

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

XIII Legislatura

Departamento de Vivienda y Agenda Urbana



ETXEBIZITZA ETA
HIRI AGENDA SAILA
DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y
AGENDA URBANA



ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	FINALIDAD Y ALINEACIÓN.....	4
3.	ÁMBITOS COMPETENCIALES DEL DEPARTAMENTO	5
4.	ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL PLAN	6
	4.1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DEPARTAMENTAL.....	6
	4.2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	8
5.	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y AGENDA URBANA.....	27
6.	MODELO DE GESTIÓN	30



1. PRESENTACIÓN



Me complace presentar el Plan de Igualdad del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana para el periodo 2026-2028, un instrumento estratégico que define nuestros compromisos y prioridades en materia de igualdad de mujeres y hombres.

A través de este documento, hacemos visible el compromiso sólido de este Departamento con la igualdad, destinando los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios y promoviendo un trabajo conjunto y corresponsable con el resto de instituciones públicas.

Los compromisos adquiridos en el presente plan se alinean tanto con lo establecido en La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres como con la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Asimismo, este Plan tiene en consideración los objetivos y áreas de actuación establecidos en el Programa de Gobierno de la XIII Legislatura.

En última instancia, esta planificación pretende ser coherente con la política de transparencia de Gobierno Vasco y por ello pretende informar a la ciudadanía de cuáles son los compromisos del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana de Gobierno Vasco para implementar políticas de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de competencia.

Os presentamos a continuación los compromisos de este departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres y nuestro compromiso firme para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Miguel de los Toyos Nazabal

Viceconsejero de Vivienda



2. FINALIDAD Y ALINEACIÓN

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana es el **documento marco** donde se recogen las directrices que, en política de igualdad, se van a impulsar desde este Departamento durante la XIII Legislatura. En este Plan, se establecen los objetivos estratégicos que el departamento asumirá en materia de igualdad para los próximos años y que sientan las bases de acciones y actuaciones que el departamento desarrollará paulatinamente.

La **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres** aprobada mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de dicha Ley, establece en su artículo 16 que cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación tomando como referencia las líneas de intervención y directrices establecidas en el plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Esta Ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Representa, por tanto, el marco clave de referencia para cualquier política y planificación en materia de igualdad.

A su vez, este plan departamental está alineado con la **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**, aprobada en el Consejo de Gobierno el 13 de febrero de 2024. Dicha estrategia 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 y tiene por finalidad establecer las disposiciones del Gobierno Vasco para transversalizar la igualdad de mujeres y hombres en el enfoque, procedimientos y contenidos de las políticas desplegadas por las instituciones públicas vascas. Además, identifica 11 metas a las que habrá que prestar especial atención de cara a que puedan ser alcanzadas en 2030.

Asimismo, en la elaboración del plan se han tenido en consideración los objetivos y áreas de actuación establecidos en el **Programa de Gobierno** de la XIII Legislatura, con especial mirada en aquellos vinculados a la igualdad, y que determinan los compromisos gubernamentales adquiridos para los próximos años.



3. ÁMBITOS COMPETENCIALES DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Vivienda y Agenda Urbana se organiza en **ámbitos competenciales** en los que se enmarcan las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres y que han sido tomados en consideración de cara a elaborar el Plan. Le corresponden las siguientes funciones y áreas de actuación:

- a. Ordenación del territorio.
- b. Agenda urbana.
- c. Suelo y urbanismo.
- d. Vivienda, suelo y urbanización afectos a vivienda.
- e. Arquitectura, edificación, sostenibilidad y calidad en la construcción.
- f. Promoción de la accesibilidad.
- g. Ordenación de la cartografía y de la información geográfica.
- h. Dirigir, de acuerdo con las leyes y los reglamentos, las entidades del sector público adscritas o dependientes del Departamento.
- i. Las demás facultades que le atribuyan las leyes y los reglamentos.

Estructura competencial del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana:



4. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL PLAN

4.1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DEPARTAMENTAL

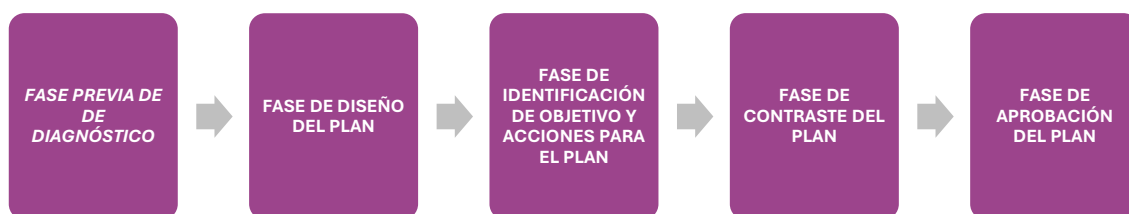
En el proceso de trabajo para elaborar este Plan, han participado **todas las Direcciones y Viceconsejerías del departamento de Vivienda y Agenda Urbana**.

El proceso comenzó con la elaboración de un diagnóstico previo y la celebración de reuniones generales de carácter informativo, tanto a nivel técnico como político, como punto de partida de un proceso de trabajo que se desarrolló posteriormente para definir los objetivos y actuaciones de este Departamento en el periodo 2026-2028.

Las Sociedades Públicas adscritas al Departamento de Vivienda y Agenda Urbana, Visesa y Alokabide, cuentan con Planes de Igualdad propios, pero en todo caso, participan en el Grupo Técnico Departamental para la Igualdad y este Plan se ha planteado desde la información, comunicación y coordinación con las mismas.

El proceso de trabajo se ha estructurado en **cinco fases de trabajo** que han guiado la elaboración de este Plan y en las que se han desarrollado diversas acciones:

Fases y acciones llevadas a cabo para elaborar el Plan





A continuación de detallan las acciones más significativas dentro de cada una de las fases de trabajo y las y los agentes participantes:

FASES	ACCIONES	AGENTES PARTICIPANTES
FASE PREVIA DE DIAGNÓSTICO	* Recopilación y análisis de datos: datos vinculados a Buen Gobierno e información sectorial.	Unidad de Igualdad en colaboración con las Direcciones del Departamento.
FASE DE DISEÑO DEL PLAN	* Creación del Grupo Técnico Departamental para la Igualdad del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana. * Reuniones informativas sobre los requerimientos normativos, la Estrategia 2030 y el proceso de trabajo para elaborar el Plan Departamental (a nivel tanto político como técnico). * Elaboración de los documentos base para abordar el proceso de trabajo.	Impulsado por la Unidad de Igualdad con la participación de todas las Direcciones.
FASE DE IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES PARA EL PLAN	* Revisión y análisis de los objetivos y actuaciones abordadas en la anterior Legislatura. * Propuesta inicial de la Unidad de Igualdad de objetivos y posibles actuaciones como punto de partida del proceso de trabajo con las Direcciones. * Reuniones de trabajo a nivel técnico y contraste con las distintas direcciones para consensuar objetivos y actuaciones.	Unidad de igualdad Todas las direcciones
FASE DE CONTRASTE DEL PLAN	* Contraste a nivel técnico de la propuesta de objetivos estratégicos y actuaciones con todas las Direcciones. * Contraste político del Plan para la Igualdad del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana. * Remisión a Emakunde del Plan. * Versión definitiva del Plan para la Igualdad del Departamento.	Unidad de igualdad Todas las direcciones
FASE DE APROBACIÓN DEL PLAN	* Aprobación en Consejo de Dirección del Departamento.	Consejo de Dirección del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana.



4.2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

De cara a abordar el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana se ha realizado un diagnóstico base teniendo en consideración los principales ejes de intervención departamentales (Vivienda, Planificación Territorial y Agenda Urbana). También se ha analizado la intervención específica referida al Buen Gobierno, eje transversal a todo el departamento. Este será el punto de partida que se presenta a continuación, para posteriormente abordar los ejes de intervención específicos.

- Intervención vinculada al Buen Gobierno:
 - Normativa y planificación.
 - Recursos organizativos: Unidades para la Igualdad.
 - Recursos técnicos: capacitación.
 - Recursos económicos.
 - Procedimientos administrativos.
 - Coordinación, colaboración e internacionalización.
 - Participación, innovación, transparencia y rendición de cuentas.
 - Enfoque más complejo de la igualdad en las políticas públicas.
- Intervención vinculada a Vivienda.
 - Acceso a vivienda.
 - Diseño de vivienda
- Intervención vinculada a Planificación Territorial y Agenda Urbana.

