

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

XIII Legislatura

Departamento de Justicia y Derechos Humanos



EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

JUSTIZIA ETA GIZA
ESKUBIDEEN SAILA

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y
DERECHOS HUMANOS

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. FINALIDAD Y ALINEACIÓN	4
3. ÁMBITOS COMPETENCIALES DEL DEPARTAMENTO	5
4. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL PLAN	6
4.1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DEPARTAMENTAL.....	6
4.2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	7
4.2.1. Intervención vinculada al Buen Gobierno.....	9
4.2.2. Intervención vinculada a la Dirección de Administración de Justicia.....	28
4.2.3. Intervención vinculada a la Dirección de Justicia.....	34
4.2.4. Intervención vinculada a la Dirección de Servicios Penitenciarios.....	44
4.2.5. Intervención vinculada a la Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras.....	46
4.2.6. Intervención vinculada a la Dirección de Servicios.....	49
4.2.7. Intervención vinculada a la Dirección de Gabinete y Comunicación.....	52
4.2.8. Intervención vinculada a la Dirección de Derechos Humanos y Atención a Víctimas.....	54
4.2.9. Intervención vinculada a Gogora – Instituto Vasco de la Memoria.....	59
4.2.10. Intervención vinculada a Aukerak.....	63
5. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO	66
6. MODELO DE GESTIÓN	76

1. PRESENTACIÓN



La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental de la acción pública y un compromiso firme de nuestro Departamento. Este Plan para la Igualdad reafirma nuestra determinación de integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actuaciones que impulsamos desde el ámbito de la justicia y las políticas sociales.

El Departamento de Justicia y Derechos Humanos asume su responsabilidad en la promoción de una sociedad más justa, equitativa y libre de discriminaciones. Este compromiso se traduce en una planificación estratégica sostenida en el tiempo, en la dotación de recursos humanos y presupuestarios, y en la coordinación permanente con las estructuras interdepartamentales e interinstitucionales.

Somos plenamente conscientes de que, históricamente, las mujeres han afrontado mayores obstáculos para acceder a la justicia en condiciones de igualdad. Superar esas barreras es una prioridad para este Departamento, que trabaja para garantizar un sistema judicial accesible, sensible al género y comprometido con la protección efectiva de los derechos de todas las personas, especialmente de quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

Nuestro propósito es seguir avanzando hacia una Euskadi más igualitaria, en la que mujeres y hombres participen en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica y política.

Este Plan representa, en definitiva, una hoja de ruta compartida, fruto del esfuerzo conjunto y del compromiso de muchas personas que trabajan día a día por hacer realidad la igualdad efectiva.

Alfonso Gómez Fernández

Viceconsejero de Justicia

2. FINALIDAD Y ALINEACIÓN

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Justicia y Derechos Humanos es el **documento marco** en el que 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 que el Departamento asumirá en materia de igualdad y que sientan las bases de acciones y actuaciones que se desarrollarán durante los próximos años.

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 Ley¹, 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.

En cumplimiento de lo dispuesto por la ley, este plan departamental estará alineado con la **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, aprobada en el Consejo de Gobierno el 13 de febrero de 2024. La Estrategia 2030 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. Dicha estrategia constituye el marco estratégico actual de referencia que cada institución debe abordar con autonomía y flexibilidad, en función de sus competencias, prioridades, trayectoria y realidad. En ella se identifican 11 metas centrales a las que habrá que prestar especial atención de cara a que puedan ser alcanzadas en 2030. Para ello, además de los cuatro ejes que ayudan a identificar los ámbitos estratégicos sobre los que trabajar, se establecen objetivos estratégicos con una mirada a largo plazo y se concretan contenidos a través de objetivos específicos, cuya responsabilidad recae sobre distintas administraciones.

Además de la Ley para la igualdad y la Estrategia 2030, para la elaboración de este plan, se han tenido en consideración los objetivos y áreas de actuación establecidos en el **Programa de Gobierno** de la XIII Legislatura, poniendo especial atención a aquellas vinculadas específicamente a la consecución de la igualdad, y que determinan los compromisos gubernamentales adquiridos para los próximos años.

¹ En adelante se citará como Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista.

3. ÁMBITOS COMPETENCIALES DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Justicia y Derechos Humanos se organiza en **ámbitos competenciales** en los que se enmarcan las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres. Estas áreas de actuación, que a menudo convergen en sus objetivos, han sido tomadas en consideración a la hora de elaborar el Plan:

Ámbitos competenciales del Departamento de Justicia y Derechos Humanos



Viceconsejerías, Direcciones, Organismos y Entes que participan del plan de igualdad departamental

- Consejería de Justicia y Derechos Humanos
 - Dirección de Gabinete y Comunicación.
 - Dirección de Servicios
- Viceconsejería de Justicia.
 - Dirección de la Administración de Justicia
 - Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras
 - Dirección de Justicia
 - Dirección de Servicios Penitenciarios
 - Aukerak- Agencia Vasca de Reinserción Social.
- Viceconsejería de Derechos Humanos, Memoria y Convivencia.
 - Dirección de Derechos Humanos y Atención a Víctimas
 - Gogora - Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos

4. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL PLAN

4.1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DEPARTAMENTAL

Para la realización del **diagnóstico** se han combinado técnicas cuantitativas y cualitativas de recogida de información, que han permitido describir y valorar los avances en relación con las medidas implementadas y los resultados obtenidos, así como conocer la realidad actual e identificar retos y aspectos de mejora. Concretamente, se han realizado tres tareas centrales: revisión documental, entrevistas y reuniones con personal técnico y político. En el proceso de trabajo se ha hecho participe a **todas las direcciones del** Departamento, así como a los organismos y entes adscritos que toman parte en el impulso de medidas de igualdad.

A pesar de que el diagnóstico se ha realizado siguiendo la estructura orgánica del Departamento, es decir, se ha distribuido por direcciones, organismos públicos y entes adscritos, para la elaboración del plan se ha optado por un enfoque que mantenga como base a los ejes y objetivos estratégicos de la antes mencionada Estrategia 2030. El motivo principal para adoptar esta visión ha sido precisamente fruto de la información recogida a través del diagnóstico, que ha dejado al descubierto retos y oportunidades para la planificación de **objetivos compartidos** entre varias direcciones. Este planteamiento abre grandes posibilidades a la colaboración y la transversalización de la perspectiva de género.

Cabe destacar que el Departamento de Justicia y Derechos Humanos tiene una especial vinculación con la protección de los derechos, en especial con los de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Por este motivo, en el ámbito de sus competencias, son muchas las actuaciones que estarán directamente vinculadas a la consecución de la **igualdad formal y material** de mujeres y hombres y a la **lucha contra la violencia machista**, siempre desde una **perspectiva interseccional**.

A lo largo del proceso de elaboración del plan, las distintas direcciones han mostrado su disposición para identificar y mejorar sus actuaciones específicas vinculadas a igualdad y lucha contra la violencia machista, así como para diseñar otras nuevas, motivo por el que el despliegue de actuaciones del Departamento es especialmente voluminoso. En consecuencia, los objetivos estratégicos de este plan han requerido de una mayor amplitud en su enfoque, para así poder abarcar un mayor número de objetivos específicos que, a su vez, puedan dar cabida a todas las actuaciones que se aterrizarán en la planificación anual.

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	PRODUCTO O MATERIALES	AGENTES PARTICIPANTES
FASE PREVIA DE DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> > Elaboración de informe diagnóstico en materia de igualdad con análisis de datos cuantitativos y cualitativos 2022-2024. > Realización de entrevistas semiestructuradas al personal técnico y político del Departamento. > Contraste y correcciones con las Direcciones. 	<p>Documento diagnóstico</p> <p>Resumen ejecutivo de avances y retos</p> <p>Tabla con propuestas de indicadores</p>	<p>Direcciones</p> <p>Consultora</p> <p>Unidad de Igualdad</p>
FASE DE DISEÑO DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> > Realización de una propuesta de objetivos estratégicos. 	<p>Tabla Excel</p>	<p>Unidad de igualdad</p>
FASE DE IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> > Identificación y diseño de objetivos estratégicos. > Reuniones con las direcciones para consensuar objetivos estratégicos y específicos. > Planificar actuaciones más relevantes. 	<p>Presentaciones PPT para las distintas direcciones</p> <p>Tabla Excel</p>	<p>Unidad de igualdad</p> <p>Todas las direcciones</p>
FASE DE CONTRASTE DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> > Contraste técnico/político de actuaciones 	<p>Documento borrador del Plan</p>	<p>Unidad de igualdad</p> <p>Todas las direcciones</p>
FASE DE APROBACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> > Aprobación del plan en el Consejo de Dirección del Departamento. 	<p>Plan de Igualdad (versión final)</p> <p>Tabla Excel con la planificación anual de 2026 e indicadores de seguimiento</p>	<p>Unidad de igualdad</p> <p>Todas las direcciones</p>

4.2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El que ha sido el **Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales** hasta la XII Legislatura ha contribuido desde su ámbito de actuación al desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido, inicialmente por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y posteriormente por la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista. Este compromiso se ha visto materializado, entre otros, en el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales 2022-2024.

A lo largo de los últimos años, en línea con los objetivos planteados por Emakunde en su VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (sustituida por la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE desde 2024), el extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales ha procurado dar respuesta a numerosos desafíos vinculados al Buen Gobierno (incrementar el porcentaje de normas con evaluación previa de impacto de género; integrar el enfoque de género en los presupuestos; etc.) y, en paralelo, ha abordado a través de las distintas Direcciones aquellos ejes de intervención que dicho Plan autonómico establecía como prioritarios (el empoderamiento de las mujeres, la transformación de las economías y la organización social para garantizar derechos y alcanzar vidas libres de violencia contra las mujeres).

El cambio de legislatura supuso la creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración General y la determinación de funciones y áreas de actuación de estos². Con esta reordenación de la estructura departamental se crean en 2024 el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico y el Departamento de Justicia y Derechos Humanos, que pasan a asumir competencias, funciones y áreas de actuación determinadas en la anterior legislatura para el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

En esta XIII Legislatura, el Departamento de Justicia y Derechos Humanos tiene como reto en materia de igualdad dar respuesta a los mandatos de la nueva Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista e implementar las directrices que marca la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

El diagnóstico para la igualdad que se presenta a continuación es, por lo tanto, un ejercicio esencial para poder asentar las bases sobre las que se desarrollarán las políticas públicas en materia de igualdad del Departamento, tomando en consideración el actual contexto normativo y organizativo. Además de un análisis vertebrado por las actuaciones de cada una de las Direcciones durante los últimos años, se han recabado datos sobre la intervención específica referida al Buen Gobierno, eje transversal a todo el Departamento.

Para cada uno de los apartados se ofrece información relevante en clave de **diagnóstico**, así como los principales **retos** que cabría abordar en el futuro.

Este apartado Diagnóstico para la Igualdad se estructura en torno a las siguientes áreas:

- Intervención vinculada al Buen Gobierno
- Intervención vinculada a la Dirección de Administración de Justicia
- Intervención vinculada a la Dirección de Justicia
- Intervención vinculada a la Dirección de Servicios Penitenciarios
- Intervención vinculada a la Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras
- Intervención vinculada a la Dirección de Servicios
- Intervención vinculada a la Dirección de Gabinete y Comunicación
- Intervención vinculada a la Dirección de Derechos Humanos y Atención a Víctimas

² Decreto 18/2024, de 23 de junio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos.

- Intervención vinculada a Gogora (organismo autónomo)
- Intervención vinculada a Aukerak (ente público de derecho privado)

Para cada uno de los bloques analizados se ha procurado ofrecer la información disponible más relevante al respecto (cualitativa y cuantitativamente), así como plantear algunos de los futuros retos a abordar. No obstante, y a fin de que el diagnóstico no resulte redundante, el análisis de la Dirección de Servicios es más breve, dado que la mayoría de sus actuaciones quedan ya reflejadas en el apartado de la intervención vinculada al Buen Gobierno.

4.2.1. Intervención vinculada al Buen Gobierno

Diagnóstico general y Retos con relación al Buen Gobierno

Hablar de Buen Gobierno implica, de manera inevitable, hablar de transversalidad y de la necesidad de contar con la voluntad y el compromiso político explícito con la igualdad de mujeres y hombres en cada una de las actuaciones de la administración pública. Para que exista este compromiso político, la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene que considerarse una prioridad y un objetivo que debe alcanzarse progresivamente a través de la acción política en todas y cada una de las direcciones.

En este apartado, en el que se aborda un eje común a todos los Departamentos como es el Buen Gobierno, se ofrece una mirada retrospectiva sobre el trabajo realizado en extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, poniendo especial atención sobre aquellos aspectos prioritarios y de mayor relevancia para el actual Departamento de Justicia y Derechos Humanos en este ámbito.

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

LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN

Normativa específica en materia de igualdad

A nivel normativo, el hito más destacable de la anterior legislatura ha sido, sin duda alguna, el Texto refundido de la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista, aprobado por el Decreto Legislativo de 1/2023, de 16 de marzo**. Esta modificación ha supuesto un refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad; impulsa la formación en igualdad del personal de la administración; incluye la no necesidad de denuncia para determinadas actuaciones, refuerza el trabajo en coeducación en las aulas; dota de mayor protección a las niñas, niños y adolescentes frente a la violencia machista; amplía el sistema de atención a las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres; afronta la mejora de los sistemas de detección temprana; sitúa en el centro de todas las medidas los derechos de las víctimas y su empoderamiento; y, entre otros muchos avances más, permite también el reconocimiento al derecho de reparación de las víctimas.

Asimismo, en 2023 se aprobó la **Instrucción 02/2023, sobre reconocimiento, garantía, protección y promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas trans en el ámbito penitenciario**. Esta instrucción establece los mecanismos, instrumentos, medidas y pautas para asegurar el reconocimiento, garantía, protección y promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas trans internas en los centros penitenciarios.

Plan para la Igualdad del Departamento

Tal y como establece la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales ha contado con su propio **Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, que venía precedido por 3 planes en materia de igualdad. En el caso concreto de Justicia, previo al Plan del extinto Departamento, ha estado vinculado al Plan del Departamento de Trabajo y Justicia (2018-2021).

El vigente **Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2022-2024)** del extinto Departamento, en cuyo desarrollo participó el personal técnico de las diversas Direcciones, se configura como un documento orientador de la actuación del Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres y cuenta con un presupuesto específico para la planificación en materia de igualdad. Este Plan ha tenido un desarrollo significativo en los que a sus objetivos prioritarios se refiere. Atendiendo a los **15 objetivos prioritarios** que el Plan recoge, 6 de ellos están vinculados a Buen Gobierno y recaen en la Dirección de Servicios. A continuación, se describe el desarrollo de dichos objetivos:

Objetivos prioritarios del Plan para la Igualdad del Departamento vinculados a Buen Gobierno	Desarrollo
1. Incrementar el presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad (BG.2). Dirección de Servicios	Se ha mantenido el presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad en 30.000€ durante 2021, 2022, 2023 y 2024. Actualmente, la Dirección de Administración de Justicia tiene asignados además otros 30.000€ para el desarrollo de políticas de igualdad de su propio plan de igualdad.
2. Fortalecer la Unidad Administrativa para la Igualdad (BG.4). Dirección de Servicios	Se ha fortalecido la Unidad Administrativa para la Igualdad con la creación, durante la anterior legislatura, de un puesto de técnica de igualdad, adscrito a la Dirección de Administración de Justicia.
3. Formar al personal del Departamento, incluido el personal político (BG.5). Dirección de Servicios	Se han organizado cursos en materia de igualdad desde la propia Unidad (menos en 2024, por dificultades organizativas derivadas del cambio de legislatura) y se ha impulsado la asistencia de la plantilla a cursos en materia de igualdad organizados por el IVAP y Emakunde (manteniendo la medida de acción positiva de que los cursos en materia de igualdad no computen dentro de los cursos anuales que se pueden hacer, circunstancia que permite asistir a más formaciones).
4. Integrar el principio de igualdad en la normativa (BG.9). Dirección de Servicios	Se han realizado informes de evaluación de impacto de género de acuerdo con la normativa.
5. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos (BG.10). Dirección de Servicios	Anualmente se ha realizado el ejercicio de integrar la perspectiva de género en los presupuestos con la participación de todas las Direcciones mediante los formularios P-Gen.
6. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales (BG.11). Dirección de Servicios	Se ha incorporado la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales, si bien es cierto que no se ha contado de forma sistemática con el asesoramiento de la Unidad Administrativa de Igualdad.

Tabla 1: Objetivos prioritarios del Plan de Igualdad Departamental del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales vinculados con Buen Gobierno.

Cultura de planificación institucional

Los planes, programas o estrategias más relevantes elaborados son reflejo de planificaciones que guían al Departamento, así como de la transversalización de la igualdad en los distintos planos que se abordan desde él. Todos los planes y estrategias revisadas incorporan, de una forma u otra, referencias a la igualdad: entre sus principios, a través de objetivos específicos, mediante acciones concretas en el marco de objetivos estratégicos generales, etc. A lo largo de la última legislatura se han aprobado los siguientes planes vinculados al actual Departamento de Justicia y Derechos Humanos:

Dirección de Administración de Justicia

- II Plan de Igualdad del Personal funcionariado.
- IV Acuerdo que ha supuesto una modificación en el complemento para el personal que trabaja en juzgados de violencia.

Dirección de Justicia

- Estrategia Vasca de Justicia Restaurativa 2022-2025.

