



LEHENDAKARITZA

Koordinazio eta Gizarte-komunikazioko  
idazkaritza nagusia

PRESIDENCIA

Secretaría General de Coordinación y  
Comunicación Social

## INFORME DE LA DIRECCIÓN DE COORDINACIÓN SOBRE LA PROPUESTA DE ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CAE 2030

### I. Objeto del informe

El presente informe tiene por objeto emitir las consideraciones de la Dirección de Coordinación de la Secretaría General de Coordinación y Comunicación social sobre la propuesta de Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE 2030 (en adelante Estrategia para la igualdad), en virtud del procedimiento establecido por el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2020, del Gobierno Vasco (en adelante, ACG-2020), por el que se aprueba la relación de Planes Estratégicos del Gobierno para la XII Legislatura 2020-2024 y su procedimiento de tramitación.

Emakunde, organismo autónomo adscrito al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, como promotor de la iniciativa, ha solicitado a través de la aplicación Tramitagune (*Expediente AAAA\_PDG\_6219/23\_47*), informe de la Dirección de Coordinación sobre la propuesta de Estrategia para la igualdad.

Este informe se emite de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 apartados a) y c) del Decreto 5/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de Lehendakaritza<sup>1</sup>, que atribuye a la Dirección de Coordinación la función de coordinar la elaboración y realizar el seguimiento de la acción de Gobierno, así como asesorar a los departamentos en la planificación y programación de sus actuaciones.

Las cuestiones relacionadas con el contenido económico y presupuestario del Plan serán objeto de análisis por parte de la Dirección de Economía y Planificación y de la Dirección de Presupuestos, ambas direcciones pertenecientes al Departamento de Economía y Hacienda.

### II. Cuestión preliminar

Con carácter previo al análisis del contenido debe constatarse que la Estrategia para la igualdad se enmarca en un proceso de planificación ya consolidado en esta materia. En primer lugar, porque con este sería el octavo plan estratégico que se aprueba desde hace varias legislaturas, bien porque existe un mandato legal bien porque para esta legislatura el Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2020 (ACG-2020) aprobó la relación de planes estratégicos del Gobierno para la XII Legislatura 2020-2024<sup>2</sup>, entre

<sup>1</sup> Decreto modificado por Decreto 39/2023, de 28 de marzo (BOPV nº 71 de 14 de abril de 2023), por el cual la Secretaría General de la Presidencia pasa a denominarse Secretaría General de Coordinación y Comunicación Social.

<sup>2</sup> Tal relación se recoge en el Anexo I.1 del referido Acuerdo. En este punto se advierte de que, si bien el acuerdo identifica este plan como "VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres", lo cierto es que el VII plan para la Igualdad de Mujeres y hombres en la CAE fue aprobado en el [Consejo de Gobierno el 19/06/2018](#); por lo que, en realidad,



los que se encuentra identificado, como plan estratégico, el ahora denominado Estrategia para la igualdad.

Y es que la propia Estrategia para la igualdad determina que *“constituye el **marco estratégico de referencia** que cada institución ha de abordar con autonomía y flexibilidad en función de sus competencias, prioridades, trayectoria y realidad.”*<sup>3</sup>

En este sentido la estrategia para la igualdad se incluye en un proceso de planificación en la materia consolidado (le preceden 7 planes estratégicos en esta materia que a lo largo de varias legislaturas ha implicado a los distintos ámbitos administrativos-autonómico, foral y municipal), y la presente estrategia para la igualdad no tiene un carácter rupturista respecto a la anterior planificación (en la medida que los 4 ejes en los que se divide la estrategia, de alguna manera, ya estaban en el plan anterior). Sin embargo, ello no implica que la propuesta de Estrategia para la igualdad no suponga una evolución en la política pública implementada en el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Es más, en el apartado introductorio se pone de manifiesto que se trata de una propuesta abierta a todos los agentes concernidos, públicos y sociales, y a toda la ciudadanía, con la ambición de que Euskadi se sitúe entre las sociedades más avanzadas en materia de igualdad. Asimismo, se pone de manifiesto que por primera vez existen corrientes en la sociedad que cuestionan los consensos alcanzados, lo que hace imprescindible la reactivación de todos los agentes concernidos en la defensa de los derechos humanos (entendiendo que la igualdad entre mujeres y hombres es una dimensión de los mismos), en la erradicación de la violencia machista contra las mujeres y en la búsqueda de alternativas al modelo de socialización que perjudica a las mujeres.

Una de las novedades destacables de la Estrategia para la igualdad respecto a la anterior planificación es que se rompe con lógica de realizar un plan para cada legislatura. Y es que, dado que la normativa vigente no delimita una duración concreta del Plan General, se ha definido una planificación con un horizonte temporal más amplio.