Para cada uno de los bloques analizados se ofrece la información más relevante al respecto, así como los principales retos que cabría abordar en el futuro.



4.2.1. Intervención vinculada al Buen Gobierno

Tomando como referencia los principales objetivos estratégicos que establece la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE; con relación al eje del Buen Gobierno se ha realizado un diagnóstico del desarrollo del departamento en esta cuestión de carácter transversal.

Asimismo, se han recogido los principales retos asociados al Buen Gobierno ordenados por cada uno de los objetivos estratégicos y línea de intervención de la Estrategia de Igualdad 2030.

Diagnóstico general y Retos con relación al Buen Gobierno

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Se ha realizado un diagnóstico somero del actual grado de compromiso político del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana analizando las siguientes cuestiones:

LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN

En relación con la planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres del Departamento cabe destacar que hasta la fecha se han aprobado 6 Planes de Legislatura con sus correspondientes planificaciones anuales, así como dos propuestas de acción en el Plan de Acción positiva en los años 2005 y 2006. En todo caso, es importante resaltar que los ámbitos competenciales de este Departamento han sufrido variaciones en todas las Legislaturas mencionadas¹.

A lo largo de los años se han ido introduciendo mejoras en la planificación con relación a la concreción y asunción de compromisos, claridad del documento y propuestas, metodología y coordinación.

Por otro lado, es necesario señalar que actualmente las Sociedades Públicas adscritas al Departamento (Visesa y Alokabide) cuentan con Plan de Igualdad propio.

El reto de esta Legislatura consistirá en realizar planificaciones más concretas, claras, dotadas de compromisos específicos y recursos y con una mayor participación técnico-política.

¹ Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes 2022-2024/Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda 2018-2021/ Documento Programa para la Igualdad de Mujeres y Hombres X Legislatura. Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial/Documento-Programa para la igualdad de Mujeres y Hombres IX Legislatura. Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca/Documento Programático 2007-2009 de Política de Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.



LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD

En relación con la creación y fortalecimiento de las Unidades Administrativas para la Igualdad, cabe destacar que el Departamento de Vivienda y Agenda Urbana cuenta con una unidad creada compuesta de una Técnica de Igualdad con formación superior a 150 horas y a tiempo completo.

En todo caso, se detectan ámbitos de mejora en relación con la situación y posición del personal técnico de igualdad y en su visibilización, por lo que el reto de esta Legislatura consistirá en abordar estos ámbitos de mejora.

LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN

En relación con la capacitación, el Departamento hasta la fecha ha desarrollado distintas líneas de trabajo:

- Por una parte, se ha impulsado la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres entre el personal del Departamento y se ha exceptuado dicha formación del cómputo general máximo establecido.
- y por otra, se ha ido avanzando en la realización de formación y de talleres de trabajo de tipo formativo centrados en las necesidades más concretas del personal departamental y en actuaciones más vinculadas con los ámbitos sectoriales del Departamento.

Los datos de participación formativa en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte del personal del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana son los siguientes:

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.				
FORMACIÓN GÉNERICA IVAP	2021	2022	2023	2024
Mujeres	2	1	19	6
Hombres	4		1	2
Total	6	1	20	8
FORMACIÓN SECTORIAL PROMOVIDA POR EL DEPARTAMENTO	2021	2022	2023	2024
Mujeres	6	48	124	14
Hombres		5	46	4
Total	6	53	170	18

Es de reseñar también, que durante los años 2020 y 2021 se realizó un diagnóstico de necesidades formativas y un Plan de formación en el Departamento al que se ha ido dando respuesta.

El reto para esta Legislatura consiste en diagnosticar nuevamente las distintas necesidades formativas del personal del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana y realizar una planificación para los años 2026-2028, tanto a nivel técnico como político.



LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS

En relación con la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, cabe destacar que el Departamento, a requerimiento del Departamento de Hacienda y Finanzas, realiza el análisis sobre la valoración previa del impacto en función del género de todos sus programas presupuestarios a través del formulario PGen. Realiza así mismo el “Informe de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana” donde se incluye un diagnóstico socioeconómico de la población a la que se dirigen las principales actuaciones del Departamento, y las actuaciones propuestas.

En cuanto al presupuesto específico para el desarrollo de políticas de igualdad, o presupuesto ligado a actuaciones cuyo objetivo exclusivo es la igualdad de mujeres y hombres; durante los últimos años, se ha mantenido, por una parte, una partida presupuestaria en la Unidad de Igualdad de 15.000 €, y por otra, se ha ido avanzando en adquirir compromisos y visibilizar los presupuestos en materia de igualdad de mujeres y hombres en las distintas Direcciones. Según datos del aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad, el presupuesto anual específico destinado a igualdad de mujeres y hombres en los años 2021-2024 se ha mantenido y no ha sufrido grandes variaciones; en 2021 el presupuesto específico fue de 216.495 €, en 2022 y 2023 de 215.000 € y en 2024 de 222.693 €.

El reto en esta Legislatura consistirá en generar procesos de trabajo coordinados y que esto se refleje en modificaciones para integrar la perspectiva de género en las memorias presupuestarias y en aumentar y visibilizar el gasto realizado en materia de igualdad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

Se ha realizado un diagnóstico somero del actual grado de integración de la igualdad en la actividad administrativa analizando los siguientes procedimientos tal y como establece la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres:

- Estadísticas y estudios.
- Comunicación.
- Evaluación normativa.
- Procesos selectivos.
- Órganos directivos, tribunales y jurados.
- Contratación y subvenciones.
- Planes estratégicos y sectoriales.



LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

En relación con la integración de la perspectiva de género en las **estadísticas y estudios**, cabe señalar que, en las estadísticas oficiales del Departamento de Vivienda y Agenda urbana, los datos aportados en las evaluaciones muestran que se introduce y se desagrega sistemáticamente la variable sexo y se está avanzando en el cruce con otras situaciones de desigualdad. La identificación de brechas de género o la incorporación de indicadores de género es más puntual.

En relación con estudios específicos, es de reseñar, que el Departamento elabora anualmente el “informe del acceso a la vivienda en Euskadi desde la perspectiva de género”.

El reto para esta Legislatura consistirá en seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios del Departamento, identificando mejoras, necesidades de estudios específicos e indicadores de género y abordándolo desde un enfoque interseccional.

En relación con la **Comunicación**, cabe destacar que se sigue trabajando para integrar la perspectiva de género en los soportes comunicativos del Departamento. El Departamento cuenta con un apartado específico en su página Web en el que aparece toda la información vinculada a igualdad de mujeres y hombres; además de que también se incorpora en las Direcciones o ámbitos correspondientes.

El reto consistirá en visibilizar los avances en materia de igualdad, presentar a mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los soportes comunicativos del Departamento.

En relación con la **evaluación normativa**, este Departamento se atiene a lo establecido en la Resolución 40/2012, de 21 de agosto por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

El reto para esta Legislatura consistirá en reforzar la coordinación, la información (tanto de las Directrices como de la información sectorial necesaria para su análisis) y el proceso de trabajo para dar cumplimiento de modo adecuado a los mandatos normativos y las Directrices que los desarrollan en materia de evaluación normativa.

En relación con la inclusión de medidas establecidas en la Ley para la Igualdad en los **procesos selectivos** cabe señalar que la competencia de los procesos selectivos de acceso a empleo público en el Gobierno Vasco corresponde a Empleo Público-Departamento de Gobernanza; Administración Digital y Autogobierno. La responsabilidad del Departamento únicamente se circunscribe a los procesos de Comisiones de Servicios y puestos de libre designación; en los que se tiene en cuenta la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.



En relación a la inclusión de cláusulas para la igualdad en **contratos, subvenciones y convenios** cabe destacar que se están dando avances en relación a la inclusión de cláusulas de igualdad en los **contratos** gestionados por este Departamento; y es de mencionar, sobre todo, las sesiones formativas realizadas en todas las Direcciones del Departamento para entender y aplicar la *“Resolución 34/2024, de 22 de marzo, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi”*.