Dirección de Justicia Digital e infraestructura

- Plan de Justicia Digital 2021-2026.
- Plan de Sedes Judiciales Sostenibles 2022-2030.
- Plan de acceso a la Justicia para las personas con discapacidad.
- Plan Estratégico de Justicia 2022-2028.

Planes y protocolos internos

Planes internos para la Igualdad dirigidos al personal

Desde 2023, la Dirección de Administración de Justicia cuenta con su propio Plan de igualdad interno: el **II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE (2022-2025)**. Este Plan recoge ejes y líneas de acción vinculadas a cuestiones tales como: formación y sensibilización del personal en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; profundización en el conocimiento de la percepción del personal sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de cara a la adecuación y/o mejora de medidas existentes a tal fin; mejora del conocimiento y, en consecuencia, de la atención prestada a las víctimas en los casos de violencia machista que llegan a los Juzgados; eliminación del posible acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito interno del personal al servicio de la Administración de Justicia de la CAE; potenciación del uso no sexista del lenguaje en la producción de documentos, así como en las diversas comunicaciones por parte de la Administración de Justicia de la CAE o garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el servicio público de Justicia y la erradicación de discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo. Además, con el fin de dar impulso y cobertura a dicho plan, se ha creado una **Comisión de Impulso y Seguimiento** en la que participa la representación del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo

El Gobierno Vasco publicó la Orden de 1 de septiembre de 2021, que regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo³ en la Administración General de la Comunidad Autónoma de

³ <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2021/09/2104613a.pdf>

Euskadi y sus Organismos Autónomos. A través del procedimiento que determina este protocolo, cualquier persona al servicio de la Administración General y Organismos Autónomos afectada por un posible acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier otra que advierta una conducta que pueda constituir tal acoso en el ámbito de la administración, puede ponerse en contacto con las personas referentes de la Asesoría Confidencial para recibir adecuado asesoramiento sobre su situación y, en su caso, sobre las actuaciones y medidas pertinentes.

A pesar de que todos los Departamentos se rigen por dicha Orden que regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, **la Dirección de Administración de Justicia ha desarrollado su propio protocolo**, con objeto de cubrir las necesidades del personal a su servicio. Este protocolo ha sido diseñado mediante una labor conjunta de la Dirección, en el marco del desarrollo de las actuaciones del II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE. Se trata de una herramienta adaptada a las necesidades específicas del personal de los cuerpos de tramitación, gestión y auxilio judicial, así como a las y los profesionales de medicina del Instituto Vasco de Medicina Legal. Asimismo, se han creado una **asesoría confidencial y una comisión de investigación** para el adecuado despliegue de los mecanismos que se recogen en caso de activación del protocolo.

LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD

La **Unidad Administrativa para la Igualdad** es la encargada de impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad departamental, así como de prestar asesoramiento a los diferentes órganos y personal del Departamento tal y como establece el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las Unidades Administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los Departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.

El extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales ha contado desde 2008 con un puesto técnico en la Unidad Administrativa para la Igualdad, con una persona contratada a jornada completa y con formación y experiencia acreditada en materia de igualdad. El nuevo Departamento de Justicia y Derechos Humanos sigue contando con esta figura, ubicada en la Dirección de Servicios, ya que las competencias en materia de igualdad se atribuyen a dicha Dirección, tal y como establece el Decreto 326/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

Hasta el cambio de legislatura y la nueva configuración departamental, se ha contado además con otras dos plazas que apoyaban la labor de la Unidad de Igualdad: una técnica de igualdad adscrita a la Dirección de Servicios Sociales (actualmente parte del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico) y que consta en la RTP (en el ámbito de la violencia contra las mujeres) y otra técnica de igualdad, contratada en 2023, adscrita a la Dirección de la Administración de Justicia.

El nuevo Departamento de Justicia y Derechos Humanos cuenta, por lo tanto, con **una plaza técnica en la Unidad Administrativa para la Igualdad** (dentro de la Dirección de Servicios) y **una técnica de igualdad adscrita a la Dirección de Administración de Justicia**.

A fecha de este diagnóstico, el organismo autónomo y el ente público adscritos a este Departamento (Aukerak y Gogora) no cuentan todavía con Unidad Administrativa para la Igualdad.

A lo largo de la XII Legislatura, la Unidad Administrativa para la Igualdad ha elaborado documentos de asesoramiento y/o apoyo metodológico para personal técnico y político del Departamento, además, ha mantenido reuniones o sesiones de asesoramiento, coordinación y apoyo metodológico tanto con personal político y técnico del Departamento, así como con agentes de otras entidades, que han tenido como objetivo asesorar, revisar, incorporar y, en definitiva, mejorar la integración de la perspectiva de género en el quehacer del Departamento. En concreto, estas son algunas de las funciones generales que competen a la Unidad Administrativa para la Igualdad:

- Elaboración de los documentos de planificación de igualdad del Departamento.
- Asesoramiento para la integración de la perspectiva de género en la normativa departamental y en la realización de sus correspondientes evaluaciones de impacto de género.
- Propuestas técnicas para inclusión de cláusulas de igualdad en subvenciones.
- Evaluación de resultados anual de las actuaciones ejecutadas por el Departamento.
- Análisis de propuestas de mejora sobre el modelo de evaluación, contrastes anuales y aportaciones a los informes de seguimiento sobre la actividad en materia de igualdad en los Departamentos de Gobierno Vasco que elabora Emakunde.
- Asesoramiento en la cumplimentación de los formularios de análisis de género (PGEN) de los programas presupuestarios.

LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN

Acciones formativas con perspectiva de género

La actividad formativa en Gobierno Vasco en materia de igualdad se elabora conjuntamente entre la Dirección de Función Pública, Emakunde e IVAP desde 2008, a través de un Plan de formación con el que se quiere ofrecer capacitación adecuada para el ejercicio de sus funciones al personal del Gobierno Vasco. A lo largo de la XII Legislatura la Unidad Administrativa para la Igualdad ha realizado múltiples acciones de difusión selectiva y explícita de cursos, seminarios y jornadas en el marco de dicho Plan.

Una de las principales medidas para el fomento de la capacitación del personal en materia de igualdad es la **medida de acción positiva** promovida por la Dirección de Servicios del extinto Departamento que permite **excluir del cómputo máximo de dos formaciones al año los cursos vinculados a igualdad organizados por Emakunde, IVAP y/o departamentos de Gobierno Vasco**. Esta Instrucción, aún vigente, posibilita ampliar la formación en esta materia sin que eso suponga necesariamente renunciar a otro tipo de formaciones.

El personal puede además participar en otras acciones formativas en materia de igualdad y/o contra la violencia machista contra las mujeres (jornadas, seminarios, etc.), al margen de las promovidas por el IVAP, por Emakunde u otras entidades públicas y privadas (entidades locales, Diputaciones, Universidades, etc.). El Departamento autoriza a acudir a dichas jornadas o seminarios en jornada laboral en base a la relación del contenido con el desempeño del puesto, las necesidades del servicio y de la dotación presupuestaria al efecto.

La Dirección de Servicios del extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales elaboró en 2020 un **Diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad** y en el año 2021 desplegó un **Plan de formación** a cuatro años que no ha llegado a ejecutarse completamente, debido a cambios estructurales y dificultades organizativas derivadas de la nueva configuración de los departamentos.

Si atendemos a los datos de formación interna en igualdad promovida por la Unidad Administrativa para la Igualdad, a lo largo de la última legislatura se han llevado a cabo 13 acciones formativas (en base a los datos de los que se dispone para los años 2022 y 2023), tanto en euskera como en castellano. En ambos años han participado 53 personas (80% mujeres). En estas formaciones ha participado tanto del personal técnico como administrativo del Departamento.

Año	Mujeres	Hombres	Total	Acciones formativas
2021	-	-	-	-
2022	42	11	53	6
2023	43	10	53	7
2024	-	-	-	-

Tabla 2: Datos de formación desagregados por sexo del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

Además de la formación interna, se han recogido algunos datos mediante las bases de datos vinculadas a la participación del personal en la formación ofrecida por el IVAP.

	2021	2022	2023	2024 ⁴
nº de formaciones en igualdad gestionadas por el IVAP a las que ha asistido personal del departamento	-	6	2	5
nº de personas que han asistido a formaciones en igualdad gestionadas por el IVAP	-	12	4	10

Tabla 3: Datos de la Dirección de Servicios sobre la participación del personal de la extinta Dirección de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales en formación vinculada a igualdad impartida por el IVAP durante la última legislatura.

La Dirección de Administración de Justicia ha realizado un registro propio sobre la formación vinculada a igualdad y lucha contra la violencia machista recibida por el personal al servicio de la Dirección. Algunas de estas formaciones han sido organizadas por el IVAP en colaboración con Euskal Herriko Unibertsitatea (EHU), otras pertenecen a organismos y entidades privadas y ofrecen un alto grado de especialización y un tercer grupo ha estado constituido por la formación interna organizada por la propia Dirección. Se han realizado, entre otras, formaciones sobre violencia de género, violencia sexual, violencia infanto-juvenil, sensibilización en materia de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI y cursos específicos sobre las particularidades de los juzgados de violencia sobre la mujer.

Año	IVML		Juzgados ⁵		Equipos Psicosociales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2021	5	0	129	24	4	1
2022	11	2	347	68	17	2
2023	9	1	269	76	14	1
2024	4	0	511	98	8	2

Tabla 4: Datos de formación desagregados por sexo de la participación de personal al servicio de la Administración de Justicia en formaciones presenciales y online vinculadas a igualdad (IVAP, EHU, otras) en la última legislatura.

	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Formación para la capacitación de la Comisión de Impulso y Seguimiento del II Plan para la Igualdad del Persona Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia de la CAE ⁶	8	1	16	12

Tabla 5: Datos desagregados por sexo sobre la participación en formación para la capacitación de la Comisión de Impulso y Seguimiento del II Plan para la Igualdad del Persona Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia de la CAE.

En el análisis de esta área formativa se han observado dificultades generales para la coordinación en la recogida de datos entre aquellos agentes que intervienen en la formación del personal, sin que se presente un consenso claro sobre los criterios para la adjudicación de plazas en formaciones o el tipo de formación obligatoria requerida. La limitada información y sistematización en la recogida de datos sobre la capacitación del personal del Departamento condiciona las posibilidades de un análisis más exhaustivo sobre la situación formativa real del personal y sus necesidades. Asimismo, cabe señalar que los cambios en la plantilla durante el último

⁴ Recoge únicamente los datos de participación del Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

⁵ Cuerpos de gestión, tramitación y auxilio judicial.

⁶ En la Comisión participa la representación del personal de la Administración de Justicia.

ejercicio, así como la reconfiguración de estructuras, han supuesto la pérdida de datos relevantes sobre la formación del personal, por lo que se detecta un reto significativo en esta materia.

LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS

La Ley para la Igualdad de y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres establece algunos mandatos⁷ vinculados a integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos, al objetivo de alcanzar el 1% en los presupuestos destinados a políticas de igualdad o a una asignación presupuestaria adecuada para las Unidades de Igualdad. La Estrategia 2030, sin embargo, propone como meta a largo plazo dedicar el 1,5% del presupuesto (como mínimo) al desarrollo de políticas de igualdad.

Los datos sobre presupuestos a nivel departamental, en relación con el gasto específico en igualdad, deben ser tomados con cautela por la complejidad que supone conocer de manera específica el gasto exclusivo en igualdad, dado que se trata de una materia transversal. Se han realizado algunos cálculos partiendo de las Memorias de seguimiento de la actividad de los Departamentos del Gobierno Vasco y Organismos Autónomos/ Entes Públicos y Empresas Públicas de Emakunde, así como de los informes del Departamento de Hacienda y Economía. En base a esto, podría decirse que el extinto Departamento, orientativamente y con la cautela que procede, podría haber destinado a igualdad entre un 1% y un 1,2% del gasto departamental ejecutado durante la anterior legislatura.

La Unidad Administrativa para la Igualdad ha contado en la XII Legislatura con un **presupuesto específico para actuaciones en materia de igualdad** dentro de la partida presupuestaria de la Dirección de Servicios, para actividades que van más allá del gasto ejecutado en materia de igualdad. En concreto, desde 2021 hasta la fecha, cuenta con una cuantía específica para el desarrollo de actuaciones de 30.000€ euros anuales (en 2021 se duplicó la cuantía con respecto a años anterior). El cambio de legislatura y la creación del nuevo Departamento no han supuesto una modificación en esta cuantía ni se ha dividido el presupuesto entre el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico y el Departamento de Justicia y Derechos Humanos. Al contrario, ambos departamentos han sido dotados con el mismo presupuesto que antes, lo cual supone un incremento considerable para que las Unidades Administrativas de Igualdad puedan llevar adelante su actividad anual. Asimismo, la Dirección de Administración de Justicia tiene asignados otros 30.000€ para el desarrollo de políticas de igualdad.

Presupuesto	2021	2022	2023	2024
Presupuesto de la UAI para realizar actuaciones en materia de igualdad	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €
Presupuesto de la Dirección de Admin. de Justicia para llevar a cabo las actuaciones del II. Plan para la igualdad	-	-	30.000 €	30.000 €

Tabla 6: Presupuesto anual específico dirigido a actuaciones de la unidad de igualdad o del II. Plan para la Igualdad de la Administración de Justicia durante la última legislatura.

⁷ La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista establece que las administraciones públicas vascas tienen integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos (en particular en su fase de diseño), con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo. Por otro lado, el artículo 11 establece que las Unidades Administrativas de Igualdad deben disponer de una asignación presupuestaria adecuada para garantizar el adecuado cumplimiento de sus objetivos.

Entre los **abordajes específicos** más directamente vinculados con la igualdad y la violencia machista del extinto Departamento, cabe señalar que se ha contado con presupuesto significativo para la **adecuación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y Juzgados Mixtos** que asumen tales procedimientos, para que cuenten con espacios y equipamiento que garanticen una adecuada prestación del servicio de justicia, así como la protección, intimidad y confort de las víctimas y menores que les acompañen.

Por otro lado, se ha incrementado el número de profesionales de atención del **Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV)**. Con esto se ha conseguido una mayor capacidad de atención, lo que ha posibilitado una disminución del tiempo de espera para las personas usuarias y una intervención más ágil.

Además, se mantiene el gasto ejecutado del **Servicio de Asistencia Jurídica Gratuita** y en la formación de las y los profesionales que cubren turnos específicos en materia de violencia de género, violencia sexual, etc.

Desde el año 2010 el Departamento colabora en la elaboración del **informe de evaluación previa de impacto en función del género de los presupuestos anuales** de Gobierno Vasco, aportando información al Departamento de Hacienda y Economía sobre la situación de mujeres y hombres en el Departamento, así como en su ámbito de intervención y sobre las actuaciones que en materia de igualdad se incluyen en sus programas presupuestarios.

A partir de 2017, en base a lo acordado en las Directrices Económicas y Normas Técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales, el Departamento ha cumplimentado **los formularios de análisis desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios**. La Unidad Administrativa para la Igualdad coordina un proceso donde participan y colaboran todas las Direcciones del Departamento y asesora en la cumplimentación de estos formularios.

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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
LÍNEA	RETOS
LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Continuar desarrollando normativa específica vinculada a igualdad, tal y como establece la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres. ➤ Avanzar hacia la sistematización de la recogida de datos de los planes de igualdad para su seguimiento y evaluación y mejorar las herramientas e indicadores de recogida de datos. ➤ Implicar de forma activa a las direcciones en la implementación de las medidas y actuaciones recogidas en el plan de igualdad departamental. ➤ Hacer el seguimiento del II Plan para la Igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que se dicta desde la Dirección de Administración de Justicia. ➤ Revisar todas las estrategias y planes vigentes que orientan las actuaciones del Departamento en materias sectoriales para mejorar y/o desarrollar nuevos objetivos que contribuyan a la transversalización de la perspectiva de género. ➤ Garantizar la introducción de la perspectiva de género en el desarrollo de planes y estrategias mediante la participación de personas con formación en la materia.
LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mantener el presupuesto de 30.000€ de la Unidad Administrativa para la Igualdad. ➤ Fortalecer las vías de contacto y comunicación de la Unidad Administrativa para la Igualdad con el resto de las Direcciones para favorecer la coordinación habitual, el asesoramiento y apoyo la integración de la perspectiva feminista.

<p>UNIDADES PARA LA IGUALDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumentar el número de organismos y entes públicos de derecho privado que disponen de su propia unidad de igualdad. ➤ Reforzar el personal adscrito a la Unidad Administrativa de Igualdad para poder realizar un mejor seguimiento a las actuaciones del Departamento y poder profundizar en el asesoramiento de materias sectoriales.
<p>LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover la participación del personal en la formación en igualdad ofrecida por el IVAP (especialmente en formación básica para la igualdad y contra la violencia machista) a fin de no duplicar actividades formativas. ➤ Contar con la información de todos los cursos que el personal realiza en materia de igualdad, tanto los ofrecidos desde la Unidad Administrativa para la Igualdad como desde el IVAP (el nombre de la formación, las personas participantes desagregados por sexo y las horas de duración de la formación) u otros organismos. ➤ Disponer de un plan de formación en materia de igualdad específico del Departamento dirigido al personal político, técnico y administrativo. ➤ Implementar un sistema de recogida de datos que permita conocer el tipo de formación con el que cuenta la plantilla del Departamento en materia de igualdad. ➤ Garantizar la formación básica y obligatoria en materia de igualdad de todo el personal técnico y político del Departamento para el cumplimiento de la Ley para la igualdad. ➤ Ofrecer formaciones adaptadas a las necesidades de cada Dirección.
<p>LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Continuar incrementando el presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad (para que sea igual o superior al 1,5 %). ➤ Formar al personal para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos. ➤ Avanzar en el trabajo de concreción en la asignación de presupuestaria sobre actuaciones en materia de igualdad en las memorias presupuestarias de las Direcciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

Las administraciones públicas vascas acumulan una larga trayectoria en la incorporación del enfoque de género en las **actuaciones, procedimientos y procesos administrativos comunes** que desarrollan. No obstante, la integración del enfoque de género en la actividad administrativa tiene distinto grado de consolidación, en función del tipo de procedimiento de trabajo y el nivel de administración pública.

