

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

XIII Legislatura

Departamento de Gobernanza, Administración Digital y
Autogobierno



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

GOBERNANTZA,
ADMINISTRAZIO DIGITAL ETA
AUTOGOBERNU SAILA

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA,
ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y
AUTOGOBIERNO

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	FINALIDAD Y ALINEACIÓN	4
3.	ÁMBITOS COMPETENCIALES DEL DEPARTAMENTO	5
4.	ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL PLAN	8
	4.1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DEPARTAMENTAL	8
	4.2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	10
5.	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO	39
6.	MODELO DE GESTIÓN	43
7.	ANEXOS	47

1. PRESENTACIÓN



Como consejera del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, quiero compartir nuestro compromiso con la igualdad real entre mujeres y hombres, reflejado en el IX Plan departamental para la igualdad de mujeres y hombres (2026-2028) que presentamos a continuación. Este plan muestra nuestro esfuerzo por construir una sociedad más justa, inclusiva y democrática, en la que la igualdad sea la base de nuestro trabajo público y administrativo.

Nuestro objetivo en los próximos años es incorporar la perspectiva de género en todas las áreas del departamento, tanto en la creación y evaluación de políticas como en la gestión del talento. Nos comprometemos a fortalecer nuestros mecanismos internos, capacitar a nuestro personal y promover un liderazgo equilibrado y representativo en todos los ámbitos. La igualdad de mujeres y hombres no es solo una cuestión de justicia, sino que también es clave para tener una gobernanza más transparente, participativa y eficaz.

Con este plan, también queremos asegurar que los derechos de todas las mujeres, especialmente las que están en situación de vulnerabilidad, sean respetados y promovidos desde una perspectiva interseccional. Es fundamental reducir las desigualdades en el empleo público, incentivar a los hombres a participar en la construcción de una cultura igualitaria y promover la innovación tecnológica y digital con enfoque de género. Solo con estas acciones podremos avanzar hacia una sociedad en la que la igualdad sea una realidad y un valor compartido por toda la ciudadanía.

Maria Ubarretxena Cid

Consejera del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno

2. FINALIDAD Y ALINEACIÓN

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno es el **documento marco** donde se recogen las directrices que, en política de igualdad, se van a impulsar desde este departamento durante la XIII Legislatura. En él se establecen los objetivos estratégicos para los próximos años que el departamento asumirá en materia de igualdad 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.

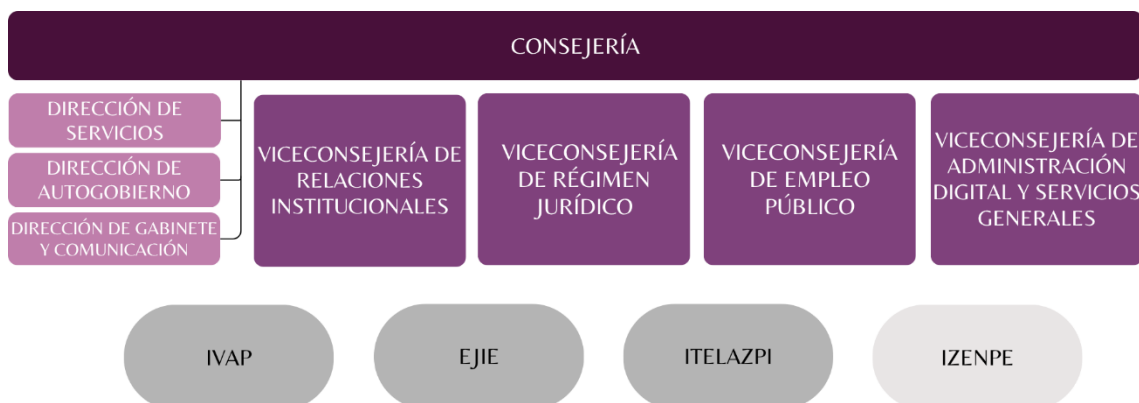
A su vez, este plan departamental está alineado con la **Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres** aprobada en el Consejo de Gobierno el 13 de febrero de 2024. Dicha estrategia constituye el marco estratégico de referencia que cada institución ha de abordar con autonomía y flexibilidad 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 específicamente a la igualdad, y que determinan los compromisos gubernamentales adquiridos para los próximos años.

3. ÁMBITOS COMPETENCIALES DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno 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:

Estructura del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, Organismos Autónomos y Sociedades:



ÁMBITO	FINALIDAD
Consejería	Liderar el Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno en los tres grandes retos a abordar durante esta legislatura: cumplir íntegramente el Estatuto de Gernika y trabajar en su defensa y ampliación; lograr una administración más cercana, ágil, moderna y digital a través de la desburocratización, simplificación, nuevos modelos de atención y el uso de las nuevas tecnologías e impulsar una administración más abierta, transparente, participativa con una mayor calidad democrática para fortalecer la confianza de las personas en la administración. Para ello, será necesario iniciar una nueva era de empleo público en la administración, para adaptar la administración a los nuevos tiempos e incorporar nuevos perfiles en respuesta a los retos actuales y futuros que tiene la sociedad vasca.
Dirección de Servicios	Órgano de apoyo al resto de órganos del departamento en materias comunes a todas las áreas de este. Corresponde a esta dirección la gestión del personal adscrito al departamento, la gestión económica y presupuestaria y el asesoramiento jurídico en las materias propias del mismo. Asimismo, le corresponde el seguimiento de los servicios informáticos, la estadística del departamento y la promoción del uso del euskera.
Dirección de Autogobierno	Dirigir, impulsar y desarrollar la política en materia de autogobierno, desarrollo autonómico, y el proceso de transferencias que implica. Asimismo, le corresponde a esta dirección la emisión de opiniones legales en temas de su competencia o que se centren en cuestiones competenciales o de relación

	con las instituciones de la Administración General del Estado, los Territorios Históricos o los entes locales.
Dirección de Gabinete y Comunicación	Prestar a la consejera asistencia directa para el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas en virtud de su cargo. Además del seguimiento del programa de la consejera, velar por la adecuada coordinación entre las viceconsejerías y canalizar las relaciones del departamento con el Parlamento y el Ararteko.
Viceconsejería de Relaciones Institucionales	Organizar los trabajos del Consejo de Gobierno, la publicación del BOPV, así como el seguimiento del cumplimiento de los compromisos parlamentarios adquiridos por el gobierno. También le competen las funciones relativas al régimen general, protectorado y registro en materia de fundaciones, asociaciones y colegios profesionales; así como la supervisión y estudio de las actuaciones en materia de administración local y el impulso de las políticas de gobierno abierto y buen gobierno.
Viceconsejería de Régimen Jurídico	Funciones de asesoramiento, presentación y defensa jurídica del conjunto de la administración. Además, se encarga de la dirección y coordinación de la política de articulación de las transferencias de servicios relativas a competencias de Euskadi, tanto respecto del Estado como de los Territorios Históricos, así como la defensa de nuestro autogobierno. Asimismo, queda adscrita en su seno la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi.
Viceconsejería de Empleo Público	Planificar, dirigir y coordinar la política de recursos humanos, así como diseñar, ejecutar y gestionar la política de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Proponer directrices en materia de formación. Funciones de relación y negociación con la representación del personal, y las acciones derivadas del cumplimiento de los pactos y acuerdos alcanzados.
Viceconsejería de Administración y Servicios Digitales	Determinar la política sobre sedes y edificios administrativos, así como las tareas de normalización y homologación y gestión de los servicios y edificios multidepartamentales, sistema de archivos y actividad editorial. Además, dirige los regímenes generales en materia de tecnologías de la información y la comunicación, telefonía, infraestructuras y servicio de redes o telecomunicaciones.
IVAP Instituto Vasco de Administración Pública	Organismo Autónomo que colabora con las administraciones públicas vascas para mejorar la eficacia, eficiencia y el uso del euskera en los servicios públicos. Gestionar la selección y formación del personal, la normalización y difusión del euskera en la administración, la traducción y terminología jurídica-administrativa en euskera, así como la investigación y asesoramiento en materias de gestión, organización y legislación pública.
EJIE Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea – Sociedad informática del Gobierno Vasco	Sociedad Pública que ofrece servicios de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (TIC) en el sector público vasco. Gestionar centros de cálculo, desarrollar proyectos y aplicaciones informáticas, realizar el mantenimiento de los sistemas TIC, aportar conocimiento tecnológico,

	asesorar a clientes y personas usuarias, y adecuar las soluciones a la demanda y las necesidades de la administración.
ITELAZPI	Sociedad Pública que presta servicios de transporte y difusión de señales de radio y televisión, principalmente las correspondientes a EITB MEDIA. Gestionar la red de infraestructuras públicas de comunicaciones, prestar servicios de telecomunicaciones TETRA y nuevas tecnologías digitales como internet de las cosas (IoT). Asimismo, ofrece servicios de albergue a terceros y prestación de servicios de consultoría al sector público en materia de comunicaciones.
IZENPE	Sociedad anónima impulsada por el Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales. Prestar al Gobierno Vasco los servicios que permiten a la Administración Pública de la CAE relacionarse con la ciudadanía, las empresas privadas y con el resto de las administraciones públicas en los ámbitos de la identificación y firma electrónica y de la transmisión de datos.

4. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL PLAN

4.1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DEPARTAMENTAL

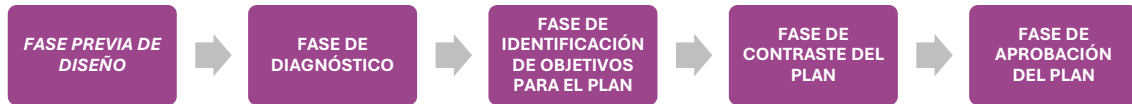
En el proceso de trabajo se ha hecho partícipe a **todas las direcciones del departamento, así como a los organismos y sociedades vinculadas** que toman parte en el impulso de medidas de igualdad.

Viceconsejerías, Direcciones, Organismos y Sociedades que han participado en el Plan

- Dirección de Servicios
- Dirección de Gabinete y Comunicación
- Dirección de Autogobierno
- Viceconsejería de Relaciones Institucionales
- Dirección de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento
- Dirección de Relaciones con las Administraciones Locales y Registros Administrativos
- Dirección de Gobierno Abierto y Buen Gobierno
- Viceconsejería de Régimen Jurídico
- Dirección de Desarrollo Legislativo y Control Normativo
- Dirección de lo Contencioso
- Viceconsejería de Empleo Público
- Dirección de Empleo Público
- Dirección de Relaciones Laborales
- Viceconsejería de Administración Digital y Servicios Generales
- Dirección de Estrategia Digital
- Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación Administrativa
- Dirección de Recursos Generales
- IVAP
- EJE
- ITELAZPI
- IZENPE

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



FASES	ACCIONES	AGENTES PARTICIPANTES
FASE PREVIA DE DISEÑO	- Consenso de herramientas para la planificación en el marco del Grupo Técnico Interdepartamental (GTI). - Elaboración de los documentos base para abordar el proceso.	- GTI - Unidad de igualdad
FASE DE DIAGNÓSTICO	- Recogida de datos para el diagnóstico. - Contraste de datos con representantes del GTD y otro personal técnico del departamento.	- Unidad de igualdad - GTD y otro personal técnico.
FASE DE IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA EL PLAN	- Identificación de mandatos normativos sobre los que se basa el plan /Estrategia 2030/ ley para la igualdad. - Selección de objetivos estratégicos y elaboración del documento de planificación estratégica del departamento.	- Unidad de igualdad
FASE DE CONTRASTE DEL PLAN	- Contraste técnico con representantes GTD. - Envío a todas las direcciones del primer borrador del plan, que incluye el diagnóstico y el documento de planificación estratégica mencionados en las fases anteriores. - Apertura de un plazo para aportaciones y correcciones por parte de las direcciones implicadas. - Envío del borrador del plan a Emakunde para solicitar su informe e incluir sus aportaciones.	- Unidad de igualdad - GTD - Todas las direcciones y viceconsejerías - Emakunde
FASE DE APROBACIÓN DEL PLAN	- Aprobación en Consejo de Dirección del departamento.	- Consejo de Dirección

4.2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para abordar el IX Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, se ha realizado un diagnóstico inicial que considera los principales ejes de intervención de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. De esta manera, el plan departamental coordina sus áreas de intervención de manera coherente con las líneas de acción establecidas en dicha estrategia.

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 demás ejes de intervención.

- Intervención vinculada al Eje I - Buen Gobierno
- Intervención vinculada al Eje II - Empoderamiento de las mujeres
- Intervención vinculada al Eje III - Organización social justa, igualitaria y sostenible
- Intervención vinculada al Eje IV - Vidas libres de violencia machista contra las mujeres

Para cada uno de los bloques analizados se ofrece la información más relevante al respecto, seguida por los principales retos que cabe abordar en el futuro. Estos retos han sido considerados principalmente desde la perspectiva de los objetivos específicos de la Estrategia 2030 que corresponden al departamento, así como en línea con las once metas establecidas en dicha estrategia. De esta manera, se busca orientar las acciones futuras hacia el cumplimiento de dichos objetivos y metas, garantizando una alineación coherente con los compromisos internacionales y nacionales establecidos en el marco de la Estrategia 2030.

4.2.1. Intervención vinculada al Eje I - Buen Gobierno

Tomando como referencia los principales objetivos estratégicos que marca la Estrategia para la Igualdad 2030 con relación al eje del Buen Gobierno, se ha diagnosticado el desarrollo del departamento en esta cuestión de carácter transversal.

Posteriormente, se recogen los principales retos asociados al Buen Gobierno y ordenados por cada uno de los objetivos estratégicos 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

El objetivo estratégico 1, tanto de la Estrategia 2030 como del IX Plan Departamental, se estructura en cuatro líneas principales: normativa y planificación, recursos organizativos, recursos técnicos y recursos económicos. A continuación, incluimos un diagnóstico con los datos más significativos de cada una de las líneas en el período 2021-2024.

LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN

NORMATIVA: La legislación vasca en materia de igualdad de mujeres y hombres desde 2005 establece que, en el momento de elaborar una norma, las administraciones públicas vascas, a través del órgano administrativo promotor, deben evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y de los hombres. Por tanto, la perspectiva de género se tiene en cuenta de manera sistemática en la normativa aprobada por el departamento.

Desde el inicio de 2021 hasta el final de 2024, el Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno aprobó un total de 677 normas, incluyendo órdenes, decretos y leyes. De estas, únicamente el 3,4% incorporaban medidas específicas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres.

Entre las normas más destacadas en materia de igualdad aprobadas en este período se encuentran la Orden de 9 de julio de 2021, que regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos, así como las órdenes de 2022 y 2023 relacionadas con procesos selectivos. Estas últimas priorizan la incorporación de mujeres en escalas con menor representación (inferior al 40%), buscan garantizar una representación equilibrada en los tribunales, y establecen criterios de valoración de méritos que incluyen permisos, reducciones de jornada y excedencias por cuidado, además de proteger la maternidad en las pruebas y convocatorias.

Asimismo, en 2024, la Resolución 34/2024, de 22 de marzo, emitida por la directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, dispuso la publicación de un acuerdo que aprueba la Instrucción sobre la incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad en la contratación pública de la CAE. Esta instrucción ofrece orientaciones y pautas destinadas a facilitar a los órganos de contratación y a las entidades promotoras la incorporación efectiva de medidas que fomenten la igualdad de género en los procesos de contratación.

