ciudadanía. De la misma forma, se fomenta la formación en nuevas tecnologías y en navegación por Internet, y se organizan y verifican las pruebas para la obtención de la «IT Txartela». El perfil de la persona usuaria se repite a lo largo de los años: un 58% de las personas que acuden a los servicios de estos centros son mujeres. Las cuales son, también, las principales destinatarias de los cursos de alfabetización digital y de las sesiones de adquisición de capacitaciones y habilidades en Internet. En 2020, el 56,9% de las nuevas personas usuarias fueron mujeres, y el 43,1% hombres.

Por lo tanto, los datos demuestran que esta red ofrece oportunidades de alfabetización digital y de acceso a las TIC y a Internet a un gran número de ciudadanos y ciudadanas vascas en riesgo de exclusión social y, especialmente, a las mujeres más vulnerables (amas de casa, mujeres del entorno rural, etc.).

Asimismo, se visibilizan de diferentes maneras las aportaciones realizadas por las mujeres en los ámbitos de la ingeniería, la tecnología y la electrónica: por un lado, en el apartado Protagonistas de la revista AURRERA, mediante la publicación de sus biografías; y, por otro, mediante la divulgación del premio Ada Byron a la mujer tecnóloga en los entes públicos adscritos, a través de la Intranet JAKINA. Por otra parte, el 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, se publica un artículo para dar a conocer las aportaciones y las dificultades a las que tienen que hacer frente las mujeres científicas.

## **EJE II. Transformar las economías y la organización para garantizar derechos**

Con el fin de garantizar los derechos de las mujeres, se establecen medidas de transformación económica y de organización social que fomenten la nueva organización social de los cuidados, para incrementar la visibilidad y el valor de los mismos, a través del proyecto de la Ley de Empleo Público, la cual ha promovido los mismos permisos de maternidad/paternidad del personal de la Administración, no transferibles y mediante el abono del 100% del salario.

Además, el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, a través del servicio de apoyo a la ciudadanía, presta apoyo a la ciudadanía a través de diferentes vías (presencial, telefónica, Telegram y buzón de Internet). También se atiende por teléfono desde las 8:00 de la mañana a las 19:30 de la tarde. Complementariamente, se ofrece flexibilidad horaria a la ciudadanía para que realice gestiones y trámites online a cualquier hora, y puedan

comunicarse a través de Telegram o del buzón de Internet. En cuanto a la distribución por sexo de la utilización de los múltiples canales de atención a la ciudadanía, se ha constatado lo siguiente:

En 2021, el 58% de las personas que utilizaron la vía telefónica eran mujeres, y el 29% hombres. Atención presencial: 59% mujeres, 41% hombres.

En 2020, el 63,37% de las personas que utilizaron la vía telefónica eran mujeres, y el 20,8% hombres. En la atención presencial, la presencia de mujeres alcanzó el 61,93% y la de los hombres el 37,96%.

En 2019, el 61% de las personas que utilizaron la vía telefónica eran mujeres, y el 34% hombres. En la atención presencial, la presencia de mujeres alcanzó el 61% y la de los hombres el 39%. También han participado cada vez más mujeres por medio de Telegram.

En 2018, los hombres utilizaron más Telegram para contactar con la Administración, pero en 2021 han sido las mujeres las que más han utilizado Telegram para comunicarse, aunque en algunos casos no se pueda diferenciar si es mujer u hombre y no se puedan obtener datos exactos. Además, a lo largo de estos años las personas usuarias han valorado el horario de atención y apertura del servicio con 8-9 puntos sobre 10.

Para la sensibilización de la plantilla y la ciudadanía, se han distribuido carteles con la incorporación de imágenes de campañas a través de la web de Euskadi.eus, de la web del departamento y de la Intranet de la plantilla de la Administración General. Además, se han enviado correos electrónicos al personal del departamento, y se han colocado carteles en las sedes del departamento, entre otros.

### **EJE III. Vidas libres de violencia contra las mujeres.**

En el año 2006, se aprobó la Orden del Departamento de Hacienda y Administración Pública, de 4 de octubre, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La cual determina las medidas de prevención y procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o moral en el trabajo, en el ámbito de la Administración General y sus organismos autónomos. No obstante, desde 2006 en esta Administración no se han recibido solicitudes para la puesta en marcha del protocolo que se especifica (en cuanto al acoso sexual o acoso sexista).

En 2020, se inició la elaboración del protocolo para regular el procedimiento de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, y fue publicado en el Boletín Oficial del País Vasco el 1 de septiembre de 2021.

Por otro lado, en 2018 algunos ayuntamientos firmaron el plan de prevención del KZGUNE, para reducir las posibilidades de conflicto entre la ciudadanía y el personal que trabaja en los KZgunea. Desde entonces, se ha

tratado de firmar un plan común de prevención de todos los ayuntamientos, pero aún no se ha conseguido. Por ello, se seguirá trabajando en ese plan de prevención.

Por otra parte, con el fin de prevenir la violencia que sufre el personal que trabaja en atención al público, en 2010 se puso en marcha el Plan de Prevención de Actitudes Violentas y Agresiones.