Siguiendo los objetivos estratégicos y líneas que establece la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, en este apartado se ha procurado analizar la incorporación de la perspectiva de género en la actividad administrativa vinculada con las estadísticas y estudios con perspectiva de género; la comunicación no sexista; la evaluación de la normativa; los procesos selectivos, tribunales, jurados y órganos afines; la representación equilibrada de mujeres y hombres; la contratación, subvenciones, convenio y ayudas así como los planes estratégicos y sectoriales.

Estadísticas y estudios con perspectiva de género

El artículo 17 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista, establece pautas específicas para la elaboración de estadísticas y estudios. Entre estas directrices, se subraya la importancia de incorporar la variable de sexo en la recopilación de datos, encuestas, introducir nuevos indicadores en las operaciones estadísticas para analizar la discriminación múltiple y obtener un mayor entendimiento de las diferencias en valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de ambos sexos. Además, se enfatiza la necesidad de revisar y adaptar las definiciones estadísticas existentes para reconocer y valorar el trabajo de las mujeres y prevenir la estigmatización de grupos específicos de mujeres.

El extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales ha dispuesto, durante la anterior legislatura, de una unidad específica propia, el **Órgano Estadístico del Departamento**⁸, que actualmente continúa su andadura en el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Su objetivo ha sido la coordinación, elaboración y difusión de estadísticas y estudios. Este órgano ha introducido sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos proporcionados por el Departamento y, en la medida de lo posible, ha tenido en cuenta los datos desagregados por sexo en la explotación e interpretación de la información. Asimismo, ha utilizado el cruce entre la variable sexo y otras variables constitutivas de situaciones de desigualdad múltiple (tales como la edad, renta, origen, discapacidad, etc.) en la explotación e interpretación de resultados.

Algunas de las estadísticas y estudios oficiales de la anterior legislatura han sido:

- La encuesta de Servicios Sociales y Acción Social (ESSEC)
- El Estudio del Gasto Público en Servicios Sociales en la CAE (GPSS)
- La Estadística de Demanda de Servicios Sociales – Encuesta de Necesidades Sociales (EDSS-ENS)
- El Índice de Envejecimiento Activo (AAI)
- Los Problemas Sociales de las familias y hogares vascos (EFH)
- La Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EDPS)
- La Estadística de la Población de Origen Extranjero (EPOE)
- La Encuesta de Violencia contra las mujeres y otras formas de violencia interpersonal
- Estadística Administrativa de Ayudas de Emergencia Socias AES
- Estadística de la Población Beneficiaria de las ayudas AES -ASI
- Estadística mensual de la población reclusa
- Panorama de la Juventud (hasta la mitad de la legislatura, ya que posteriormente se trasladó a Lehendakaritza)

⁸ Es importante destacar que la función del Órgano Estadístico es producir las estadísticas necesarias para el Departamento más que realizar informes de desarrollo, cuya función corresponde a las áreas sectoriales salvo a petición de las partes.

La **Encuesta de Violencia contra las Mujeres y otras formas de violencia interpersonal** ha sido una de las actuaciones más relevantes en materia de igualdad y lucha contra la violencia machista de la legislatura anterior. Esta encuesta, de carácter cuatrienal, tiene por objeto conocer, estudiar y evaluar la incidencia y la magnitud de las distintas formas de violencia experimentadas, en la actualidad y en el pasado, tanto en el ámbito de la vida pública como en el ámbito privado por las mujeres de la CAE. Tras la nueva configuración estructural de departamentos y la adjudicación de competencias, esta actuación se continuará desarrollando desde el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico, desvinculándose de las operaciones de estadísticas que llevará a cabo el Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

El **Órgano Estadístico Específico del Departamento de Justicia y Derechos Humanos** es un órgano de creación reciente (2025), que dará continuidad a aquellas estadísticas que ya venían realizándose, vinculadas a la Dirección de Justicia, como la Estadística mensual de la población reclusa⁹. En ella se recoge información sobre número de personas privadas de libertad según sexo y por Territorio Histórico, origen y edad de las personas, así como sobre el número de personas en libertad condicional según sexo¹⁰.

El Departamento de Justicia y Derechos Humanos recoge además la siguiente información a través de las memorias de sus servicios en las distintas direcciones:

- Memoria anual del **Servicio de Atención a la Víctima**¹¹: da conocer el número de personas atendidas desagregadas por sexo, los expedientes tramitados, el tipo de victimizaciones, los cómputos de delitos y las atenciones.
- Memoria anual del **Servicio Vasco de Gestión de Penas**¹² (SVGP): se recopilan datos generales de las medidas penales remitidas para su ejecución al SVGP y los diferentes planes de ejecución que el SVGP ha elaborado y gestionado. Ofrece datos sobre las medidas alternativas a prisión según sexo de la persona o el motivo de las medidas (entre las que se incluyen violencia de género, violencia intrafamiliar o violencia contra la libertad sexual). Incluye datos referidos a los planes de intervención según sexo de la persona o motivo de la medida.
- Estadística anual del **Servicio de Justicia Restaurativa**¹³: se recogen datos de causas atendidas, derivaciones, expediente cerrados y devueltos, así como los procesos de mediación empleados. Se desagrega por sexo el perfil de las personas intervinientes de los expedientes cerrados.
- Estadísticas del **Instituto Vasco de Medicina Legal**¹⁴: se presenta una memoria de cada una de las subdirecciones con los datos aportados individualmente (no existe una plantilla unificada para las tres provincias). En el caso de patología, se realiza una aproximación al trabajo global como Instituto y tendencias que pueden resultar de interés. No ofrece datos desagregados por sexo según expedientes, aunque sí información sobre agresiones por violencia de género, violencia doméstica y violencia sexual.
- Memoria del Servicio de **Justicia Juvenil**¹⁵: de manera anual, en colaboración con el Instituto Vasco de Criminología- Kriminologiaren Euskal Institutua (EHU) se elabora una memoria del servicio tomando como referencia la demanda de medidas por parte de los Juzgados de Menores de la CAPV que han tenido entrada en la Dirección de Justicia durante el año, con datos desagregados por sexo según el tipo de medidas.

⁹ <https://www.euskadi.eus/estadistica/tablas-estadisticas-de-la-estadistica-mensual-de-la-poblacion-reclusa-febrero-2025/web01-s2enple/es/>

¹⁰ Número de personas privadas de libertad por Territorio Histórico y situación penal.
Número de personas en Libertad Condicional por Territorio Histórico y sexo.
Número de personas privadas de libertad por Territorio Histórico y por clasificación penitenciaria.
Número de personas privadas de libertad de origen extranjero por Territorio Histórico y sexo.
Número de personas privadas de libertad por edad y sexo.

¹¹ <https://www.justizia.eus/servicio-de-atencion-a-la-victima/webj00-contentgen/es/#memorias>

¹² <https://www.justizia.eus/servicio-vasco-de-gestion-de-penas/webj00-contentgen/es/#memorias>

¹³ <https://www.justizia.eus/servicio-de-justicia-restaurativa/webj00-contentgen/es/#estadisticas>

¹⁴ <https://www.justizia.eus/instituto-vasco-de-medicina-legal/webj00-contentgen/es/>

¹⁵ [justizia.eus/contenidos/informacion/jus_srv_justicia_juvenil/es_def/adjuntos/Informe-Evaluativo-del-Servicio-de-Justicia-Juvenil-2023.pdf](https://www.justizia.eus/contenidos/informacion/jus_srv_justicia_juvenil/es_def/adjuntos/Informe-Evaluativo-del-Servicio-de-Justicia-Juvenil-2023.pdf)

Comunicación no sexista

El uso no sexista de la comunicación (lenguaje, imágenes y contenidos), ni androcéntrica, en los diferentes documentos y soportes, es uno de los ámbitos de trabajo más extendidos y consolidados en las administraciones públicas vascas.

En relación con la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, desde el Departamento, se ha trabajado el objetivo específico I-2.2. incrementando en los soportes comunicativos de las instituciones públicas vascas el número de **contenidos** que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentando a mujeres y hombres de forma no estereotipada y haciendo un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes. Asimismo, la Unidad Administrativa para la Igualdad ha difundido entre el Departamento, **guías y materiales** sobre el uso no sexista del lenguaje y la comunicación, y/o ha asesorado sobre el adecuado uso del lenguaje en distintos soportes y documentos.

Desde la Dirección de Comunicación se han desarrollado **campañas publicitarias** para dar a conocer y sensibilizar en los valores que se pretenden difundir desde las distintas áreas del Departamento y se han coordinado con las campañas institucionales impulsadas desde Emakunde como, por ejemplo, la campaña del 25 noviembre u 8 de marzo. Se ha trabajado en la inclusión de la perspectiva de género en las campañas contratadas por el Departamento y en la gestión de las publicaciones, y se ha cuidado de forma sistemática el uso no sexista del lenguaje en todos los contenidos. A este respecto, la Dirección de Comunicación recibió formación sobre el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes para garantizar unas relaciones con los medios libres de estereotipos y no sexistas, dentro del marco del Plan de formación del antiguo Departamento.

Para los documentos elaborados por el propio Departamento, la Unidad Administrativa para la Igualdad ofrece **herramientas y asesoramiento y/o revisión de documentos** para garantizar un adecuado uso del lenguaje. En los casos en los que los documentos se producen por agentes externos, se requiere que el uso que se realice del lenguaje sea no sexista. Este requerimiento se concreta, en la mayoría de los casos, mediante el establecimiento de **cláusulas** en la formalización de los **contratos**.

Evaluación normativa

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista establece en su artículo 20 la obligación de elaborar una **evaluación previa del impacto en función del género** y la necesidad de introducir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de mujeres y hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad.

Durante la XII Legislatura del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, del total de normas aprobadas en el Departamento (312 normas) un total de 24 normas (7,7 %) han sido disposiciones normativas de carácter general, es decir, normas en el sentido estricto a las que se refiere el artículo 20 de la Ley, quedando el resto como actos administrativos exentos de ir acompañados de tal informe.

Del total de disposiciones normativas señaladas susceptibles de ser evaluadas el 67% (16 disposiciones normativas) han contado con el pertinente informe de evaluación de impacto en función del género. En el resto de los casos se ha realizado el informe correspondiente para señalar que existe ausencia de relevancia por la neutralidad de la norma (estos últimos acompañados de una comunicación a Emakunde a efectos de que se verifique su correcta exención). Se ha considerado que el restante de normativa queda exenta de la realización de informes al cumplir alguna de las características recogidas en el artículo 2 de la Regulación 40/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno “por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

Año	N.º de normas (leyes, decretos...) generales	N.º Disposiciones de carácter general susceptibles de evaluación previa de impacto	Nº de informes de impacto de género	Informes consideran neutralidad de la norma	Informes generan incorporación de medidas de igualdad
2021	198	5	2	3	1
2022	34	5	2	3	1
2023	44	12	10	2	3
2024	36	2	2	0	2
TOTAL	312	24	16	8	7

Tabla 7: Datos sobre normativa vinculada al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

El tipo de **medidas incorporadas** para la consecución de la igualdad en las normas que han contado con evaluación de impacto en función del género han sido, fundamentalmente, la incorporación de la perspectiva de género en el propio diseño de la norma, la promoción de la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres y las acciones positivas. También, aunque es menos habitual, las medidas prohibitivas y sancionadoras, las medidas aparentemente neutras con impacto y las medidas dirigidas a mujeres que sufren múltiple discriminación.

Procesos selectivos

Las medidas activadas¹⁶ con relación a los **procesos selectivos** de acceso al empleo público están dirigidas a potenciar la presencia de mujeres en espacios donde están infrarrepresentadas y garantizar que en los tribunales haya una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Es importante recoger que, con relación a la inclusión de contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público, la competencia de los procesos de Gobierno Vasco corresponde en su mayoría a Función Pública de Gobernanza Pública y Autogobierno. La responsabilidad del Departamento se circunscribe a los procesos de promoción interna, provisión de comisiones de servicios y los puestos de libre designación. Desde el año 2015 todos los procesos selectivos incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, niveles o categorías donde su representación fuese inferior al 40%.

Representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos directivos, tribunales y jurados

El artículo 21 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista aborda en distintos apartados la cuestión de la representación equitativa de mujeres y hombres en los tribunales y jurados de la Administración¹⁷.

En el caso de los **jurados** para la concesión de premios, se han convocado 4 jurados por parte del extinto Departamento, entre los años 2021-2024, con representación equilibrada de mujeres y hombres (40%-60%) en su composición (Premios René Cassin 2021, 2022, 2023, 2024).

¹⁶ Estas medidas vienen definidas en el artículo 18 de la Ley de Igualdad referente a la capacitación del personal de las administraciones vascas establece en primer lugar que es esencial garantizar que las personas que ocupen plazas con funciones relacionadas al impulso de la igualdad cuenten con experiencia y/o formación específica en temas de igualdad. Además, se establece que los temarios de los procesos de selección deben incorporar contenidos vinculados al principio de igualdad de género y su aplicación en las labores administrativas. De manera paralela, el artículo 21 establece que los procesos de selección para el acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir una cláusula mediante la cual, en casos de igualdad de capacidades entre los candidatos, se otorgue prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que su representación sea menor al 40%.

¹⁷ Con relación a los procedimientos de acceso, provisión y promoción en el ámbito del empleo público, se establece la necesidad de incluir una cláusula que garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres que cuenten con la adecuada capacitación, competencia y preparación. El artículo también incorpora una medida específica basada en que, para la concesión de premios de cualquier índole promovidos o subvencionados por la Administración, así como para los órganos relacionados con la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, se exige la inclusión de una cláusula que asegure en los jurados y tribunales de selección una representación equitativa de mujeres y hombres con la apropiada capacitación y formación.

En cuanto a los **tribunales** para el acceso, provisión y promoción del empleo público, no constan datos suficientes sobre los tribunales convocados por el Departamento durante la última legislatura. No obstante, de la información aportada por la Dirección de Servicios, se desprende que se procura mantener la representación equilibrada siempre y cuando se cuente con suficiente personal experto en la materia que se evalúa.

En relación con la representación equilibrada de mujeres y hombres en **puestos de decisión**, cabe señalar que el actual Departamento de Justicia y Derechos Humanos está dirigido por una consejera, y han sido nombrados una viceconsejera y un viceconsejero. Las Direcciones están lideradas por cuatro mujeres y tres hombres. Con los datos de los que se dispone a fecha de elaboración de este diagnóstico, se concluye una representación equilibrada en los puestos de responsabilidad política.

Contratación, subvenciones, convenios y ayudas

En lo que respecta a la **contratación**, cabe señalar que la totalidad de los contratos realizados se han incluido criterios de igualdad, concretamente en la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada.

En lo que respecta a las **subvenciones**, los criterios de igualdad de mujeres y hombres en la concesión de subvenciones han estado presentes, fundamentalmente, a través de los requisitos de acceso a las subvenciones. En el periodo de estudio se concedieron 647 subvenciones desde el extinto Departamento, de las cuales se incorporó al menos un criterio de acceso vinculado a igualdad¹⁸. Otros criterios de igualdad como los criterios de valoración de las personas o entidades solicitantes, la definición de las condiciones de ejecución de la actividad subvencionada, los criterios de valoración del proyecto o actividad subvencionada o los procesos de valoración y/o adjudicación son poco frecuentes.

En cuanto a los **convenios**, durante el periodo de estudio, el Departamento ha formalizado 148 convenios, de los cuales 101 (76%) han incluido cláusulas de igualdad, tanto en el objeto del convenio como en la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad conveniada.

Asimismo, cabe destacar que, en el año 2022 y 2024 (no constan datos de 2021 y 2023), se publicaron 120 **becas** y todas ellas incluyeron cláusulas de igualdad.

Año	CONTRATOS		CONVENIOS		SUBVENCIONES		BECAS	
	N.º	Con criterios de igualdad	N.º	Con criterios de igualdad	N.º	Con criterios de igualdad	N.º	Con criterios de igualdad
2021	56	56	34	3	170	170	-	-
2022	86	86	86	86	86	86	86	86
2023	104	104	12	12	206	206	-	-
2024	88	88	16	14	185	185	34	34 ¹⁹
TOTAL	334	334	148	146	647	647	120	120

Tabla 8: Datos sobre contratos, convenios y subvenciones del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

Planes estratégicos y sectoriales

El artículo 3 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista, exhorta a los poderes públicos a integrar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, asegurando que en cada una de ellas se establezca el objetivo fundamental de eliminar las disparidades y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. De igual manera, el artículo 19 de esta misma Ley establece que los poderes públicos vascos deben considerar de manera activa

¹⁸ En todas las subvenciones se ha incorporado la siguiente cláusula: *No se podrá conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, durante el periodo impuesto en la correspondiente sanción. Tampoco podrán recibir ayudas o subvenciones las empresas que, debiendo tener un plan de igualdad vigente según la normativa del Estado, no lo tengan, ni aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras que no acrediten haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres.*

¹⁹ En 2024 se hacen constar como becas sólo las ayudas destinadas a preparar el acceso a las Carreras Judicial y Fiscal, y al Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia para el ejercicio 2024, que son las que actualmente pertenecen al Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

el propósito de alcanzar la igualdad de género en la creación y aplicación de las regulaciones, así como en la formulación de planes, programas y otros instrumentos para la elaboración de políticas públicas.