NUEVA PLANIFICACIÓN: El diseño de este IX Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno viene precedido de ocho planes departamentales en materia de igualdad de mujeres y hombres. En cada legislatura, se ha elaborado un plan, en consonancia con el Plan General vigente en la CAE. A continuación, se detallan los planes elaborados desde la creación de la unidad de igualdad del departamento:

LEGISLATURA	PLAN GENERAL DE LA CAE	PLANES DEPARTAMENTALES	VIGENCIA
VIII	IV	Programa para la igualdad de mujeres y hombres. Vicepresidencia del Gobierno; Departamento de Hacienda y Administración Pública	2006-09
IX	V	Programa para la igualdad de mujeres y hombres. Departamento de Justicia y Administración Pública	2010-2013
X	VI	Programa para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Departamento de Administración Pública y Justicia	2014-2016
XI	VII	Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno	2018-2021
XII	VIII	Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno	2022-2025

En cumplimiento del artículo 16 de la Ley vasca para la igualdad, en cada legislatura, los departamentos del Gobierno Vasco elaboran sus propios planes de actuación dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación. En este sentido, el plan de legislatura anterior, cuya vigencia inicial era 2022-2024, se extendió a 2025.

Con relación a la difusión del plan departamental, además de publicarlo en la sección dedicada a la [igualdad de mujeres y hombres de Jakina](#), la unidad de igualdad del departamento difundió

entre la plantilla los objetivos estratégicos del VIII Plan por medio de un calendario y un vídeo tanto en 2022 como en 2023, disponibles en los siguientes enlaces: [vídeo 2022](#), [vídeo 2023](#).

Anualmente, la unidad de igualdad realiza la evaluación y seguimiento del plan departamental. Los resultados anuales de la evaluación se hacen públicos a través de las memorias de seguimiento anual que publica Emakunde en [este enlace](#).

Además, las sociedades públicas del departamento, así como IZENPE, cuentan con sus propios planes de igualdad, accesibles en los siguientes enlaces: EJE [VI Plan de actuación en materia de Igualdad de EJE \(2024-2026\)](#), ITELAZPI [IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres \(2025-2028\)](#), IZENPE [III Plan igualdad IZENPE 2021-2024](#).

En relación con el IVAP, el Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2026-2028 es el primer plan para la igualdad específico para el organismo autónomo.

PLANES INTERNOS: La Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE asigna al departamento de Gobernanza, Administración y Autogobierno la responsabilidad exclusiva de su objetivo específico *I-1.4 Aumentar el número de administraciones públicas vascas con planes internos de igualdad dirigidos al personal a su servicio y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo*.

En la misma línea que la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres, tanto la legislación vasca como la legislación estatal vigente establecen que la administración pública vasca debe diseñar, aprobar, registrar y ejecutar un plan destinado a promover la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito laboral interno. Además, dicho plan debe ser objeto de negociación previa con la representación del personal sindical.

En este contexto, en 2016 se aprobó por mayoría sindical el [I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos](#), impulsado por la Viceconsejería de Empleo Público a través de la Dirección de Relaciones Laborales. El I Plan adoptaba la forma de un conjunto ordenado de medidas diseñadas, por un lado, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y, por otro, para eliminar la discriminación por razón de sexo dentro de la organización. Para lograr estos objetivos, el plan se estructuraba en torno a seis ejes principales de actuación: la cultura de la organización, la política de gestión de personal, la política de formación, la política de corresponsabilidad y ordenación del tiempo de trabajo, la política de prevención y salud laboral, y la política retributiva.

Este primer plan se basó en un diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres al servicio de la Administración General de la CAE y sus OOAA. Además, el I Plan estableció la creación de un órgano para su gestión, así como para el diseño, negociación y seguimiento de los planes sucesivos: la Comisión Permanente de Igualdad (CPI), adscrita a la Viceconsejería de Empleo Público. La CPI es un órgano colegiado que cuenta con representación del personal político y técnico de la Administración, así como de representantes sindicales. Su función principal es diseñar, negociar y evaluar las medidas contenidas en los planes de igualdad laborales de carácter interno.

Al finalizar la vigencia del I Plan en 2021, la Comisión Permanente de Igualdad realizó la evaluación final e inició la elaboración de un nuevo diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres al servicio de la Administración General y sus OOAA, con el objetivo de diseñar el II Plan para la igualdad. En 2022, la Dirección de Relaciones Laborales promovió un proceso de formación-acción en el marco de la CPI, orientado a definir y aprobar las medidas que conformarían dicho II Plan.

Al término del proceso de la formación-acción y ante la falta de acuerdo entre la representación sindical y la Administración, a finales de 2022 se detuvo el proceso de negociación del II Plan. En

junio de 2024, se registró en la Secretaría de Estado de Función Pública el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General de la CAE y sus OOAA. Este II Plan contiene el diagnóstico actualizado en 2022 y las medidas incluidas en el I Plan.

A finales de 2024, la Viceconsejería de Empleo Público, en colaboración con la unidad administrativa de igualdad del departamento, inició el proceso para promover el diseño del que será el III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la Administración General de la CAE y sus OOAA, y en 2025 el área de estadística de la Dirección de Relaciones Laborales comenzó la actualización de los datos necesarios para el diagnóstico en el que se basará el III Plan.

De la misma forma, mediante la Orden del 6 de octubre de 2025, se conformó la nueva Comisión Permanente de Igualdad, que tuvo en noviembre de 2025 la primera reunión oficial para iniciar el proceso de diseño y negociación del III Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General de la CAE y sus OOAA.

LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD

Las unidades administrativas para la igualdad (UAI) fueron creadas en 2007 con el objetivo de impulsar, coordinar y colaborar con las distintas direcciones y áreas de los departamentos y, en su caso, con sus organismos autónomos y entes públicos, para la ejecución de lo dispuesto en la Ley vasca para la igualdad, así como en el plan general para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco en cada legislatura.

La primera plaza de personal técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres se creó en la Dirección de Servicios del departamento en 2007. En 2018, se creó un nuevo puesto técnico en materia de igualdad en la Viceconsejería de Empleo Público para el impulso del Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos. Finalmente, en 2021 se creó la plaza del IVAP.

De esta forma, en la actualidad, la unidad administrativa de igualdad del departamento está formada estructuralmente por tres profesionales. En todos los casos, las plazas de personal técnico en materia de igualdad de la UAI del departamento cumplen con los estándares de calidad que establece la Estrategia 2030: inclusión en las relaciones de puestos de trabajo, grupo A de clasificación profesional, dedicación exclusiva y jornada completa y formación especializada en materia de igualdad.

El compromiso de fortalecer la UAI del departamento se mantiene en el plan de igualdad de esta legislatura, reconociendo la importancia fundamental de contar con recursos adecuados y estables para impulsar una política de igualdad efectiva. A lo largo del período 2023-2025, se ha estado trabajando para superar los desafíos derivados de las vacantes de varios meses y de la rotación del personal técnico en la UAI, situaciones que afectaron la continuidad y la efectividad de la planificación en materia de igualdad en la legislatura anterior.

Por otro lado, la Dirección de Empleo Público tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad en todas las plazas del personal técnico de igualdad en las administraciones públicas vascas. Este compromiso forma parte de la meta 3 de la Estrategia 2030, cuyo objetivo es asegurar la excelencia en los recursos humanos dedicados a las políticas públicas de igualdad. Esta meta contempla que, para 2030, el 100% de las plazas sean fijas, en jornada completa y del grupo A de clasificación profesional. A este respecto, en 2020, el 60% de las plazas técnicas de igualdad eran fijas, solo el 48% estaban adscritas al grupo A, y el 64% corresponden a jornada completa.

Asimismo, la meta 3 establece como requisito de capacitación que, para 2030, el 80% del personal técnico de igualdad cuente con formación especializada superior a 600 horas,

acreditada por una administración pública o una universidad. Desde 2023, para desempeñar los puestos técnicos en las unidades administrativas de igualdad, es obligatorio contar con la especialidad en igualdad de mujeres y hombres, creada en 2022 mediante la modificación de la ley de escalas. Esta especialidad requiere aprobar un examen tras acreditar una formación mínima de 150 horas en materia de igualdad. Sin embargo, debido a la dificultad de cubrir todos los puestos técnicos en igualdad por la escasez de personal con la especialidad reconocida, en 2024 y 2025 la Viceconsejería de Empleo Público decidió flexibilizar los requisitos de acceso mediante dos procesos de habilitación temporal para el personal técnico que, sin poseer la especialidad, acredite haber realizado una formación en igualdad de al menos 150 horas.

Uno de los principales desafíos en esta legislatura será, por tanto, incrementar tanto los requisitos de capacitación, en línea con lo establecido en la Estrategia 2030, como la disponibilidad de personal habilitado, con el fin de garantizar una adecuada cobertura de los puestos técnicos en materia de igualdad.

LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN

La capacitación del personal del departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres ha seguido dos líneas principales en el período 2021-2024: por un lado, la formación promovida por el departamento/unidad de igualdad, y por otro, la formación impartida por el IVAP.

En la misma línea que la meta 4 de la Estrategia 2030 para la igualdad, el artículo 18 de la Ley vasca para la igualdad establece que los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y perspectiva de género de todo su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en la misma ley, así como garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en su actuación.

Para cumplir con este mandato de formación obligatoria, Emakunde, en colaboración con el IVAP, viene promoviendo desde 2023 la realización de un diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad en la administración pública. Este diagnóstico busca servir al diseño, por un lado, de un itinerario formativo básico obligatorio en materia de igualdad para toda la plantilla y, por otro, itinerarios de carácter más específico y técnico dirigidos a puestos de trabajo concretos, así como al personal político.

El proyecto consiste en que el IVAP imparta los programas formativos dirigidos al personal técnico y la formación básica y obligatoria para toda la plantilla, con el fin de garantizar una capacitación efectiva y adaptada a las diferentes funciones y responsabilidades de cada puesto dentro de la administración pública vasca. Esta formación impartida por el IVAP está destinada exclusivamente al personal técnico y a la plantilla, y no incluye a los cargos políticos.

Hasta que entre en vigor el diagnóstico realizado por Emakunde en colaboración con IVAP, el plan formativo en materia de igualdad de mujeres y hombres para la plantilla del departamento que sigue tomándose como referencia es el que fue aprobado en 2018, y realizado por una consultoría externa de investigación en base a un diagnóstico de necesidades de formación tanto del personal técnico como del personal político de todas las áreas del departamento. Por otra parte, existe un itinerario formativo específico en materia de igualdad de mujeres y hombres para capacitar a las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad.

A continuación, se detallan las acciones formativas promovidas por el departamento en el período 2021-2024, incluyendo la formación al personal del departamento, así como a las personas que componen la CPI.

2021. Formación sobre la nueva normativa en materia de igualdad en las empresas (los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020) y su aplicación a la Administración General y sus OOAA. Esta formación tuvo una duración de tres horas y 25 personas asistentes en total, de las que el 72% eran mujeres. Entre las personas asistentes, el 8% eran puestos con responsabilidad política (dos personas: un hombre y una mujer).

2022. Se organizaron tres formaciones. En primer lugar, la unidad de igualdad organizó un curso para las asesorías jurídicas del departamento, con vistas a formar sobre los cambios legislativos en materia de igualdad, así como a integrar la perspectiva de género en los informes jurídicos. En segundo lugar, una formación especializada sobre el protocolo de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la administración. Por último, una formación-acción dirigida al personal de la Comisión Permanente de Igualdad, con el objetivo de capacitar a sus integrantes de cara al diseño del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General de la CAE y sus OOAA.

En total, en 2022 se impartieron 98 horas de formación a 96 personas. No disponemos de la cifra total de asistentes desagregada por sexo. Ocho personas de las 96 tenían responsabilidad política, es decir, el 8,3% de las personas asistentes. Siete de esos ocho cargos políticos que asistieron a alguna de las formaciones eran mujeres.

En 2023, el Servicio de Prevención de la Administración de la CAE y sus OOAA, adscrito a la Dirección de Relaciones Laborales, organizó una formación orientada a diseñar el plan preventivo en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la administración. La formación tuvo una duración total de nueve horas y contó con la participación de 27 personas, de las cuales el 85% eran mujeres. Solo asistió una persona con responsabilidad política, un varón.

2024. El departamento/unidad de igualdad no promovió ningún curso en materia de igualdad. La unidad de igualdad diseñó doce píldoras formativas que fueron ilustradas, impresas y encuadradas en formato calendario, y repartidas a la plantilla a finales de 2024 con el objetivo de formar y sensibilizar en materia de igualdad de mujeres y hombres y diversidad al personal del departamento.

Con relación a la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres impartida por el IVAP para el mismo período, a continuación, se recoge la participación del personal del departamento durante el período 2021-2024.

2021. 32 personas asistieron a cursos de igualdad del IVAP en 2021. Este número de asistencias representa el 13,2% de todas las asistencias a cualquier tipo de formación impartida por el IVAP en este año. De las personas del departamento que asistieron a formaciones de igualdad del IVAP en 2021, el 62,5% de las personas asistentes eran mujeres. Habida cuenta el grado de feminización de la plantilla del departamento, se puede afirmar que en 2021 la asistencia a cursos del IVAP por parte de personal del departamento fue proporcionada por sexos.

A continuación, se presenta la lista de las seis formaciones en materia de igualdad impartidas por el IVAP en las que participó personal del departamento durante 2021. Cuando el nombre del curso aparece en ambos idiomas, indica que hubo personas del departamento que participaron tanto en la edición en euskera como en la edición en castellano de la formación. Por otro lado, si el nombre del curso aparece solo en un idioma, significa que la participación del personal del departamento se limitó a esa versión específica.

1. Hezkidetzeta: indarkeriaren prebentziorako eta esku-hartzeko oinarriak
2. Violencia contra las mujeres: curso básico / Emakumeen kontrako indarkeria: oinarritzko ikastaroa
3. Lenguaje inclusivo / Hizkuntza inklusiboa

4. Hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la administración
5. Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias / Maskulinitateak. Gizonak eta berdintasuna: erronkak eta erresistentziak
6. Formación básica sobre igualdad de mujeres y hombres / Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko Prestakuntza

2022. 21 personas de la plantilla del departamento asistieron a cursos de igualdad del IVAP. Este número de asistencias representa el 12,2% de todas las asistencias a cualquier tipo de formación impartida por el IVAP en este año. De las personas del departamento que asistieron a formaciones de igualdad del IVAP en 2022, el 71,4% de las personas asistentes eran mujeres.

A continuación, se recoge la lista con las ocho formaciones en materia de igualdad impartidas por el IVAP que contaron con participación de personal del departamento en 2022.

1. Emakumeen eta gizonen berdintasuna proiektuetan
2. ¿Qué hay detrás de las brechas de género en el trabajo?
3. Curso de especialización en intervención en situaciones de violencia machista
4. Lo que tienes que saber de la violencia de género
5. Conociendo la violencia machista
6. Hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la administración
7. Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias
8. Formación básica sobre igualdad de mujeres y hombres

2023. 20 personas de la plantilla del departamento asistieron a cursos de igualdad del IVAP. Este número de asistencias representa el 11,7% de todas las asistencias a cualquier tipo de formación impartida por el IVAP en ese año. De las personas del departamento que asistieron a formaciones de igualdad del IVAP en 2023, el 80% de las personas asistentes eran mujeres.

A continuación, se recoge la lista con las ocho formaciones en materia de igualdad impartidas por el IVAP que contaron con participación de personal del departamento en 2023.

1. Mujeres y liderazgo en la administración pública
2. Análisis de datos e indicadores de género
3. Nuevos enfoques de los tiempos: la corresponsabilidad y la conciliación
4. Lo que tienes que saber de la violencia de género / Genero-indarkeriari buruz jakin behar duzuna
5. Formación básica sobre igualdad de mujeres y hombres / Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza
6. Hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la administración
7. Igualdad de mujeres y hombres en proyectos
8. Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias

2024. 21 personas de la plantilla del departamento asistieron a cursos de igualdad del IVAP. Este número de asistencias representa el 15,6% de todas las asistencias a cualquier tipo de formación impartida por el IVAP en ese año. De las personas del departamento que asistieron a formaciones de igualdad del IVAP en 2023, el 62% de las personas asistentes eran mujeres.