Puede decirse que la Estrategia para la igualdad sería la “estrategia paraguas” en el ámbito de la política pública de igualdad que será desarrollada por los planes de actuación de los distintos departamentos (en el caso del Gobierno Vasco) y los planes de igualdad de diputaciones forales y ayuntamientos. Tal conclusión se extrae del tenor literal del artículo 16 del texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.

---

estaríamos ante el octavo plan estratégico en esta materia. Si bien tal discordancia es evidente, lo cierto es que no se ha enmendado -por medio otro Acuerdo de Consejo Gobierno- la redacción del Anexo I.1 del ACG-2020.

<sup>3</sup> El texto en negrita es el que consta en la propuesta de Estrategia para la igualdad que ha sido sometida a informe de esta Dirección.



### III. La Estrategia para la igualdad en relación a las Orientaciones generales de la Planificación de la XII Legislatura.

El ACG-2020, determina unas Orientaciones Generales que han de presidir, con el objeto de homogeneizar el proceso y los contenidos de la planificación, la elaboración de las propuestas de Planes Estratégicos.

Se reseñan a continuación con las consideraciones que se efectúan en relación con la propuesta de Estrategia para la igualdad:

- a) *Los planes estratégicos deben responder a los contenidos del Programa de Gobierno de la XII Legislatura para cada política pública.*

La Estrategia para la Igualdad identifica adecuadamente los compromisos del Programa de Gobierno que guardan relación con la misma (concretamente, en el apartado denominado “*programas y planes estratégicos del Gobierno Vasco*”). Se sugiere que, en aquellos supuestos en los que sea posible, dicha identificación se realice no solo a nivel compromiso, sino que también a nivel de iniciativa porque puede favorecer la comprensión de las identidades y puntos de confluencia entre los contenidos de ambos documentos en orden a apuntalar la coherencia que la Estrategia para la igualdad guarda con el Programa de Gobierno.

Asimismo, podría valorarse la posibilidad de incluir una mención al compromiso 99 del Programa de Gobierno puesto que su contenido parece estar alineado con el Eje IV de la Estrategia (*vidas libres de violencia machista contra las mujeres*), objetivo estratégico 12 (*garantizar que la respuesta a la violencia machista se realiza poniendo los derechos de las mujeres y su empoderamiento en el centro de la intervención*), línea de actuación 29 (*atención integral*).

Asimismo, la Estrategia para la igualdad hace referencia a uno de los Objetivos de País que conecta de forma más directa con este plan, concretamente el 5º, relativo a situar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género. Podría valorarse la posibilidad de incorporar la referencia a que se trata del quinto objetivo de país, y que en la actualidad Euskadi se sitúa en el séptimo puesto (siendo el último dato disponible de 2021).

Partiendo de un análisis comparativo entre los contenidos del Programa de Gobierno referidos a este área y los contenidos de la Estrategia para la igualdad, se puede afirmar que está alineada con suficiencia con los compromisos del Programa de Gobierno de la XII Legislatura; como no podría ser de otra manera, si se atiende a los requerimientos del ACG-2020 sobre aprobación de la planificación estratégica que entiende la planificación como un instrumento para materializar y para alcanzar los objetivos fijados en el Programa de Gobierno con el que en lógica debe encontrarse alineada.



*b) Los Planes Estratégicos de la XII Legislatura deben alinearse con las políticas internacionales y europeas en su ámbito de actuación.*

La Estrategia dedica el apartado “3.1 marco normativo de referencia” a referenciar los documentos programáticos internacionales y europeos con los que se alinea y que permiten deducir la incardinación de la estrategia en el contexto internacional y europeo.

Destaca la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se constituyen en referente incuestionable del Programa de Gobierno de la XII Legislatura y, por ende, de todas sus políticas, entre las que se encuentran la igualdad y la erradicación de la violencia machista contra las mujeres.

De conformidad con el *Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030*, aprobado mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno de 9 de marzo de 2021, los compromisos del Programa de Gobierno de la XII Legislatura se hallan identificados individualmente con uno o varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Así, de conformidad con el citado Programa, los compromisos integrados en el área de actuación nº 13 (igualdad de género) están alineados de manera directa con los ODS nº 5 (lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas) y nº 10 (reducción de las desigualdades).

La propia Estrategia alude a su vez, de manera acertada, a otros ODS relacionados, a saber: el nº1 (fin de la pobreza), nº2 (Hambre 0), nº3 (Salud y Bienestar), nº4 (educación de calidad), nº8 (trabajo decente y crecimiento económico) y nº11 (ciudades y comunidades sostenibles).