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales del Departamento, es ya una práctica habitual que los planes incluyan datos desagregados por sexo, así como algunos indicadores de género en sus evaluaciones. A pesar de ello, en la elaboración de estos materiales no existe una sistematización clara ni una inercia habitual para realizar un trabajo conjunto con personas referentes que tengan conocimientos en materia de igualdad. Esta ausencia de sistematización tiene como resultado una menor permeabilidad de los materiales para incluir medidas de mayor impacto o calado en materia de igualdad, puesto que algunas medidas son medidas o criterios generales incluidos *a posteriori* y no creados *ad hoc* durante el proceso de elaboración. Es por ello por lo que podemos hablar de asimetrías detectadas en el estudio de planes y estrategias en cuanto al nivel de inclusión de criterios, objetivos e indicadores en materia de igualdad se refiere.

A lo largo del periodo de análisis, se han recogido los siguientes datos:

Año	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos igualdad	Acciones igualdad	Experta participa elaboración	Experta participa seguimiento	Evaluación con indicadores de género
2021	-	-	-	-	-	-	-
2022	9	6	6	6	4	-	-
2023	5	5	5	1	1	1	1
2024	1	1	2	1	2	1	1
TOTAL	15	12	13	8	6	2	2

Tabla 9: Planes aprobados y participación experta en igualdad en el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

La Unidad Administrativa para la Igualdad ha prestado asesoramiento sobre la inclusión de la perspectiva de género en algunos procesos de elaboración de planes, estrategias o programas sectoriales del extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. Algunos de estos asesoramientos han sido: la Estrategia Vasca del Voluntariado 2021-2024, el **Plan de Justicia Digital 2021-2026**, Plan de Convivencia, Derechos Humanos y Diversidad Udaberri 2024, el Proyecto Altzor 7.0. Servicio Piloto de apoyo a los proyectos vitales de las personas mayores y el VI Plan Intercultural de ciudadanía, inmigración y asilo 2022-2025.

A lo largo de la última legislatura se han aprobado los siguientes planes vinculados al actual Departamento de Justicia y Derechos Humanos: el II Plan de Igualdad del Personal funcionariado, el Plan de Justicia Digital 2021-2026, el Plan de Sedes Judiciales Sostenibles 2022-2030, el Plan de acceso a la Justicia para las personas con discapacidad, el Plan Estratégico de Justicia 2022-2028 y la Estrategia Vasca de Justicia Restaurativa 2022-2025. No obstante, solo dos de estos planes han contado con el asesoramiento o supervisión de una técnica de igualdad (II Plan de igualdad y el Plan de Justicia Digital), aunque todos mencionan la introducción de la perspectiva de género entre sus directrices.

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	
LÍNEA	RETOS
LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la identificación de todas las variables pertinentes al análisis desde una perspectiva de género, tanto en estadísticas, como en las memorias e informes que se realizan desde el Departamento. ➤ Seguir avanzando en la sistematización de indicadores de género desde lo sectorial. ➤ Determinar nuevos ámbitos de análisis e investigaciones para poder realizar estudios específicos relacionados con las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en los ámbitos sectoriales de intervención del Departamento.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumentar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas de igualdad específicas, más allá de las cláusulas de cumplimiento obligatorio dispuestas por la Ley para la igualdad. ➤ Aumentar el seguimiento que se realiza sobre el cumplimiento de las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios. ➤ Avanzar hacia la visibilización de las actuaciones ejecutadas en materia de igualdad, buenas prácticas, normativas, jornadas dirigidas a la ciudadanía. ➤ Sistematizar la recogida de información sobre los procesos de acceso, provisión y promoción en el empleo público vinculados a la inclusión de contenidos de igualdad en los temarios y el establecimiento de cláusulas de desempate favorables a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en las que la representación sea inferior al 40%. ➤ Garantizar la participación de al menos una persona experta en igualdad para la introducción de la perspectiva de género en planes y estrategias.
--	---

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

Las instituciones públicas vascas deben incrementar su capacidad de respuesta a la creciente complejidad social, en un contexto global cada vez más interdependiente e inteligente. El modelo más burocratizado y jerárquico de otras décadas no da respuesta suficiente a las necesidades que emergen para el impulso y la gestión de la igualdad en las administraciones públicas y se requiere de nuevas soluciones compartidas, para las que se necesita de la participación y concertación de diferentes agentes públicos y privados.

LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

El extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales ha participado en diversas estructuras de coordinación vinculadas a la igualdad con el fin de fortalecer la coordinación y colaboración para la igualdad.

Estructura	Cargo que ha representado al Departamento anterior y el actual
Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Viceconsejería de Políticas Sociales (actualmente Viceconsejería de Justicia)
Grupo Técnico Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres	Técnica de la UAI de la Dirección de Servicios y técnica de igualdad de la Dirección de Administración de Justicia (se mantiene igual)
Comisión Interinstitucional para la de Mujeres y Hombres	Viceconsejería de Políticas Sociales (actualmente la Viceconsejería de Justicia)
Grupo Técnico Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Técnica de la Unidad Administrativa para la Igualdad de la Dirección de Servicios y técnica de igualdad de la Dirección de Administración de Justicia (se mantiene igual)
Comisión para el seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la mejora de la coordinación en la violencia machista contra las mujeres	Viceconsejería de Políticas Sociales (actualmente Viceconsejería de Justicia)
Grupo Técnico del III Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la coordinación en la atención a la violencia machista contra las mujeres	Personal técnico de la Dirección de Servicios Sociales y UAI (Actualmente personal técnico de la Dirección de Justicia)

Tabla 10. Estructuras en las que ha participado el extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, con cuya participación continuará en el Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

La **Comisión Interdepartamental para la igualdad de Mujeres y Hombres** es el órgano de coordinación de las actuaciones de Gobierno Vasco en materia de igualdad entre mujeres y hombres, regulada por el Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Esta Comisión, adscrita a Emakunde y presidida por el Lehendakari, es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco. Su principal función es la de favorecer la interlocución en materia de igualdad de mujeres y hombres entre los Departamentos del Gobierno Vasco. Cuenta con el apoyo y asesoramiento técnico necesario para el desempeño de sus funciones a través del **Grupo Técnico Interdepartamental** integrado por una persona técnica por cada miembro de la

Comisión Interdepartamental y designadas preferentemente entre el personal técnico encargado del impulso y asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres en su correspondiente institución.

La **Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres** está regulada por Decreto 5/2007, de 16 de enero, se constituye como órgano de coordinación de las políticas y programas que en materia de igualdad de mujeres y hombres desarrollen la Administración autonómica, foral y local. Dispone de un Grupo Técnico de apoyo y asesoramiento denominado el **Grupo Técnico Interinstitucional**.

La **Comisión para el seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE** tiene por objeto hacer un seguimiento y evaluación de la ejecución de los compromisos del Acuerdo. El **Grupo Técnico Interinstitucional** del III Acuerdo, es el espacio encargado de dar apoyo técnico a la Comisión de Seguimiento. Está formado por personas técnicas representantes de las instituciones firmantes del Acuerdo.

Cabe destacar que la Unidad Administrativa para la Igualdad ha participado en el **Grupo para la implantación de la Estrategia para reducir la brecha salarial**, junto con personal de otras Direcciones y de Emakunde, así como en el grupo de planificación. Actualmente continúa participando de esta estrategia, ahora como Departamento de Justicia y Derechos Humanos, contando además con la participación política del actual director de la Dirección de Servicios.

Además de las citadas estructuras descritas, el extinto Departamento ha contado también con un grupo propio para la coordinación intradepartamental en materia de igualdad. El **Grupo Técnico Departamental (GTD)** tiene por objeto la adecuada coordinación de las acciones que en materia de igualdad deben desarrollar las Direcciones del Departamento, así como dar apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad, tales como la planificación, ejecución, evaluación y comunicación. Este grupo está coordinado por la Unidad Administrativa de Igualdad y en él participa personal técnico de cada una de las Direcciones que componen el Departamento.

Debido a los cambios estructurales departamentales, a la frecuente movilidad laboral del personal y la creación de nuevos Departamentos, la configuración de la estructura del GTD se ha visto visiblemente debilitada en el último periodo de la legislatura. Se han detectado dificultades a la hora de establecer referentes estables en cada Dirección, que cuenten con formación adecuada en materia de igualdad y que además se mantengan en el tiempo, con objeto de dar continuidad a la implementación y seguimiento de las actuaciones en materia de igualdad. No obstante, en 2025 se han realizado nuevos nombramientos con objeto dar continuidad a esta estructura.

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

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista establece entre sus principios la **innovación, transparencia y rendición de cuentas** a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos. Identificar los mecanismos para impulsar la relación e intercambio entre las asociaciones y las instituciones que en el marco de la administración general es un reto que debe ser abordado durante los próximos años.

Durante la XII Legislatura, **Emakunde** ha formado parte del extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. Este organismo autónomo cuenta con una **Comisión Consultiva**²⁰ con el propósito de ser cauce de comunicación entre las asociaciones de mujeres y el Instituto. Esta Comisión tiene también representación en diferentes estructuras institucionales: el Consejo de Dirección de Emakunde; la Comisión Begira; los premios Emakunde a la Igualdad y el Consejo Vasco de Servicios Sociales. No obstante, tal y como se señalaba, actualmente ya no tiene vinculación alguna con el Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

Asimismo, durante la anterior legislatura la UAI ha participado en la Comisión de Igualdad dentro del **Foro Vasco de Migración y Asilo**. Se trata de un órgano colegiado plural de consulta, información y asesoramiento cuyo objeto es

²⁰ Decreto 103/1998, de 9 de junio, de creación de la Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea.

contribuir a desarrollar una política activa integral de inmigración basada en la integración social y en el acceso a los derechos de las personas inmigrantes de origen extranjero, en el que participen, junto con las Administraciones Públicas Vascas, las Universidades, las organizaciones no gubernamentales, asociaciones, sindicatos y empresariado de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Sin embargo, el Departamento de Justicia y Derechos Humanos no es uno de los departamentos con representación en el foro, por lo que la UAI ya no participa en él.

En lo que respecta a la **transparencia y rendición de cuentas** en materia de igualdad, el Departamento recoge en su web, los planes y proyectos, así como los documentos y publicaciones de referencia que se impulsan desde cada una de las Direcciones. Además, en el portal web del Departamento, hay un apartado específico de igualdad que se impulsa desde la Unidad Administrativa para la Igualdad. Este espacio recoge los planes para la igualdad, y programas departamentales, y materiales y guías elaborados por el Departamento u otros organismos. En las webs específicas de cada uno de los programas y servicios, se recogen tanto los planes y programas, como los resultados de su evaluación. Asimismo, la Dirección de Administración de Justicia tiene una Intranet propia con contenido sobre igualdad.

La información que el Departamento ha facilitado anualmente a Emakunde para el desarrollo de su Memoria de seguimiento de la actividad de los Departamentos del Gobierno Vasco y Organismos Autónomos / Entes Públicos y Empresas Públicas vinculados en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres es también una forma de rendir cuentas sobre la actividad del Departamento en la materia.

Aumentar el porcentaje de medidas puestas en marcha para fomentar la innovación y mejora continua de las políticas de igualdad de la administración general, y del Departamento en particular, sigue siendo un reto por abordar. También lo es incrementar y desarrollar instrumentos para conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de las políticas de igualdad del Departamento en la situación de mujeres y hombres en la CAE, alineando estos instrumentos con otros marcos e índices internacionales.

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 establece algunos ámbitos que requieren de ser incorporados en el desarrollo de las políticas públicas. Entre ellos se destaca la interseccionalidad, el enfoque de las masculinidades y la implicación de los hombres en la igualdad, la revitalización del euskera o el medio ambiente y la emergencia climática. Sin duda, nuevas perspectivas de trabajo a las que prestar especial atención para su inserción en la práctica habitual de la Administración Pública y, en particular, de las Unidades Administrativas de Igualdad.

En el caso de la **interseccionalidad**, uno de los principales retos detectados en el diseño de políticas de igualdad y de otra índole es la complejidad derivada de integrar todos los principios para intentar dar respuesta efectiva a todas las realidades que componen nuestra población. Es por ello por lo que el Departamento (tanto el anterior como el actual), ha tratado de incorporar en sus políticas el enfoque interseccional de forma gradual, teniendo en cuenta de forma especial cómo las variables sexo y género interaccionan con otros ejes de poder y opresión (nivel socioeconómico, origen racial o étnico, edad, discapacidad, lengua, orientación sexual o de género, expresión de género, etc.). No obstante, aún se detectan dificultades en el análisis de resultados desde este enfoque, por lo que se mantiene como un área de mejora.

Además de lo descrito, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales ha incluido durante la anterior legislatura el **enfoque de las masculinidades** con objeto de fomentar una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad y la erradicación de las masculinidades no igualitarias. Esta línea de actuación se ha materializado tanto a través de programas como Gizonduz (de larga trayectoria en Emakunde), como a través de medidas transversales o específicas dirigidas a promover la conciliación corresponsable en empresas y familias²¹, aunque actualmente estas líneas de ayudas no forman parte del Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

²¹ Las medidas son las siguientes:

- Línea de ayudas a entidades para la contratación de una consultora para hacer un diagnóstico y un plan de conciliación.

En cuanto a la **revitalización del euskera** cabe señalar que la documentación oficial del Departamento se realiza siempre en ambos idiomas oficiales. Tanto la técnica de igualdad del Departamento actual, como la técnica de igualdad de la Dirección de Administración de Justicia priorizan el uso del euskera en todas sus comunicaciones y, en el caso de tener que realizarlo en ambas lenguas, el euskara ocupa siempre una posición destacada. Asimismo, cabe destacar que la comunicación entre técnicas de igualdad de los distintos Departamentos se realiza siempre en euskera (tanto en formato escrito como en comunicación verbal), si bien es cierto que dentro del Departamento no siempre es posible priorizar el uso del euskera.

En lo que se refiere al **medio ambiente y la emergencia climática**, el Departamento cuenta con el Plan de Sedes Judiciales Sostenibles 2022-2030²², que recoge las medidas para la adquisición de nuevos espacios judiciales que necesita el sistema judicial en Euskadi. Este Plan pone el foco en cuestiones como la adecuación a estándares de sostenibilidad, accesibilidad y garantías para las víctimas en los espacios judiciales actuales. Ofrece información general sobre los proyectos de adecuación que se están realizando en los Juzgados de Violencia Sobre la Mujer (espacios para la organización de salas o garantía de intimidad y protección de las víctimas). Sin embargo, no se incluyen acciones o proyectos específicos desde un enfoque de género que atiendan a las necesidades específicas de las mujeres, especialmente en clave de accesibilidad y condiciones de seguridad.

Se prevé que esta línea de trabajo vinculada al medio ambiente tenga mayor recorrido en los próximos años y que se puedan abordar acciones desde un enfoque de género.

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.

LÍNEA	RETOS
LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estabilizar la participación de la plantilla en el Grupo Técnico Departamental y establecer un plan de trabajo con agenda propia dirigido a las personas que constituyen el GTI. ➤ Mantener la participación de la Unidad de Igualdad en todas las estructuras de coordinación y grupos de trabajo en los que venía participando. ➤ Aumentar los espacios de colaboración y dialogo entre las áreas responsables de impulsar las políticas de igualdad y aquellas áreas responsables del impulso de otras políticas sectoriales.
LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avanzar en una sistemática que promueva conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. ➤ Continuar incrementando la participación e incidencia en las políticas públicas del movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, agentes sociales y ciudadanía.
LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incrementar el número de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género y el enfoque interseccional: tener en cuenta la complejidad en las desigualdades generadas en la interacción de variables sexo y género con otros ejes de poder y opresión (nivel socioeconómico, origen racial o étnico, edad, discapacidad, lengua, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, etc.) a la hora de detectar necesidades y elaborar respuestas eficaces. ➤ Aumentar las actuaciones que vayan dirigidas a incorporar el enfoque de las masculinidades, a través de acciones dirigidas a los hombres o que busquen la implicación de los hombres a favor de la igualdad y la erradicación de las masculinidades no igualitarias.

- Línea de ayudas dirigida a las empresas que sustituyan a una persona trabajadora en excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijas o hijos, familiares dependientes, o familiares en situación de extrema gravedad sanitaria.
- Ayudas a personas trabajadoras en reducción de jornada (mínimo 33%) o excedencia para el cuidado de hijas o hijos.
- Ayudas a personas trabajadoras en reducción de jornada (mínimo 33%) o excedencia para el cuidado de personas dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria.
- Ayudas a personas trabajadoras monomarentales/monoparentales en excedencia para el cuidado de su bebé en su primer año de vida.

²² https://www.justizia.eus/contenidos/informacion/jus_plan_justi_21_26/es_def/adjuntos/cae-plan-sedes-judiciales-sostenibles-22-30.pdf

4.2.2. Intervención vinculada a la Dirección de la Administración de Justicia

Diagnóstico general y Retos en relación con la Dirección de la Administración de Justicia

Corresponde a la Dirección de la Administración de Justicia la gestión orgánica de las personas al servicio de la Administración de Justicia, incluida la formación y la prevención de riesgos laborales, así como el diseño, la planificación y la coordinación del despliegue e implantación de la Oficina Judicial y de la Oficina Fiscal, la actualización y adaptación de las mismas a los cambios normativos que se produzcan, además de los asuntos relacionados con la organización y el funcionamiento del Instituto Vasco de Medicina Legal, de los Juzgados de Paz y las relaciones con el Poder Judicial y el Ministerio Fiscal.