A continuación, se recoge la lista con las seis formaciones en materia de igualdad impartidas por el IVAP que contaron con participación de personal del departamento en 2024.

1. Herramientas útiles para la consecución de la igualdad en la atención a la ciudadanía / Herritarrei arreta emateko tresna baliagarriak berdintasuna lortzeko bidean
2. Integrar la perspectiva de género en el trabajo diario / Eguneroko lanari genero ikuspegia txertatu

3. Análisis de datos e indicadores de género
4. Lo que tienes que saber de la violencia de género / Genero-indarkeriari buruz jakin behar duzuna
5. Hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la administración
6. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza

LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS

El departamento, en cumplimiento con la legislación vigente, dispone de un presupuesto anual específico para promover la igualdad mujeres y hombres. Este financiamiento proviene, por una parte, de la partida presupuestaria asignada a la unidad de igualdad y, por otra, de las retribuciones al personal técnico de igualdad.

La unidad de igualdad, como se ha mencionado anteriormente, está compuesta por tres puestos de personal técnico especializado en la materia, adscritos, en cada caso, a la Dirección de Servicios, a la Viceconsejería de Empleo Público y al IVAP. El presupuesto destinado a igualdad en el IVAP se contempla dentro de su plan de igualdad específico y se registra por separado en las evaluaciones anuales del plan departamental. Por lo tanto, los datos presupuestarios que se presentan a continuación no incluyen el presupuesto del IVAP ni el de las sociedades públicas adscritas al departamento, sino únicamente los datos correspondientes al departamento.

Durante el período 2021-2024, el presupuesto ejecutado total destinado específicamente a promover la igualdad de mujeres y hombres en el departamento fue de 526.104 euros, de los que el 89% responde al gasto en el personal técnico en materia de igualdad, y el 11% restante a las actuaciones en materia de igualdad consignadas a través de la partida asignada a la UAI.

El presupuesto ejecutado total en materia de igualdad representa aproximadamente el 0,08% del presupuesto total ejecutado por el departamento en ese mismo período. En este sentido, la meta 2 de la Estrategia 2030 propone promover de manera gradual que se dedique, como mínimo, el 1,5 % del presupuesto de las administraciones públicas vascas al desarrollo de políticas de igualdad para 2030.

Cada año, los nueve programas presupuestarios que conforman el departamento presentan sus presupuestos con perspectiva de género para el siguiente ejercicio. En este proceso, la unidad de igualdad del departamento asesora en la elaboración de dichas previsiones y realiza un diagnóstico por áreas de actuación, además del informe global sobre el impacto de género en los presupuestos del departamento. Estos informes, junto con los de otros departamentos, organismos y entes, son recopilados y analizados por el Departamento de Hacienda y Finanzas, que publica anualmente el [informe de impacto de género del Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la CAE](#).

En 2025, un grupo motor compuesto por el Departamento de Hacienda y Finanzas y Emakunde realizó un diagnóstico para identificar y analizar en profundidad los principales obstáculos que enfrentan las administraciones públicas en la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el diseño y formulación de los presupuestos generales. Este análisis busca contribuir a la mejora de los procesos institucionales y técnicos que permiten transversalizar el enfoque de género en la planificación presupuestaria, partiendo del reconocimiento de los retos actuales y de las capacidades disponibles en las diferentes estructuras de gobierno.

A continuación, se presentan los principales retos asociados al objetivo estratégico GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES según lo explicitado en la Estrategia de Igualdad 2030.

Entre los principales retos de esta legislatura se encuentran aquellos objetivos de la Estrategia 2030 cuya responsabilidad corresponde exclusivamente al departamento, como negociar e implementar el III Plan para la igualdad; asegurar una formación básica y continua para todo el personal; integrar la perspectiva de género en la oferta formativa no específica; y actualizar los requisitos de capacitación del personal técnico en igualdad, fomentando la obtención de la especialidad y los conocimientos necesarios.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

El objetivo estratégico 2 tiene como propósito consolidar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en todos los procedimientos administrativos del departamento. Esto incluye su integración en las estadísticas y estudios, en la comunicación, en los procesos selectivos, en los órganos directivos, tribunales y jurados, así como en la contratación, subvenciones y en los planes sectoriales y estratégicos. A continuación, se presentan los datos más relevantes para realizar un diagnóstico en este ámbito.

LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS: En el departamento, hay principalmente dos áreas responsables de las estadísticas. Por un lado, el Órgano Estadístico Específico (OEE) del departamento, adscrito a la Dirección de Servicios y, por otro, desde 2023, hay una plaza de personal técnico estadístico en la Dirección de Relaciones Laborales.

En cumplimiento con la normativa vigente, desde 2021 se ha incorporado de manera sistemática la variable sexo en todas las estadísticas, encuestas y recopilaciones de datos realizadas por estas áreas responsables. Esta práctica facilita la diferenciación y comparación de datos entre mujeres y hombres, permitiendo detectar las posibles desigualdades existentes. El portal estadístico del departamento tiene un apartado concreto dedicado a la igualdad de mujeres y hombres, accesible en este [enlace](#), en el que se identifican algunas brechas de género.

Uno de los objetivos específicos del OEE es incluir la perspectiva de género en el portal estadístico del departamento. En este sentido, en 2021 se amplió en 2 el número de indicadores de igualdad en el portal estadístico. En 2022, se añadieron 3 indicadores. En 2023, se añadió 1, y en 2024 se añadieron 7 indicadores del apartado Igualdad asociados a las operaciones estadísticas “[Batería de Indicadores de Gobernanza](#)” y “[El Sector Fundacional y el Asociacionismo de Utilidad Pública](#)”.

El único estudio vinculado a la igualdad de mujeres y hombres realizado entre 2021 y 2024 en el departamento fue el diagnóstico de situación de mujeres y hombres que serviría como base para el II Plan para la igualdad en la Administración General de la CAE y sus OOAA. Los datos para ese diagnóstico fueron explotados por el área de Organización de la Dirección de Empleo Público, con ayuda de una consultoría externa. En 2025, el área de estadística de la Dirección de Relaciones Laborales inició la actualización del diagnóstico de cara al diseño del III Plan para la igualdad de mujeres y hombres.

COMUNICACIÓN: Durante el período 2021-2025, se ha incrementado la cantidad de contenidos en los soportes comunicativos que destacan los avances en igualdad, presentando a mujeres y hombres de manera no estereotipada. Además, se ha consolidado la existencia de contenidos sobre igualdad en la página web, y se ha mejorado el uso no sexista del lenguaje e imágenes.

Además de las formaciones en materia de lenguaje inclusivo ofrecidas por el IVAP que se incluyen en el apartado de capacitación, en 2025, el IVAP difundió entre su plantilla dos guías sobre uso no sexista del lenguaje tanto del castellano como del euskera. Asimismo, en 2025, el

IVAP también publicó en su web interna un glosario que identifica los errores más comunes en el uso sexista del lenguaje en castellano, junto con propuestas de alternativas para evitarlos.

PROCESOS SELECTIVOS: En el período de diagnóstico analizado, 2021-2024, se han realizado 145 procesos selectivos de acceso, provisión y selección en el empleo público: 142 en 2022 y 3 en 2023. Del total de procesos selectivos realizados en la legislatura, el 37% incluían contenidos en materia de igualdad de mujeres y hombres en los temarios.

En cumplimiento de la legislación vigente, todas las bases generales de los procesos selectivos fueron redactadas con perspectiva de género e incluyeron una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la representación de mujeres sea inferior al 40%.

De la misma forma, el artículo 21 de la Ley vasca para la igualdad establece que las bases de los procesos selectivos deben incluir una cláusula de representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas. En el caso de los procesos selectivos convocados en los últimos años, el 81% de los tribunales de los procesos selectivos contaron con una representación equilibrada de mujeres y hombres.

EVALUACIÓN NORMATIVA: En los años anteriores no se han recopilado datos relacionados con los informes de impacto de género de todas las áreas del departamento que los llevan a cabo, lo que dificulta la realización de un diagnóstico completo y revela una oportunidad de mejora en este aspecto. Como se recoge en el apartado de capacitación de este plan, en 2022 se llevó a cabo un curso dirigido al personal de las asesorías jurídicas del departamento, en el que se incluyeron directrices para la elaboración de informes de impacto de género. Sin embargo, durante el período 2021-2024, no se han aprobado herramientas específicas para esta finalidad.

ÓRGANOS DIRECTIVOS: En el departamento existen 19 órganos directivos: el Consejo de Dirección, la Consejería, las cuatro Viceconsejerías y las trece Direcciones del departamento. No se incluye el órgano directivo del IVAP, ya que se contabiliza en su plan para la igualdad.

Consejo de Dirección: En la anterior legislatura (2021-2024) eran mujeres 2 de 7 integrantes, es decir, la participación femenina era del 28,5%. A partir de 2024, con el cambio de legislatura, la participación femenina subió al 57% (4 de 7 integrantes).

Direcciones del departamento: Hasta el cambio de legislatura en 2024, el 38% de las Direcciones tenía a una mujer como directora (5 directoras en total). Tras el cambio de legislatura, hay 7 directoras, por lo que el porcentaje de mujeres al frente de las Direcciones es del 53% en 2024.

Viceconsejerías: Desde 2021 hasta 2024, todos los viceconsejeros eran varones. Con el cambio de legislatura, se incorporó una viceconsejera, equivalente a un 25% de representación femenina en las viceconsejerías.

Consejería: En ambas legislaturas, el cargo de consejera ha sido ocupado por una mujer.

De esta manera, la participación femenina en los órganos directivos del departamento ha aumentado del 32% en la legislatura anterior al 52% en la actual.

Por otra parte, el área de Registros Administrativos, dependiente de la Dirección de Relaciones con las Administraciones Locales y Registros Administrativos incluye la variable de sexo en los registros para conocer la evolución de la representación por sexos en los órganos de gobierno de estas entidades de patronatos y juntas directivas.

CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES: Sin incluir los contratos menores, en 2021 el departamento realizó 69 contratos; 113 contratos en 2022; 202 contratos en 2023, y 169 contratos en 2024. Todos los contratos realizados entre 2021 y 2024 incluían en las condiciones especiales de

ejecución condiciones para la igualdad de mujeres y hombres, tal y como establece la legislación vigente.

La normativa vigente en la contratación pública de Euskadi, actualizada en 2024 mediante la Resolución 34/2024, establece que, en general, los órganos de contratación deben incorporar la perspectiva de género y cláusulas para promover la igualdad de mujeres y hombres en los contratos públicos. Esto implica que, salvo que se justifique que el objeto del contrato no tiene impacto en la igualdad de mujeres y hombres, se deben incluir cláusulas específicas en los pliegos, criterios de adjudicación y condiciones de ejecución relacionados con la igualdad. Estas cláusulas pueden abordar aspectos como la proporción de mujeres en la plantilla, la participación en puestos cualificados, políticas de igualdad, medidas de conciliación y prevención del acoso sexual y laboral.

Además, en los procesos de selección, las empresas licitadoras deben acreditar que cumplen con requisitos relacionados con la igualdad, como disponer de planes de igualdad, registros retributivos y experiencia en materia de igualdad. También se establecen obligaciones para evitar la discriminación retributiva y el acoso en la ejecución del contrato, así como la verificación y control del cumplimiento de las cláusulas de igualdad a través de documentación acreditativa, informes, visitas o auditorías. Aunque, en la práctica, no hay un seguimiento sistemático de las cláusulas de igualdad.

Por último, la normativa contempla la posibilidad de incluir en los pliegos criterios de valoración y cláusulas de desempate vinculadas a la igualdad, así como la obligación de las empresas de incorporar medidas específicas en sus procedimientos, materiales y acciones formativas para promover la igualdad de género y prevenir la discriminación.

Para entender la evolución de la incorporación de cláusulas en la contratación y en subvenciones, en el período desde 2021, cabe apuntar a los cambios legislativos en materia de igualdad introducidos por la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Esta ley introdujo el deber preceptivo y transversal de incorporar la perspectiva de género en la contratación pública y en las subvenciones públicas (Art 21). En concreto, desde entonces, se deben incorporar cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones, convenios u otro tipo de documentos a través de los cuales se formalice la transferencia de fondos públicos con las entidades privadas.

De esta forma, desde 2022, se deben incluir medidas en las bases o normas reguladoras para promover la igualdad de mujeres y hombres eliminar desigualdades, tanto en los criterios de valoración como en las obligaciones de las beneficiarias, salvo que se justifique mediante informe motivado que la subvención no afecta a ámbitos con desigualdades de género o que no impacta en la situación de uno u otro sexo. Además, se debe definir un contenido mínimo en la normativa de las subvenciones, incluyendo requisitos para participar, criterios de valoración (que deben representar al menos un 5% del total del baremo), obligaciones y mecanismos de seguimiento.

Entre 2021 y 2024, el departamento ha otorgado cuatro subvenciones no nominativas, sin contar los premios: tres subvenciones en 2022 y una en 2024. De ellas, y debido a los cambios legislativos mencionados, solo la subvención de 2024 incluye mención a la igualdad de mujeres y hombres, recogiendo las obligaciones establecidas en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

En relación con los premios convocados por el departamento, se han realizado siete convocatorias en el período 2021-2024 para diferentes ediciones de tres premios. En primer lugar, la única edición de los Premios para el fomento y desarrollo de la Inteligencia Artificial, del

año 2021, no incluía en su convocatoria criterios de igualdad más allá de la cláusula de prohibición para concurrir a las empresas participantes en caso de hallarse sancionadas penal ni administrativamente por incurrir en discriminación por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final sexta de la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres, vigente en 2021. En la convocatoria de este premio, no hubo representación equilibrada de mujeres y hombres en el jurado.

En segundo lugar, los Premios a las mejores Ideas de Reutilización de Datos Abiertos de Euskadi, convocados por el departamento en colaboración con las tres diputaciones forales y los ayuntamientos de Bilbao, Donostia-San Sebastián y Vitoria-Gasteiz. La cuarta edición de este premio fue en 2022 y la quinta en 2024. En la edición de 2022 solo se incluyó la prohibición de concurrir en caso de que la persona física o jurídica candidato hubiese sido sancionada por discriminación. En la edición de 2024, sin embargo, la igualdad de mujeres y hombres y grupos minorizados se entiende explícitamente en la convocatoria como generadora de valor público y social, categoría que corresponde hasta con un 17,5% en el baremo de puntos totales. Hubo representación equilibrada por sexo en el jurado de ambas ediciones, si bien no se recogió expresamente una cláusula de representación equilibrada.

Desde 2021 hasta 2024, los premios Elkarlan, destinados a reconocer proyectos de cogeneración de valor público, se han convocado de manera anual. En todas sus ediciones, estos premios han ido más allá de los requisitos legales mínimos en materia de igualdad. En concreto, la perspectiva de género en el diseño e implementación de los proyectos candidatos ha sido valorada desde 2021, representando un 8,3 % del total de puntos en el baremo.

Si entendemos que la representación equilibrada por sexo en la formación de jurados es de al menos del 40% de representación, la representación por sexos en el jurado de los premios ha sido equilibrada en dos ediciones de los premios Elkarlan: 2022 y 2024. En 2022, el 50% de las diez personas integrantes del jurado eran mujeres, y en 2024, el 60%. Sin embargo, en 2021, solo hubo un 33% de representación masculina en el jurado, y en 2023, un 30%.

Como dato general, cuatro de los siete jurados conformados para los premios convocados por el departamento en el período 2021-2024 contaron con representación equilibrada por sexo en su composición.

PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES: Desde 2022 la legislación vasca en materia de igualdad de mujeres y hombres también establece el deber de incorporar la perspectiva de género en los planes estratégicos y sectoriales. En este sentido, en el período 2021-2024, en el departamento se aprobó un plan estratégico: Plan Estratégico de Gobernanza, Innovación Pública y Gobierno Digital – Ardatz 2030.