Los datos recogidos en el aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad en los años 2021-2024 muestran que en 2021 el 82 % de los contratos incluían cláusulas de igualdad; en 2022 el 98 %; en 2023 el 92 % y en 2024 el 100 %. En todo caso, la mayoría de estas cláusulas son cláusulas en la definición de condiciones especiales, aunque se han detectado avances en los años 2023 y sobre todo 2024 con la introducción de criterios en las especificaciones técnicas (en 2 contratos en 2024) y en los criterios de adjudicación en los años 2023 y 2024.

En todo caso, estos datos todavía no nos permiten evaluar el impacto de la Resolución 34/2024, de 22 de marzo debido a que; dentro del plazo de análisis para este diagnóstico, únicamente ha estado en vigor en parte del año 2024.

El reto en materia de contratación para esta Legislatura es establecer medidas para integrar la perspectiva de género y la incorporación de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres tal y como establece la Resolución 34/2024, de 22 de marzo.

Con relación a las **subvenciones**, el avance en la inclusión de cláusulas de igualdad en las subvenciones es menor que en la contratación.

Según datos recogidos en el aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad en los años 2021-2024 se han incorporado cláusulas de igualdad en prácticamente la totalidad de subvenciones, en los requisitos para el acceso a las mismas. El resto de las cláusulas han sido más puntuales, exceptuando una Orden de ayudas del Departamento que, por su contenido específico de igualdad, introduce cláusulas de igualdad en el objeto y en los criterios de valoración del proyecto.

Con relación a las subvenciones, el reto para esta Legislatura será integrar la perspectiva de género en las mismas aplicando lo estipulado en la Ley para la Igualdad, y, en su caso, en el desarrollo que se realice del mismo.

En el caso de los convenios, se confirma la necesidad de revisar los convenios del Departamento para poder proponer medidas para integrar la perspectiva de género en los mismos y, por lo tanto, ese será el reto para esta Legislatura.

En relación con la integración de la perspectiva de género en **planes sectoriales y transversales** del Departamento cabe señalar que el Programa de Gobierno de la XIII Legislatura ya enumera una serie de planes departamentales previstos entre los que se encuentran los Planes del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana.

El reto de esta Legislatura consistirá en aumentar el porcentaje de planes en los que participa la Unidad de Igualdad y/u otras personas expertas en igualdad y se trabaja en la integración de la perspectiva de género en dichos planes.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES

LÍNEA 6. COORDINACIÓN. COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

Con relación al fortalecimiento de la coordinación y la colaboración para la igualdad, cabe señalar que el Departamento de Vivienda y Agenda Urbana cuenta con un Grupo Técnico Departamental para la Igualdad (GTD) con representación de todas sus Direcciones, así como de las Sociedades Públicas adscritas al Departamento (VISESA y ALOKABIDE). Este Grupo tiene presencia tanto política como técnica.

Por otra parte, a nivel interdepartamental, el Departamento forma parte de la Comisión Interdepartamental para la igualdad y a nivel interinstitucional, la Viceconsejería de Vivienda participa en el III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE.

En todo caso, el reto para esta Legislatura es seguir avanzando y reforzando el GTD, dándole visibilidad, recursos y mejorando la coordinación y posición del grupo y de sus integrantes y participar activamente en las estructuras a nivel interdepartamental e interinstitucional en las que forma parte el Departamento.

LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN. INNOVACIÓN. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

En relación con este apartado, reseñar que se han dado pasos para que los procesos participativos en el ámbito de actuación del Departamento integren la perspectiva de género; sobre todo a través de las licitaciones; el seguimiento de los proyectos y las órdenes de ayudas para integrar la perspectiva de género en el planeamiento municipal y en el urbanismo.

El reto para esta legislatura es seguir avanzando en este ámbito, dando pasos para integrar la perspectiva de género en los diversos procesos participativos en los que intervenga el Departamento.

LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

La Estrategia 2030 establece un marco más complejo en el que se abordan la incorporación de un enfoque interseccional, el enfoque de las masculinidades, la promoción del euskera y la protección de los derechos lingüísticos y el doble enfoque de género y cambio climático.

No contamos con datos concretos puesto que en las distintas evaluaciones anteriores no eran parámetros que se medían en esos términos, pero si que se cuenta con información adicional para poder realizar un breve diagnóstico al respecto.



- En relación con incorporar un enfoque interseccional, en el Departamento se han dado pequeños avances. Entre ellos es de destacar el trabajo realizado con personal experto para el análisis de las estadísticas y estudios del Departamento desde dicho enfoque.
- La implicación de los hombres a favor de la igualdad y la erradicación de las masculinidades no igualitarias han sido abordadas también por el Departamento en diversas actuaciones; principalmente con la difusión del programa de formación Gizonduz.
- Por otra parte, es necesario subrayar en cuanto a los objetivos de revitalización del euskera y de medio ambiente y emergencia climática y unido a las competencias de este Departamento, que las Directrices de Ordenación del Territorio (DOT) introducen estas cuestiones en el capítulo de Cuestiones transversales con un apartado denominado euskera y otro denominado cambio climático.

Sin embargo, es necesario seguir reflexionando sobre estos objetivos y es reto de esta Legislatura analizar cómo integrar estos enfoques de una manera adecuada en la actuación del Departamento.



4.2.2. Intervención vinculada a Vivienda.

Diagnóstico general y Retos en relación con la Viceconsejería de Vivienda.

Teniendo en cuenta el ámbito competencial del Departamento en materia de Vivienda, se aporta un breve diagnóstico. Por una parte, se aportan datos sobre el acceso a vivienda; y por otra, y fruto del trabajo realizado en el Departamento para integrar la perspectiva de género en el diseño de vivienda colectiva, se aporta información sobre los aspectos relevantes a considerar en este ámbito.

A) ACCESO A VIVIENDA

Se aporta un breve diagnóstico tomando como referencia el último informe del Observatorio Vasco de la Vivienda “Informe de acceso a la vivienda en Euskadi desde la perspectiva de género 2024”.

Tendencias demográficas que inciden en el acceso a la vivienda:

En 2024, las mujeres representan más del 51 % de la población vasca. Su peso relativo aumenta de forma progresiva con la edad: constituyen el 48,7 % de la población menor de 15 años y superan el 60 % entre las personas mayores de 75 años.

El informe resalta que hay un número creciente de mujeres mayores que viven solas en la CAE. De las 1.136.852 mujeres que residen en Euskadi, 301.561 tienen más de 65 años, es decir, más de una cuarta parte del total. En este contexto de envejecimiento demográfico, la gestión de las políticas sociales y de vivienda enfrenta múltiples desafíos, entre ellos la necesidad de dar respuesta creciente al número de mujeres mayores que viven solas y a la insuficiente adecuación del parque de viviendas a sus necesidades. Más de 165.000 mujeres viven solas en Euskadi en 2024, unas 4.000 mujeres más que en 2023. Estas mujeres representan el 56,8 % del total de personas que residen solas. Más del 80 % de las mujeres mayores de 85 años reside sola.

Por otra parte, la tasa de natalidad continúa decreciendo, situándose por debajo de la media de la UE.

La incidencia del empleo en el acceso a la vivienda.

El informe pone de manifiesto que las mujeres continúan presentando una situación laboral desfavorable que incide negativamente en el acceso a la vivienda.

El empleo constituye uno de los principales determinantes de la situación económica de la población y sus posibilidades de acceso a la vivienda. Las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito laboral ponen de manifiesto que perdura su situación desfavorable, especialmente en variables como la tasa de actividad, la mayor precariedad laboral y la brecha salarial. Esta desigualdad repercute, directamente, en su mayor dificultad para acceder a una vivienda en condiciones adecuadas.

La situación con relación al mercado de trabajo y el empleo de las mujeres continúa siendo más desfavorable respecto a la de los hombres. Así lo refleja la tasa de actividad, que alcanza el 52,1 % en las mujeres frente al 61,1 % en los hombres.



En lo que respecta a la tasa de paro, en 2024, la tasa de paro de las mujeres se sitúa en 7,8 %, lo que supone una reducción de 2,7 puntos porcentuales respecto a 2020. En el caso de los hombres, la tasa de paro alcanza el 7,1 %, tras una caída de algo más de tres puntos en el mismo periodo. Por tanto, la incidencia del desempleo ha disminuido tanto entre mujeres como entre hombres en los últimos años, aunque la incidencia sigue siendo superior entre las mujeres.