El Servicio de Personal de la Dirección es el encargado de la **gestión del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE**, compuesto por los cuerpos de gestión, tramitación y auxilio de las oficinas judiciales y de las médicas y médicos forenses del Instituto Vasco de Medicina Legal.

Personal al servicio de la Administración de Justicia de la CAE	Mujeres	Hombres	Total
Auxilio Judicial	348	160	508
Tramitación Procesal y Administrativa	1028	196	1224
Gestoras/ Gestores	529	153	682
Medicina Forense Generalista	19	8	27
Medicina Forense Especialista	11	4	15
Jefaturas Medicina Forense	3	1	4
Responsables Gestoras/ Gestores	18	8	26
Subdirección IVML	2	1	3
Dirección IVML		1	1
	1958	532	2490

Tabla 11: Datos de la plantilla del personal al servicio de la Administración de Justicia de la CAE. Fecha: julio de 2025.

Dado que este personal no forma parte de la plantilla de la Administración General y asciende en número a más de dos mil personas, en 2021 se realizó un diagnóstico en materia de igualdad y, posteriormente, se elaboró el anteriormente citado **II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia (2022-2025)**.

Derivado del desarrollo e implementación del Plan y de la **creación de una Unidad Administrativa de Igualdad dentro de la propia Dirección (desde 2023)**, las actuaciones más relevantes desarrolladas hasta la fecha en materia de igualdad y con relación al objetivo de optimización de recursos han sido las siguientes:

- Elaboración del Diagnóstico de necesidades de conciliación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE.
- Análisis de la política retributiva del funcionariado al servicio de la Administración de Justicia de la CAE desde la perspectiva de género.

En el análisis del **registro retributivo del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE**, llevado a cabo en el marco del desarrollo de las medidas del II Plan para la igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La **plantilla esta feminizada** (73% mujeres y un 23% hombres). Analizando los datos desglosados en los 4 grupos en los que se distribuye la plantilla, en todos ellos la presencia de mujeres es significativamente superior a la de los hombres, aunque hay que destacar que esa diferencia aumenta considerablemente en el Grupo 3 (Gestión Procesal y Administrativa) y Grupo 2 (Tramitación Procesal y Administrativa), en los que la presencia de mujeres asciende a 77% y 83%, respectivamente. Sería interesante conocer posibles causas internas y/o externas (como pueden ser las características del puesto, las condiciones...) que puedan estar incidiendo en estos datos.
- El personal de carrera, desagregado por sexo, mantiene la distribución general de hombres y mujeres, aunque cabe destacar que la diferencia aumenta entre el funcionariado interino (17% hombre y 83% mujeres).
- En cuanto a la **brecha retributiva general**, la brecha promedio es de un 1% (tanto efectiva como equiparada). Se aprecia que no hay diferencias en datos efectivos y equiparados, lo que indica que no hay impacto en cuanto a tiempos y duración de los contratos. Teniendo en cuenta los datos de las brechas estatales (17,01%) y las de la CAE (16,47%) extraídos del Instituto Nacional de Estadística²³ (INE), y en concreto en el Sector público del Estado (8,2%), las brechas identificadas entre el personal de la Administración de Justicia son muy bajas.
- La brecha general de los **complementos salariales** es de un 4%, si se analizan los complementos con más detalle, las brechas generales más altas se dan en los complementos de Penosidad 62% y Guardias 33%.
- Aunque las brechas generales por **grupos de trabajo** son bajas, las más altas se dan en los Grupos 1 (7%) y 4 (7%), es decir, en los grupos en los que la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, en estos casos sería interesante investigar las posibles causas internas y/o externas que puedan estar incidiendo en los datos obtenidos.

Además de la gestión de personal, el Servicio de Personal de la Dirección dirige sus actuaciones hacia el compromiso para la implantación de un sistema judicial moderno y centrado en las personas. Para ello desarrolla, entre otros aspectos, lo dispuesto en el **IV Acuerdo regulador de la equiparación del personal funcionario de la Administración de Justicia en la CAE con el personal funcionario de la Administración General Vasca**, dando cumplimiento a las cláusulas en él recogidas relativas a la equiparación retributiva de este personal. Este acuerdo data del año 2010, sin embargo, ha sido modificado en 2023, trayendo consigo la **implementación de un nuevo complemento para el personal que trabaja en los Juzgados de Violencia sobre la mujer**.

La reordenación o redistribución de puestos de trabajo, así como el análisis de la normativa y la actualización representa también un ejercicio de este Servicio para optimizar los recursos humanos existentes y adaptarlos a la normativa vigente. En este aspecto, la Comisión de Impulso y Seguimiento del Plan de Igualdad antes citado, ha realizado un análisis de la promoción profesional de los cuerpos de tramitación, gestión y auxilio al servicio de la Administración de Justicia de la CAE, cuyo objetivo final es la identificación de **sesgos de género en los procesos selectivos**. Del informe se concluyó una mayor presencia de mujeres entre el personal al servicio de la Administración de Justicia (77% frente a 23% en 2022). No obstante, se observó que, en proporción, son más los hombres funcionarios de carrera (un 63% de hombres frente a un 51% de mujeres). No obstante, según los datos eso no interfiere en la promoción, en la que las mujeres funcionarias, siguen siendo también proporcionalmente las que más promocionan.

La **Formación del personal al servicio de la Administración de Justicia de la CAE** es otra de las áreas que corresponden al Servicio de Gestión de Personal. Ésta se desarrolla a través de dos planes formativos; un primer plan para el personal de las Oficinas Judicial y Fiscal (auxilio, gestión y tramitación), y el segundo dirigido al personal que presta sus servicios en el Instituto Vasco de Medicina Legal (IVML). En ambos planes se ofrece formación anual en materia de igualdad y/o violencia machista contra las mujeres.

²³ Últimos datos extraídos de la ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL del 2022, publicada en septiembre de 2024.

Para un mejor ajuste de la oferta formativa, actualmente se está realizando un **diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad y violencia machista contra las mujeres** de los dos colectivos receptores de cada uno de los planes formativos; por un lado, de los cuerpos de auxilio, gestión y tramitación y, por otro lado, del personal propio del IVML. Una vez obtenidos y analizados los resultados **se prevé elaborar un itinerario formativo** adecuado a las necesidades y funciones de cada cuerpo y puesto, respecto a la igualdad y la atención a mujeres y niñas víctimas de la violencia machista, con el objetivo de cumplir con las obligaciones que contempla la normativa europea, estatal y autonómica en cuanto a la formación de todo el personal de la Administración de Justicia de la CAE.

El **Servicio de Prevención** es el responsable de la realización de evaluaciones de riesgos y mediciones dentro de la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo en los Palacios de Justicia y en el Instituto de Vasco de Medicina Legal. Una de las acciones a cargo de este servicio es la gestión de los accidentes de trabajo y conflictos laborales, que conlleva el registro e investigación de accidentes e incidentes de trabajo o la revisión de protocolos de actuación. En el marco de estas actuaciones se encuentra la **intervención en situaciones de conflicto, acoso y violencia**. Tal y como se señalaba previamente, la elaboración de un **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género** propio de la Dirección de Administración de Justicia ha sido uno de los principales avances en esta materia durante la anterior legislatura. El protocolo tiene como objetivo prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género; informar, formar y sensibilizar al personal al servicio de la Administración de Justicia de la CAE para facilitar la detección e identificación de conductas de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género; establecer unas pautas de actuación ante una comunicación relacionada con las conductas mencionadas y, si procede, adoptar las medidas preventivas y/o correctoras adecuadas, sin perjuicio de que la persona afectada opte por otras vías administrativas o judiciales diferentes a este protocolo para garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y establecer medidas de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas.

El Servicio de Relaciones con la Administración de Justicia cuenta con una **Convocatoria de ayudas destinadas a preparar las oposiciones de ingreso en las Carreras Judicial y Fiscal, y al Cuerpo de Letrados y letradas de la Administración de Justicia**. Con ella se busca motivar a las personas licenciadas o graduadas en Derecho para que dirijan sus aspiraciones profesionales hacia las Carreras Judicial y Fiscal, y al Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia. Para valoración de candidaturas, se crea una Comisión de evaluación de solicitudes, procurando que tenga una representación equilibrada de mujeres y hombres. Los datos de la última legislatura muestran una clara superioridad en el número de mujeres que solicitan y acceden a las ayudas, no obstante, el número de aprobados no arroja datos suficientes para analizar las posibles diferencias en el acceso entre mujeres y hombres.

Convocatorias	2022			2023			2024			2025		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Solicitudes	36	4	40	45	7	52	34	7	41	32	6	38
Denegadas	5	2	7	10	2	12	5	1	6	2		2
Aceptadas	31	2	33	35	5	40	28	7	35	28	6	34
Desistimientos	4		4	1		1	3	2	5	2		2
Aprobados						0		1	1			

Tabla 12: Datos de la convocatoria anual de ayudas destinadas a preparar las oposiciones de ingreso en las Carreras Judicial y Fiscal, y al Cuerpo de Letrados y letradas de la Administración de Justicia.

En materia de **lucha contra la violencia machista**, la Dirección cuenta con el **Instituto Vasco de Medicina Legal (IVML)** como una de las principales figuras de referencia. Es un órgano que presta su apoyo a Juzgados, Tribunales y Fiscalías de la CAV mediante la realización de informes periciales médico-forenses. Dentro del IVML, existen **Unidades de Valoración Forense Integral (UVFI)**, que son equipos multidisciplinares compuestos por personal de medicina forense experto en psiquiatría, psicología clínica y trabajo social, cuya función es elaborar informes periciales diagnósticos en los casos de violencia por parte de pareja o expareja, violencia intrafamiliar y violencia sexual.

En los casos de **violencia de género** las y los profesionales de la UVFI asisten pericialmente a la víctima a solicitud del juzgado o fiscalía (y cuando procede también a sus hijas e hijos y al agresor) para realizar una valoración integral sobre las lesiones o daño psíquico y físico causado a la víctima y la credibilidad del testimonio, así como la imputabilidad de la persona acusada o sobre el riesgo de violencia (reincidencia de violencia futura) y emitir un informe. Asimismo, realiza informes en casos de **violencia sexual**. En este ámbito de actuación, la entrada en vigor de la Ley 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual ha implicado cambios en la forma de actuación médico-forense, tales como **la eliminación del requisito de interposición de denuncia por parte de la víctima para la actuación forense y para la recogida de muestras biológicas**. Actualmente el consentimiento de la víctima es suficiente para iniciar estas acciones.

Expedientes IVML	2022		2023	
	Violencia de género	Violencia sexual	Violencia de género	Violencia sexual
Araba	-	-	316	73
Bizkaia	365	235	448	251
Gipuzkoa	333	101	339	110

Tabla 13: Datos extraídos de la última memoria del IVML (2023). La propia memoria reconoce las limitaciones a la hora de equiparar y comparar datos entre los tres territorios, por lo que cualquier comparación entre territorios históricos deber ser tomada con cautela.

En lo que respecta a otros recursos de esta Dirección que afecten en la lucha contra la violencia machista, cabe mencionar que la **Ley de Eficiencia Organizativa del Servicio Público de Justicia** atribuye nuevas competencias a los **Juzgados de Violencia sobre la Mujer**, incluyendo la **investigación de delitos sexuales, acoso, trata con fines de explotación sexual y matrimonios forzados**. Esta modificación, previsiblemente, traerá consigo un aumento de la carga de trabajo en este tipo de juzgados, por lo que será fundamental la reevaluación de necesidades y recursos materiales y humanos para su adecuada redistribución y/o aumento de la plantilla en el caso de que fuera necesario. Asimismo, implicará realizar revisiones sobre el itinerario formativo del personal en materia de igualdad y violencia machista para orientar la oferta formativa a cubrir las necesidades del personal en cumplimiento de la Ley para la igualdad.

Nº de juzgados por Territorio Histórico 2024				
Juzgados / UPADs	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAE
1ª Instancia	9	23	8	39
Instrucción	4	13	5	23
1ª Inst. e Instrucción	2	16	17	35
Registro Civil ²⁴	0+2	1+5	0+6	1+13
Menores	1	2	1	4

²⁴ 01/01/2023: El Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 6 de Bilbao, en funcionamiento, se transforma en Juzgado de lo Social número 12 de Bilbao. 30/06/2023: Entrada en funcionamiento Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 4 de Vitoria-Gasteiz. 31/12/2024 Creación y constitución Juzgado de primera instancia nº 17 de Bilbao.

Cont-Advo.	4	5	3	12
Juzgados / UPADs	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAE
Social	4	12	6	22
Mercantil	-	3	2	5
Penal	2	9	5	16
Violencia Sobre la Mujer	1	4	1	5
Vigilancia Penitenciaria	-	1	-	1
Audiencia Prov.	1	1	1	3
TSJ	-	1	-	1
TOTAL	28+2	91+5	49+6	168+13

Tabla 14: Nº de juzgados por Territorio Histórico, a 30 de junio de 2024. Fuente: Informe de La Justicia en la CAE en Cifras 2025.

A continuación, se presentan algunos de los retos asociados a los ámbitos de actuación de la Dirección de Administración de Justicia y su vinculación con la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	LÍNEA	RETOS
I.1.- GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluar el II Plan para la Igualdad de las personas funcionarias al servicio de la Administración de Justicia de la CAE (2022-2025) identificando los avances, las dificultades o las líneas de mejora, así como los ejes de trabajo más y menos desarrollados o los focos en los que cabe prestar atención en los próximos años y posterior elaboración del III Plan. ➤ Realizar el seguimiento del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género, para la valoración del instrumento y su mejora. ➤ Ampliar la difusión y formación del protocolo entre el personal al servicio de la Administración de Justicia.
	LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS Y CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Integrar la perspectiva de género en el cuestionario general de necesidades formativas que se realiza en la Dirección. ➤ Realizar el diagnóstico de necesidades formativas específicas en materia de igualdad y violencia machista contra las mujeres. ➤ Diseñar e implantar un itinerario formativo en materia de igualdad y violencia machista contra las mujeres adecuado a las funciones y perfiles de cada uno de los cuerpos. ➤ Adaptar la formación en materia de violencia machista al nuevo marco recogido en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista. ➤ Ampliar y profundizar en la formación general que se ofrece en materia de igualdad.
I.2.- INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar con perspectiva de género las cláusulas de las ayudas destinadas a preparar las oposiciones de ingreso a las Carreras Judicial y Fiscal, y al Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia. ➤ Recoger y analizar datos desagregados por sexo de la participación de las personas que solicitan ayudas para preparar las oposiciones de ingreso a la carrera Judicial y los Juzgados de Paz. ➤ Incorporar la perspectiva de género en la reordenación o redistribución de puestos de trabajo, así como en el desarrollo de bolsas de trabajo. ➤ Integrar la perspectiva de género en el plan de mejora de la implantación y digitalización de libros de los Registros Civiles de los diferentes municipios. ➤ Actualización de la Guía para un uso no sexista del lenguaje en los modelos normalizados de la documentación judicial.

<p>II.6.- GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS</p>	<p>LÍNEA 13. DERECHO A LA SALUD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avanzar en el trabajo iniciado de la integración perspectiva de género en la evaluación de los Riesgos Psicosociales: identificación de riesgos diferenciados entre mujeres y hombres, etc. ➤ Introducir la perspectiva de género en los contratos que parten del Servicio de Prevención, en particular aquellos relacionados con la vigilancia de la salud.
<p>IV.11.- REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>LÍNEA 25. INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incluir indicadores de evaluación con perspectiva de género que permitan identificar las necesidades de reorganización del personal, de los nuevos espacios y de las obras a realizar en todas las edificaciones judiciales de la CAE, especialmente en aquellas que se vinculan a la lucha contra la violencia machista. ➤ Crear criterios comunes en las tres subdirecciones del IVML para la recogida de datos de casos y citas. ➤ Mostrar todos los datos desagregados por sexo en la memoria anual del IVML.
	<p>LÍNEA 27. CAPACITACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Detectar las necesidades formativas específicas en materia de igualdad y violencia machista contra las mujeres del personal al servicio de la Administración de Justicia de la CAE de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.
<p>IV.12.- GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENTO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN</p>	<p>LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo y otras variables para estudiar posibles obstáculos en el acceso a la justicia.

4.2.3. Intervención vinculada la Dirección de Justicia

Diagnóstico general y Retos en relación con la Dirección de Justicia

La Dirección de Justicia se ocupa, entre otros aspectos, de la mejora del sistema de justicia, el acceso a la defensa y tutela judicial efectiva, el desarrollo y uso de medios adecuados de solución de controversias y la justicia restaurativa, la adecuada protección a la infancia y adolescencia en el servicio público de justicia. Asimismo, trata de poner a las víctimas de delitos en el centro del sistema, se ocupa del impulso de la reinserción y resocialización de menores en conflicto con la ley y de la ejecución no penitenciaria y justicia restaurativa.

Las actuaciones en este ámbito se dirigen, principalmente, a víctimas de delitos, personas menores sujetas al ámbito de la justicia juvenil, personas presas y penadas, hombres que han ejercido violencia machista, judicatura, fiscalía, letrados y letradas de la Administración de Justicia, procuradores y procuradoras, graduados y graduadas sociales, Equipos Psicosociales, personal trabajador del Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati, y la población en general.