El Plan Ardatz 2030, aprobado en 2021, incluye un eje específico dedicado a la igualdad de mujeres y hombres, para el que establece dos acciones concretas bajo la responsabilidad de la Viceconsejería de Empleo Público: la aprobación e implementación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General y sus OOAA y la creación de un laboratorio de igualdad. El plan Ardatz basa su diagnóstico en conclusiones extraídas del I Plan para la igualdad de carácter laboral, y establece como indicadores la aprobación del II Plan y la puesta en marcha del laboratorio de igualdad.

Como área de mejora, si bien en 2021 se solicitó un informe puntual a la unidad de igualdad, el personal técnico de la unidad de igualdad no ha participado en el diseño, seguimiento anual o evaluación del plan.

A continuación, se presentan los principales retos asociados al objetivo estratégico INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA según lo explicitado en la Estrategia de Igualdad 2030.

Si bien el objetivo estratégico 2 ya formaba parte de las planificaciones de las anteriores legislaturas, los datos aportados en el diagnóstico indican que aún nos enfrentamos al reto de avanzar en la integración de la perspectiva de género en todos los procedimientos administrativos del departamento: estadísticas y estudios, comunicación, evaluación normativa, procesos selectivos, órganos directivos, tribunales y jurados, contratación y subvenciones, y planes estratégicos y sectoriales.

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

El objetivo estratégico 3 de la Estrategia 2030 busca transformar el modelo de gobernanza de las instituciones para promover una gestión pública más inclusiva, participativa y alineada con los principios de igualdad de mujeres y hombres. En este contexto, se establecen las tres líneas de acción que se recogen a continuación.

LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

A nivel político, la principal estructura de coordinación en materia de igualdad de mujeres y hombres en la que participa el departamento es la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La representación del departamento en esta comisión se realiza a través de la viceconsejera o viceconsejero de Empleo Público y del director o directora del IVAP. Esta Comisión tiene como finalidad coordinar las acciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de género, y entre 2021 y 2024 se ha reunido con carácter anual.

A nivel técnico, la unidad de igualdad del departamento también participa activamente en diversas estructuras de coordinación para impulsar y gestionar las políticas de igualdad de mujeres y hombres. En primer lugar, las tres plazas técnicas de la unidad de igualdad del departamento participan en el Grupo Técnico Interdepartamental (GTI), que es la estructura de coordinación interdepartamental a nivel técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres del Gobierno Vasco, y está coordinado por Emakunde.

Además, el técnico o técnica de igualdad del departamento, cuya plaza se adscribe a la Dirección de Servicios, se encarga de gestionar el Grupo Técnico Departamental (GTD). Las personas que integran el GTD colaboran en la implementación efectiva de las políticas de igualdad en las distintas direcciones, organismos autónomos y sociedades públicas vinculadas. Además, la técnica de la Dirección de Servicios participa en el Grupo Técnico Interinstitucional, donde se coordinan las políticas y programas entre diferentes administraciones.

Por su parte, a través de la plaza técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres de la Viceconsejería de Empleo Público se impulsa la Comisión Permanente de Igualdad, promoviendo el diseño, implantación y evaluación del Plan de Igualdad en la Administración General y sus OOAA.

Por su parte, la técnica de igualdad del IVAP coordina la Comisión de Igualdad del IVAP, asegurando que las políticas se apliquen de manera efectiva.

Entre 2021 y 2024, se han realizado múltiples reuniones de coordinación a nivel intradepartamental, interdepartamental e interinstitucional, adaptándose a las necesidades y particularidades de los diferentes grupos de trabajo. Estas reuniones han sido esenciales para fortalecer la colaboración entre los actores involucrados y asegurar un seguimiento efectivo de las políticas de igualdad. En el punto 6 de este plan, dedicado al modelo de gestión, se definen

las estructuras de coordinación que abarcan estos niveles, estableciendo un marco organizado y coherente para la implementación de dichas políticas.

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

La Línea 7 se centra en incluir la perspectiva de género y promover la igualdad de mujeres y hombres en la participación ciudadana, la innovación, la transparencia y la rendición de cuentas de los poderes públicos vascos. Desde 2018, Euskadi forma parte de la Alianza para el Gobierno Abierto (OGP), una iniciativa que impulsa la colaboración entre gobiernos y sociedad civil para fortalecer la gestión pública. En este marco, se elaboran planes de acción conjuntos que contienen medidas específicas para mejorar el acceso a la información, fomentar la participación ciudadana y garantizar la responsabilidad en la gestión pública. Estos planes son evaluados de manera independiente y buscan aprovechar las nuevas tecnologías y prácticas innovadoras para transformar la cultura de gobierno y ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía.

Impulsado en ese período por la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales y la Dirección de Gobierno Abierto, [El II Plan de Acción para el Gobierno Abierto de Euskadi \(2021-2024\)](#) fue un plan interinstitucional, cocreado con la ciudadanía, que incluyó cinco compromisos para mejorar la gestión pública, aumentar la transparencia y fomentar la participación ciudadana. En concreto, se promovió la participación del movimiento feminista y asociaciones de mujeres a través de la participación del Consejo de Mujeres de Bilbao en el foro regular, así como en los grupos de compromiso para la implementación del plan.

En la misma línea, una de las iniciativas gestionadas en el departamento en materia de participación e innovación es iLab-Espacio de Innovación en Participación de Euskadi. Por un lado, el servicio de prospección de iLab incluye un apartado de igualdad en el mapa de iniciativas innovadoras, que pueden consultarse en este [enlace](#). Por otra parte, uno de los cuatro proyectos seleccionados en 2023 en la convocatoria de proyectos experimentales de transferencia del iLab es el proyecto [ELLAS](#), una iniciativa innovadora que busca fortalecer la participación comunitaria desde una perspectiva de género.

En 2025, se aprobó el [III Plan de Acción para el Gobierno Abierto 2025-2028](#), coordinado y puesto en marcha por la Dirección de Gobierno Abierto y Buen Gobierno. La perspectiva de género se incorpora en este III Plan a través de la participación del Consejo de la Mujer de Bilbao en el Compromiso 3: Evaluar las políticas públicas para facilitar la rendición de cuentas.

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

La Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE para esta legislatura establece nuevos objetivos y prioridades que enriquecen y amplían el marco de actuación en materia de igualdad. Entre los objetivos específicos que se han incorporado en esta Estrategia se encuentran:

Interseccionalidad: Incorporar un enfoque interseccional en las acciones públicas, considerando las múltiples discriminaciones que pueden enfrentarse las mujeres en función de variables como edad, discapacidad, origen étnico, orientación sexual, entre otras.

Hombres y masculinidades: Promover acciones dirigidas a incorporar el enfoque de masculinidades y trabajar en la transformación de modelos masculinos tradicionales.

Revitalización del euskera: Fomentar la promoción del euskera y garantizar los derechos lingüísticos en el marco de la igualdad de mujeres y hombres.

Medio ambiente y emergencia climática: Integrar la perspectiva de género en la información, formación y herramientas relacionadas con el cambio climático y la protección del medio ambiente.

Desde 2021, la única iniciativa concreta desarrollada en el marco del departamento en este sentido ha sido la realización del curso “Hombres, masculinidades e igualdad” que ofrece anualmente el IVAP, y se recoge en el apartado destinado a la capacitación de este plan.

A continuación, se presentan los principales retos asociados al objetivo estratégico TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES según lo explicitado en la Estrategia de Igualdad 2030.

Uno de los principales desafíos para transformar el modelo de gobernanza es promover una participación ciudadana activa e inclusiva, fomentando la innovación desde una perspectiva de género. Esto requiere generar espacios de diálogo y colaboración donde los movimientos feministas y las asociaciones de mujeres puedan influir en la formulación y supervisión de las políticas públicas.

4.2.2. Intervención vinculada al Eje II- Empoderamiento de las mujeres

Diagnóstico general y retos en relación con el EJE II: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

La intervención vinculada al Eje II: Empoderamiento de las mujeres, enmarcada en la Estrategia 2030, tiene como objetivo fortalecer la autonomía, participación y liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos sociales, económicos, políticos y culturales. A nivel departamental, esto se traduce principalmente en promover políticas públicas que impulsen la autonomía económica de las mujeres, garantizando empleos dignos y en condiciones de igualdad en la administración pública. Además, se busca asegurar que las mujeres puedan ejercer sus derechos de manera efectiva, abordando las distintas realidades y desafíos desde una perspectiva interseccional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES: EMPLEO PÚBLICO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD

En este contexto, entendemos autonomía económica como la capacidad de las mujeres para acceder, controlar y gestionar recursos, ingresos, activos y tiempo de manera independiente, un elemento fundamental para lograr una ciudadanía plena y una participación equitativa en todos los ámbitos sociales y económicos. En el contexto específico de la actividad del departamento, y en línea con los artículos 43 y 44 de la Ley vasca para la igualdad, esto implica promover la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales y retributivas para las mujeres que trabajan al servicio de la Administración General y sus OOAA.

Este objetivo estratégico parte del reconocimiento de que, si bien se han logrado avances en la representación y participación femenina en el sector público, persisten desafíos estructurales relacionados con la segregación horizontal y vertical, la temporalidad del empleo, las desigualdades retributivas y las dificultades en la conciliación de la vida laboral y personal. Por ello, se plantea una estrategia integral que contempla acciones en dos líneas principales: la consolidación de un empleo digno, en condiciones de igualdad y sin discriminación (objetivo 4.1), y la reducción de la brecha salarial (4.2). De esta forma, se busca fortalecer el papel de las mujeres en el empleo público, promover su participación en puestos de mayor responsabilidad y garantizar unas condiciones laborales equitativas, contribuyendo así a la construcción de una autonomía económica real y efectiva.

4.1. AVANZAR HACIA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS CONDICIONES LABORALES DE TODA LA PLANTILLA QUE TRABAJA AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

El último diagnóstico disponible sobre la situación de mujeres y hombres en la Administración General y sus OOAA fue realizado en el marco de la Comisión Permanente de Igualdad para fundamentar el II Plan de Igualdad (2021-2024), con datos hasta 2020. A partir de este diagnóstico y otras fuentes, se presentan a continuación las principales tendencias y desafíos pendientes en materia de igualdad de mujeres y hombres que trabajan en la administración pública vasca.

Segregación horizontal: En base a la última estadística de personal en el sector público en la CAE, realizada con datos de 1 de abril de 2025 por el Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, comprobamos que la plantilla de la Administración de la CAE está feminizada en general. En este sentido, el 64,1 % de las personas trabajadoras son mujeres, frente al 35,9 % de trabajadores varones. Sin embargo, si analizamos los diferentes ámbitos de la administración, se evidencia que la plantilla de la Ertzaintza está fuertemente masculinizada, con un 19,2 % de trabajadoras frente a un 80,8 % de trabajadores. En sentido opuesto, las plantillas de la Administración de Justicia y del Departamento de Educación están muy feminizadas, con un 78,5 % y un 72,3 % de trabajadoras mujeres respectivamente.

Por último, la distribución de la plantilla por sexos es más equilibrada en la Administración General, con el 64,8 % de trabajadoras mujeres. En los datos a partir de los que calculamos la distribución de la plantilla por sexos no se ha contabilizado el personal con contratos inferiores a seis meses, altos cargos, personal eventual ni personal funcionario en prácticas.

Personal al servicio de la administración de la CAE por ámbito según sexo. Abril de 2025:

	TOTAL	MUJERES	%h	HOMBRES	%h
TOTAL	51.966	33.297	64,1	18.669	35,9
Administración General	8.395	5.440	64,8	2.955	35,2
Personal de Justicia	2.657	2.085	78,5	572	21,5
Personal de la Ertzaintza	7.194	1.384	19,2	5.810	80,8
Personal de Educación	33.720	24.388	72,3	9.332	27,7

Fuente: Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno. Dirección de Empleo Público. Estadística de personal en el sector público de la CAE.

Si relacionamos los datos anteriores con las series históricas de la misma estadística desde 2007, comprobamos que la tendencia general año tras año es a una representación más equilibrada por sexos en las plantillas de los cuatro ámbitos de la administración. En cualquier caso, aún persiste la segregación horizontal, entendida como la concentración desigual de mujeres y hombres en determinados sectores de ocupación y campos de estudio, fundamentada en gran medida en base a estereotipos, roles, y expectativas sociales diferenciadas para cada género.

La concentración de mujeres u hombres en profesiones tradicionalmente feminizadas también se evidencia al analizar los datos desagregados por sexo de la plantilla de los cuerpos funcionariales. Con respecto a esto, el citado diagnóstico realizado para el II Plan para la igualdad

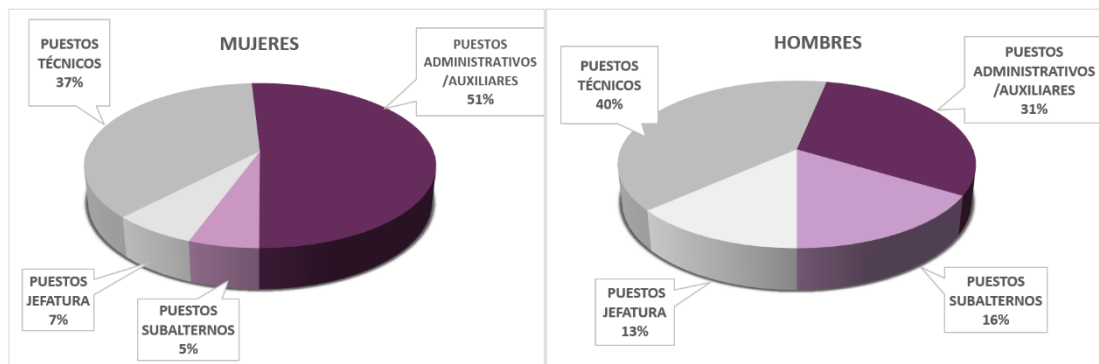
resaltaba la sobrerrepresentación femenina en los puestos administrativos y auxiliares de la Administración General de la CAE.

Segregación vertical: Definimos como segregación ocupacional vertical por razón de género la concentración sistemática de personas trabajadoras de determinado sexo en ocupaciones marcadas por una mayor inestabilidad, menor salario y reconocimiento. En este sentido, el diagnóstico de 2020 al que hacíamos mención apuntaba a la existencia de una marcada segregación vertical entre el personal funcionario de carrera, de manera que funcionarias de carrera estaban infrarrepresentadas en los puestos de jefatura, con mayor remuneración, con el 44,9 % de mujeres.

De la misma forma, el grupo A, donde se concentran los puestos técnicos, estaba muy masculinizado entre el personal funcionario de carrera: el 31,9 % de los funcionarios de carrera (varones) ocupaban puestos del grupo A, frente al 20,3 % de las funcionarias de carrera (mujeres). Por el contrario, el grupo C, de trabajos administrativos, estaba muy feminizado, con el 70,8 % de trabajadoras mujeres, de manera que se evidencia una forma simultánea de segregación horizontal y vertical entre el personal funcionario de carrera. Sin embargo, el diagnóstico señalaba que en el caso del personal funcionario interino no existía segregación ocupacional vertical, ya que los puestos de jefatura se encontraban feminizados en un porcentaje similar a la proporción de mujeres que conforma la plantilla general de la administración.

El gráfico que sigue resulta de agrupar personal funcionario de carrera e interino por sexo y niveles retributivos, de manera que obtenemos cuatro tipos de puesto según responsabilidad y retribución: puestos de jefatura, puestos técnicos, puestos administrativos/auxiliares y puestos subalternos, de forma que podemos comprobar la segregación vertical por sexo en la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos en 2020.