La brecha de género en el empleo se hace especialmente visible al analizar los indicadores de retribución por sexo y sector de actividad. El año 2012 marcó el punto más alto de desigualdad salarial de la última década, con una diferencia media de 7.771 euros entre la ganancia media de los hombres y la de las mujeres asalariadas. Desde entonces, la brecha se ha ido reduciendo de forma progresiva, hasta situarse en 4.562 euros en 2023.

Por sectores, los datos oficiales más recientes (2023) muestran una diferencia entre la ganancia media de hombres y mujeres de 2.736 euros en la industria y de 3.570 euros en los servicios. Aunque la tendencia de la última década apunta hacia una reducción constante de las desigualdades, la brecha salarial persiste: en 2023, los hombres con empleo remunerado percibieron un 12,8 % más que las mujeres. Estos datos evidencian que, pese a la mejora observada, la igualdad retributiva sigue siendo un reto pendiente en el mercado laboral vasco.

El 77,8 % de las personas con empleo a tiempo parcial son mujeres, un indicador clave que incide negativamente en el nivel de ingresos.

El elevado porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial constituye un factor determinante en la desigualdad de género en el mercado laboral. El 77,8 % de las personas trabajadoras con jornada parcial son mujeres, una situación que se relaciona, en gran medida, con la asunción de responsabilidades familiares y de cuidados.

De este modo, las mujeres vascas siguen dedicando una parte significativa de su tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de personas dependientes, lo que repercute negativamente en su trayectoria profesional, en su nivel salarial y, en última instancia, en sus posibilidades de acceso a una vivienda adecuada.

Necesidad y demanda de Vivienda.

El 82 % de las mujeres con necesidad de acceso a su primera vivienda no disponen de ingresos suficientes para responder a esta necesidad (en el caso de los hombres supone un 78,7 %).

En los últimos años, la demanda de vivienda protegida ha mostrado un aumento generalizado y muy significativo, especialmente entre las mujeres, reflejando una creciente necesidad de acceso a viviendas de protección pública en la CAE.

Con carácter previo hay que subrayar que los datos que se presenta a continuación se asocian a las solicitudes en las que solo se registra un titular de la solicitud en Etxebide, sea mujer o hombre.

Según el régimen de tenencia, en 2024 se contabilizan 34.931 solicitudes de alquiler de vivienda protegida por parte de las mujeres, lo que representa un notable incremento del 33,2 % respecto a las 26.221 solicitudes registradas en 2020. Este dato refleja la creciente necesidad de acceso a viviendas de alquiler a un precio asequible, en un contexto de dificultades económicas y sociales que afectan especialmente a las mujeres.



También han crecido en una proporción similar las solicitudes de compra de vivienda protegida en las que la titular es una mujer. En 2024, se registraron 9.009 solicitudes de este tipo, lo que representa un incremento del 31,8 % respecto a las 6.831 solicitudes de 2020.

Esta demanda proveniente de las mujeres ha crecido con mayor intensidad que la de los hombres. Las solicitudes de alquiler en las que los titulares eran hombres ascendieron a 27.078 en 2024, lo que representa un incremento del 31,8 % respecto a las 20.517 solicitudes de 2020. En cuanto a las solicitudes de compra, los hombres registraron 8.451 solicitudes en 2024, con un crecimiento del 25,7 % en comparación con las 6.719 solicitudes de 2020

Las mujeres muestran una mayor propensión a la demanda de vivienda protegida en alquiler, lo que es coherente con su situación económica más desfavorable.

La distribución relativa de las solicitudes por sexo en 2024 muestra que las mujeres representaron el 44,0 % del total de solicitudes en Etxebide, tanto en el caso de la demanda de alquiler como en la de compra. Este porcentaje refleja un aumento con respecto al 40,5 % que suponía en 2020 la demanda en régimen de compra y al 43,9 % en alquiler.

Niveles de emancipación de las mujeres jóvenes:

Las mujeres se emancipan a una edad más temprana que los hombres, a pesar de las mayores dificultades laborales que afrontan.

Acceso a la vivienda protegida:

Los datos de 2024 confirman que la política vasca de vivienda está permitiendo el acceso de las mujeres vascas a una vivienda protegida, en mayor proporción que en el caso de los hombres, de forma coherente con su situación económica más desfavorable analizada en los anteriores apartados. En 2024 se contabilizan 1.447 visados de vivienda protegida asociados a mujeres que estaban inscritas en Etxebide, frente a 1.239 visados en el caso de los hombres, manteniéndose un mayor peso relativo en el acceso de las mujeres a la vivienda protegida. Sin embargo, en términos generales, el número total de visados ha experimentado un descenso continuado en los últimos años, aunque con mayor incidencia en el caso de los hombres.

Aun así, las mujeres continúan representando una proporción ligeramente superior de las personas adjudicatarias de vivienda protegida en la CAE, especialmente en la modalidad de alquiler, suponiendo el 47,8 % del total de visados, 10 puntos porcentuales más que el porcentaje que representan los hombres que aparecen como titulares de los visados.

Derecho subjetivo a la vivienda y el sistema de prestaciones para el pago de la vivienda:

Prestación complementaria de vivienda: Las mujeres continúan siendo las principales receptoras de esta ayuda, de forma que en 2024 un total de 17.156 mujeres son beneficiarias (el 54,3 % del total de personas beneficiarias), frente a un total de 14.461 hombres (45,7 %) que son beneficiarios.

Derecho subjetivo a la vivienda: Más de 10.000 mujeres tienen reconocido el Derecho Subjetivo a la Vivienda en la CAE, el 60,4 % del total de personas que tienen reconocido este derecho.

El Derecho Subjetivo a la Vivienda (DSV) fue reconocido a un total de 17.396 personas en la CAE hasta diciembre de 2024, de las cuales 10.500 eran mujeres, es decir, el 60,4 % del total.



El número de mujeres que han visto reconocido el DSV en 2024 ha crecido considerablemente respecto a 2023, desde 7.881 mujeres que tenían reconocido este derecho al final de 2023 hasta las 10.500 mujeres en 2024, lo que supone un incremento del 33 % en un solo año y refleja la tendencia sostenida de crecimiento en el reconocimiento de este derecho.

En cuanto a la forma de respuesta al Derecho Subjetivo a la Vivienda, un total de 5.084 mujeres ha sido beneficiarias de la Prestación Económica de Vivienda (PEV), lo que supone el 60,7 % del total de beneficiarias del DSV.

Por otro lado, un total de 62 mujeres han sido adjudicatarias de una vivienda protegida (VPO) tras el reconocimiento de este derecho, lo que representa el 60,2 % del total de personas adjudicatarias de una VPO asociada al reconocimiento del DSV.

La cobertura del programa Gaztelagun: Las mujeres jóvenes son las principales beneficiarias de Gaztelagun, de forma que en 2024 ofrece su cobertura a un total de 4.425 mujeres jóvenes.

A lo largo de estos años, este programa ha logrado una amplia cobertura entre quienes residen en viviendas de alquiler libre, contribuyendo de forma significativa a facilitar su acceso a la vivienda. Según los datos correspondientes a 2024, el programa cuenta con 7.836 expedientes activos, de los cuales 4.425 (56,4 %) tienen como titulares a mujeres.

III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE.

Los resultados de esta política de atención en 2024 se detallan en los siguientes indicadores:

- a. Etxebide. Solicitudes de vivienda protegida
 - Un total de 2.046 mujeres víctimas de violencia de género estaban registradas en el Registro de Solicitantes de Vivienda Etxebide, entre estas, 411 correspondían a nuevas solicitudes.
- b. Adjudicaciones de vivienda protegida
 - 176 mujeres víctimas de violencia de género, junto con sus hijos e hijas, han recibido una vivienda de protección pública o similar.

A través del procedimiento ordinario de adjudicación, que incluye baremación y cupos preferenciales, se han asignado 118 viviendas a mujeres víctimas de violencia de género. Por su parte, el procedimiento extraordinario o de adjudicación directa ha permitido la asignación de 58 viviendas.