El incremento de casos relacionados con la **violencia machista** tiene un impacto directo en el desarrollo de las políticas, actuaciones y servicios de esta Dirección, así como las funciones y competencias que se le atribuyen mediante la normativa desarrollada para combatirla. Sus actuaciones están a menudo directa o indirectamente relacionadas con la prevención e intervención en casos de violencia machista, tanto desde el punto de vista de la atención integral a víctimas y de la reparación, como desde la intervención con agresores, o la prevención e intervención con población joven.

Victimizaciones por violencia contra las mujeres en la C.A.E								
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Violencia ejercida por pareja/ expareja	Araba	599	625	557	571	702	811	878
	Bizkaia	2.194	2.230	2.135	2.114	2.352	2.567	2.594
	Gipuzkoa	1.181	1.231	1.122	1.188	1.453	1.440	1.649
	CAE	3.974	4.086	3.814	3.873	4.507	4.818	5.121
Violencia intrafamiliar (excepto la ejercida por pareja / expareja)	Araba	123	166	147	172	162	156	178
	Bizkaia	547	524	654	570	568	613	660
	Gipuzkoa	283	318	314	364	386	341	393
	CAE	953	1.008	1.115	1.106	1.116	1.110	1.231
Libertad sexual	Araba	64	55	59	52	77	92	118
	Bizkaia	191	235	172	224	274	325	357
	Gipuzkoa	133	134	116	175	169	227	291
	CAE	388	424	347	451	520	644	766
TOTAL	Araba	786	846	763	795	941	1.059	1.174
	Bizkaia	2.932	2.989	2.961	2.908	3.194	3.505	3.611
	Gipuzkoa	1.597	1.683	1.552	1.727	2.008	2.008	2.333
	CAE	5.315	5.518	5.276	5.430	6.143	6.572	7.118

Tabla 15: Victimizaciones por violencia contra las mujeres en la C.A.E 2018-2024. Fuente: Emakunde.

Desde la Dirección, se atiende y apoya a las víctimas de delito, a través del **Servicio de Asistencia a la Víctima** (en adelante SAV). Se trata de un servicio dedicado a defender los derechos de las víctimas y tiene por finalidad acompañar a las personas que han sido víctimas de un delito en su relación con el sistema judicial, garantizando el cumplimiento de todas las garantías recogidas en el denominado el Estatuto de la Víctima del delito²⁵. El servicio ofrece de manera presencial y

²⁵ Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.

gratuita asesoramiento social (información y tramitación Asistencia Jurídica Gratuita, seguimiento de mecanismos técnicos de protección...) y asesoramiento psicológico (intervención psicoterapéutica, soporte emocional, preparación a juicios...). Consta de cuatro dependencias judiciales habilitadas en las capitales de los Territorios Históricos y en Barakaldo. A pesar de que no se trata de un servicio exclusivo dirigido a víctimas de violencia machista, los datos reflejan que es sobre todo este tipo de violencia el que es atendido con más frecuencia en el servicio.

En el año 2023, el SAV tramitó un total de 2.642 expedientes por violencia de género, violencia intrafamiliar y delitos contra la libertad sexual. Esta cifra fue un 28,3% mayor que la registrada en 2022, año en el que se tramitaron 2.059 expedientes. El número de personas atendidas por el SAV en 2024 ascendió a 3.540 personas (tanto víctimas directas como indirectas): 2.884 mujeres (81%) y 656 (19%) hombres. El número de casos atendidos por violencia de género ascendió a 1.942 personas, de las cuales 1.912 fueron mujeres. Asimismo, en 2024, 464 personas fueron atendidas por delitos de violencia sexual, 404 mujeres y 60 hombres. Estas cifras reflejan que al menos **un 67% de los casos atendidos por el SAV en 2024 estuvieron relacionados con delitos de violencia machista** (2.406 personas), de las cuales 2.316 fueron mujeres; es decir, las mujeres supusieron el 96% de las personas atendidas por ese tipo de delito en 2024 (pudiendo ser el resto menores, familiares o personas relacionadas con el entorno).

El equipo está compuesto por equipos multidisciplinares de juristas, trabajadoras y trabajadores sociales y profesionales de la psicología. Durante la anterior legislatura, el servicio ha pasado de contar con **16 profesionales en 2022 a 21 profesionales distribuidos en los tres Territorios Históricos en 2023**, lo que ha supuesto un importante refuerzo. El total de profesionales cuenta con formación en igualdad y/o violencia contra las mujeres. Desde este servicio se realizan labores de asesoramiento social, jurídico y psicológico, además de las funciones establecidas en el Estatuto de la Víctima del delito. En algunos casos, desde el SAV se ha propiciado, según idoneidad, la activación de un servicio de **acompañamiento** a víctimas de violencia de género y/o de agresión sexual y violencia intrafamiliar durante las actuaciones judiciales (aunque el acompañamiento no es un servicio exclusivo para víctimas de violencia machista). Asimismo, se ha llevado a cabo el **programa Argiak de grupos restaurativos** para mujeres víctimas de violencia de género. Este programa se puso en marcha en el año 2023 y se ha desarrollado a lo largo del 2024.

Asimismo, el Servicio de Asistencia a la Víctima asume además las funciones relativas a las **comunicaciones penitenciarias preventivas** en el año 2015, labor que ha continuado durante la anterior legislatura:

Año	Comunicaciones preventivas de excarcelaciones debido a cambios en el estado del penado (cambio de prisión, cambio de grado, etc. ...)	Comunicaciones preventivas de excarcelaciones comunes
2021	345 (263 por violencia de género)	726 (412 por violencia de género)
2022	451 (309 por violencia de género)	1045 (644 por violencia de género)
2023	568 (365 por violencia de género)	1624 (713 por violencia de género)
Total	1.364 (937 por violencia de género)	3.395 (1.769 por violencia de género)

Tabla 16. Comunicaciones preventivas de excarcelaciones debido a cambios en el estado del penado.

Otro de los servicios de la Dirección es el **Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi** (en adelante CCVCM), que garantiza la información permanente a la víctima sobre la situación procesal del victimario, así como del alcance y vigencia de las medidas cautelares; informa y deriva a la víctima a los recursos y ayudas sociales existentes y coordina las medidas de asistencia y protección social.

Este CCVCM es el punto de coordinación de la CAE al que los juzgados remiten telemáticamente (durante 24 horas al día, 365 días al año) todas las resoluciones judiciales que contengan alguna medida en asuntos de violencia de género (por parte de la pareja o expareja), órdenes de protección, medidas cautelares de alejamiento, sentencias y liquidaciones o información relativa a medidas de protección, por ejemplo: inicio y finalización de las medidas de protección. Su función principal es la de coordinar las Órdenes de Protección de la CAE para que se vehiculen las ayudas que resulten necesarias. Desde el centro se da a conocer, mediante una carta dirigida a la víctima, el SAV, y su derecho a ser atendida por el SAV (que podrá asesorarla y acompañarla si lo necesita).

En 2023 este centro tramitó un total de 2.045 procedimientos abiertos por violencia en el ámbito de la pareja o expareja, de los cuales el 54% fueron casos nuevos (1.105). El número de nuevos procedimientos descendió con respecto al 2022, año en el que se registraron un total de 1.753 nuevos casos (-36,3%). En 2024 el número de procedimientos abiertos ascendió a un total de 2.437.

Corresponde, asimismo, a la Dirección de Justicia la ordenación y el control del **Servicio de Asistencia Jurídica Gratuita** a la ciudadanía, y la gestión de su acceso a través de las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita. La accesibilidad universal del servicio público de justicia requiere asegurar que ninguna persona se vea excluida de dicho acceso, especialmente en el caso de las personas que puedan encontrarse en mayor situación de vulnerabilidad (menores, personas que hayan sufrido violencia machista, personas con discapacidad, personas en situación de pobreza y exclusión, etc.). Para ello, es clave el **Convenio** entre la Administración General de la CAE y el Consejo Vasco de la Abogacía firmado con fecha 15 de mayo de 2024 **para la asistencia jurídica gratuita inmediata a personas víctimas de delitos de violencia sobre la mujer, delitos de violencia intrafamiliar y delitos contra la libertad sexual, y a niñas, niños, adolescentes y personas con discapacidad víctimas de violencia** de acuerdo a las últimas reformas legales, para posibilitar que alcance a nuevas personas y/o colectivos beneficiarios, como la infancia y las personas con discapacidad. **Dicho convenio ha sido prorrogado con fecha del 20 de diciembre de 2024 por un año más, hasta el 31 de diciembre de 2025.**

El Servicio de Asistencia Letrada Gratuita organiza y gestiona los tres Colegios que forman parte del Consejo Vasco de la Abogacía, estableciendo un Turno de Oficio entre las personas profesionales colegiadas. Dentro del **Turno de Oficio** existen diferentes turnos específicos y uno de ellos es el **turno específico de violencia machista contra las mujeres**, en el que están inscritas letradas y letrados con formación inicial y continua en esta materia para garantizar una mejor y más adecuada atención jurídica en el proceso judicial. El Turno dispone de un **servicio de guardia 24 horas** en cada partido judicial y ofrece asistencia letrada gratuita **inmediata, integral y especializada** a todas las víctimas de violencia de género (por parte de su pareja o expareja), intrafamiliar o de violencia sexual de la CAE sean o no residentes en la misma, con independencia de sus ingresos²⁶.

La Dirección de Justicia debe garantizar que cumplen con la exigencia de contar con la **formación y especialización** necesaria **en materia de igualdad y de violencia machista** de las personas letradas que prestan los servicios obligatorios de **asistencia jurídica gratuita**²⁷, y que ésta es asumida por los colegios de abogacía. Para ello, ofrece una subvención nominativa al Consejo Vasco de la Abogacía, con el fin de garantizar la formación especializada de las personas letradas de los Colegios de la Abogacía de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

En la siguiente tabla se recogen las formaciones llevadas a cabo durante la última legislatura, en las que se refleja un progresivo aumento de formaciones, que no solo se centran en la violencia de género, sino que amplían a otras violencias, como la violencia sexual, en el marco de la atención especializada a víctimas de violencia machista:

²⁶ La gratuidad en los procedimientos civiles está condicionada por el procedimiento penal abierto (credencial judicial de víctima "provisional"). En caso de que éste decaiga será necesario tramitar la solicitud y presentar documentación relacionada con cumplimiento de requisitos (nivel de ingresos...).

²⁷ En todos los turnos existentes, particularmente de aquellas adscritas al turno de guardia especializado de asistencia jurídica inmediata y al turno de oficio a personas víctimas de violencia de género, doméstica y agresiones sexuales.

Año	Nº cursos	N.º personas y cursos
2021	<p>Total: 6</p> <ul style="list-style-type: none"> • Araba: 1 • Bizkaia: 3 • Gipuzkoa: 2 	<p>Colegio de la Abogacía Álava:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada Violencia (191 personas asistentes). <p>Colegio de la Abogacía Bizkaia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de acceso al Turno de Violencia Doméstica/Género (135 personas asistentes, de ellas 74 mujeres y 61 hombres). • Curso de permanencia en el Turno de Violencia Doméstica/Género (546 personas asistentes, de ellas 310 mujeres y 236 hombres). • La investigación de los delitos de abuso y agresión sexual (63 personas asistentes, de ellas 39 mujeres y 24 hombres). <p>Colegio de la Abogacía Gipuzkoa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de acceso al turno de oficio de violencia de género, doméstica y/o agresiones sexuales (acceso) (65 personas asistentes). • Mesa redonda Violencia de Género: Mesa redonda sobre el análisis de la última jurisprudencia (140 personas asistentes).
2022	<p>Total: 6</p> <ul style="list-style-type: none"> • Araba: 1 • Bizkaia: 2 • Gipuzkoa: 3 	<p>Colegio de la Abogacía Álava:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada de Violencia (172 personas asistentes, 90 mujeres y 82 hombres). <p>Colegio de la Abogacía Bizkaia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de acceso al Turno de Violencia Doméstica/Género (66 personas asistentes, de ellas 42 mujeres y 24 hombres). • Curso de permanencia en el Turno de Violencia Doméstica/Género (513 personas asistentes, de ellas 293 mujeres y 220 hombres). <p>Colegio de la Abogacía Gipuzkoa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada de Víctimas de trata de Seres humanos (31 personas asistentes). • Mesa redonda online Violencia de Género (41 personas asistentes). • Curso avanzado Turno de Violencia de Género, Doméstica, y/o agresiones sexuales (82 personas asistentes).
2023	<p>Total: 8</p> <ul style="list-style-type: none"> • Araba: 1 • Bizkaia: 4 • Gipuzkoa: 3 	<p>Colegio de la Abogacía Álava:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada de Violencia (173 personas asistentes, 108 mujeres y 65 hombres). <p>Colegio de la Abogacía Bizkaia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de acceso al turno de violencia doméstica / género (67 personas asistentes, 34 mujeres y 33 hombres). • Curso de permanencia en el Turno de Violencia Doméstica / Género (505 personas asistentes, 287 mujeres y 218 hombres). • Violencia vicaria e institucional contra las mujeres (236 personas asistentes, 195 mujeres y 41 hombres). • Últimas reformas de los delitos contra la libertad sexual (63 personas asistentes, 39 mujeres y 24 hombres). <p>Colegio de la Abogacía Gipuzkoa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso avanzado turno de oficio de violencia de género, doméstica y/o agresiones sexuales (114 personas asistentes). • Curso sobre la nueva Ley Orgánica de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia. (94 personas asistentes). • Café jurídico contra la violencia (29 personas asistentes).
2024	<p>Total: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> • Araba: 3 • Bizkaia: 4 • Gipuzkoa: 3 	<p>Colegio de la Abogacía de Álava:</p> <p>Jornada de Violencia (158 personas asistentes, 107 mujeres y 51 hombres).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada sobre Menores. Asistieron 165 colegiados, de los cuales 102 fueron mujeres y 63 hombres • Jornada Familia. Asistieron 59 colegiados, de los cuales 41 fueron mujeres y 18 hombres.

	<p>Colegio de la Abogacía Bizkaia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de acceso al turno de violencia doméstica / género (61 mujeres y 30 hombres) • Curso de permanencia en el Turno de Violencia Doméstica / Género (302 mujeres y 216 hombres). • Curso de permanencia en el turno de Menores. 492 asistentes, de los cuales 287 fueron mujeres y 205 hombres • Últimos criterios de la fiscal de sala para la protección de las víctimas de violencia de género. 201 asistentes, de los cuales 146 fueron mujeres y 55 hombres. <p>Colegio de la Abogacía Gipuzkoa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de acceso al turno de oficio de violencia de género, doméstica y/o agresiones sexuales (75 personas asistentes). • Curso sobre la nueva Ley Orgánica de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia. (94 personas asistentes). • Café jurídico contra la violencia (29 personas asistentes).
--	--

Tabla 17: Formación realizada en los Colegios de Abogacía de la CAE para los turnos de oficio específicos 2021-2024.

Otro de los servicios vinculados a Justicia que ha mantenido su funcionamiento durante la anterior legislatura es el **Equipo Psicosocial Judicial** (en adelante EPJ). La misión del EPJ es auxiliar y prestar asesoramiento técnico a los Juzgados, Tribunales y Fiscalías, y de forma especial a las jurisdicciones de familia y penal de menores de edad.

Entre las distintas funciones del EPJ, algunas guardan una relación más estrecha con casos de víctimas de violencia machista contra las mujeres: la realización de informes de evaluación pericial psicosocial en procedimientos civiles de regulación de relaciones paterno-filiares o divorcio que requieren de regulación de las relaciones familiares y evaluación de competencias parentales (custodia, régimen de visitas, etc.); la realización de informes de evaluación pericial en procedimientos de desprotección infantil (competencias parentales, impugnación de Órdenes Forales..) o la realización de pruebas preconstituidas (declaraciones judiciales por medio de persona experta) para personas menores de edad o personas adultas con discapacidad, especialmente en el caso de menores víctimas de violencia sexual.

También el ámbito de la violencia machista y la protección de menores, los **Puntos de Encuentro Familiar** (PEF) por derivación judicial son servicios que desempeñan un papel activo. Los PEF ofrecen un espacio neutral donde, con el apoyo de un equipo técnico multidisciplinar y con plenas garantías de seguridad y bienestar, se produce el encuentro entre miembros de una familia que se encuentra en situación de crisis o que, sin encontrarse en dicha situación, requiere el servicio con carácter de seguimiento y apoyo socioeducativo. Su uso es en todo caso determinado por resolución judicial. En Euskadi hay un total de nueve Puntos de Encuentro Familiares²⁸.

Según los últimos datos recogidos en el Informe evaluativo sobre los Puntos de Encuentro Familiares (PEF) por Derivación Judicial en la CAPV durante el año 2024 se atendió a 1.167 menores: 577 niños (49,44%) y 590 niñas (50,56%), 1.750 personas adultas: 829 padres, 847 madres y 74 otros familiares (datos sin desglose sexo) y 854 grupos familiares diferentes. No obstante, en el caso de los PEF, destaca que el 40 % de los casos fueron derivados por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y se contabilizaron un total de 287 órdenes de protección. En este último caso, el 69 % de órdenes recayeron sobre hombres y el 31% sobre mujeres. Además, dentro de las familias usuarias que acudieron a los PEF, destaca que el 84% de las custodias recayera sobre la madre y el 12 % sobre el padre²⁹, dato que contrasta con los registrados sobre la población general procedentes del EUSTAT (2021) sobre separaciones y divorcios en la CAE, en los que las custodias compartidas entre la población ascendieron al 31%, el 26,5 % recayeron sobre la madre y el 4,18 % sobre el padre.