Podría valorarse añadir, en la relación señalada, la referencia al ODS nº16 (Paz, justicia e instituciones sólidas) puesto que parece tener una vinculación con el Eje IV de la Estrategia, objetivos estratégicos 12 y13.

Todo ello permite concluir un adecuado alineamiento de la Estrategia para la igualdad con la Agenda 2030 y los ODS.

*c) Los Planes Estratégicos de la XII Legislatura deben encajar en la programación presupuestaria y en la planificación económica del Gobierno.*

La Estrategia para la igualdad dedica a este aspecto un subapartado denominado “Presupuestación” dentro del apartado “6.2 Procesos de trabajo para la articulación de la Estrategia”<sup>4</sup>. También consta en el expediente una memoria económica firmada por la Directora General de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, en la que se amplía esta información.

---

<sup>4</sup> Página 108 de la Estrategia para la igualdad, en su versión sometida a informe de esta Dirección de Coordinación.



En consideración a la importancia a que a este apartado debe concedérsele en el contenido mínimo que debe incorporar un documento de planificación, se sugiere ampliar este apartado de la Estrategia para la igualdad con parte de la información contenida en la memoria económica. En apoyo a esta sugerencia, se cita el ACG-2020 sobre planificación estratégica que considera contenido propio de cualquier planificación la referida a la planificación económica, descriptiva del escenario de recursos económicos vinculados a la ejecución del plan en su periodo de vigencia.

No obstante, lo relevante en este sentido derivará de las consideraciones que al respecto se recojan en los informes que han de emitir la Dirección de Presupuestos y la Dirección de Economía y Planificación, ambas del Departamento de Economía y Hacienda.

- d) La base de partida de cada Plan Estratégico deberá considerar, en la medida de lo posible, el Plan implementado en el período anterior, convenientemente evaluado.*

La Estrategia para la igualdad dedica su apartado “3.2 diagnóstico de situación” a la evaluación de la planificación anterior en la que se analizan diferentes aspectos de su ejecución y de los resultados obtenidos a través de la misma, en un ejercicio lógico en el marco del denominado círculo de implementación de una política pública: diseño, ejecución y evaluación como paso indispensable para comenzar con el ciclo siguiente.

De la lectura de este apartado puede concluirse que la evaluación de la planificación anterior deriva, principalmente aunque no exclusivamente, de la [memoria de seguimiento 2021 del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE](#), a lo que se añade la información estadística oficial más reciente. El resto de fuentes documentales aludidas complementan la información y sustentan la necesidad de que la estrategia se estructure en los 4 ejes siguientes: Buen Gobierno (BG) Empoderamiento de las Mujeres (EM), Organización Social Justa, Igualitaria y Sostenible (OS) y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (VL).

Si bien en este apartado específico dedicado al diagnóstico no se desgranar las conclusiones de la política pública implementada en el periodo anterior, lo cierto es que en los apartados introductorios de cada uno de los cuatro ejes se da cuenta, de manera sintética, de algunos datos que sirven de soporte para la propuesta de Estrategia para la igualdad. Quizá, tal y como se sugiere en el informe de la dirección de Economía y Planificación, podría ampliarse la información haciendo referencia a la evolución de las razones que explican la coyuntura actual y sus implicaciones.

Ello ayudaría a satisfacer una de las condiciones indispensables en un proceso de planificación de una política pública que es la evaluación de la misma en sí y como medio para el diseño del siguiente periodo de planificación.



- e) *El periodo de vigencia de la planificación estratégica coincidirá en la medida de lo posible, con los hitos planificadores del ámbito europeo o, en su caso, internacional.*

Tal y como se ha mencionado con anterioridad, el Gobierno Vasco se comprometió a aprobar el VIII Plan para Igualdad de Mujeres y Hombres durante la XII Legislatura; sin que se estableciera un periodo de vigencia concreto en dicho ACG-2020. Asimismo, la normativa vigente no explicita la duración que ha de tener el *Plan General* que debe aprobar el Gobierno Vasco. Así, la experiencia acumulada en la planificación de esta política pública sumado a la evaluación de la planificación precedente y la conveniencia de que esta planificación se alinee, también temporalmente, con los ODS de la Agenda 2030 de la ONU, ha llevado a situar el horizonte temporal de la Estrategia para la igualdad en el año 2030.

En este sentido, resulta coincidente con la previsión temporal de la Agenda Euskadi Basque Country 2030 que, a su vez, coincide con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU.