B) DISEÑO DE VIVIENDA.

Dentro del ámbito competencial de la Viceconsejería de Vivienda, y en concreto, de las competencias de la Dirección de Vivienda, Suelo y Arquitectura, se ha trabajado para avanzar en la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, sobre todo, a través del Decreto de Habitabilidad y del posterior trabajo que ha derivado en la Guía “CASAS PARA TODAS LAS VIDAS. Guía para la integración de la Perspectiva de Género en los proyectos de vivienda colectiva”.

Partiendo del contenido de esta Guía, se extraen de la misma brevemente las dimensiones y objetivos que se consideran necesarios tener en cuenta a la hora de integrar la perspectiva de género en proyectos de vivienda colectiva. La Guía también aporta recomendaciones concretas en el diseño de la vivienda.²

² [19 CASAS PARA TODAS LAS VIDAS. Guía para la integración de la Perspectiva de Género en los proyectos de vivienda colectiva](#)



Dimensiones y objetivos necesarios a la hora de integrar la perspectiva de género en proyectos de vivienda colectiva:

Diversidad

Observar la realidad integrando la Perspectiva de Género requiere visibilizar y atender la diversidad de dicha realidad. Si este análisis se realiza además desde un enfoque interseccional -incorporando al género otros ejes de desigualdad- se convierte en un ejercicio complejo que debería integrarse también en los proyectos de vivienda. Por un lado, diseñar para todas las personas implica reconocer la diversidad de la sociedad, de las unidades de convivencia y de las realidades vitales de quienes habitarán los espacios residenciales. Y por el otro, diseñar teniendo en cuenta los ciclos vitales de las personas implica reconocer que las necesidades tanto personales como colectivas son, además de diversas, dinámicas. Esta guía propone visibilizar y atender la diversidad en todas las fases de proyecto, desde el diagnóstico de necesidades a las soluciones de diseño de las propias viviendas, para garantizar entornos proyectados “para todas las vidas” y “para toda la vida”. Objetivos que se proponen en esta guía en relación con la diversidad:

- ✓ Garantizar entornos “para todas las vidas”.
- ✓ Garantizar viviendas “para toda la vida”.

Autonomía y seguridad

La seguridad, protección y accesibilidad de los entornos residenciales determinan la autonomía de las personas, y, por lo tanto, su calidad de vida. La autonomía personal es un requisito básico que debe formularse junto con la interdependencia y los cuidados; así, una mayor autonomía provocará menos trabajo de cuidados. La seguridad hace referencia tanto a la “real” como a la “percibida”, y es uno de los ejes que genera mayores desigualdades entre hombres y mujeres en los espacios públicos y compartidos. Esta guía concibe la autonomía personal a través de la concurrencia necesaria de la seguridad, la protección y la accesibilidad. Estos tres ejes están entrelazados entre sí y dependen tanto de los entornos como de las personas que interactúan con los mismos.

Objetivos que se proponen en esta guía en relación con la autonomía:

- ✓ Incrementar la seguridad frente a agresiones físicas, sexuales y sexistas.
- ✓ Incrementar la protección frente a daños y accidentes.
- ✓ Incrementar la accesibilidad del entorno físico.

Trabajo reproductivo

La progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral no se ha visto acompañada de una incorporación equivalente de los hombres al trabajo reproductivo. Se trata de un trabajo económica y socialmente infravalorado, y realizado todavía sobre todo por mujeres. Incluye el trabajo doméstico y de cuidados, y se realiza mayoritariamente en la vivienda y en el entorno residencial, por lo que está muy condicionado por la configuración y el equipamiento de estos. Esta guía propone entender y atender la vivienda y su entorno como lugar de trabajo reproductivo, reconociendo su valor, garantizando su funcionalidad y facilitando la corresponsabilidad.



Objetivos que se proponen en esta guía en relación con el trabajo reproductivo:

- ✓ Garantizar la funcionalidad del entorno físico en relación al trabajo reproductivo.
- ✓ Facilitar la corresponsabilidad y el cuidado compartido.
- ✓ Reconocer en los proyectos de vivienda la centralidad del trabajo reproductivo.

Bienestar y salud

El género es uno de los principales determinantes de las desigualdades sociales en la salud, es decir, de las diferencias en la salud entre hombres y mujeres que son injustas, sistemáticas y evitables. La salud está determinada por las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, y puesto que la vivienda es una parte fundamental de las condiciones de vida de las personas, mejorar los entornos residenciales tiene un efecto positivo sobre el bienestar de sus habitantes, especialmente de quienes disponen de menos oportunidades para acceder a otros recursos. Esta guía propone por un lado criterios para proteger del malestar, y por el otro para fomentar el bienestar en su triple dimensión: físico, mental y social. Objetivos que se proponen en esta guía en relación al bienestar y la salud:

- ✓ Proteger del malestar físico y mental.
- ✓ Fomentar el bienestar físico y mental.
- ✓ Fomentar la cohesión y las relaciones sociales.

Trabajo productivo

El trabajo desde casa puede incrementar las oportunidades de empleo, puesto que para muchas personas la propia vivienda constituye el espacio productivo más asequible. Además, últimamente la terciarización de la economía y la generalización del acceso a internet han acelerado la implantación del teletrabajo. Todo ello ayudaría a optimizar la relación del trabajo con el resto de esferas (personal, familiar, social), pero no debe obviarse que las mujeres están más expuestas que los hombres a los riesgos que afectan a la conciliación y la corresponsabilidad. Esta guía propone criterios para facilitar infraestructuras productivas adecuadas en el propio entorno residencial, bien como espacios específicamente destinados a tal fin o bien mediante la versatilidad de las estancias.

Objetivos que se proponen en esta guía en relación con el trabajo productivo:

- ✓ Facilitar el acceso a infraestructuras productivas adecuadas en el propio entorno residencial

Estos criterios, junto a las recomendaciones concretas aportadas también en la Guía mencionada, se están integrando paulatinamente en los proyectos gestionados por el Departamento, sobre todo, a través de las licitaciones.

Teniendo en cuenta los avances y reflexiones realizadas hasta el momento, los retos principales en materia de vivienda para esta Legislatura serán:

- Avanzar en la integración de la perspectiva de género en los procesos de acceso a vivienda desde un enfoque interseccional.
- Avanzar en la integración de la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda.



4.2.3. Intervención vinculada a Planificación Territorial y Agenda Urbana.

Diagnóstico general y Retos en relación con la Viceconsejería de Planificación Territorial y Agenda Urbana.

Un hito importante, dentro del trabajo para integrar la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Viceconsejería de Planificación Territorial y Agenda Urbana fue el trabajo realizado en las Directrices de Ordenación del Territorio (DOT) aprobadas por el “Decreto 128/2019, de 30 de julio, por el que se aprueban definitivamente las Directrices de Ordenación Territorial del País Vasco”.

Dichas Directrices incorporan la perspectiva de género explícitamente en el apartado de “Cuestiones Transversales” interpelando su contenido a la totalidad del documento. En el proceso de elaboración de este trabajo, se encargó el informe “Perspectiva de Género en las Directrices de Ordenación Territorial del País Vasco. Propuestas de acción” (Dir.^a Inés Sanchez de Madariaga. Promotor: Dpto de Medio Ambiente y Política Territorial de Gobierno Vasco) del que se extraen para este diagnóstico, los aspectos a tener en cuenta para integrar la perspectiva de género en el urbanismo y la ordenación del territorio:

A continuación, se detallan los aspectos a tener en cuenta para integrar la perspectiva de género en el urbanismo y la ordenación del territorio³:

El impacto de los roles de género, del trabajo no remunerado, y de la división sexual del trabajo en el uso diferenciado de la ciudad por hombres y mujeres:

- Las personas tienen distintas necesidades y aspiraciones en relación al territorio y al espacio urbano derivadas de los roles de género que asumen en su vida cotidiana. Dos conceptos clave para ello son el trabajo no remunerado y el de división sexual del trabajo.
- Uso diferenciado del tiempo entre hombres y mujeres derivado de los roles de género que asumen hombres y mujeres.
- La doble carga de trabajo remunerado y no remunerado determina las necesidades y expectativas de muchas personas, en su mayoría mujeres, en relación al espacio público, el transporte, los equipamientos, los lugares de empleo y comercio, y la vivienda.
- Otros conceptos clave son vida cotidiana y cadena de tareas. El concepto de vida cotidiana permite entender las regularidades, o cadenas de tareas, que se producen en el uso de la ciudad en ciclos temporales diarios, semanales, mensuales, e incluso a lo largo de la vida. Esto es relevante para quienes desempeñan una doble carga de trabajo porque las actividades de la vida cotidiana tienen periodicidades diarias, pero también semanales y mensuales, además las cadenas de tareas a menudo son diferentes en distintos días de la semana.
- Además, los ciclos de vida de las personas varían mucho más que hace pocas décadas y varían de distinta manera entre hombres y mujeres como resultado de los roles de género.