En cuanto a la **intervención con menores y adultos que han cometido delitos de violencia machista contra las mujeres**, la Dirección de Justicia ha contado y cuenta con distintos recursos para su abordaje. Según los datos reflejados en el *Informe de Cifras 2024* elaborado por Emakunde, en 2023 se identificaron un total de 5.104 hombres (también menores

²⁸ Seis en Bizkaia (Barakaldo, Portugalete, Zalla, Bilbao, Gernika, Durango), dos en Gipuzkoa (Donostia y Tolosa) y otro en Vitoria-Gasteiz.

²⁹ Datos extraídos del *Informe Evaluativo sobre los Puntos de Encuentro Familiar por Derivación Judicial 2024*.

de edad) que habían cometido delitos de este tipo, lo que supuso un aumento del 7,7% respecto al año anterior. El 78,7% de estos agresores tenía en 2023 entre 18 y 50 años, y el 18,1% pertenecía a los intervalos de edad más avanzada (a partir de los 51 años). Los menores de edad representaron el 3% en este tipo de delitos. La distribución según la edad de los agresores reveló algunos datos a tener en consideración. Entre los más jóvenes (menos de 14 años) la mayoría de los casos de violencia estuvieron dirigidos contra la libertad sexual de las mujeres (46,2%) y la violencia intrafamiliar (43,6%). En el caso de los menores de entre 14 y 17 años que cometieron delitos, el tipo de violencia predominante fue la intrafamiliar (50,9%). A partir de 18 años en adelante (hasta los 65 años), la violencia se manifestó principalmente en el contexto de la pareja o expareja.

En respuesta a tal escenario, son varios los programas, actuaciones y servicios del Departamento de Justicia y Derechos Humanos que han abordado la problemática descrita durante la anterior legislatura.

Ya entre 2014-2018, el **V Plan de Justicia Juvenil**, señalaba la violencia de género como uno entre los cinco delitos más perpetrados por menores. Según datos de las estadísticas anuales de la Fiscalía General del Estado, en la Comunidad Autónoma de País Vasco, en 2023, fueron 70 los delitos de violencia de género cometidos por menores, además de 56 por agresión sexual y 24 por abusos sexuales. En 2024 la cifra de delitos de agresiones sexuales ascendió a casi el doble (96) y también ascendieron los delitos por violencia de género (70). En 2024 los delitos por violencia machista alcanzaron ya un 7,5 % del total de delitos registrados por la fiscalía en este ámbito en la CAE.³⁰ Es por ello que la red de centros educativos de Justicia Juvenil y el Servicio de medio abierto desempeñan una labor fundamental en la reeducación y la prevención de la violencia machista, mediante la introducción de propuestas individuales, grupales o herramientas que promuevan la igualdad y otras masculinidades en los programas educativos que implementan.

Desde los **servicios de justicia orientados a la reinserción y resocialización de menores adolescentes** (de entre 14 y 18 años) en conflicto con la Ley, podemos hablar de aquellos vinculados a la **Justicia Juvenil**, cuyo objetivo es reintegrar a las personas menores de edad acusadas de infringir la ley. Este tipo de justicia no afecta únicamente a la Ley penal, sino que trabaja además en la prevención del delito, la aplicación de la ley, la realización de las medidas educativas que imponen las y los Jueces de menores y la rehabilitación.

La forma en la que estas personas son tratadas por el poder judicial es un factor esencial que determina la manera en que sean reintegradas en sus familias, en su escuela y en su comunidad. Para ello, la Dirección de Justicia ha desplegado durante la anterior legislatura el **V plan de Justicia Juvenil en la C.A.V. (2020-2024)**. Sus principales objetivos han sido ejecutar a tiempo las resoluciones de los juzgados de menores, facilitar el acceso a los programas de conciliación-reparación y adecuar la respuesta a cada persona por medio de programas adaptables a la demanda, prevenir y reducir las infracciones de las personas menores, formar a los agentes que participan en la justicia juvenil, mejorar el sistema de recogida de información y evaluar los mecanismos del sistema de justicia juvenil. Asimismo, el V Plan de Justicia Juvenil recoge la “formación en Igualdad de género y relaciones afectivas” como medida a ser incluida en los Proyectos Educativos Individualizados (PEI en adelante) de cada menor.

En la **intervención con hombres adultos que han cometido agresiones machistas** (violencia de género, violencia sexual, etc.), la Dirección de Justicia mantiene su competencia en el **Servicio Vasco de Gestión de Penas (SVGP)**. Este servicio se encarga de velar por la ejecución de la pena o de la medida de seguridad, a efectos de una posible suspensión de la pena, la aplicación de una pena de trabajo en beneficio de la comunidad o la aplicación de una medida de seguridad.

Durante la anterior legislatura, el SVGP ha llevado a cabo varios programas de intervención directa con hombres que han cometido delitos en el ámbito de la violencia machista:

- **Gakoa:** programa de rehabilitación dirigido a hombres condenados a menos de dos años de prisión por violencia contra las mujeres y que no tienen antecedentes. Tiene como objetivo garantizar y preservar la integridad física

³⁰ Consulta realizada el 24 de septiembre de 2025 [País Vasco - Fiscal.es](https://www.paisvasco.fiscal.es)

y psíquica de las mujeres, mediante una intervención individualizada tendente a la responsabilización de los hombres de los hechos cometidos.

- **Aldatuz:** programa educativo innovador y específico, dirigido a personas condenadas a penas de trabajos en beneficio de la comunidad por delitos relacionados con la violencia machista.
- **Sustatzen:** programa orientado a personas que han cometido delitos relacionados con la violencia sexual.

AÑO	GAKOA		ALDATUZ		SUSTATZEN
2021	Sesiones individuales	3669	Sesiones grupales	108	Participantes 70
	Sesiones grupales	103	Participantes	168	-
2022	Sesiones individuales	3084	Sesiones grupales	144	Participantes 88
	Sesiones grupales	15	Participantes	287	-
2023	Sesiones individuales	2923	Sesiones grupales	192	Participantes 109
	Sesiones grupales	94	Participantes	378	-
2024	Sesiones individuales	2752 ³¹	Sesiones grupales	216	Participantes 138
	Sesiones grupales	68	Participantes	409	-

Tabla 18: Datos de la anterior legislatura de los programas Gakoa, Aldatuz y Sustatzen. Fuente: memorias anuales del SVGP.

Además de los anteriores servicios y actuaciones, la Dirección de Justicia es también competente en materia de **gestión y supervisión de los centros y establecimientos penitenciarios en lo relativo a su régimen interior y tratamental**. Es de su competencia gestionar las prestaciones en el ámbito penitenciario de la educación, la acción social, el trabajo penitenciario, la formación ocupacional, la inserción sociolaboral, la promoción de actividades culturales y deportivas y la prevención y tratamiento de adicciones, facilitando la coordinación con Aukerak (Agencia Vasca de Reinserción Social) y las administraciones competentes en materia de salud, educación, empleo y servicios sociales.

De acuerdo con los últimos datos de septiembre de 2025, hay actualmente 1.806 personas privadas de libertad distribuidas en las tres cárceles de la EAE, de las cuales 154 son mujeres (8,5%) frente a 1.652 hombres (91,5%). La inmensa mayoría de las internas oscilan entre los 31 y los 60 años. Según los datos arrojados por el "Informe sobre la situación en las cárceles vascas"³², la mayoría de las mujeres reclusas entrevistadas (72%) consideraron que su adaptación a las instituciones penitenciarias es más difícil que la de los hombres. Asimismo, la pérdida de vínculos familiares y sociales tiene mayor repercusión en las mujeres, así como el cumplimiento de la condena en la relación familiar y en el cuidado y atención de familiares dependientes, entre otros.

El escaso número de mujeres en las cárceles ha supuesto su invisibilización en el pasado, y es precisamente por ello que su situación requiere de atención especial, ya que se considera que las infraestructuras y el personal de los centros penitenciarios deben estar preparados para responder a sus necesidades específicas, en aras de garantizar la igualdad formal y material de las mujeres reclusas. Por ello la perspectiva de género se incorpora como un principio básico, con tres objetivos estratégicos: evitar invisibilizar y homogenizar a todas las mujeres, prestando especial atención a sus necesidades específicas y a sus situaciones particulares (trayectoria migratoria, discapacidad, enfermedad mental), realizar formación en género como herramienta imprescindible para todo el personal penitenciario y abordar problemas específicos como la prevención y el abordaje de la violencia machista, la salud sexual y reproductiva, el consumo de tóxicos, la maternidad y paternidad o la carencia de redes de apoyo de muchas mujeres internas. Estos retos son compartidos con la Dirección de Servicios Penitenciarios, que se ocupa de la gestión del personal, el material e infraestructuras que afectan al funcionamiento de internas e internos.

³¹ Si bien se programaron 597 sesiones más de las reflejadas en la tabla, estas no pudieron llevarse a cabo por ausencias, enfermedad o diferentes circunstancias.

³² [Informe sobre la situación en las cárceles vascas](#)

A lo largo de la anterior legislatura, se han realizado **dos estudios con perspectiva de género**: uno sobre la situación de las mujeres privadas de libertad en centros penitenciarios de Euskadi (en colaboración con Emakunde) y uno sobre la evaluabilidad del enfoque de género de la política penitenciaria en Euskadi (en colaboración con EHU).

Asimismo, durante la anterior legislatura se han llevado a cabo programas específicos (tanto propios, como implementados por entidades del tercer sector social) con objetivos específicos en materia de igualdad y prevención e intervención en casos de violencia machista. Destaca el programa **Ser Mujer**, que tiene como objetivo la prevención de la violencia de género en instituciones penitenciarias.

En este ámbito de actuación, la Dirección de Justicia ha aplicado durante la anterior legislatura el programa **PRIA**³³(Programa de Rehabilitación de Internos Agresores), dirigido a internos de corta y larga duración, que han cometido delitos de violencia de género. Además, se ha llevado a cabo el programa **PCAS**³⁴ (Programa de Control de la Agresión Sexual) dirigido a internos que han cometido agresiones sexuales, diferenciando aquellas que han sido dirigidas a mujeres adultas o a menores. Se trata de una intervención diseñada para abordar la conducta de individuos que han cometido agresiones sexuales, con el objetivo de reducir la probabilidad de comportamientos violentos y prevenir la reincidencia.

A continuación, se presentan algunos de los retos asociados a los ámbitos de actuación de la Dirección de Justicia y su vinculación con la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	LÍNEA	RETOS
I.1.- GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar programas y acciones más significativas de la Dirección de cara a poder abordar profundamente la incorporación de la perspectiva de género en cada uno de ellos. La singularidad de cada acción o servicio obliga a hacer un análisis detallado para identificar necesidades específicas de mujeres, formas de incorporar la perspectiva de género en las múltiples actuaciones que pueden prestarse desde un servicio o programa, etc. ➤ Promover el trabajo conjunto y coordinado con la técnica de igualdad del Departamento para incorporar la perspectiva de género en el desarrollo normativo que se promueve desde la Dirección. ➤ Aprovechar la puesta en marcha de acciones e iniciativas nuevas para contar desde el comienzo con una mirada de género. La incorporación de esta mirada ha de venir desde la construcción de los programas y acciones que se activan, desde el inicio, y estar presente a lo largo de la evaluación de dichos programas. ➤ Incorporar la perspectiva de género e indicadores propios de género e interseccionalidad en el VI Plan de Justicia Juvenil. ➤ Realizar un protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para instituciones penitenciarias.
	LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS Y CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover que todas las personas de la Dirección tengan formación en igualdad especializada y adaptada a los ámbitos de actuación la Dirección.
I.2.- INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar las cláusulas específicas en contratos y/o convenios los PEF, del SAV y de los centros de justicia juvenil actualizando periódicamente los requisitos de formación del personal que ejecuta el contrato en materia de igualdad, violencia machista, violencia sexual y protección hacia la infancia y adolescencia para cumplir con la normativa vigente.

³³ <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaSalud/ProgramasActividades/docs/ViolenciaGeneroCentrosPenitenciarios/Manual.pdf>

³⁴ https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/instituciones-penitenciarias/El_control_de_la_agresion_sexual_Programa_de_intervencion_en_el_medio_penitenciario_126100334.pdf

<p>I.3.- TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES</p>	<p>LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN POLÍTICAS PÚBLICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incorporar dentro de los objetivos de los PEI actuaciones vinculadas a la promoción de otros modelos de masculinidades como herramienta de prevención de la violencia.
<p>II.6.- GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS</p>	<p>LÍNEA 14 EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Profundizar, en colaboración con las organizaciones del ámbito de la discapacidad, en la misión de los facilitadores para las personas con discapacidad que aseguren una comunicación eficaz durante los procedimientos. ➤ Diseñar itinerarios y estructuras especializadas para la reinserción sociolaboral de mujeres en situación de especial vulnerabilidad (mujeres reclusas y exreclusas).
<p>IV.11.- REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>LÍNEA 25. INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar una batería de indicadores que permitan realizar una evaluación sistemática de la calidad de la asistencia en el SAV, con el objetivo de mejorar y adecuar permanentemente los servicios a las necesidades de la población a la que atienden. ➤ Revisar todas las memorias de los servicios de la Dirección de Justicia para detectar puntos a reforzar en la recogida y análisis de datos desagregados por sexo. ➤ Evaluar las barreras de acceso al SAV desde la perspectiva interseccional. ➤ Promover un mayor número de investigaciones con enfoque práctico a través del Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati que integren la perspectiva de género e interseccional y trasladar sus resultados a la ciudadanía. ➤ Elaborar un sistema de evaluación común para todos los programas vinculados a igualdad / lucha contra la violencia machista aplicados en instituciones penitenciarias con el fin de evaluar su efectividad y el grado de cumplimiento de objetivos, incluyendo indicadores de satisfacción de las personas usuarias.
	<p>LÍNEA 26. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prevenir la reincidencia de adultos que hayan cometido delitos de violencia machista mediante el mantenimiento de los programas existentes en el Servicio Vasco de Gestión de Penas y la introducción de nuevos programas. ➤ Prevenir la reincidencia de adultos reclusos en instituciones penitenciarias mediante programas para el abordaje de la violencia machista (PRIA, PCAS y otros que puedan implementarse). ➤ Prevenir la reincidencia de adolescentes que hayan cometido delitos de violencia machista mediante la aplicación de programas específicos (individuales y grupales) que aborden la problemática en centros de justicia juvenil. ➤ Promover programas de sensibilización frente a la violencia machista a menores en centros de justicia juvenil. ➤ Ofrecer programas que fomenten el empoderamiento de las mujeres reclusas y les faciliten herramientas para combatir la violencia machista.
	<p>LÍNEA 27. CAPACITACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seguir favoreciendo la formación y especialización de las y los letrados que prestan servicio en los diferentes turnos de asistencia jurídica gratuita, y las personas profesionales de la procuraduría en el turno de oficio, para que integren la perspectiva de género en su actuación. ➤ Garantizar la formación especializada para que los Equipos Psicosociales Judiciales actualicen permanentemente su conocimiento, teniendo en cuenta su participación en el en el modelo de atención integral a niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia de naturaleza sexual. ➤ Garantizar la formación del personal de los centros de menores en materias como igualdad, violencia machista, violencia sexual y protección de la infancia y la adolescencia, de acuerdo con la normativa

		vigente. Asimismo, introducir formación vinculada a nuevas masculinidades.
IV.12. - GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENTO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN	LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaborar el Plan de actuación de Justicia en relación a las víctimas de violencia machista. ➤ Analizar y concretar los requisitos y forma de acceso a la función de acompañamiento integral a víctimas a través del SAV. ➤ Elaborar un protocolo de actuación para la atención integral en casos de violencia machista dirigido a la población reclusa en instituciones penitenciarias. ➤ Detectar las dificultades de acceso de las mujeres a la justicia desde un análisis de género e interseccional, y activar acciones para neutralizar las desigualdades (si las hubiera).
	LÍNEA 30. REPARACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar un análisis longitudinal de la evolución de los grupos restaurativos como herramienta de recuperación desde la perspectiva de género: participación, impacto, respuesta a las necesidades y grado de satisfacción. ➤ Colaborar con Emakunde para posibilitar que las víctimas supervivientes puedan percibir medidas de apoyo o ayudas económicas en los supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito, establecidas por resolución judicial.

4.2.4. Intervención vinculada a la Dirección de Servicios Penitenciarios

Diagnóstico general y Retos en relación con la Dirección de Servicios Penitenciarios

La creación de la Dirección de Servicios Penitenciarios es reciente y es fruto del Decreto 326/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Derechos Humanos, por lo que aún no hay suficientes datos para la realización de un diagnóstico que muestre una trayectoria longitudinal, aunque sí se han detectado retos en materia de igualdad. Es de su competencia planificar y gestionar lo referente a los recursos humanos de los centros y establecimientos penitenciarios; evaluar las necesidades de su personal; realizar propuestas para elaborar su plantilla y las relaciones de puestos de trabajo; elaborar planes de formación y perfeccionamiento y de prevención social y riesgos laborales; gestionar el servicio de prevención propio de los mismos y relacionarse con las organizaciones sindicales en el ámbito que señale la estructura de negociación vigente. Asimismo, le corresponde administrar y gestionar las infraestructuras y equipamientos penitenciarios, incluidas tanto la promoción de nuevos centros como la ampliación, reforma y rehabilitación de los existentes, así como planificar, proveer, organizar y gestionar los medios materiales y económicos necesarios para el funcionamiento de los centros y establecimientos penitenciarios.