## 3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

ÓRDENES EN MATERIA DE IGUALDAD																										
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	Responsable	Cronograma			COMPATIBILIDAD CON EL PROGRAMA DE GOBIERNO			COMPATIBILIDAD CON EL VII PLAN																		
		2018	2019	2020	EJE I	COLUMNA 2	COLUMNA 3	COLUMNA 4	BUEN GOBIERNO					EJE I		EJE II			EJE III							
									P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8					
PROGRAMAS PARA EL FOMENTO DEL BUEN GOBIERNO	1. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad. (B.G.2)	Dir. Servicios							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación (B.G.3)	Función Pública Dir. Servicios Eje, Izenpe, Itelazpi							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3. Fortalecer las unidades administrativas para la igualdad. (B.G.4.)	Dirección de Servicios HAEE-IVAP							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político. (BG.5).	Dir. Servicios Viceconsejería de Función Pública IVAP							<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios (B.G.6.)	Todas las direcciones							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
	6. Integrar el principio de igualdad en la normativa. (BG.9).	Todas las direcciones Viceconsejería de Régimen Jurídico							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
	7. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos. (BG.10).	Todas las direcciones							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														



## 4 SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

En este apartado se presentará el modelo de gestión que garantice la implantación coordinada y transparente del Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Ese modelo permitirá, a su vez, medir los avances y logros conseguidos tanto dentro del departamento como en la intervención para con la sociedad y la ciudadanía, y que se puedan socializar dichos resultados.

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno establece las líneas de intervención que en materia de igualdad se deben de tener en cuenta en la XII Legislatura por parte de las direcciones de departamento y los entes adscritos. En este documento plurianual se establecen objetivos estratégicos que posteriormente orientarán las actuaciones que van a ser recogidas en la planificación anual de forma más operativa y detallada.

### 4.1. PLANIFICACIÓN ANUAL PARA LA IGUALDAD

---

En consecuencia, se elaborará un plan anual o bienal para la implementación de las políticas de igualdad, que será objeto de posterior evaluación. Dicho plan deberá detallar los objetivos, las acciones, el cronograma (trimestral) y el presupuesto. Para estandarizar ese proceso se utilizará un modelo de planificación mediante Excel.

Como complemento a la planificación anual a través de Excel, se ofrece la posibilidad de recoger información resumida sobre el plan anual para informar a las estructuras de coordinación interdepartamentales e intradepartamentales.

### 4.2. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

---

En este apartado se han expuesto, a modo de esquema, las estructuras básicas de promoción y coordinación de la igualdad en el marco del plan de igualdad. Algunas de ellas han sido creadas por el departamento, y en algunas otras el departamento toma parte en ellas:

<b>ESTRUCTURAS PARA LA PROMOCIÓN Y LA COORDINACIÓN DE LA IGUALDAD CON PARTICIPACIÓN DEL DEP. DE GOB. PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO. XI LEGISLATURA</b>	
<b>TIPO DE ESTRUCTURA</b>	<b>ESTRUCTURA</b>
<b>PROMOCIÓN</b>	<b>EMAKUNDE</b> es el Órgano encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la CAE.
	La <b>UNIDAD ADMINISTRATIVA DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO</b> será la 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.
<b>COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL</b>	La <b>COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b> es el órgano encargado de coordinar las políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrollen las administraciones autonómica, foral y local, y cuenta con un <b>Grupo Técnico Interinstitucional</b> de apoyo compuesto por personal técnico especializado en igualdad.
<b>COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL</b>	La <b>COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b> es el órgano de coordinación de las actuaciones del mismo en materia de igualdad y cuenta con el apoyo de un <b>Grupo Técnico Interdepartamental</b> compuesto por el personal de las unidades de igualdad departamentales.
<b>COORDINACIÓN INTRADEPARTAMENTAL</b>	<b>GRUPOS TÉCNICOS DEPARTAMENTALES:</b> liderados y coordinados por el personal técnico de igualdad del Departamento 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.
<b>PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD</b>	<b>COMISIÓN PERMANENTE ESTABLECIDA EN EL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.</b> Se encarga de impulsar la implantación del Plan. Se trata de una comisión paritaria, integrada por personal de la Administración y representación sindical.

#### **4.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO**

El sistema de seguimiento del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno 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 que 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 integre en la cultura organizacional, el proceder y la intervención del departamento.

Se realizarán **dos tipos de seguimiento** de los compromisos adoptados por el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno:

- ▶ 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 ese 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 en relación a las actuaciones llevadas a cabo por las diferentes administraciones vascas: [Mapa de la Igualdad](#) y [Banco de buenas prácticas](#).

El Departamento también 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** identificadas al amparo de sus competencias mediante la plantilla diseñada para tal fin.

Para ello, 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.