³ “Perspectiva de Género en las Directrices de Ordenación Territorial del País Vasco. Propuestas de acción”. Dir.^a Inés Sanchez de Madariaga. Promotor: Dpto de Medio Ambiente y Política Territorial de Gobierno Vasco.



- Las necesidades específicas en la ciudad derivadas de estas cadenas de tareas en la vida cotidiana de las personas que compaginan un empleo con el cuidado se manifiestan en los distintos campos sectoriales del urbanismo- la movilidad, las infraestructuras y equipamientos, los lugares empleo y comercio, la vivienda, los espacios públicos- y deben ser tenidas en cuenta por la planificación territorial y urbanismo. Organismos internacionales como Naciones Unidas y la Comisión Europea han señalado el urbanismo y la ordenación del territorio como campos de política pública claves para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Percepción diferencial de seguridad en el espacio público y el transporte entre hombres y mujeres y su impacto negativo en el acceso de las mujeres a los bienes y servicios urbanos.

- Son muchos los estudios que muestran cómo las mujeres limitan su movilidad y el uso que hacen del espacio urbano por percepción de inseguridad ante el riesgo de ataques sexuales y otras formas de violencia contra las mujeres.
- Los estudios también indican la importancia de la percepción subjetiva de que un espacio o lugar sea seguro o no lo sea y la importancia de incorporar la experiencia de las propias mujeres en la ciudad.

La pobreza relativa de las mujeres y la intersección de este factor con otros rasgos de discriminación potencial: cargas familiares en relación al estado civil (en particular hogares monomarentales y unipersonales), raza, edad, capacidad funcional, víctimas de violencia de género.

- Las mujeres tienen una menor capacidad económica que los hombres, lo cual reduce sus posibilidades de acceder a los bienes y servicios de la ciudad.
- La menor capacidad económica de las mujeres se deriva entre otros factores de la brecha salarial de género; de la segregación horizontal en los mercados laborales que concentra a las mujeres en los sectores de menor prestigio y menor compensación económica; de la segregación vertical que las concentra en puestos de bajo nivel y salario en todos los sectores; de su concentración en empleos precarios y a tiempo parcial; de sus mayores tasas de paro; de los mayores periodos de inactividad laboral a lo largo de la vida, resultado de la asunción de tareas de cuidado de mayores, menores o dependientes.
- Particularmente vulnerables, además de las mujeres cabeza de familia, son las víctimas de violencia de género, las mujeres mayores, las mujeres racializadas, y las mujeres con capacidad funcional reducida. Estas mujeres tienen necesidades específicas de acceso a la vivienda, al transporte, al espacio público, a los lugares de empleo, y a los equipamientos.

La escasa representación de las mujeres en las profesiones vinculadas a la construcción de la ciudad y en las estructuras de gobierno territorial; y la falta de conocimiento experto en género.

- El urbanismo, la arquitectura y la ingeniería son profesiones con escasa representación femenina. El abandono y la concentración de las mujeres en posiciones precarias y con poca capacidad de decisión continúan siendo la realidad de una mayoría de arquitectas-y urbanistas.
- La escasa presencia de mujeres con capacidad profesional de incidir en la toma de decisiones impacta en las prácticas profesionales, en lo que se construye y cómo se construye.
- Se necesita tanto una masa crítica, un número suficiente de mujeres, como un conocimiento experto en materia de género, para que se puedan dar situaciones de cambio en las agendas y en las culturas profesionales.



Un modelo de ciudad para un “urbanismo del cuidado”:

- La inclusión de la perspectiva de género en la planificación territorial y urbana conlleva que espacios públicos, equipamientos, vivienda, etc. se piensen de manera que sea posible realizar las tareas cotidianas del cuidado de la familia y el trabajo remunerado con menos esfuerzo y dificultad, que los espacios públicos y el transporte sean seguros, que las necesidades espaciales y urbanas de las mujeres en situación de vulnerabilidad, incluyendo sus limitaciones de acceso económico, sean tenidas en cuenta, contribuyendo a crear territorios y ciudades más justas y seguras, que mejoren la calidad de vida de toda la ciudadanía.
- Además, la inclusión de género en la planificación tiene también por objeto asegurar la capacidad de las mujeres para incidir en los procesos decisionales. Para ello es importante promover su acceso a puestos de responsabilidad y su participación en la planificación supramunicipal y local.
- Cuidado como eje central en torno al cual se articulan las propuestas. Propuestas que se fundamenten en las implicaciones del cuidado para la planificación, la construcción y la gestión del territorio.
- El modelo que respondería mejor a las necesidades de cuidado es el de una ciudad compacta, relativamente densa, de distancias cortas y proximidad, con buen sistema de transporte público, espacios públicos y de transporte seguros y de calidad, con mezcla de usos, y con un sistema de equipamientos en los barrios que añada los necesarios equipamientos para el cuidado de menores y mayores dependientes a los tradicionales equipamientos asistenciales, escolares, sanitarios, educativos, deportivos y culturales. Sería una ciudad que permita compatibilizar el empleo remunerado con las tareas de cuidado, porque facilitaría a las personas que asumen esta doble responsabilidad el acceso a los lugares de empleo y a los distintos equipamientos necesarios para el sostenimiento de la vida en tiempos mínimos, en las franjas horarias requeridas, en condiciones de comodidad y seguridad, y con costes económicos asumibles.
- Son ámbitos clave para integrar la perspectiva de género los siguientes: transporte y movilidad; urbanismo de proximidad; equipamientos y espacios públicos para la vida cotidiana; vivienda; medio rural; participación; sensibilización social en relación con la igualdad de género y creación de capacidad institucional y capacidad local para la introducción de la perspectiva de género en las políticas urbanas y territoriales.

Por otra parte, es de mencionar también el trabajo de reflexión que se lleva realizando en el ámbito de regeneración urbana para integrar la perspectiva de género en el mismo. En este sentido, se aportan reflexiones contenidas en el informe “Regeneración urbana con perspectiva de género en el marco de la Agenda Urbana del País Vasco. Bultzatu 2050”:

REGENERACIÓN URBANA⁴

Se considera que la política de regeneración y los instrumentos que la formalizan tienen que aprovechar su capacidad transformadora para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres como

⁴ Información extraída del informe “[Regeneración urbana con perspectiva de género en el marco de la Agenda Urbana del País Vasco. Bultzatu 2050](#)”



una prioridad de actuación. Por su carácter holístico, la regeneración urbana supone un ámbito de política que abre una oportunidad para avanzar en esta prioridad.

Introducir esta visión en los programas y estrategias conlleva poner atención y entender las diferencias entre los distintos grupos sociales presentes en el área donde se actúa, y en sus distintas necesidades, problemáticas y expectativas respecto al barrio que habitan. Dentro de los mismos, las mujeres constituyen un grupo heterogéneo (no todas las mujeres tienen las mismas necesidades), que tradicionalmente no ha sido tenido en cuenta en los procesos e instrumentos de planificación y tampoco en los de regeneración urbana. Los numerosos estudios sobre esta cuestión revelan como la falta de atención a la realidad de las mujeres ha derivado en procesos de desarrollo urbano que han reproducido la desigualdad de género, ya que esa falta de atención ha dado lugar a espacios públicos, dotaciones, edificios residenciales, etc. que se han mantenido ciegos a su realidad y las necesidades específicas que derivan de ella. Muchas de estas necesidades derivan de su papel en el trabajo del cuidado (cuidado de la casa, la familia, los familiares enfermos, etc.), ya que, aunque los hombres van poco a poco asumiendo más cuota de este tipo de tareas, siguen siendo las mujeres las que desarrollan en mayor medida el denominado trabajo del cuidado o reproductivo. Esto, al sumarse a su actividad profesional fuera del hogar, deriva en que muchas mujeres soporten una doble carga de trabajo. Mientras desde todos los ámbitos de política (incluido el urbanismo) se debe actuar en avanzar en un reparto equitativo entre hombres y mujeres de las tareas del cuidado, también es necesario que los municipios tengan en cuenta la realidad de las personas cuidadoras, en su mayoría mujeres, y se piensen y diseñen para facilitar su actividad diaria y mejorar su calidad de vida.