Esta coincidencia no se produce, sin embargo, en relación a la planificación estatal o europea. Así, en cuanto al Estado, encontramos el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025; mientras que, a nivel europeo, destaca la Estrategia europea para la igualdad de género 2020-2025 (a la que si hace referencia la Estrategia para la igualdad).

No obstante, a pesar de esta discordancia temporal, se puede decir que se encuentran alineadas con la Agenda 2030, y orientadas a contribuir al cumplimiento de los ODS, y en especial el referido a la igualdad de género.

- f) *La elaboración e implementación de cada Plan Estratégico, se realizará prioritariamente utilizando los servicios propios de cada Departamento, contando, si fuera preciso, con la colaboración de los servicios externos como elemento complementario o como secretaría técnica de apoyo.*

En el documento sometido a informe no se ofrece información que nos permita pronunciarnos sobre la utilización prioritaria o no utilizando los servicios propios de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Sin embargo, según se desprende de la memoria económica que consta en el expediente y de la información recabada del perfil del contratante, se puede concluir que la elaboración de la Estrategia ha contado con la colaboración de un servicio externo.

La citada memoria también detalla que para la posterior gestión e impulso de la Estrategia para la igualdad se contará con apoyo de personal externo a Emakunde.



- g) *El Plan contemplará un sistema de indicadores homologables que permita la evaluación anual de los resultados de la política implementada. y que, en sus aspectos nucleares, coincidan con los indicadores establecidos para el seguimiento de la ejecución del Programa de Gobierno de la XII Legislatura. Así mismo todo Plan deberá contemplar un informe final de su grado de cumplimiento y en los casos de Planes cuya extensión temporal supere los cuatro años, informes intermedios de seguimiento.*

#### *Sistema de seguimiento y evaluación*

La Estrategia para la igualdad contempla un apartado específico para el seguimiento y evaluación.

En cuanto al seguimiento señala que *“se desarrollará de forma periódica y pondrá el foco tanto en el análisis de su grado de cumplimiento, como en la identificación de aprendizajes, puntos fuertes y mejoras”* y añade *“[...] a partir de la información proporcionada por los poderes públicos vascos, Emakunde realizará un informe de seguimiento intermedio y un informe de seguimiento final de la Estrategia”*. De esta forma se cumple el requerimiento previsto en el ACG-2020 de realizar un informe intermedio de seguimiento para aquellos planes cuya extensión temporal supere los 4 años.

Por su parte, *“la evaluación de la estrategia se realizará al final de la ejecución y tomará como referencia los resultados del de la evaluación quinquenal del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la ley para la igualdad. En esta evaluación se medirá el grado de alcance de las 11 metas de la Estrategia y sus indicadores de impacto, para conocer la variación con relación al año base y los principales logros que se han alcanzado para la transformación hacia la igualdad de mujeres y hombres en la CAE”*. En lo que respecta a esta cuestión, el apartado 1.2 del Anexo I del ACG-2020 determina, como orientación general, que *el plan contemplará un sistema de indicadores homologables que permita la evaluación anual de los resultados de la política implementada.*

Este último requerimiento difiere, en cierta medida, con la evaluación final prevista en la Estrategia. En este punto compartimos las consideraciones contenidas en el informe de la Dirección de Economía y Planificación.

Por último, se recuerda que, tal y como establece al apartado 4.2.- *Seguimiento y evaluación del Anexo I del ACG-2020*, en el Acuerdo aprobatorio del Plan estratégico por el Consejo de Gobierno deberán reflejarse los compromisos a los que el Plan se someta en este aspecto.

#### *Sistema de Indicadores*

En primer lugar, se ha de sugerir trasladar el contenido del *“Anexo III. Sistema de indicadores”* al corpus de la propia estrategia, dado que así se daría cumplimiento a los requerimientos del ACG-2020.



La Estrategia para la igualdad, establece un sistema de indicadores para su evaluación tanto a nivel de metas de la estrategia, como a nivel de ejes.

En cuanto a los indicadores relativos a las metas, se presenta una propuesta de indicadores de actividad e impacto que, si bien se considera adecuada, lo cierto es que en algunos supuestos presenta carencias al plantearse en términos absolutos. En su defecto, se sugiere que se formule en términos relativos, esto es, haciéndose referencia al dato de partida y al dato a conseguir en el horizonte temporal establecido (2030). Dicha carencia debería solventarse a la mayor brevedad posible y, en todo caso, antes de realizar el informe de seguimiento intermedio. Tal carencia podría solventarse con datos estimados, siempre que sea posible.