FICHA SÍNTESIS DEL SEGUIMIENTO SOBRE EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN			
ACCIONES			
	Absol.	%	INFORMACIÓN RELEVANTE
Ejecutadas			
En proceso			
Nuevas			
Decaídas			
<b>TOTAL</b>			
Con presupuesto:			
PRESUPUESTO			

Presupuesto anual de las acciones	Asignado□... € Estimado□... €	Porcentaje sobre el total del presupuesto anual: .....%
	El presupuesto se ajusta a las necesidades: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
	Incremento con respecto al año anterior: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> .... €	
Presupuesto anual de la Unidad para la Igualdad	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> .... €	
	El presupuesto se ajusta a las necesidades: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
	Incremento con respecto al año anterior: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> .... €	
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>		
<b>VALORACIÓN CUALITATIVA</b>		
<b>PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA PRÓXIMA PLANIFICACIÓN</b>		

- ▶ En segundo lugar, el [VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE](#) también prevé una **evaluación del impacto de las políticas de igualdad** a medio-largo plazo, a través de un **sistema de indicadores de síntesis estratégico (págs. 116-119)**, definido a partir principalmente del [Índice de Igualdad de Género](#). El departamento, en función de sus competencias y junto con el resto de instituciones públicas implicadas, colaborará en el seguimiento y, sobre todo, en el avance de estos indicadores, lo que requiere un trabajo conjunto y coordinado para avanzar en 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.
- ▶ En tercer lugar, el IVAP incorporará en su aplicación los indicadores de igualdad, así como en la memoria anual de actividades.

#### 4.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno en las fases 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
- la comunicación en la fase de implantación del plan

PLAN DE COMUNICACIÓN	
<b>OBJETIVO GENÉRICO</b>	<b>INFORMAR DE LOS COMPROMISOS Y FACILITAR LA TRANSPARENCIA</b>
<b>1. DIFUSIÓN DE LA APROBACIÓN DEL PLAN</b>	
<b>INTERNAMENTE</b>	
<b>Objetivo específico</b>	<b>Informar de los objetivos, las responsabilidades, el calendario de trabajo al conjunto del departamento en el nivel político y técnico para legitimar el plan.</b>
<b>Acciones</b>	<b>Responsable</b>
▶ Presentación del borrador del <i>Plan para la igualdad. XII Legislatura</i> al Consejo de Dirección del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.	Dirección de Servicios
▶ Envío del borrador del Plan a Emakunde.	Dirección de Servicios
▶ Aprobación de la versión definitiva del <i>Plan para la igualdad. XII Legislatura</i> en el Consejo de Dirección del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, tras informe de Emakunde.	Consejo de Dirección
▶ Difusión vía correo electrónico a toda la plantilla del departamento.	Dirección de Servicios
▶ Presentación del plan en el GTD (Grupo Técnico Departamental).	Dirección de Servicios
▶ Difundir el plan a través del portal Intranet Jakina.	Dirección de Servicios
<b>EXTERNAMENTE</b>	

<b>Objetivo específico</b>	<b>Dar a conocer a la población qué medidas se pretenden implantar en materia de igualdad en el ámbito competencial, de forma que se garantice el derecho a la información y se promueva el seguimiento y la implicación social.</b>	
<b>Acciones</b>		<b>Responsable</b>
▶ Crear un «espacio de igualdad» en la web del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno para difusión de las políticas de igualdad departamentales. La UAI departamental alimentaría dicho espacio.		La Dirección de Servicios
▶ Difusión del plan a través de la web del departamento.		Dirección de Servicios
<b>2. DIFUSIÓN DURANTE IMPLANTACIÓN DEL PLAN</b>		
<b>INTERNAMENTE</b>		
<b>Objetivo específico</b>	<b>Dar a conocer el grado de cumplimiento de la planificación destacando los principales logros y poniendo en valor el trabajo llevado a cabo por las diferentes direcciones.</b>	
<b>Acciones</b>		<b>Responsable</b>
▶ Realizar una reunión anual a finales de año para presentar una memoria sobre el grado de cumplimiento con las estructuras políticas y/o técnicas de igualdad del Departamento.		Dirección de Servicios
▶ Establecer canales de comunicación que garanticen el acceso y la participación a todas las personas que conforman el Departamento.		Dirección de Servicios
<b>EXTERNAMENTE</b>		
<b>Objetivo específico</b>	<b>Dar a conocer el grado de cumplimiento de la planificación destacando los principales logros y BBPP.</b>	
<b>Acciones</b>		<b>Responsable</b>
▶ Valorar la oportunidad de hacer difusión de buenas prácticas.		Dirección de Servicios

#### 4.5. SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

Hay que 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 febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las 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 medidas previstas en la dicha ley.*

Además, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres que representa 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 han consignado de modo más detallado en los planes anuales, en los que se concreta 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 de igualdad, tal y como establece el artículo 11 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 y, por otro lado, en un presupuesto propio que permita la implantación de las acciones previstas en los planes anuales.

# ANEXOS

---

[V Plan de actuación en materia de igualdad de EJE. 2021-23](#)

[III Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres ITELAZPI. 2019-23](#)

[III Plan para la igualdad de Mujeres y hombres en IZENPE. 2021-24](#)