Otra de las cuestiones que los estudios de género señalan como clave para dar lugar a municipios igualitarios es la percepción de la seguridad en el espacio público por parte de las mujeres, que es netamente diferente a la de los hombres. Los procesos de mejora urbana deben acometerse teniendo también en cuenta esta cuestión para asegurar que las mujeres no se autolimitan en el uso del espacio público, y su presencia en el mismo esté asegurada. La presencia de las mujeres debe garantizarse también en el marco simbólico, creando condiciones que las permitan acceder e involucrarse en los procesos de participación, de asunción de liderazgo en sus comunidades, de acceso a la política, etc.

La realidad demuestra que cuando los procesos de transformación urbana asumen una perspectiva de género mejora la calidad de vida de las mujeres y hombres, de las personas que cuidan, y en general de toda la sociedad.

Durante estos años, además de los trabajos mencionados para profundizar en el análisis de los ámbitos a abordar para integrar la perspectiva de género, se han planteado medidas como las Subvenciones para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo o trabajos de investigación para seguir avanzando en este ámbito. En todo caso, es necesario seguir generando conocimiento, propuestas de medidas e indicadores de género que permitan seguir avanzando en este ámbito, y abordarlo desde un enfoque interseccional.

Los retos en esta área de actuaciones para la próxima Legislatura serán los siguientes:

- Continuar avanzando para integrar la perspectiva de género en los instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico
- Continuar con el trabajo para integrar la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana.



5. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y AGENDA URBANA

	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Responsable	Cronograma			ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
			2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETI-VOS	COMPRO-MISOS			
MEDIDAS VINCULADAS CON PROCEDIMIENTOS INTERNOS Y DE BUEN GOBIERNO PARA TODO EL DEPARTAMENTO	1.- GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. 1.1- Reforzar la Unidad para la igualdad de mujeres y hombres en el Departamento, 1.2- Garantizar dotaciones presupuestarias suficientes. 1.3- Establecer las estructuras y dinámicas de coordinación necesarias.	DIRECCIÓN DE SERVICIOS								3	26	129	11		
	2.- IMPULSAR Y ORGANIZAR FORMACIÓN PARA TODO EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO, TANTO A NIVEL TÉCNICO COMO POLÍTICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: 2.1- Aumentar el número de profesionales políticos y técnicos que reciben formación específica en igualdad. 2.2- Priorizar la formación en materia de igualdad, sin que se contabilice esas horas en la disposición que cada persona trabajadora tiene anualmente. 2.3- Ofrecer formación específica en igualdad relacionada con los ámbitos de actuación del Departamento, además de la general facilitada por el IVAP. 2.4- Elaborar y/o difundir materiales, herramientas y metodologías para avanzar en la aplicabilidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en la práctica del Departamento.	DIRECCIÓN DE SERVICIOS								4	26	130	18		
	3.- INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DEL DEPARTAMENTO Y CONSIGNAR Y ESPECIFICAR ANUALMENTE EN LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS LOS RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE SUS POLÍTICAS DE IGUALDAD.	TODAS LAS DIRECCIONES								2	26	129	15		
	4.- INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS DEL DEPARTAMENTO, EN TODAS SUS FASES Y DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL.	DIRECCIÓN DE SERVICIOS EN COLABORACIÓN CON TODAS LAS DIRECCIONES								1	26	129	17		



MEDIDAS VINCULADAS AL ÁREA DE VIVIENDA	5.- INCLUIR EN LOS SOPORTES COMUNICATIVOS DEL DEPARTAMENTO CONTENIDOS QUE VISIBILIZAN LOS AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD EN SU ÁMBITO SECTORIAL, PRESENTAN A MUJERES Y HOMBRES DE FORMA NO ESTEREOTIPADA Y HACEN UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LAS IMÁGENES.	DIRECCIÓN DE SERVICIOS EN COLABORACIÓN CON TODAS LAS DIRECCIONES								1	26	129	19		
	6.- INCLUIR MEDIDAS DIRIGIDAS A REDUCIR O ELIMINAR DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA NORMATIVA.	TODAS LAS DIRECCIONES								1	26	129	19,20		
	7.- INCORPORAR EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS CLÁUSULAS DE IGUALDAD con impacto positivo, que consideran la situación de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones y establecen mecanismos para la verificación de su cumplimiento.	TODAS LAS DIRECCIONES								1	26	129	22,23,24		
	8.- INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES EN TODAS LAS FASES DE LA PLANIFICACIÓN (diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación).	TODAS LAS DIRECCIONES								1	26	129	25		
	9.- PARTICIPAR EN LAS ESTRUCTURAS INTERINSTITUCIONALES, INTERDEPARTAMENTALES E INTRADEPARTAMENTALES PARA LA IGUALDAD.	VICECONSEJERÍA DE VIVIENDA DIRECCIÓN DE SERVICIOS								1	31		3.11		
	10.- INTEGRAR UN ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS DEL DEPARTAMENTO: 10.1-Incorporar en las políticas de igualdad del Departamento un enfoque INTERSECCIONAL. 10.2-Incorporar un enfoque de las masculinidades e incluir medidas dirigidas a promover la implicación de los hombres a favor de la igualdad y la erradicación de las masculinidades no igualitarias. 10.3-Atender en las actuaciones en materia de igualdad del Departamento a la promoción del euskera y medidas para garantizar la protección de los derechos lingüísticos. 10.4-Dotar de herramientas para asegurar un doble enfoque de género y cambio climático.	TODAS LAS DIRECCIONES								1	26	129	3		
	11.- IMPULSAR EL ACCESO A LA VIVIENDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: 11.1.- Normativa. 11.2- Acceso a la vivienda de personas jóvenes. 11.3-Avanzar en el conocimiento de la situación de mujeres y hombres en relación al acceso a la vivienda desde un enfoque interseccional.	DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PROCESOS OPERATIVOS DE VIVIENDA								1	3	17 18	50		
	12.- REFLEXIONAR Y PONER LOS MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES DE VIVIENDA POR PARTE DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES: 12.1-Normativa que regule la prioridad de vivienda para mujeres víctimas de violencia machista contra las mujeres.	DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PROCESOS OPERATIVOS DE VIVIENDA								10	3 26	17 125	62		



MEDIDAS VINCULADAS AL ÁREA DE
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y
AGENDA URBANA