Personal funcionario por sexo y tipo de puesto. 2020:



Fuente: Elaboración de la UAI del departamento a partir de datos del Diagnóstico para el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

Temporalidad del empleo: Asimismo, uno de los elementos que explica la brecha salarial de género en la administración a la que se hace referencia en el siguiente apartado es la temporalidad del empleo, que sigue afectando más a las mujeres. En este sentido, según datos aportados por el área de estadística de la Dirección de Relaciones Laborales, a 18 de noviembre de 2025, la tasa de interinidad para el personal funcionario de la Administración General y sus OOAA era del 35,9 % para las mujeres, más de cinco puntos porcentuales por encima de la tasa de interinidad de los funcionarios varones: 30,5 %.

Brecha de conciliación: Cabe mencionar, por último, que el reparto desigual del trabajo reproductivo y específicamente de cuidados afecta de manera diferente a la vida profesional de mujeres y hombres en el marco de la Administración de la CAE y también incide en la parcialidad

del empleo y, con ello, en la prevalencia de la brecha salarial por razón de género. Los datos referentes a la brecha de conciliación se recogen en el objetivo estratégico 5 de este plan.

En conclusión, aunque la administración pública vasca ha avanzado en términos de igualdad de mujeres y hombres, aún persisten desafíos estructurales que dificultan la plena equidad en las condiciones laborales. La segregación horizontal y vertical, la temporalidad del empleo, la brecha en la conciliación y la concentración de mujeres en ocupaciones y roles de menor responsabilidad, evidencian que aún hay trayectoria por recorrer para eliminar las desigualdades que persisten en la organización. Estas desigualdades se abordarán de manera concreta a través del III Plan para la igualdad de mujeres y hombres, con el objetivo de establecer las acciones y medidas necesarias para promover una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de la Administración General y sus OOAA.

4.2. AVANZAR HACIA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA CAE Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Las condiciones laborales desiguales entre mujeres y hombres, mencionadas en el apartado anterior, contribuyen a la persistencia de la brecha salarial de género en la administración pública entre el personal funcionario. A este respecto, el mencionado diagnóstico de 2020 detectaba una brecha salarial de género en la Administración General de la CAE del 6,7 %, de media en 2020, 2.827 euros brutos anuales, sin que se pudiese achacar a la existencia de discriminación directa por razón de género. Entre el personal funcionario de carrera la brecha salarial por razón de género se incrementaba al 7,7 %, es decir, las mujeres funcionarias de carrera cobraban de media 3.481,65 euros brutos menos que los funcionarios de carrera varones al año. Entre el funcionariado interino, la brecha salarial era similar, del 7,5 %, es decir, las funcionarias interinas cobraban de media 3.010,96 euros brutos menos al año que los funcionarios interinos.

Con el objetivo de reducir la brecha salarial en la administración, el departamento cuenta con dos instrumentos. Por una parte, el plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus OOAA al que hemos hecho referencia en el apartado anterior. Por otra, la [Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi](#).

Esta Estrategia se articula en planes de acción quinquenales. En el período 2021-2025, el [Plan Operativo](#) vigente establecía cuatro medidas de actuación para el departamento. En primer lugar, el diagnóstico de la brecha salarial en la Administración General, sus OOAA, entes y empresas públicas. En segundo lugar, el estudio del impacto del teletrabajo en la organización y el personal a su servicio, con el fin de profundizar en la conciliación corresponsable. En tercer lugar, el estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración del sector público y, por último, formar en brecha salarial al personal al servicio de la administración. En este sentido, el IVAP, responsable de la última medida, organizó una formación sobre brecha salarial en 2022. Las otras tres medidas no se han ejecutado en el período 2021-2025 por la rotación de personal político y técnico.

A finales de 2025 se realizó la evaluación del Plan Operativo 2021-2025 y el comienzo del diseño del III Plan Operativo 2026-2030. Anualmente se realiza un informe de seguimiento del Plan Operativo para reducir la brecha salarial en Euskadi. Asimismo, se realiza una evaluación al término del período de cada Plan Operativo de Acción. Ambos informes se hacen públicos en la página web de Emakunde y pueden consultarse en [este enlace](#).

A continuación, se presentan los principales retos asociados al objetivo estratégico 4: CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES: EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD según lo explicitado en la Estrategia de Igualdad 2030.

El reto principal asociado a este objetivo estratégico consiste en avanzar hacia un empleo público más digno y en condiciones de igualdad para las mujeres que trabajan en la Administración General y sus Organismos Autónomos. Para ello, uno de los desafíos será llegar a acuerdos mediante la negociación colectiva, en un proceso que permita definir y avanzar en medidas que reduzcan las desigualdades estructurales existentes, como la segregación horizontal y vertical, la temporalidad del empleo, así como la brecha salarial.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5: GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

El objetivo estratégico 5 busca garantizar que las mujeres puedan ejercer sus derechos de manera efectiva, teniendo en cuenta que cada mujer puede enfrentar distintas formas de discriminación. En este sentido, la Ley vasca para la igualdad en su artículo 3.8 señala que los poderes públicos deben usar un enfoque interseccional en sus políticas. Esto significa que deben considerar cómo el género se combina con otros factores como raza, origen, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, situación migratoria, entre otros. De esta forma, se busca luchar contra la discriminación múltiple y asegurar que todas las mujeres, especialmente aquellas que enfrentan varias dificultades a la vez, puedan disfrutar plenamente de sus derechos.

Dentro del ámbito interno de la administración, el departamento desempeña un papel esencial en la protección y promoción de los derechos de todas las mujeres que integran su estructura. Esto es especialmente importante para aquellas que enfrentan situaciones de doble vulnerabilidad, como las mujeres víctimas de violencia machista y las mujeres con discapacidad. Las acciones dirigidas a garantizar la protección de las víctimas de violencia machista en el ámbito interno de la administración se detallan en la sección correspondiente al objetivo estratégico 8.

La Ley de Empleo Público Vasco de 2022 fomenta la incorporación de personas con discapacidad al sector público. La ley establece que al menos el 7% de las plazas ofertadas en los procesos de empleo deben reservarse para estas personas, con un incremento progresivo del 2% en cada administración. Además, de esas plazas reservadas, al menos el 2% están destinadas específicamente a personas con discapacidad intelectual o mental. La ley también regula la regularización de empleos y las condiciones laborales, fomentando que los procesos de selección y los puestos de trabajo sean adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad. Además, crea un sistema de acceso especial para quienes tengan una discapacidad intelectual o mental con una limitación de al menos el 33%, facilitando su incorporación al sector público.

De la misma forma, el artículo 53 de la Ley de Empleo Público Vasco establece que en los registros administrativos se incluirán los datos relativos a la variable de discapacidad, permitiendo conocer en detalle la situación y condiciones de las personas empleadas con discapacidad en las administraciones públicas vascas. De este modo, es posible combinar las variables sexo y discapacidad para realizar análisis específicos.

Por otra parte, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que las administraciones públicas deben garantizar los derechos del personal y promover la igualdad y la no discriminación en el empleo público, previa negociación con la representación sindical. Asimismo, se comprometen a impartir formación inicial y continua sobre diversidad, sensibilización y actuación en diferentes ámbitos. Además, las pruebas de acceso incluirán conocimientos sobre igualdad y no discriminación LGTBI, y se adaptará la documentación administrativa y los

formularios para reflejar la diversidad en orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales y estructura familiar.

Además, la Ley 4/2023 reafirma el compromiso de las Administraciones públicas por promover la igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBI en el ámbito laboral, estableciendo en el artículo 14 medidas concretas para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, fomentando la inclusión en aspectos como el acceso al empleo, la participación en organizaciones sindicales, la promoción profesional y las condiciones laborales. Además, se impulsarán campañas de sensibilización, la creación de indicadores de igualdad y la incorporación de cláusulas de diversidad en los convenios colectivos, con el fin de garantizar el respeto a los derechos de las personas LGTBI y promover un entorno laboral inclusivo.

En la misma línea, la Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans refuerza el compromiso de la administración pública vasca con la igualdad, la no discriminación y la protección efectiva de los derechos de las personas trans e intersexuales. Esta ley establece que el Gobierno Vasco implementará mecanismos para detectar y abordar el acoso laboral y la discriminación por razón de identidad sexual o de género, promoviendo la formación del personal de prevención y estableciendo protocolos específicos para prevenir, corregir y eliminar estas conductas, integrándolas en los protocolos de acoso sexual y de género. De la misma forma, se establece el deber de desarrollar un plan contra la discriminación laboral en el sector público y privado, con participación de asociaciones trans y sindicatos, que incluirá medidas de equidad, difusión de derechos y propuestas para convenios laborales.

En cumplimiento con el marco normativo mencionado y con el Programa de Gobierno para la XIII Legislatura, en 2025 se inició el diseño de una estrategia general que aborde los desafíos del colectivo LGTBIQ+ desde una perspectiva interseccional. La Dirección de Relaciones Laborales y el IVAP participan en este proceso para integrar esta estrategia en la administración pública.

A continuación, se presentan los principales retos asociados al objetivo estratégico 5: GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL según lo explicitado en la Estrategia de Igualdad 2030.

El objetivo estratégico 5 enfrenta varios desafíos para garantizar los derechos de las mujeres de manera efectiva y con perspectiva interseccional. Uno de ellos es actualizar los formularios, documentos y procedimientos para que sean inclusivos y respetuosos con la diversidad de identidades sexuales y de género. También es importante comprender cómo se cruzan el sexo, la discapacidad y otras variables para crear políticas públicas que respondan a las necesidades específicas de las mujeres en distintos contextos.

Otro reto es diseñar e implementar un plan de diversidad y no discriminación en la Administración de la CAE, que incluya mecanismos para detectar y prevenir el acoso y la discriminación, capacitar al personal y establecer protocolos específicos. Además, hay que garantizar atención adecuada a mujeres mayores, migrantes o con discapacidad, asegurando que los servicios públicos sean inclusivos y sensibles a sus necesidades.

4.2.3. Intervención vinculada al Eje III – Organización social justa, igualitaria y sostenible

Diagnóstico general y retos en relación con el EJE III: ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

El Eje III de la Estrategia 2030 busca transformar las estructuras sociales, económicas y culturales que perpetúan las desigualdades de género. Nuestro departamento contribuye a este eje a través de tres objetivos: promover la conciliación corresponsable en el ámbito de la administración, prevenir el acoso sexual y por razón de sexo e integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, y asegurar que la igualdad sea parte de los procesos de transformación digital en los que participamos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6: AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA DEMOCRACIA CUIDADORA

Uno de los objetivos de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE es avanzar hacia una sociedad que valore y priorice el cuidado como un elemento fundamental para la convivencia, la igualdad y el bienestar colectivo. En este sentido, busca transformar la organización social y laboral para que el cuidado de las personas, especialmente de quienes tienen mayores necesidades, sea una responsabilidad compartida, visible y reconocida en todos los ámbitos.

En nuestro departamento, el objetivo estratégico 6 se concreta mediante dos metas específicas. La primera consiste en flexibilizar y reorganizar los tiempos y espacios de trabajo para facilitar la conciliación de responsabilidades de cuidado, promoviendo una participación más equitativa, especialmente entre los empleados varones. La segunda busca integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y, desarrollar de manera específica un plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General y sus OOAA.

6.1. FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS CUIDADOS

El diagnóstico para el II Plan para la igualdad, en referencia al período 2015-2020, muestra la existencia de diferencias claras entre hombres y mujeres al servicio de la administración a la hora de acogerse a las diferentes medidas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar. En relación con esto, una de las conclusiones del diagnóstico es que la inmensa mayoría de las reducciones de jornada solicitadas en la Administración General de la CAE entre 2015 y 2020 fueron realizadas por mujeres, en concreto, el 87,46 % de las reducciones de jornada fueron solicitadas por mujeres.

Con relación a los motivos para solicitar la reducción de la jornada, las reducciones asociadas a los cuidados, ya sea por guarda legal y cuidado de menores o de otro tipo de familiares, fueron solicitadas en un 84,45 % por mujeres en el período 2015-2020. Siguiendo el mismo diagnóstico, los porcentajes son similares en cuanto a la solicitud de excedencias por cuidado de menores. En este caso, un 88,96 % de las excedencias por tal motivo fueron solicitadas por mujeres en el mismo período.

Por último, se observó también un porcentaje mayor de mujeres que solicitaron el permiso de 50 horas para el cuidado de familiares, alcanzando el 71,5 %. En cuanto a la modalidad de teletrabajo, según el mismo diagnóstico, entre 2015 y 2020, el 67 % de las personas teletrabajadoras fueron mujeres. Sin embargo, considerando la tasa de feminización de la plantilla, que fue del 65,4 % en 2020, no se detectan diferencias sustanciales por sexo en la

adopción de esta modalidad. A partir de estos datos, puede concluirse que existe una brecha de conciliación entre mujeres y hombres en la plantilla.

Las medidas de conciliación para la plantilla durante el período 2021-2025 están recogidas en el Decreto 83/2010, de 9 de marzo, que aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, en el caso del personal funcionario. Por su parte, las condiciones laborales del personal laboral de la Administración General y sus Organismos Autónomos están reguladas por el Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE para los años 2010-2011. Tanto el Acuerdo Regulador como el Convenio Colectivo vigentes están disponibles para consulta en esta [sección de Jakina](#).

En 2023, a nivel estatal se incorporó una nueva medida de conciliación, el permiso de ocho semanas para el cuidado de hijos, hijas menores de ocho años o menores en acogimiento por un período superior a un año. Este permiso se incorporó al Estatuto de las Personas Trabajadoras tras ser publicado en el Real Decreto-ley 5/2023. De la misma forma, a nivel estatal, el Real Decreto-ley 9/2025 amplió el permiso de nacimiento y cuidado del menor de 16 a 19 semanas retribuidas para cada progenitor. En las familias en las que hay un único progenitor, la duración del permiso se extiende hasta un total de 32 semanas.

Con el objetivo de formar y sensibilizar en materia de conciliación corresponsable, el IVAP ha ofrecido todos los años entre 2021 y 2024 dos formaciones. Por un lado, el curso “masculinidades, hombres e igualdad” en el que se han formado diez personas del departamento entre 2021 y 2024, de las que solo dos eran varones. Por otro lado, el curso “nuevos enfoques en los tiempos: corresponsabilidad y conciliación”, que no ha tenido participantes del departamento en el período 2021-2024.

Por otra parte, en el ámbito de la atención a la ciudadanía durante el período 2021-2025, la Dirección de Atención a la Ciudadanía ha promovido la implementación de horarios flexibles, principalmente a través del servicio Zuzenean. Este servicio ofrece atención telefónica y presencial de lunes a viernes, de 8:00 a 19:30 horas, exceptuando el mes de agosto, en el cual la atención se realiza de 8:00 a 14:30 horas. Además, la ciudadanía puede realizar consultas las 24 horas del día, mediante el buzón electrónico y el servicio de Telegram.

De esta manera, se facilita el acceso a Zuzenean en cualquier momento, simplificando la gestión de trámites y consultas. Asimismo, la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación Administrativa continúa trabajando en el desarrollo de la interoperabilidad entre administraciones y la ventanilla única, así como en la mejora de la seguridad electrónica, con el objetivo de reducir tiempos y desplazamientos, y promover la conciliación de la vida privada y laboral de las personas.

6.2. DESARROLLAR UN PLAN DE PREVENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA ADMINISTRACIÓN E INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Según lo establecido en la Disposición Final Tercera de la [Orden](#) que regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General y sus OOAA, la unidad de igualdad del departamento debía desarrollar y poner en marcha un plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración en un plazo de un año desde la entrada en vigor de la Orden en 2021. Sin embargo, esta medida aún no ha sido implementada, y se mantiene como objetivo específico para la presente legislatura.