En cuanto a los indicadores por ejes, el panel propuesto se alinea correctamente con los 4 ejes de la estrategia y los 13 objetivos estratégicos. Cada uno de los objetivos estratégicos tiene asociado, al menos, un indicador. Tal asociación debe ponerse en valor en tanto permite un adecuado seguimiento y evaluación por cada objetivo estratégico. Se ha de poner en valor que algunos de los indicadores propuestos coinciden con los indicadores de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de la CAE.

Al hilo de lo anterior, los indicadores propuestos en la Estrategia para la igualdad, con el propósito de que guarden la oportuna coherencia, deben coincidir en la medida de lo posible, con el Panel de indicadores del sistema de seguimiento del Programa de Gobierno. Para avanzar en la integración entre ambos, sin ánimo exhaustivo, a continuación, se presenta la relación de indicadores sectoriales, estructurales y de despliegue del Programa de Gobierno que se sugiere sean revisados a los efectos de valorar la inclusión de alguno de ellos:

Indicadores estructurales:

E47, Índice de igualdad de género

E1, Tasa de ocupación de la población entre 20-64 años

E2b, Tasa de desempleo encuesta de población activa (EPA)

E5, Tasa de desempleo de larga duración

E7a, Tasa de temporalidad (contratados temporales / total asalariados) (Índice de Calidad del Empleo)

Indicadores sectoriales:

S2b, Involuntariedad de la jornada parcial

S3, Salario bruto medio anual por trabajador

S6, Percepción de la situación laboral personal S43, Renta media de los hogares (desglosa renta media personal y por unidad de consumo)

S44, Tasa de privación material y social severa (pobreza material) (Arope)

S45, Tasa de baja intensidad en el empleo (pobreza laboral) (Arope)





Indicadores de despliegue:

- D02-3, Homicidios dolosos y asesinatos conocidos por la Ertzaintza
- D02-4, Victimización de Violencia contra las Mujeres
- D03-6 Contratación por dedicación
- D10-09, Número de familias con ayudas concedidas por nacimiento
- D10-10, Número de familias con ayudas concedidas por conciliación
- D10-12, Brecha Salarial entre mujeres y hombres
- D10-20, Proporción de mujeres en órganos directivos

En otro orden de cosas, debe apuntarse la conveniencia de que, en la medida de lo posible, se incorpore una línea base y el resultado esperado para cada uno de los indicadores al final del periodo de la planificación.

#### **IV. Consideraciones sobre la Estrategia para la igualdad**

A continuación, se recogen las consideraciones de la Dirección de Coordinación con relación a la propuesta de Estrategia para la igualdad sobre la base del cumplimiento de los contenidos mínimos de los Planes Estratégicos recogidos en el apartado 2 del epígrafe I.2 del Anexo I del ACG-2020 y la tramitación establecida para la aprobación del Plan.

##### **a) Contenidos mínimos de los Planes Estratégicos.**

De los ocho contenidos mínimos de los Planes Estratégicos descritos en el ACG sobre *Planificación estratégica de la XII Legislatura* se constata que el Plan contiene todos ellos con algunas leves carencias en algunos (principalmente números 4 y 5): (1) la introducción que describe la finalidad a satisfacer que no es otra que transversalizar la igualdad de mujeres y hombres en el enfoque, procedimientos y las políticas desplegadas por las instituciones públicas vascas; (2) el diagnóstico de la situación; (3) el contenido estructural (ejes, objetivos estratégicos, líneas de intervención y objetivos específicos), (4) las actuaciones a desarrollar, (5) la planificación económica, (6) el esquema de relación institucional, (7) el modelo de gobernanza y, (8) el sistema de seguimiento y evaluación.

En este punto nos remitimos a las consideraciones ya expuestas en el apartado III de este informe, y a continuación abordaremos algunas consideraciones de aspectos que no han sido abordados con anterioridad.

2.- Pese a que en el apartado “3.2 *diagnóstico de situación*” no se desgranar las conclusiones de la política pública implementada por el VII plan para la igualdad; no es menos cierto que en los apartados introductorios dedicados a cada uno de los cuatro ejes se sintetizan algunos datos que contextualizan la necesidad de estructurar la estrategia en tales ejes. A tal efecto, podría ampliarse la información en los mencionados apartados introductorios haciendo alusión a la evolución de los datos y las razones que explican la situación actual e implicaciones.