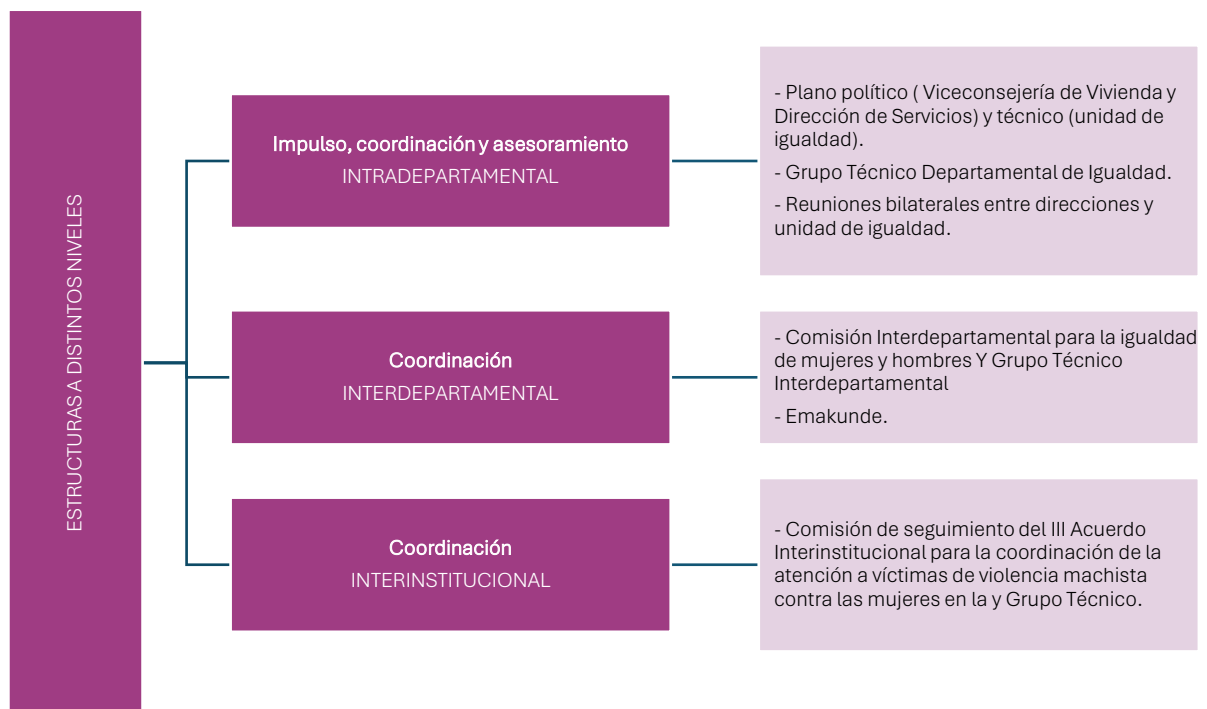
12.2-Sensibilizar y formar al personal de la Viceconsejería de Vivienda tanto a nivel técnico como político.																		
12.3- Participar activamente en estructuras de coordinación existentes.																		
12.4- Coordinar la información y los sistemas ya existentes, además de procurar la difusión y utilización de la información.																		
13.- INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE EDIFICACIÓN DE VIVIENDA.																		
13.1-Articular medidas en los procedimientos de edificación gestionados por la Viceconsejería de Vivienda para integrar la perspectiva de género e n los mismos																		
13.2-Avanzar en la generación y difusión de conocimiento.																		
DIRECCIÓN DE VIVIENDA, SUELO Y ARQUITECTURA																		
1	24	122	50															
14.- INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA ARQUITECTURA:																		
14.1- Organización y promoción de la Bienal de Arquitectura.																		
14.2-Desarrollo del proyecto de la promoción, difusión y divulgación de la arquitectura "Instituto de Arquitectura Contemporánea de Euskadi".																		
14.3-Premios promovidos por la Dirección de Vivienda, Suelo y Arquitectura.																		
DIRECCIÓN DE VIVIENDA, SUELO Y ARQUITECTURA																		
1	24	122	50															
15.- INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL Y URBANÍSTICO Y EN LOS PROCESOS DE REGENERACIÓN URBANA.																		
15.1-Avanzar en la aplicación de lo dispuesto en las DOT en relación a la integración de la perspectiva de género.																		
15.2-Articular mecanismos para que las revisiones y modificaciones de los PTPs y PTS incorporen la perspectiva de género (en contenido y tramitación).																		
15.3-Elaborar documentos guía a modo de herramientas facilitadoras de la integración de la perspectiva de género en el planeamiento urbanístico.																		
15.4-Integrar la perspectiva de género en los procesos de planificación y regeneración urbana.																		
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL																		
DIRECCIÓN DE REGENERACIÓN DE BARRIOS Y AGENDA URBANA																		
1	24	121	50															
16.- ANALIZAR Y ADAPTAR LA OFERTA FORMATIVA DE LA EVETU INCORPORANDO TRANSVERSALMENTE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.																		
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL																		
1	24	121	50															

6. MODELO DE GESTIÓN

ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES PARA EL DESPLIEGUE

El **impulso** del Plan de Igualdad de legislatura corresponde a la unidad administrativa para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana. Esta unidad se encarga de impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del plan, así como de prestar asesoramiento a los diferentes órganos y personal del Departamento.

Sin embargo, existe una amplia **coordinación** para el despliegue del plan que implica a distintos agentes y estructuras tanto departamentales como externas a este:



PROGRAMACIÓN/PLANIFICACIÓN

El sistema de implementación del Plan de Igualdad de legislatura del Departamento de Vivienda y Agenda y Urbana se desarrolla mediante la elaboración de **planes anuales** que dan cuenta de las acciones a implementar cada año en conexión con los objetivos estratégicos establecidos en el Plan de Igualdad de legislatura del departamento. Para cada plan anual se determinarán las actuaciones pertinentes y agentes responsables de su desarrollo, así como el cronograma para su ejecución y la cuantía destinada a dichas actuaciones.

El Plan de Igualdad de legislatura del que derivan los planes anuales es informado a Emakunde antes de su aprobación, de cara a validar la adecuación de sus contenidos a lo previsto en la Ley y a las líneas de intervención y directrices previstas en la Estrategia de Igualdad 2030, tal y como se establece en el artículo 16.6 de la Ley para la Igualdad.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- De cara a realizar el seguimiento de los planes anuales se realiza un **seguimiento del plan anual**, analizando el grado de cumplimientos de las actuaciones previstas en cada uno de ellos. Esto permitirá medir los avances y los logros conseguidos, así como identificar mejoras de cara al abordaje de los siguientes planes anuales sin perder de vista los objetivos estratégicos de legislatura.

Para el seguimiento del plan anual, definición del siguiente, contraste y comunicación se realizarán los siguientes pasos:

- La Unidad Administrativa de Igualdad, junto con las estructuras de impulso y coordinación departamentales, realizará durante el año el seguimiento de la implementación del Plan y, tras el cierre a final de año, definirá el Plan Operativo para el próximo año.
 - Tanto el seguimiento anual del Plan Operativo como el Plan Operativo para el siguiente año se contrastarán internamente a nivel político con la responsable política de la Unidad Administrativa de Igualdad y/o la responsable en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
 - La representante política en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres será quien informe (si fuera necesario) del seguimiento anual en la reunión de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- De cara a realizar el **seguimiento del plan de legislatura**, al final del segundo y cuarto año la representación política departamental en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Emakunde mantendrán una reunión para identificar avances producidos y líneas de acción a seguir desarrollando.
 - Además, la Unidad Administrativa de Igualdad realizará una **evaluación final** del Plan de Igualdad de legislatura de cara a realizar un balance general del periodo de mandato.
 - De cara a aportar información pertinente para realizar **el seguimiento de la Estrategia de Igualdad 2030**, el Departamento de Vivienda y Agenda Urbana ofrece, anualmente, información detallada a Emakunde con relación al grado de cumplimientos de los objetivos estratégicos.
 - En el marco de rendición de cuentas del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE el Departamento de Vivienda y Agenda Urbana ofrece también información sobre el desarrollo de las acciones en los términos que define dicho Acuerdo.
 - En el marco de rendición de cuentas de la **Estrategia 2030 para la reducción de la Brecha Salarial** el Departamento de Vivienda y Agenda Urbana aportará información sobre las acciones desarrolladas a través del informe de seguimiento anual.

PRESUPUESTACIÓN

La Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres establece que las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos para el ejercicio de sus funciones y la ejecución de las medidas previstas en la norma. Por su parte, la Administración Autonómica promoverá



de forma activa y progresiva que al menos un 1 % de los presupuestos generales se dediquen al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres, con el objetivo de llegar a un 1,5 % en 2030 y sin perjuicio de que este objetivo presupuestario pueda materializarse con anterioridad (Disposición Adicional Sexta de la Ley para la Igualdad).

Los recursos económicos asociados al Plan se deberán consignar de modo más detallado en los planes anuales en los que se concretara este plan de legislatura. En cualquier caso, es destacable señalar que el presupuesto se desglosará, por un lado, en una partida específica para la unidad administrativa para la igualdad y, por otro lado, en un presupuesto propio para la implantación de las acciones previstas en los planes anuales.

SISTEMA DE INDICADORES

La Estrategia de Igualdad 2030 ofrece un Sistema de Indicadores que representa la base de medición de cara a analizar el desarrollo del presente Plan.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

XIII Legislatura



ETXEBIZTZA ETA
HIRI AGENDA SAILA
DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y
AGENDA URBANA