En 2023, el Servicio de Prevención organizó una formación especializada para el desarrollo del plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. La capacitación se dividió en tres

sesiones: la primera abordó la integración de la prevención con perspectiva de género, explicando qué implica la gestión preventiva del acoso sexual y por razón de sexo, su importancia en el ámbito laboral, y el marco general para su implementación; la segunda se centró en los aspectos clave para planificar de manera eficaz las actividades preventivas en esta materia, resaltando los elementos a considerar en el diseño del plan de prevención; y la tercera presentó las medidas preventivas específicas, incluyendo herramientas, acciones y su correcta aplicación. En esta capacitación, participó personal del servicio de prevención, el personal técnico de la UAI del departamento, así como representantes sindicales.

De la misma forma, en 2024, el Servicio de Prevención comenzó a actualizar la Orden de 4 de octubre de 2006, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento en casos de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo. La Orden está siendo actualizada en base a las propuestas sindicales. También se comenzó a actualizar el Plan de Prevención de la Administración General y sus OOAA. Este nuevo plan incluirá la perspectiva de género, si bien ya viene incorporándose en varios procedimientos. Por ejemplo, se contempla un procedimiento diferenciado para las trabajadoras embarazadas. De la misma forma, la influencia del género se tiene en cuenta a la hora de realizar adaptaciones, así como en los exámenes médicos para la vigilancia de la salud laboral.

A continuación, se presentan los principales retos asociados al objetivo estratégico AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA según lo explicitado en la Estrategia de Igualdad 2030.

Uno de los desafíos de esta legislatura consiste en implementar medidas que permitan flexibilizar y reorganizar los horarios y los espacios de trabajo en el empleo público. El objetivo es promover una conciliación de responsabilidades más equitativa y compartida en los cuidados, poniendo un énfasis especial en involucrar activamente a los empleados varones en estas tareas. Además, el principal reto en materia de prevención con perspectiva de género es diseñar e implementar el plan de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en la administración, garantizando su efectiva implementación y sensibilización.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7: GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE MODERNIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE EUSKADI

A través del objetivo estratégico 7, se busca promover la igualdad de mujeres y hombres en los ámbitos tecnológico y digital. Este compromiso busca garantizar que los avances tecnológicos contribuyan a reducir las brechas existentes y promuevan una ciudadanía más inclusiva y equitativa en el entorno digital.

Dentro de la actividad del departamento, uno de los objetivos específicos en este contexto es fomentar la inclusión digital a lo largo de toda la vida, trabajando para reducir la brecha digital que enfrentan muchas mujeres por diferentes motivos, incluyendo discriminaciones múltiples. En relación con la brecha digital de mujeres y hombres, podemos distinguir entre brecha de acceso, brecha de uso y brecha de competencias digitales.

Según datos de la Encuesta de la Sociedad de la Información/Familias realizada por Eustat, el 94,7 % de la población de la CAE tenía acceso a Internet desde casa en 2024. Este porcentaje varía si comparamos el porcentaje de acceso a Internet de las personas entre 15 y 44 años (prácticamente todas las personas tienen acceso) con el de las personas mayores de 45 años: 91,6 %. A falta de los datos desagregados por sexo pertinentes, no podemos concretar la brecha digital por razón de género en el acceso a Internet entre las franjas de mayor edad de la población.

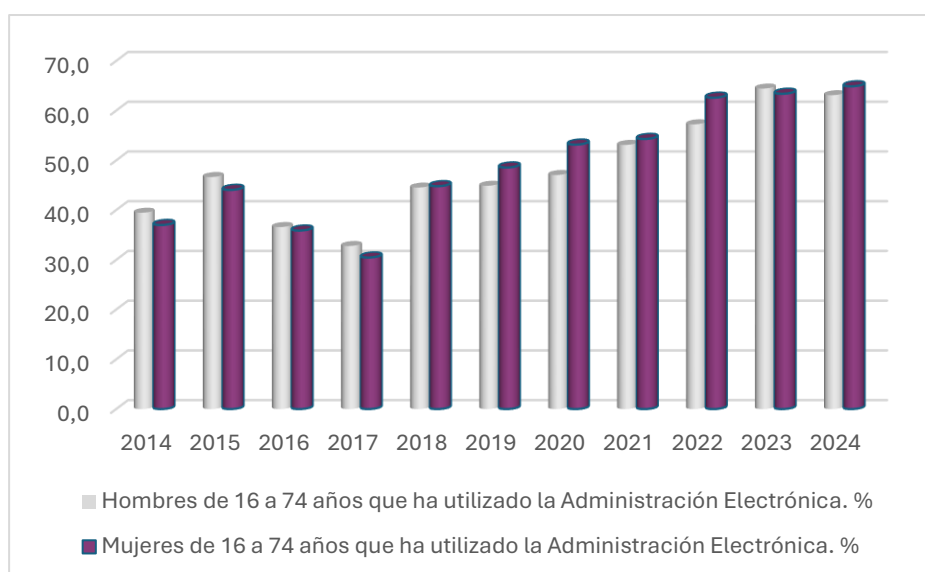
La brecha de acceso, además, no se limita únicamente a las variables de género y edad. En este contexto, una de las acciones de la Dirección de Estrategia Digital, gestionada mediante un

convenio con ITELAZPI, es el despliegue de banda ancha de nueva generación en núcleos de población ubicados en zonas periféricas. Como parte de este proyecto, se buscaba obtener datos desagregados por sexo sobre el despliegue de la banda ancha en áreas rurales, con el fin de evaluar el impacto diferencial en mujeres y hombres. Sin embargo, desde 2023, no se han recogido los datos desagregados por sexo debido a las dificultades para obtenerlos.

Con relación a la brecha de uso, según datos de la Encuesta de la Sociedad de la Información de Eustat. Familias, en 2024, el porcentaje de población usuaria de Internet mayor de quince años en la CAE fue del 89,9 %. En el caso de las mujeres, el porcentaje baja levemente con respecto a la media hasta el 88,8 %, mientras que el de los hombres fue del 91 %. Sin embargo, la población usuaria entre 15 y 44 años asciende prácticamente al cien por cien; y es en la franja de edad de 45 años y más donde se percibe un descenso mayor en la media de población usuaria de Internet, hasta ubicarse en el 84,1 %.

En el marco de la actividad del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, cobra especial relevancia la brecha digital de género en relación con el uso de la administración electrónica. Según datos de Eustat, se ha revertido la tendencia anterior y, como podemos comprobar en el siguiente gráfico, desde 2018 hay más mujeres usuarias de la administración electrónica que hombres en la CAE. En 2024, la cifra de mujeres que han utilizado la administración electrónica (64,9%) también superó a la de usuarios varones (63,1%).

Población de 16 a 74 años de la C.A. de Euskadi que ha utilizado la administración electrónica (*) en los últimos doce meses por sexo 2014-2024 (%)



(*) Que ha utilizado la Administración Electrónica significa que se han informado en portales de las Administraciones Públicas, han bajado y/o enviado formularios electrónicamente o han teletramitado completamente un trámite o procedimiento.

Fuente: Elaboración de la UAI a partir de datos de Eustat.

Brecha de competencias digitales: Aunque un porcentaje mayor de mujeres utiliza la administración electrónica, según el estudio “Hábitos, usos y capacidades digitales de las personas consumidoras vascas”, publicado en 2023 por Kontsumobide, casi un 40 % de la población entrevistada considera que realizar trámites con la administración pública a través de internet resulta poco o nada fácil. Este porcentaje se eleva hasta el 85 % entre quienes se consideran excluidos del entorno digital, un grupo que representa el 11,7 % de la población, en su mayoría mayor de 55 años. Según Kontsumobide, en este segmento, el 69 % son mujeres. Por

tanto, se puede concluir que, a medida que aumenta la edad, también crece la brecha de género en las competencias digitales.

Para evitar que las nuevas tecnologías se conviertan en un factor de discriminación social, el Gobierno Vasco puso en marcha en 2001 KZgunea, una red de centros dedicados a ofrecer formación y recursos digitales accesibles para toda la ciudadanía. Dependiente de la Dirección de Estrategia Digital del Gobierno Vasco, en 2025, KZgunea contaba con 232 centros distribuidos en Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, ofreciendo 106 cursos diferentes en áreas como empleo, comunicación, administración electrónica, formación básica, ocio, ofimática, programación, redes sociales y seguridad.

Entre 2021 y 2024, se registró un mayor número de mujeres que de hombres entre las personas usuarias de KZgunea en todas las franjas de edad. En relación con la inclusión digital a lo largo de la vida, en 2024, las mujeres mayores de 65 años fueron, de hecho, el grupo más numeroso de usuarias, representando el 12,1 % del total de personas inscritas en KZgunea.

Según la tabla que se presenta a continuación, que muestra el porcentaje de mujeres en las formaciones sobre competencias digitales ofrecidas en KZgunea entre 2021 y 2024, se observa que en todos los años el número de mujeres formadas fue mayor que el de hombres en todas las modalidades de formación: presencial, a distancia, por videoconferencia y charlas presenciales. Cabe señalar que, para 2021, no disponemos de datos desglosados por sexo en la modalidad de videoconferencia ni información relativa a las charlas presenciales.

KZGUNEA - FORMACIONES EN COMPETENCIAS DIGITALES 2021-2024							
AÑO	MODALIDAD	Nº	HORAS	ASISTENTES	MUJERES	HOMBRES	%mujeres
2021	PRESENCIAL	3446	38.964	12.417	8.286	4.131	67,05
	A DISTANCIA	75	2.080	1.035	698	337	
	VIDEOCONFERENCIA	391	1.564	1.080	-	-	
	CHARLA PRESENCIAL	-	-	-	-	-	
	TOTAL 2021	3912	42.608	14.532	8.984	4.468	
2022	PRESENCIAL	4.347	42.530	20.446	13.958	6.488	68
	A DISTANCIA	75	1.950	943	616	327	
	VIDEOCONFERENCIA	218	872	395	265	130	
	CHARLA PRESENCIAL	10	20	143	91	52	
	TOTAL 2022	4.650	45.372	21.927	14.930	6.997	
2023	PRESENCIAL	5.182	47.246	26.095	17.366	8.729	66,1
	A DISTANCIA	88	2.290	1.148	683	465	
	VIDEOCONFERENCIA	151	604	352	207	145	
	CHARLA PRESENCIAL	38	76	613	397	216	
	TOTAL 2023	5.459	50.216	28.208	18.653	9.555	
2024	PRESENCIAL	6.795	58.458	34.453	22.620	11.833	65,4
	A DISTANCIA	88	2.320	1.834	1.149	685	
	VIDEOCONFERENCIA	152	608	482	313	169	
	CHARLA PRESENCIAL	55	110	936	605	331	
	TOTAL 2024	7.090	61.496	37.705	24.687	13.018	
TOTAL 2021-2024		21.111	199.692	102.372	67.254	34.038	65,7

Fuente: Elaboración de la UAI a partir de datos de KZgunea

De esta forma, entre 2021 y 2024, KZgunea impartió 21.111 acciones formativas, 199.692 horas de formación a un total de 102.372 personas, de las que el 65,7% de asistencias fueron de mujeres: 65.254. Además, KZgunea también colabora con varias entidades para apoyar a colectivos específicos, como personas con discapacidad intelectual y en riesgo de exclusión social. Por ejemplo, con asociaciones como Atzegi y Lantegi Batuak, facilitando formación en TIC a personas con discapacidad, y con hospitales y centros de día para formación en salud mental y apoyo social.

Por otra parte, la brecha de género en cuanto a las capacidades digitales no es un fenómeno exclusivo entre las personas de mayor edad de la sociedad vasca, sino que entre los sectores de la población más jóvenes también existen desigualdades de género a medida que capacidades digitales se vuelven más avanzadas. En este sentido, debido a la segregación de género por campo de estudios, si acudimos a los datos de Eustat para el curso 2022-2023, el 79,9 % del alumnado matriculado en las universidades de la CAE en la rama de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) eran varones, frente al 20,1 % de mujeres.

Esta segregación por campo de estudios se repite en el mercado laboral, de manera que las mujeres siguen infrarrepresentadas en la industria digital. Además, según los datos de la Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas en 2024 publicada por el INE, el porcentaje de empresas con mujeres especialistas en TIC en Euskadi es del 43,43%, por lo que ha descendido más de seis puntos en los últimos años (en 2017 el porcentaje era del 50%). Si desglosamos los datos por especialidades, encontramos que solo un 1% del total de personas expertas en inteligencia artificial a nivel eran mujeres en Euskadi en 2024. La brecha de género en la industria digital conlleva centros de trabajo masculinizados: solo un 8% de las *tech* presentaba paridad de género en 2024.

Además de ser un sector donde persisten las desigualdades de género, la inteligencia artificial puede contribuir a intensificarlas. Esto ocurre porque los datos y algoritmos utilizados a menudo contienen sesgos de género que refuerzan estereotipos. De la misma forma, la automatización puede disminuir las oportunidades laborales para las mujeres, afectando particularmente tanto los empleos tradicionales como los emergentes en los que ellas participan.

Por ello, la Estrategia 2030 para la igualdad establece como meta invertir en tecnología e innovación con un enfoque de género, fomentando el desarrollo de inteligencia artificial, ciberseguridad y ecosistemas de emprendimiento que sean éticos, seguros e inclusivos. Además, busca incorporar la perspectiva de género en todas las etapas del avance tecnológico y asegurar un uso responsable, libre de sesgos machistas.

Con el fin de garantizar la inclusión de la variable sexo en todos los encargos informáticos realizados a EJI, la Dirección de Estrategia Digital emitió en 2023 la Circular 1/2023. En los encargos relacionados con sistemas de información, se debe asegurar la incorporación de la variable sexo en los datos, facilitando su análisis y explotación.

Además de trabajar en reducir la brecha digital de género y en integrar la perspectiva de género en la innovación tecnológica, se mantiene para esta legislatura el objetivo de dar mayor visibilidad a las aportaciones de mujeres en el ámbito tecnológico. Para ello, el [boletín Aurrera](#), publicado por la Dirección de Estrategia Digital, incorpora en cada edición una sección dedicada a destacar las aportaciones en el sector tecnológico. Asimismo, a través de esta sección se difunden el premio Ada Byron a la Mujer Tecnóloga, y el premio Gladys, destinado a reconocer el papel de las mujeres jóvenes que trabajan en el entorno digital vasco.

En la misma línea, durante el período comprendido entre 2022 y 2024, la Sociedad Pública ITELAZPI distribuyó calendarios anuales a su plantilla con el objetivo de promover la visibilidad de referentes femeninos en el ámbito de las TIC. La elaboración de los calendarios de las tres ediciones contó con la colaboración de la Escuela de Ingeniería de Bilbao, con la cual ITELAZPI mantiene una alianza de más de quince años.

En 2022, el calendario titulado [#pioneras](#) dedicaba cada mes a destacar a una mujer vasca reconocida en el campo científico. En 2023, bajo la denominación [#talentodocente](#), el calendario puso en valor a doce expertas en telecomunicaciones y docentes de la Escuela de Ingeniería de la Universidad del País Vasco (EHU). Además, con motivo del Día Internacional de

la Mujer y la Niña en la Ciencia, ITELAZPI, en colaboración con la Escuela de Ingeniería de Bilbao y Metro Bilbao, organizó la exposición titulada “Euskal Emakumeak Zientzia eta Teknologian”. Esta muestra estuvo compuesta por las ilustraciones creadas para el calendario *#talentodocente* y fue inaugurada en la estación de metro de Abando en febrero de 2023. Posteriormente, fue trasladada a las estaciones de Unamuno y Moyua en marzo y abril, respectivamente. Como continuidad de esta iniciativa y gracias a un nuevo convenio entre ITELAZPI y la EHU, desde abril de 2023 la exposición recorrió los campus de la EHU en los tres territorios históricos, ampliando su alcance y visibilidad.

Finalmente, en 2024, el calendario titulado *#nuevasinvestigadoras* presentó a doce jóvenes profesionales del sector. Además, ITELAZPI y la Escuela de Ingeniería de Bilbao volvieron a colaborar en la organización de la exposición titulada “Emakumeak Teknologian”, celebrada en las instalaciones de la escuela, y que también se basó en las ilustraciones creadas específicamente para los calendarios de sensibilización en materia de igualdad.