3.- El contenido estructural de la Estrategia es coherente respecto a planificaciones anteriores; y los 4 ejes está correctamente ligados a los **13 objetivos estratégicos**:

*I EJE: Buen Gobierno*

*BG1: garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres*

*BG2: integrar la igualdad en la actividad administrativa*

*BG3: transformar el modelo de gobernanza de las instituciones*

*II. EJE: Empoderamiento de las mujeres*

*EM4: contribuir desde las políticas públicas a la autonomía económica de las mujeres*

*EM5: fomentar el protagonismo de las mujeres y reconocer y valorar sus aportaciones en todos los ámbitos*

*EM6: garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos*

*III EJE: Organización social justa, igualitaria y sostenible*

*OS7: avanzar hacia la construcción de la democracia cuidadora (una sociedad basada en los cuidados y las personas en el centro de la vida y las políticas)*

*OS8: materializar e instalar la igualdad en la cultura y práctica de las organizaciones*

*OS9: garantizar que la igualdad forme parte del proceso de recuperación y modernización de Euskadi*

*OS10: reforzar y extender el compromiso con el desarrollo de un modelo de organización social justo, igualitario y sostenible*

*IV EJE Vidas libres de violencia machista contra las mujeres*

*VL11: reforzar la investigación, sensibilización, prevención y formación especializada en violencia machista contra las mujeres*

*VL12: garantizar que la respuesta a la violencia machista contra las mujeres se realiza poniendo los derechos de las mujeres y su empoderamiento en el centro de la intervención*

*VL13: promover una intervención coordinada entre las instituciones que intervienen ante la violencia machista contra las mujeres*

Por cada uno de los objetivos estratégicos se enumeran 31 líneas de intervención que a su vez se desgranar en 128 objetivos específicos. Esta relación está correctamente conectada con el “cuadro de responsabilidades de la estrategia 2030” que consta como Anexo I a la Estrategia.

Se puede concluir que la estrategia tiene una adecuada coherencia interna, en la medida en que la conexión entre ejes y objetivos estratégicos es clara en relación con los indicadores detallados en el Anexo III de la Estrategia para la igualdad.

4.- En cuanto a las actuaciones a desarrollar, debe ponerse de manifiesto que no llegan al nivel de concreción requerido en el ACG-2020. Sin embargo, tal carencia viene



motivada por el especial carácter de la Estrategia para la igualdad que viene determinada por mandato legal (vid. art.16 del texto refundido de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres). Y es que la Estrategia constituye el marco de referencia a partir del cual las instituciones públicas vascas elaborarán sus propios planes de actuación.

En el ámbito de la Administración General de Euskadi, en desarrollo de las líneas de intervención contempladas en el Plan General del Gobierno Vasco, cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación.

Por su parte, en el ámbito de la administración foral y local, las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán sus propios planes para la igualdad de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco.

Para todos ellos, el artículo 16.4 del texto refundido de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres determina unos contenidos mínimos que habrán de tenerse en cuenta en su momento.

5.- En lo referente a la planificación económica, nos remitimos a lo expresado con anterioridad y, en todo caso, señalamos que lo relevante en este sentido serán las consideraciones que al respecto se recojan en los informes de la Dirección de Presupuestos y la Dirección de Economía y Planificación, ambas del Departamento de Economía y Hacienda.

6.- En cuanto al esquema de relación Institucionales y de participación, el apartado “6.1, *estructuras institucionales para el despliegue*” detalla con acierto las estructuras institucionales que van a posibilitar la implementación efectiva y coordinada de la estrategia (tanto a nivel interdepartamental como a nivel interinstitucional). Aunque existe desde hace tiempo una estructura consolidada para la coordinación interinstitucional, se aprecia la necesidad de seguir reforzándola tal y como se desprende de la línea de intervención BG3.1 (coordinación institucional).

Como novedad, dada la especial atención a la coordinación en el ámbito de la violencia contra las mujeres, hemos de destacar la reciente creación de la Comisión de seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista en la CAE.

En el apartado “3.3 *proceso de elaboración*”, se menciona la participación, en la elaboración de la estrategia, tanto de la Comisión consultiva de Emakunde (en la que tienen participación asociaciones y fundaciones de mujeres) como de la participación social por medio de los Consejos para la igualdad y otros órganos de participación social de ámbito foral y local (entendemos que en el periodo de consulta pública). Sin embargo, de cara al seguimiento y evaluación de la estrategia podría concretarse al mecanismo



de participación de las referidas estructuras en el momento de la implementación de la planificación.

7.- El modelo de gobernanza responde a una estructura ya consolidada y coherente.

8.- En cuanto al sistema de seguimiento y evaluación, a continuación se sintetizan las consideraciones ya señaladas:

- En atención al apartado I.2. Del anexo I del ACG-2020, la estrategia debería contener un sistema de indicadores homologables que permita la evaluación anual de los resultados de la política implementada.
- Pese a que la Estrategia para la igualdad señala que la evaluación final *tomará como referencia los resultados de la evaluación quinquenal del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la ley para la igualdad*, se sugiere que sea la evaluación de la estrategia la que coadyuve a evaluar la ley de igualdad (en la medida que la estrategia es un instrumento para el desarrollo de la misma).
- Se sugiere concretar, en la medida de lo posible, la línea base y el resultado esperado para cada uno de los indicadores.
- Se propone que se valore la inclusión de alguno de los indicadores del Panel de indicadores del sistema de seguimiento del Programa de Gobierno.