A continuación, se presentan los principales retos asociados al objetivo estratégico 7: GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE MODERNIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE EUSKADI según lo explicitado en la Estrategia de Igualdad 2030 y el Programa de Gobierno.

Entre los principales retos para esta legislatura es incorporar de manera efectiva la perspectiva de género en la innovación tecnológica, garantizando que los desarrollos en ámbitos como la inteligencia artificial y la ciberseguridad sean éticos, libres de sesgos machistas y contribuyan a una sociedad digital más inclusiva y justa.

4.2.4. Intervención vinculada al Eje IV- Vidas libres de violencia machista contra las mujeres

Diagnóstico general y retos en relación con el EJE IV-VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El Eje IV de la Estrategia para la Igualdad 2030 tiene como finalidad erradicar la violencia machista contra las mujeres. En este contexto, el departamento desempeña un papel esencial mediante el Objetivo estratégico 8, cuyo propósito es fortalecer la sensibilización, prevención y formación especializada en esta materia, así como garantizar la protección de las víctimas en el ámbito interno de la administración.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 8: REFORZAR LA SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN, FORMACIÓN Y ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN

En el marco del Eje IV, la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres asigna al departamento, en colaboración con otros departamentos, la responsabilidad de capacitar a profesionales de la administración pública en la atención y prevención de la violencia machista contra las mujeres. Esta labor se realiza a través del IVAP.

Entre 2021 y 2024, el IVAP ha capacitado a 2.267 profesionales de distintas administraciones públicas vascas en temas relacionados con la violencia machista contra las mujeres. De estas personas, el 73,4% fueron mujeres, el 21,8% varones, el 0,2% personas con identidades no binarias, y en el 4,4% de los casos no se especificó el sexo de la persona participante. Los cursos impartidos durante este período incluyeron:

- Violencia contra las mujeres: curso básico / Emakumeen kontrako indarkeria: oinarritzko ikastaroa
- Lo que tienes que saber de la violencia de género / genero-indarkeriari buruz jakin behar duzuna
- Hijos e hijas de la violencia de género: intervención y acompañamiento
- Intervención en violencia machista desde una perspectiva interseccional
- Hezkidetza: indarkeriaren prebentziorako eta esku-hartzeko oinarriak
- Acoso sexual y por razón de sexo / Sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena
- Conociendo la violencia machista
- Curso de especialización en intervención en situaciones de violencia machista

Además, el departamento desempeña una función esencial en la protección de los derechos de las trabajadoras al servicio de la administración que son víctimas de violencia machista. En este sentido, la Ley del Empleo Público Vasco (Ley 11/2022, de 1 de diciembre) establece un marco legal específico para la atención y el apoyo a las víctimas en el ámbito del empleo público en Euskadi.

Uno de los aspectos más destacados de la Ley es el derecho de las víctimas a solicitar medidas de protección relacionadas con su movilidad laboral. Esto incluye la posibilidad de solicitar traslados, cambios de puesto o movilidad forzosa, especialmente cuando su situación requiere abandonar su lugar de trabajo habitual para garantizar su seguridad. En estos casos, los traslados serán considerados forzosos y se adoptarán medidas específicas para proteger la intimidad y los datos personales de las víctimas durante todo el proceso.

De la misma forma, esta normativa reconoce el derecho a la excedencia por violencia de género. Las funcionarias víctimas podrán solicitar esta excedencia sin necesidad de cumplir requisitos previos. Durante los primeros seis meses, tendrán reserva de su puesto de trabajo y podrán solicitar prórrogas si fuera necesario. Durante este período, mantienen sus derechos laborales, incluyendo la percepción de retribuciones y trienios, y tienen prioridad para reingresar en su puesto una vez finalizada la excedencia. Asimismo, la normativa vigente asegura la protección de datos y la confidencialidad en todos estos procedimientos, garantizando que la información de las víctimas no sea divulgada sin su consentimiento. Asimismo, la ley prevé acciones específicas en casos de violencia de género que puedan afectar a las funcionarias, incluyendo situaciones de acoso laboral o sexual.

Como se recoge en apartados anteriores, corresponde al departamento la responsabilidad de definir y aplicar el protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General de la CAE y sus OOAA. Según la Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022, el 90 % de las víctimas de acoso sexual en el trabajo son mujeres, lo que indica que el acoso sexual y por razón de sexo constituye una de las manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres.

Para el diseño e implementación del protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General y sus OOAA, se creó un grupo de trabajo en el que participaron el Servicio de Prevención, la unidad de igualdad y la representación del personal a través de los sindicatos presentes en la CPI. En 2021, el grupo de trabajo realizó cuatro reuniones, y se culminó el proceso de diseño del procedimiento de actuación publicando la Orden que regula el protocolo.

El protocolo establece un procedimiento estructurado en tres fases principales. La primera, Comunicación y Acogida, permite a la víctima denunciar a través de la Asesoría Confidencial, recibiendo apoyo psicológico y jurídico, y decidiendo si desea continuar con el proceso. La segunda fase, Investigación, implica la presentación formal de la denuncia, la creación de una Comisión de Investigación encargada de recopilar pruebas y elaborar un informe en un plazo máximo de 20 días hábiles. Finalmente, en la fase de Resolución y Control, se emite una decisión en un plazo de 7 días hábiles, que puede incluir la aplicación de sanciones o el archivo del caso, además de un seguimiento para garantizar un entorno laboral respetuoso. Todo el proceso busca garantizar el respeto, la confidencialidad, la imparcialidad y la protección contra la revictimización, y se señala la importancia de desarrollar acciones de sensibilización y prevención para promover una cultura de respeto y seguridad en el entorno laboral.

La Comisión de Investigación está compuesta por una persona representante del Servicio de Prevención de la Administración General y sus OOAA, una persona técnica de la UAI del departamento, una persona en representación sindical del ámbito de la Administración General y sus OOAA, y un secretario o secretaria designada por la Viceconsejería de Empleo Público, que no tendrá derecho a voto. Además, el protocolo establece que todas las personas que participen en la Comisión de Investigación deben recibir una formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Con este fin, en 2022 se llevó a cabo una formación especializada, que se recoge en la sección de capacitación de este plan. También se realizaron materiales de apoyo para las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial y de la Comisión de Investigación.

Además, en 2022 el grupo de trabajo para la implantación del protocolo celebró nueve reuniones con el objetivo de definir los criterios de funcionamiento de la Comisión de investigación. Como resultado, en 2023 se publicó la [orden de 1 de diciembre de 2023](#), de la Consejera de Gobernanza Pública y Autogobierno, por la que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de las comisiones de investigación que actúen en los casos de denuncia por acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

Las sociedades públicas adscritas al departamento e IZENPE también disponen de protocolos de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo: [EJIE protocolo acoso](#), [ITELAZPI protocolo](#). El protocolo de IZENPE está publicado en su intranet.

A continuación, se presentan los principales retos asociados al objetivo REFORZAR LAS SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN según lo explicitado en la Estrategia de Igualdad 2030 y el Programa de Gobierno.

El principal reto radica en el cumplimiento del objetivo específico IV-11.7 de la Estrategia 2030 para la igualdad, que asigna al departamento, en colaboración con otros departamentos, la responsabilidad de garantizar una formación obligatoria y continua en materia de violencia machista para todo el personal involucrado en la detección, atención y protección de las víctimas. Otro desafío importante, en línea con la meta 9 de la Estrategia, es fomentar una actitud de rechazo a la violencia machista entre la plantilla de la Administración General y sus OOAA. Esto implica trabajar en la eliminación de prejuicios y prácticas que perpetúan la subordinación y refuerzan roles estereotipados de género para hombres y mujeres, promoviendo así una cultura institucional más igualitaria y respetuosa.

5. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO 2026 – 2028

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		Responsable/s	Cronograma			ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL
			2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	COMPROMI-SOS		
1. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	1. 1. Mejorar el desarrollo, seguimiento y evaluación de los planes internos para la igualdad	Dir. Servicios, Dir. Relaciones Laborales (RRLL), IVAP	x	x	x	x						5 16	
	1.2. Promover la labor de las unidades administrativas para la igualdad, garantizando personal suficiente y una relación funcional adecuada	Viceconsejería de Empleo Público, Dir. Servicios, IVAP	x	x	x	x				3		5 11	
	1.3. Aplicar estándares de calidad a las plazas de personal técnico en materia de igualdad, y establecer los requisitos de capacitación necesarios	Dir. Empleo Público	x	x	x	x				3		18	
	1.4. Capacitar en igualdad de manera obligatoria y permanente a toda la plantilla, incluyendo al personal con funciones de dirección y a cargos públicos.	IVAP, Dir. Servicios, Dir. RRLL	x	x	x	x				4		18 41a	
	1.5. Incluir la perspectiva de género en la oferta formativa no específica en materia de igualdad	IVAP		x	x	x						18	
	1.6. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración y ejecución presupuestaria	Todas las direcciones	x	x	x	x				2		5 11 15	
2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	2.1. Incluir la perspectiva de género en estadísticas y estudios, y tener en cuenta otras variables además del sexo (edad, clase social, discapacidad, etc.)	Todas las direcciones	x	x	x	x						3 17	

	2.2. Aumentar los contenidos que visibilizan los avances en materia de igualdad, y presentan a mujeres y hombres de forma no estereotipada en los soportes comunicativos	Dir. Gabinete y Comunicación	x	x	x	x							19.4 26.2	
	2.3. Mejorar el uso del lenguaje inclusivo y del lenguaje no sexista	Todas las direcciones	x	x	x	x							19.4	
	2.4. Evaluar sistemáticamente el impacto de género de la normativa previamente a su aprobación	Todas las direcciones	x	x	x	x							20	
	2.5. Introducir la igualdad en los procesos selectivos de acceso, promoción y provisión de empleo público	Dir. Empleo Público, IVAP, Dir. Servicios	x	x	x	x							18 21 22	
	2.6. Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos directivos, tribunales y jurados	Todas las direcciones	x	x	x	x							3 21 26.1	x
	2.7. Introducir cláusulas de igualdad en la contratación, subvenciones y premios	Todas las direcciones	x	x	x	x							22 23 24	
	2.8. Introducir la perspectiva de género en planes estratégicos y sectoriales	Todas las direcciones	x	x	x	x							25	
3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA INSTITUCIONAL	3.1. Incluir la perspectiva de género en procesos participativos	Dir. Gobierno Abierto y Buen Gobierno	x	x	x	x						147	3 14 27.5	
	3.2. Contribuir a incorporar el enfoque interseccional en las políticas públicas en materia de igualdad	Dir. Gobierno Abierto y Buen Gobierno, Dir. RRLL, Dir. Empleo Público, Dir. Servicios	x	x	x	x						128 129	3	
	3.3. Promover la implicación de los hombres a favor de la igualdad y la erradicación de masculinidades no igualitarias	Todas las direcciones	x	x	x	x						11	3	

	3.4. Incorporar la promoción del euskera en las acciones en materia de igualdad	Todas las direcciones	x	x	x	x				44	3	
4. CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES: EMPLEO PÚBLICO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD	4.1. Avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en las condiciones laborales de toda la plantilla que trabaja al servicio de la Administración y sus OOAA	Dir. RRLL	x	x	x		x		5	66	39 41 46	
	4.2. Avanzar hacia la igualdad retributiva de mujeres y hombres en la Administración General de la CAE y sus OOAA	Dir. RRLL, Dir. Servicios	x	x	x		x		6	66 126	44	x
5. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	5.1. Promover y proteger los derechos de las mujeres con discapacidad al servicio de la Administración y sus OOAA	Todas las direcciones	x	x	x		x			16 130	3 49	
	5.2. Eliminar las discriminaciones contra el colectivo LGTBIQ+ y promover el respeto a la diversidad sexual y de género en la Administración y sus OOAA	Todas las direcciones	x	x	x		x			128 130	3 49 54	
	5.3. Conocer y dar respuesta a las necesidades administrativas de las mujeres mayores, así como de las mujeres migradas, racializadas y /o pertenecientes a otras comunidades y grupos étnicos	Dir. Atención a la Ciudadanía e Innovación Administrativa	x	x	x		x			56 130 147	3 49	
6. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA	6.1. Adoptar medidas para flexibilizar y reordenar el tiempo y los espacios de trabajo que favorezcan la conciliación corresponsable en los cuidados, especialmente entre los empleados varones	Dir. RRLL	x	x	x			x	8	11 66	3 38 52	
	6.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva de tal forma que se promuevan condiciones de trabajo adecuadas para prevenir daños en la salud y, específicamente, para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la organización	Dir. RRLL	x	x	x			x		67	43.4 46.2 47	
7. GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD FORME PARTE DEL PROCESO DE MODERNIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE EUSKADI	7.1. Aumentar la visibilidad de las aportaciones de las mujeres al ámbito de las TIC	Dir. Estrategia Digital	x	x	x			x			29	
	7.2. Promover la inclusión digital de las personas a lo largo de la vida, reduciendo la brecha digital que puede darse en mujeres donde concurren múltiples discriminaciones	Dir. Estrategia Digital, EJE, ITELAZPI, IZENPE	x	x	x			x		84 149	29	

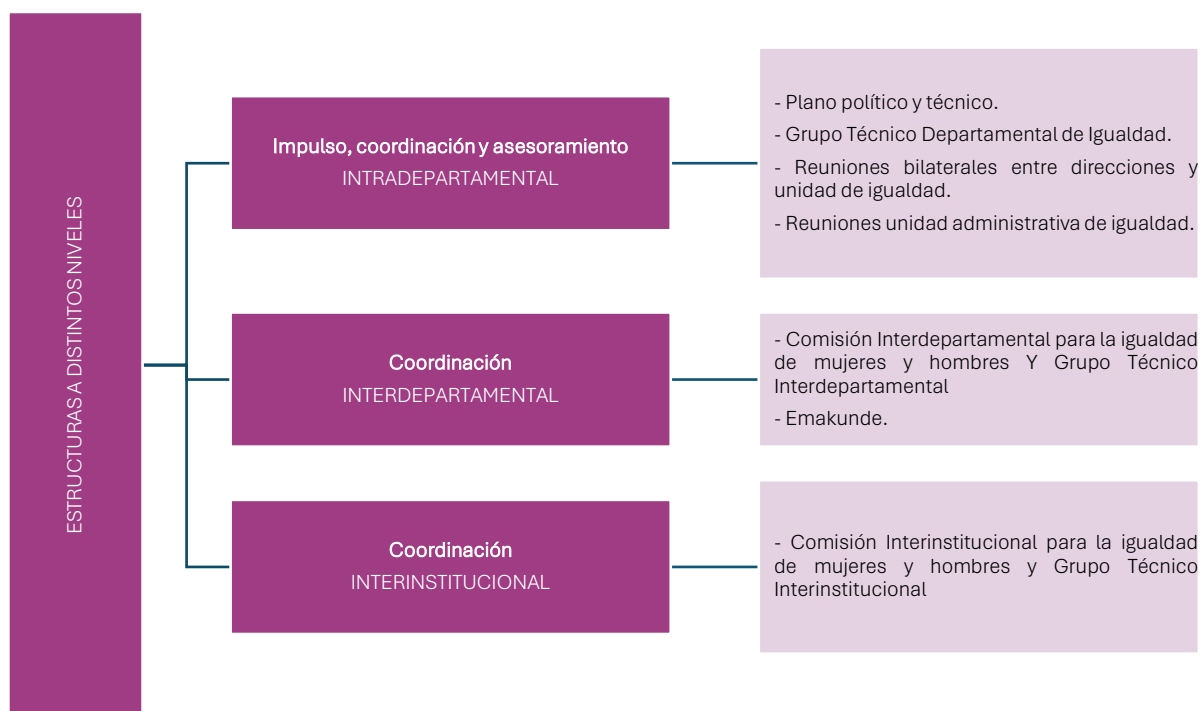
	7.3. Incorporar la perspectiva de género a la innovación tecnológica, promoviendo un uso ético y libre de sesgos machistas	Dir. Estrategia Digital, EJIE, ITELAZPI, IZENPE	x	x	x			x		86	29	
8. REFORZAR LA SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN	8.1. Ofrecer formación sobre violencia machista a la plantilla, y formar específicamente al personal vinculado a la detección, atención y protección a las víctimas, así como al personal que interviene con víctimas de acoso sexual y por razón de sexo en la organización.	Dir. RRLL, IVAP	x	x	x				x	125	3 56 57 58	
	8.2. Realizar y difundir campañas de sensibilización para el personal al servicio de la Administración General y sus OOAA para promover los cambios en los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres, a fin de prevenir y erradicar la violencia machista contra las mujeres	Dir. RRLL, Dir. Servicios, IVAP	x	x	x				x	9 125	3 56	

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. 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 Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno 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.