El cuadro de comprobación de los contenidos mínimos que todo Plan Estratégico ha de contener correspondiente a la propuesta de Estrategia para la igualdad es el siguiente:

	CONTENIDO PROPUESTA DE PLAN	
1	Introducción. Conexión Programa de Gobierno	✓
2	Diagnóstico de situación.	✓
3	Principios, Ejes u Objetivos estratégicos.	✓
4	Acciones a desarrollar	Adaptable
5	Planificación económica.	Adaptable
6	Relaciones institucionales y Participación.	✓
7	Modelo de Gobernanza.	✓
8	Sistema de seguimiento y evaluación.	✓

b) El encuadre de sus iniciativas en el marco de la articulación institucional del País Vasco y su marco competencial, así como la coordinación con otros ámbitos administrativos.

#### ***Articulación institucional y marco competencial***

En este apartado nos remitimos a lo expuesto, de manera acertada, en el informe jurídico emitido por la asesoría jurídica de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.



Efectivamente, el artículo 9.1 del Estatuto de Gernika proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el apartado 2.d) del mismo artículo exige a los poderes públicos vascos (al conjunto de las Administraciones de la CAE) la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales.

Por su parte, resulta ineludible la mención al artículo 10.39 del Estatuto que confiere competencia exclusiva a Euskadi en materia de “condición femenina”.

Tales referencias normativas constituyen la base jurídica sobre la que se asienta el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres<sup>5</sup>.

Aunque se trata de referencias obvias es importante mencionarlas dado que la Ley, en concreto el artículo 16, contiene el mandato de planificar la política pública en materia de igualdad de mujeres y hombres, contemplando una serie de novedades respecto de la redacción dada por el artículo 15 de la Ley 4/2005 (en su redacción previa a la aprobación de la Ley 1/2022, de 3 de marzo).

A Emakunde le corresponde la función de impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluidas las relativas a la violencia machista contra las mujeres.

Y es que sin ánimo de reiterar lo expresado en el informe jurídico que obra en el expediente, y dada la consolidada tradición existente en la ejecución de esta política pública en Euskadi (a la presente le preceden 7 planes de igualdad), se puede afirmar que la Estrategia para la igualdad se adecua a la realidad institucional de Euskadi desde la perspectiva jurídica-competencial.

### ***Coordinación con otros ámbitos administrativos.***

Tal y como se recoge en el apartado “6.1. Estructuras institucionales para el despliegue” la coordinación se realizará de la siguiente manera:

- Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres (regulada por Decreto 261/2006, de 26 de diciembre) y como su propio nombre indica es el órgano encargado de coordinar el seguimiento de la estrategia a nivel interno (Gobierno Vasco, Organismos Autónomos y ente públicos adscritos o vinculados) en colaboración con el Grupo Técnico Interdepartamental (GTI) y bajo el liderazgo de Emakunde.

---

<sup>5</sup> Aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.



Por su parte, en el ámbito foral dicha coordinación se articulará a través de los órganos forales de coordinación para la igualdad; mientras que en el ámbito local se articulará mediante los órganos locales de coordinación para la igualdad.

- Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres (regulada por Decreto 5/2007, de 16 de enero). En ella participan los tres niveles institucionales implicados: Gobierno Vasco, Diputaciones forales y ayuntamientos.

En este punto se aprecia que las otras instituciones que integran el sector público vasco (Parlamento Vasco, Juntas Generales de los Territorios Históricos, Ararteko, TVCP, UPV/EHU y otras entidades públicas) son incluidos en el cuadro de responsabilidades (Anexo I) en buena parte de los objetivos estratégicos y líneas de actuación de la Estrategia para la igualdad, pero **sentido no se aprecia un ámbito claro de coordinación**. Ello puede estar motivado la redacción del artículo 16.7 del texto refundido de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres) que se limita a señalar que elaborarán sus respectivos planes en el marco de sus competencias y considerando sus especificidades, dotándolos de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales.

- Comisión de seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista en la CAE. Está compuesta por representantes de las Instituciones autonómicas, forales y locales y de las instituciones y entidades con presencia en la CAE.

También se hace alusión a Berdinsarea, red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia machista contra las mujeres. Se trata de un espacio de colaboración con los ayuntamientos en el despliegue de la Estrategia.