PROGRAMACIÓN/PLANIFICACIÓN

El sistema de implementación del Plan de Igualdad de legislatura del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno 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 Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno ofrece, anualmente, información detallada a Emakunde con relación al grado de cumplimientos de los objetivos estratégicos.
 - En el marco de rendición de cuentas de la **Estrategia 2030 para la reducción de la Brecha Salarial**, el departamento deberá proporcionar 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.

7. ANEXOS

LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2021	2022	2023	2024	DATO LEGISLATU-RA
I-1.1 NORMATIVA	nº de normas aprobadas (leyes, decretos, órdenes, etc.) en el departamento	201	163	123	190	677
	% de normas aprobadas (leyes, decretos, órdenes, etc.) del departamento que incorporan la perspectiva de género	0,4	8,5	4,1	0,5	3,4
I-1.2 NUEVA PLANIFICACIÓN	Existencia de plan de igualdad departamental	✓	✓	✓	✓	Sí
	nº de plan de legislación en vigor	7	8	8	8	
	Presencia en la web del plan en vigor	✓	✓	✓	✓	Sí
	Existencia de sistema de seguimiento elaborado a lo largo del desarrollo del plan vigente	✓	✓	✓	✓	Sí
	Integración de los objetivos, acciones e indicadores básicos del Plan o programa para la igualdad en el plan estratégico departamental	✓	✓	✓	✓	Sí
	% organismos autónomos del departamento con plan de igualdad sobre el total de organismos autónomos del departamento	0	0	0	0	0
I-1.3 CULTURA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Incorporación en los planes de los contenidos mínimos establecidos en la Ley de igualdad	✓	✓	✓	✓	Sí
I-1.4 PLANES INTERNOS	Existencia de plan interno de igualdad departamental	✓	✓	✓	✓	Sí
	Existencia de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo departamental	✓	✓	✓	✓	Sí
	% de organismos autónomos con protocolo de acoso y por razón de sexo sobre el total de organismos autónomos	100	100	100	100	100

LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2021	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-1.5 UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAE	Existencia de servicio o unidad de igualdad en el departamento	✓	✓	✓	✓	Sí
	nº de personas que trabajan en el servicio o unidad de igualdad	3	3	3	3	3
	% de personas que trabajan en el servicio o unidad de igualdad y tienen dedicación exclusiva	100	100	100	100	100
	% organismos autónomos con unidad de igualdad sobre el total de organismos autónomos del departamento	100	100	100	100	100
	% de entes públicos adscritos al departamento con unidad de igualdad sobre el total de entes públicos del departamento	0	0	0	0	0
I-1.8 ESTÁNDARES DE CALIDAD	Aplicación de estándares de calidad a las plazas del personal técnico de igualdad (inclusión en las relaciones de puestos de trabajo, grupo A de clasificación profesional, dedicación exclusiva y jornada completa y formación especializada)	✓	✓	✓	✓	Sí

LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2021	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-1.9 FORMACIÓN ESPECIALIZADA	Existencia de diagnóstico formativo	✓	✓	✓	✓	Sí
	Existencia de un plan de formación en igualdad de mujeres y hombres en el departamento	✓	✓	✓	✓	Sí
	% del personal del departamento con alguna formación en igualdad	-	-	-	-	-
	% de mujeres del departamento con alguna formación en igualdad sobre el total de personas con alguna formación en igualdad.	-	-	-	-	-
	nº total de participantes en formación en igualdad de mujeres y hombres promovida por el departamento/unidad de igualdad	25	96	27	0	-
	% de formaciones en igualdad de mujeres y hombres impartidas en euskera sobre el total de formaciones promovidas por el departamento/unidad de igualdad	0	0	0	0	0
	% de mujeres participantes en formación en igualdad de mujeres y hombres sobre el total de personas en formación promovida por el departamento/unidad de igualdad	72	-	85	-	-
	% de responsables políticos participantes en formación en igualdad de mujeres y hombres sobre el total de asistentes a formación promovida por el departamento/unidad de igualdad	8	8,3	3,7	-	6,6
	% de mujeres responsables políticas participantes en formación en igualdad de mujeres y hombres sobre el total de responsables políticos participantes en formación promovida por el departamento/unidad de igualdad	50	87,5	0	-	-
	% de personal con funciones de dirección y cargos públicos participantes en formación en igualdad sobre el total de personal con funciones de dirección y cargos políticos	-	-	-	-	-
	IVAP nº de formaciones en igualdad gestionadas por el IVAP a las que han asistido personal del departamento	6	8	8	6	17
	IVAP nº de personas que han asistido a formaciones en igualdad gestionadas por el IVAP	32	21	20	21	94
	IVAP % de mujeres que trabajan en el departamento que han asistido a formaciones en igualdad gestionadas por el IVAP sobre el total de personas del departamento asistentes	13,2	12,2	11,7	15,6	13,1
I-1.10 FORMACIÓN NO ESPECÍFICA	Incorporación de módulos de igualdad en cursos no específicos de igualdad	x	x	x	x	No
	% de cursos no específicos de igualdad en los que se han incorporado módulos de igualdad	0	0	0	0	0
I-1.11 REQUISITOS CAPACITACIÓN	Establecimiento de requisitos específicos de conocimientos de igualdad para el acceso y/o promoción a plazas entre cuyas funciones se incluya el asesoramiento técnico en esta materia.	✓	✓	✓	✓	Sí
I-1.12 RECURSOS DIDÁCTICOS Y METODOLÓGICOS	Generación de materiales, herramientas y metodologías que se elaboran para avanzar en la aplicabilidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en la práctica de las instituciones públicas vascas.	x	x	x	x	No
	nº de materiales, herramientas y metodologías que se elaboran para avanzar en la aplicabilidad del principio	0	0	0	0	0



	de igualdad de mujeres y hombres en la práctica de las instituciones públicas vascas					
--	--	--	--	--	--	--

LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2021	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-1.14 PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS	Presupuesto específico asignado en el departamento para la igualdad	65.000	65.000	122.000	222.000	-
	Existencia presupuesto anual específico asignado a la igualdad de mujeres y hombres	✓	✓	✓	✓	Sí
	Presupuesto ejecutado del departamento	138.660.313	142.734.169	165.403.731	170.070.388	616.868.601
	Presupuesto ejecutado específico destinado a la igualdad de mujeres y hombres del departamento	159.622	154.050	83.230	129.202	526.104
	% presupuesto ejecutado en igualdad sobre el total de presupuesto ejecutado del departamento	0,11	0,10	0,05	0,07	0,08
	Realización de una valoración previa de la incidencia en la igualdad de mujeres y hombres del presupuesto anual	x	x	x	x	No
	Desarrollo de actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos	✓	✓	✓	✓	Sí
I-1.15 PRESUPUESTOS DE UNIDADES DE IGUALDAD	Existencia de partida presupuestaria específica en la unidad de igualdad	✓	✓	✓	✓	Sí
	Cuantía de la partida presupuestaria específica en la unidad de igualdad	65.000	65.000	122.000	222.000	-

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2021	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-2.1 ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	Existencia de área/s responsable/s de estadísticas y estudios en el departamento	✓	✓	✓	✓	Sí
	<i>Incorporación de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos llevadas a cabo por esta/s área/s responsable/s de estadísticas y estudios</i>	✓	✓	✓	✓	Sí
	<i>Uso del cruce entre la variable sexo y otras variables constitutivas de situaciones de desigualdad múltiple (tales como edad, renta, origen, discapacidad...) en la explotación e interpretación de la información realizada por esta/s área/s responsable/s de estadísticas y estudios</i>	✗	✗	✗	✗	No
	<i>Identificación y análisis de la brecha de género en la interpretación de la información realizada por esta/s área/s responsable/s de estadísticas y estudios?</i>	✓	✓	✓	✓	Sí
	<i>Incorporación en esta/s área/s responsable/s de estadísticas y estudios indicadores de género que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, necesidades, etc., de mujeres y hombres</i>	✓	✓	✓	✓	Sí
	<i>nº de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad publicados</i>	0	0	0	0	0
	<i>Incorporación de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas que se realiza desde el departamento</i>	✓	✓	✓	✓	Sí
	<i>nº de estudios realizados vinculados a la igualdad</i>	1	0	0	0	0
I-2.2 COMUNICACIÓN	Aumento, en los soportes comunicativos, el número de contenidos que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentan a mujeres y hombres de forma no estereotipada	✓	✓	✓	✓	Sí
	Mejora en el uso no sexista del lenguaje y las imágenes en el departamento	✓	✓	✓	✓	Sí
	Existencia de contenido sobre igualdad en la web	✓	✓	✓	✓	Sí
I-2.3 EVALUACIÓN NORMATIVA	nº total de informes de impacto de género realizados	-	-	-	-	-
	Aprobación de directrices u otro tipo de instrucciones o acuerdos para regular la realización de las evaluaciones previas de impacto en función del género	✗	✗	✗	✗	No
	Existencia de sistema de seguimiento de la realización de las evaluaciones previas de impacto en función del género	✓	✓	✓	✓	Sí
I-2.4 PROCESOS SELECTIVOS	% de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados que incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los temarios	-	36	66,7	-	37
	% de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, según artículo 20, 4, a) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.	-	100	100	-	100
I-2.5 ÓRGANOS DIRECTIVOS, TRIBUNALES Y JURADOS	nº total de órganos colegiados directivos de la entidad	1	1	1	1	1
	% de órganos colegiados directivos de la entidad con representación equilibrada por sexo.	0	0	0	100	
	nº total de tribunales, jurados u órganos afines convocados (para la concesión de premios promovidos o subvencionados por la administración, para la adquisición de bienes culturales o artículos, etc.)	2	2	1	2	7

	% de tribunales, jurados u órganos afines convocados con representación equilibrada por sexo	0	100	0	100	
	nº total de tribunales, jurados u órganos afines convocados (para la concesión de premios promovidos o subvencionados por la administración, para la adquisición de bienes culturales o artículos, etc.) que incluyen cláusula de representación equilibrada por sexo	0	0	0	0	
	% de mujeres en tribunales u órganos similares del departamento (para la concesión de premios...)	-	-	-	-	
	% de mujeres en los órganos directivos del departamento	32	32	32	52	
	% de mujeres en otros espacios de participación relevantes del departamento	-	-	-	-	
I-2.6 CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES	nº total de contratos (no incluir los menores) realizados por el departamento	69	113	202	169	553
	% de contratos realizados que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres sobre el total de contratos	100	100	100	100	100
	nº de convenios realizados por el departamento	4	0	2	1	8
	% de convenios realizados que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres sobre el total de convenios	0	0	0	100	0
	nº total de subvenciones y ayudas otorgadas por el departamento	1	3	0	1	5
	% de subvenciones y ayudas otorgadas que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres sobre el total de subvenciones y ayudas	0	0	0	100	
	nº total de becas otorgadas por el Departamento	0	0	0	0	0
	nº total de becas otorgadas que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres.	-	-	-	-	-
	Existencia de un sistema de seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en la contratación pública	x	x	x	x	No
I-2.7 PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES	nº total de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados	1	0	0	0	1
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados cuyo diagnóstico incluya una recopilación y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres	100	-	-	-	100
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados que incluyen objetivos de igualdad de mujeres y hombres	100	-	-	-	100
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados que incluyen acciones de igualdad de mujeres y hombres	100	-	-	-	100
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en cuya elaboración ha participado la unidad o agente de igualdad	0	-	-	-	0
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el año de evaluación en cuyo seguimiento y evaluación ha participado la unidad o agente de igualdad	0	-	-	-	0
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el año de evaluación para cuyo seguimiento y evaluación prevén indicadores de género	100	-	-	-	100

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

LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2021	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-3.1 COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	Existencia de estructura de coordinación interdepartamental en lo que a igualdad de mujeres y hombres se refiere	✓	✓	✓	✓	Sí
	nº de reuniones realizadas por el personal de esta estructura de coordinación interdepartamental (en la legislatura)	10	14	3	4	31
	Existencia de una estructura de coordinación intradepartamental en lo que a igualdad de mujeres y hombres se refiere	✓	✓	✓	✓	Sí
	nº de reuniones realizadas por el personal de esta estructura de coordinación intradepartamental (en la legislatura)	13	40	13	26	92
	Participación todas las áreas o direcciones del departamento	Sí	Sí	No	No	
I-3.2 COLABORACIÓN ENTRE POLÍTICAS	Existencia de otras estructuras de coordinación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
I-3.3 INTERNACIONALIZACIÓN	Existencia de colaboraciones con otras Comunidades Autónomas, el Estado y el ámbito internacional, poniendo en valor la trayectoria y experiencia de Euskadi en la respuesta a los desafíos globales en materia de igualdad.	x	x	x	x	No

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2021	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-3.4 PARTICIPACIÓN	Existencia de espacios de trabajos activos para la participación e interlocución del movimiento feminista y las asociaciones de mujeres	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	Incorporación de la perspectiva de género en procesos participativos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
I-3.5 INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	nº de acciones para fomentar la innovación y mejora continua de las políticas de igualdad	0	0	0	0	0
I-3.6 TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	nº de acciones, medidas e instrumentos para conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de las políticas de igualdad	3	3	3	3	3
	Plan de igualdad publicado en la web	✓	✓	✓	✓	Sí
	Resultados de la evaluación del plan publicados en la web	✓	✓	✓	✓	Sí

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2021	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
-----------------------	-----------	------	------	------	------	------------------

I-3.7 INTERSECCIONALIDAD	nº de acciones o medidas incorporadas de cara a incorporar el enfoque interseccional	0	0	0	0	0
	Modificaciones en las estadísticas para analizar las múltiples discriminaciones a las que pueden enfrentarse las mujeres en función de su edad, discapacidad, condición rural, raza, origen étnico o social, identidad sexual o de género, orientación sexual, situación migratoria, monoparentalidad, seropositividad y otras circunstancias.					
BG3.8 HOMBRES Y MASCULINIDADES	nº de acciones o medidas orientadas a incorporar el enfoque de las masculinidades	0	0	0	0	0
	% de acciones o medidas dirigidas específicamente a los hombres	0	0	0	0	0
BG3.9 REVITALIZACIÓN DEL EUSKERA	nº de acciones o medidas orientadas a la promoción del euskera y la protección de los derechos lingüísticos.	0	0	0	0	0
BG3.10 MEDIO AMBIENTE Y EMERGENCIA CLIMÁTICA	nº de acciones o medidas orientadas a aumentar la información, formación y herramientas de cara a aseguren el doble enfoque (género y cambio climático).	0	0	0	0	0



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

XIII Legislatura

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

GOBERNANTZA,
ADMINISTRAZIO DIGITAL ETA
AUTOGOBERNU SAILA

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA,
ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y
AUTOGOBIERNO