Y en cuanto a la interlocución con la sociedad civil, destacan la Comisión consultiva de Emakunde (regulada por Decreto 103/1998, de 9 de junio) y también se mencionan otros órganos de participación social.

Tales referencias, con la matización efectuada, se consideran correctas, habida cuenta del contenido del artículo 16.4 apartados b) y c) del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

### **c) Su coherencia con la planificación general del Gobierno y con los indicadores y objetivos de seguimiento establecidos en el Programa de Gobierno.**

Analizada en epígrafes anteriores la coherencia entre la Estrategia para la igualdad y el Programa de Gobierno de la XII legislatura, la Estrategia para la igualdad constata tanto la idoneidad de su encaje hacia el exterior (documentos programáticos y planificación internacional en la materia), como hacia el interior –Programa de Gobierno y planificación estratégica y departamental- en cuyo ámbito se convierte en un marco de referencia ya que sus medidas vinculan y se sienten vinculadas por la planificación concernida.



Y es que la Estrategia para la igualdad, en el apartado “3. *Elementos que configuran la Estrategia para la igualdad*” identifica con acierto no solamente aquellos compromisos del Programa de Gobierno dedicados a la igualdad de género, sino que además alude a otros compromisos de otras áreas de actuación estrechamente vinculadas. En este punto se sugiere que además de los compromisos se citen también las iniciativas, puesto que la identificación a nivel de iniciativa, en algunos casos, clarifica la interconexión entre el contenido del Programa de Gobierno y la propia Estrategia.

Se sugiere matizar que el Programa de Gobierno para la XII Legislatura contiene 10 Objetivos de País entre los cuales el quinto está directamente relacionado con la propia estrategia.

Asimismo, podría incluirse, en tal relación, referencia al compromiso 99 del Programa de Gobierno. Y de aceptarse la sugerencia de hacer referencia a las iniciativas podrían señalarse las siguientes:

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

- **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.*
- **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).*

Finalmente, en el subapartado en el que se hace referencia a “*Otros programas y planes estratégicos*” quizá cabría matizar que se trata de planes estratégicos **y departamentales** puesto que en la relación se alude también a planes departamentales para la XII. Legislatura así previstos en el ACG-2020.

## V. Conclusiones

Además de tener presentes las consideraciones y sugerencias incorporadas en el momento del análisis en cada uno de los apartados de este informe, se emiten las siguientes consideraciones de carácter general a tenor de lo establecido en el ACG-2020 sobre planificación de la XII Legislatura:



1. La Estrategia para la igualdad cumple con el mandato del artículo 16 del Texto refundido de la ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
2. En cuanto al diagnóstico, se propone ampliar la información con un diagnóstico más amplio en los apartados introductorios de cada eje (haciendo referencia, en la medida de lo posible, a la evolución de los datos y las razones que explican la coyuntura actual y sus implicaciones).
3. Se sugiere que, en aquellos supuestos en los que sea posible, se identifiquen el compromiso e iniciativa del Programa de Gobierno con los que se alinea la Estrategia para la igualdad, porque puede favorecer la comprensión de las identidades y puntos de confluencia entre los contenidos de ambos documentos.
4. Por su parte, se sugiere incluir la referencia al compromiso 99 del Programa de Gobierno al que se ha hecho referencia con anterioridad.
5. Se constata un adecuado alineamiento con la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de la ONU, así como del Programa Vasco de prioridades de la Agenda 2030 y el Programa de Gobierno para la XII Legislatura.
6. Para dar cumplimiento a los requerimientos del ACG-2020, debería trasladarse el contenido del “Anexo III. Sistema de indicadores” al corpus de la propia estrategia.
7. Se sugiere concretar, en la medida de lo posible, la línea base y el resultado esperado para cada uno de los indicadores. Solo de esta forma puede hacerse un correcto seguimiento y evaluación de la política pública implementada.

A su vez, podría valorarse la inclusión de alguno de los indicadores del Panel de indicadores del sistema de seguimiento del Programa de Gobierno.

8. En cuanto a la evaluación final de la estrategia, se sugiere que sea la evaluación de la estrategia la que coadyuve a evaluar la ley de igualdad (en la medida que la estrategia es un instrumento para el desarrollo de la misma) y no al revés tal y como se desprende del apartado “Seguimiento y evaluación” del apartado “6.2. Procesos de trabajo para la articulación de la Estrategia”.

En Vitoria-Gasteiz, a 17 de enero de 2024

Joana Egiluz Ibarguen  
Responsable de planificación y coordinación

Vº.Bº.: Luis Petrikorena Arbelaiz  
Director de Coordinación