El documento de *Bases para la aplicación de un Modelo Penitenciario en Euskadi* (2021) aprobado por el extinto Departamento de Igualdad, Justicia, y Políticas Sociales, de acuerdo con el mandato del Parlamento Vasco y con ocasión de la transferencia de la materia penitenciaria a la CAV, estableció entre sus líneas de actuación prioritarias la inclusión de la perspectiva de género en el acompañamiento a las mujeres, y la realización de actuaciones adecuadas que permitieran visibilizar la situación de vulnerabilidad y discriminación que han sufrido. El objetivo final es proponer las medidas oportunas que eliminen estas desigualdades, atendiendo a las necesidades específicas derivadas de la identidad sexual y de género.

De acuerdo con los últimos datos sobre personal funcionario en los centros penitenciarios de la CAV (datos de julio de 2025), actualmente trabajan en el ámbito de instituciones penitenciarias 412 mujeres, frente a 702 hombres. De ello se concluye que se trata aún de una **plantilla altamente masculinizada**, a pesar del aumento de mujeres que desarrollan este trabajo. Esta situación objetiva pone de manifiesto la especial relevancia que cobran las políticas de igualdad dirigidas al funcionamiento de instituciones penitenciarias, motivo por el que **durante 2024-2025 se ha realizado un diagnóstico previo para detectar necesidades de la plantilla en materia de igualdad.**

A continuación, se presentan algunos de los retos asociados a los ámbitos de actuación de la Dirección de Servicios Penitenciarios y su vinculación con la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	LÍNEA	RETOS
I.1.- GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN	➤ Realizar un protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para instituciones penitenciarias en colaboración con la Dirección de Justicia.
	LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS Y CAPACITACIÓN	➤ Realizar un Plan formativo para el personal de Servicios Penitenciarios en el que se incluya la formación en materia de igualdad.

<p>I.2.- INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA</p>	<p>LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estudiar la implantación de medidas de conciliación teniendo en cuenta el trabajo a turnos que se realiza y las condiciones específicas del trabajo en este marco incorporando la perspectiva de género. ➤ Incluir la perspectiva de género en contratos de la Dirección, tanto mediante cláusulas de igualdad, como teniendo en consideración las diferencias que pudieran darse entre hombres y mujeres dependiendo del objeto de contrato.
<p>II.6.- GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS</p>	<p>LÍNEA 14. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incorporar la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en el diseño y mejora de infraestructuras y uso de espacios exclusivos y comunes en instituciones penitenciarias teniendo en consideración las necesidades específicas de mujeres reclusas.
<p>IV.11.- REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>LÍNEA 27. CAPACITACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantizar la participación de su personal en formación contra la violencia de género, la violencia sexual según lo establecido en la normativa vigente.
	<p>LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear un protocolo de medidas de actuación ante casos de violencia machista en instituciones penitenciarias.

4.2.5. Intervención vinculada a la Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras

Diagnóstico general y Retos en relación con la Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras

A la Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras le corresponde el impulso de la digitalización de la justicia, la promoción de un Plan de Sedes Judiciales Sostenibles 2022-2030, y la orientación hacia un modelo de administración de justicia orientado a las personas. Asimismo, guarda estrecha relación con la ejecución de programas y planes para la modernización de la Administración de Justicia y la prestación de servicios informáticos.

Desde esta Dirección se realiza además la coordinación y seguimiento del **Plan Estratégico de Justicia 2022-2028 (PEJ)**³⁵. Esta Estrategia establece que en todos sus proyectos e iniciativas deben considerarse las situaciones y necesidades diferenciadas respecto al ejercicio de derechos, a la igualdad de oportunidades y al acceso a los recursos económicos, al recurso tiempo, a la educación y nivel cultural, al mercado laboral, a las nuevas tecnologías, a la administración electrónica, al uso avanzado de internet, a las tecnologías más avanzadas, a los cauces de participación ciudadana, a las diferentes categorías de sus colectivos o de los órganos institucionales, etc. De la misma manera, señala la importancia de tener en cuenta la legislación vigente de aplicación en materia de igualdad, así como el compromiso político con las políticas de igualdad, y de utilizar los recursos y herramientas disponibles (guías de uso no sexista del lenguaje e imágenes, vídeos, herramientas de chequeo, cláusulas de igualdad, subvenciones y convenios, materiales de contextualización de la situación diferencial, etc.) en las páginas de recursos de Emakunde, del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU, para facilitar la inclusión de la perspectiva de género.

Dentro del plan de acción del PEJ, en la línea estratégica 2 “*Justicia que facilita el acceso y apoya a las personas más vulnerables*” se han recogido gran parte de los programas vinculados a la igualdad. Por un lado, se la marcado como objetivo la realización del **Programa Justicia y Mujeres** dirigido a detectar y corregir, en su caso, la situación de inferioridad y subordinación de las mujeres expresada en sus mayores dificultades para reclamar sus derechos en los tribunales, así como en las respuestas total o parcialmente insatisfactorias a sus pretensiones. Por otro lado, se ha recogido también el **Programa Acompañando a las víctimas de violencia contra las mujeres**, en el que se procederá a la actualización y desarrollo del *Plan de actuación con relación a las víctimas de violencia contra las mujeres*, en sintonía con la definición que de esta violencia hace la Declaración de Estambul. Por último, está el **Programa “Consolidando el Servicio de Atención a Víctimas”** en el que se propone la realización de un análisis del funcionamiento del SAV.

Además de la coordinación del PEJ, esta Dirección coordina otros planes que se citan a continuación:

- El **Plan de Justicia Digital 2021-2026**³⁶, constituye una de las líneas prioritarias del Plan Estratégico de Justicia 2022-2028. Este Plan supone la integración de la tecnología digital en las distintas áreas del sistema judicial, con la finalidad de mejorar la calidad y eficacia en la resolución de conflictos, modificando tanto la organización de la justicia como la forma en que se relaciona con la ciudadanía, y gestionando los riesgos generados sobre los derechos de las personas y las garantías procesales.
- El **Plan de Acceso a la Justicia para personas con Discapacidad 2023-2027**³⁷, que también se enmarca en el PEJ. Tiene como objetivo garantizar el acceso a la Justicia de las personas con discapacidad, de forma efectiva y en igualdad de condiciones al resto de la ciudadanía. El plan de acción se define a través de 4 líneas estratégicas y

³⁵ https://www.justizia.eus/contenidos/documentacion/2022_2028_inter_pej/es_def/adjuntos/20230124-cae-plan-estrategico-justicia-2022-2028.pdf

³⁶ https://www.justizia.eus/contenidos/informacion/jus_justicia_electronica/es_def/adjuntos/Plan_Justicia_Digital_2021-2026_RE.pdf

³⁷ https://www.justizia.eus/contenidos/informacion/jus_plan_justi_21_26/es_def/adjuntos/Plan-de-acceso-a-la-justicia-para-las-personas-con-discapacidad.pdf

13 proyectos, a realizar en los próximos 4 años. El Plan recoge las mismas directrices para la integración de la perspectiva de género que el PEJ..

En todos los planes mencionados se realiza un seguimiento de la implantación de los proyectos y acciones de sus líneas estratégicas. En el caso del **Plan de Acceso a la Justicia para personas con Discapacidad 2023-2027**, su implantación y seguimiento recae actualmente sobre la Dirección de Justicia.

Durante la anterior legislatura, y dentro del desarrollo de las líneas estratégicas del Plan Estratégico de Justicia en sedes sostenibles, se ha impulsado **la adecuación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y Juzgados Mixtos** que asumen tales procedimientos, para que cuenten con espacios y equipamiento que garanticen una adecuada prestación del servicio de justicia, así como la protección, intimidad y confort de las víctimas y las y los menores que los acompañan. Así, se han llevado a cabo actuaciones de reforma, equipamiento y amueblamiento con el fin de cumplir los **Estándares de Necesidades de los Espacios de Violencia sobre la Mujer** en 15 juzgados de violencia sobre la mujer en Euskadi. Estos estándares fueron desarrollados en el año 2020 por el Grupo Trabajo específico compuesto por autoridades y personas técnicas especialistas en el tema.

Desde esta perspectiva, la Dirección analiza las nuevas **necesidades de espacios y gestiones para la provisión de espacios** de acuerdo con la planificación actual (Plan de Acceso a la Justicia para personas con Discapacidad 2023-2027, Plan de Adecuación de Sedes el nuevo modelo de la Ley de Eficiencia Organizativa, Plan Específico de Actuación Energética). Además, se interviene en las instalaciones de seguridad activa y pasiva de los edificios judiciales.

A continuación, se presentan algunos de los retos asociados a los ámbitos de actuación de la Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras y su vinculación con la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	LÍNEA	RETOS
I.1.- GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar los planes y estrategias que se coordinan desde la Dirección y garantizar la introducción de la perspectiva de género en sus objetivos: <ul style="list-style-type: none"> - Integrar la perspectiva de género en los objetivos e indicadores de medición del Plan Estratégico de Justicia. - Integrar la perspectiva de género en la(s) evaluación(es) que se realice(n) del Plan de Justicia Digital 2023-2026 - Integrar la perspectiva de género en la(s) evaluación(es) que se realice(n) del Plan de Acceso a la Justicia para personas con Discapacidad 2023-2027. - Integrar la perspectiva de género en la(s) evaluación(es) del Plan de Plan de Sedes Judiciales Sostenibles 2022-2030 que se realice(n). ➤ Fomentar la colaboración habitual con la Unidad de Igualdad para el asesoramiento en planes y elaboración de normativa.
I.2.- INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incorporar la perspectiva de género y cláusulas de igualdad en la elaboración de contratos (tanto de infraestructura como de recursos digitales).
II.6.- GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS	LÍNEA 14 EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implementar el Plan de Acceso a la Justicia para personas con Discapacidad 2023-2027 incorporando también la perspectiva interseccional. ➤ Desarrollar la digitalización de la justicia teniendo en especial consideración las dificultades de acceso de personas con discapacidad u otros ejes generadores de desigualdad en el acceso (brecha digital, idioma, recursos...).
IV.11. - REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN,	LÍNEA 25. INVESTIGACIÓN Y PREVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ampliar gradualmente el número de datos desagregados por sexo recogidos en el informe anual de Cifras de Justicia en colaboración con

<p>PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>LÍNEA 27. CAPACITACIÓN</p>	<p>otras Direcciones (de cuyas memorias de servicio proceden muchos de estos datos).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantizar la participación del personal de la Dirección en formación contra la violencia de género, la violencia sexual.
<p>IV.12.- GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENTO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN</p>	<p>LÍNEA 29. ATENCIÓN INTEGRAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar que cualquier modificación o creación de infraestructuras en los juzgados garantice el adecuado ejercicio de los derechos de mujeres y menores, garantizando en especial la protección de las víctimas de la violencia machista y contemplando siempre las necesidades de acceso personas con discapacidad. ➤ Garantizar el adecuado conocimiento de las mujeres sobre los recursos de justicia digital.

4.2.6. Intervención vinculada a la Dirección de Servicios

Diagnóstico general y Retos en relación con la Dirección de Servicios

A la Dirección de Servicios le corresponden las materias de personal, gestión y control presupuestario, contratación, normalización lingüística y de apoyo general al Departamento (órgano estadístico, informática, igualdad de género, etc.). Así mismo, realiza las labores de asesoría jurídica del Departamento y es la responsable del desarrollo normativo en materias de competencia del Departamento. Desde esta Dirección se tramitan los expedientes relativos a las disposiciones de carácter general y se trabaja en integrar el principio de igualdad en la normativa.

Durante la anterior legislatura la Dirección de Servicios ha abarcado el contenido de lo que en la actual legislatura corresponde a dos Departamentos distintos: el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico y el Departamento de Justicia y Derechos Humanos. A fin de no reiterar la información cuantitativa ya ofrecida en el apartado de Buen Gobierno, este apartado recogerá exclusivamente un breve resumen cualitativo de las funciones principales de la Dirección de Servicios.

Dentro de la Dirección de Servicios, la **Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI)** es la encargada de pedir cuentas al resto de áreas de trabajo sobre su actividad en materia de igualdad: cláusulas específicas en contratación, formación, normativa con informes de evaluación de impacto de género y otros datos desagregados por sexo. La UAI se ocupa, por lo tanto, de transversalizar la perspectiva de género en todos aquellos aspectos relacionados con los objetivos de **Buen Gobierno** (ya descritos en el apartado 4.2.1.) y de dar cumplimiento al resto de objetivos vinculados a los planes de igualdad de la CAV (durante la anterior legislatura el VII Plan para la igualdad y actualmente la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE). Asimismo, es su función dar apoyo y asesoramiento al resto de direcciones del Departamento para el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y lucha contra la violencia machista, así como de orientar y dar seguimiento a la evolución y cumplimiento de las actuaciones en materia de igualdad que se desarrollan en el Departamento.

En la XII Legislatura el extinto Departamento ha contado con una Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI) conformada por una plaza técnica a jornada completa y con formación y experiencia acreditada en materia de igualdad (plaza creada el año 2008). Esta plaza tiene la denominación de técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres, y se ha mantenido ubicada en la Dirección de Servicios, ya que las competencias en materia de igualdad se atribuyen a dicha Dirección, tal y como establece el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.

A la Dirección Servicios, por lo tanto, le corresponde elaborar la **planificación estratégica** en materia de igualdad del Departamento para la XIII Legislatura a través del trabajo de la UAI y en colaboración con todas las direcciones, así como **ofrecer asesoramiento técnico en materia de igualdad al personal técnico y político** del Departamento. En la XII Legislatura, la Unidad Administrativa para la Igualdad ha elaborado documentos de asesoramiento y/o apoyo metodológico para el personal técnico y político del Departamento³⁸. Además de documentos especializados, se han

³⁸ Otras funciones principales de la UAI:

- Elaboración de los documentos de planificación de igualdad del Departamento.
- Asesoramiento para la integración de la perspectiva de género en la normativa departamental y en la realización de sus correspondientes evaluaciones de impacto de género.
- Propuestas técnicas para inclusión de cláusulas de igualdad en subvenciones/contratos.
- Evaluación de resultados anual de las actuaciones ejecutadas por el Departamento.
- Análisis de propuestas de mejora sobre el modelo de evaluación, contrastes anuales y aportaciones a los informes de seguimiento sobre la actividad en materia de igualdad en los Departamentos de Gobierno Vasco que elabora Emakunde.
- Propuestas de planificación en materia de igualdad para las empresas públicas que dependían del Departamento en la anterior legislatura.
- Asesoramiento en la cumplimentación de los formularios de análisis de género (PGEN) de los programas presupuestarios.

realizado reuniones de asesoramiento y apoyo metodológico con personal político y técnico del Departamento en materias sectoriales.

Corresponde además a la Dirección (a través de la Unidad para la Igualdad, igual que en el resto de las acciones vinculadas a la materia) **coordinar el Grupo Técnico Departamental (GTD)** para la Igualdad del Departamento. En la XII Legislatura se configuró un Grupo Técnico Departamental (GTD), con el objetivo de coordinar a las personas que han de ejecutar las acciones en cumplimiento de los planes y programas en materia de igualdad en las Direcciones, y en su caso, en los organismos autónomos, para favorecer la recogida de información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad.

La **interlocución técnica y coordinación** con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad a nivel interdepartamental e interinstitucional es una labor clave en el marco de la igualdad. La Unidad Administrativa para la Igualdad del extinto Departamento ha participado durante la anterior legislatura en diversos grupos de trabajo en el marco del Grupo Técnico Interinstitucional, el Grupo Técnico Interdepartamental y el Grupo Técnico del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE.

Durante las últimas legislaturas, esta Dirección ha venido trabajando además en la elaboración del anteproyecto de **presupuestos**, gestión y seguimiento de la ejecución, a través de un proceso colaborativo para impulsar el análisis del gasto desde la perspectiva de género (2021-2022-2023-2024). Los formularios que recogen el análisis de los programas presupuestarios desde la perspectiva de género han ido introduciendo mejoras de año en año, y se han ido realizando análisis más exhaustivos del ámbito de actuación o del impacto de las medidas y/o servicios que comprenden. Todo ello, a pesar de las dificultades que suponen los plazos para su elaboración, los cambios estructurales y organizativos de los departamentos y la itinerancia de la plantilla.

Si bien la **planificación, dirección y coordinación de los recursos humanos** de la Administración, así como la determinación de su régimen jurídico y retributivo, son tareas que recaen sobre Función Pública, la Dirección de Servicios gestiona, entre otras cuestiones, la formación, el impulso de expedientes de los procedimientos de provisión y el control del cumplimiento del calendario laboral. Asimismo, es función de esta Dirección evaluar las previsiones de necesidades de personal del Departamento y realizar las propuestas para la elaboración de la plantilla y la relación de puestos de trabajo, salvo aquellas relativas al personal de Administración de Justicia y el personal de los centros y establecimientos penitenciarios. Uno de los principales logros en la última legislatura ha sido la creación de otra plaza técnica en materia de igualdad adscrita a la Dirección de Administración de Justicia.

La Dirección de Servicios es además la encargada de promover que el personal del Departamento tenga **formación** en materia de igualdad y que esta sea lo más adecuada posible a la actividad que desarrolla, con el fin de mejorar el desempeño de las tareas atribuidas a cada puesto de trabajo. La Ley para la Igualdad establece que los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y con perspectiva de género para todo su personal, con el fin de garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en su actuación (art. 18). Como norma general, las personas adscritas al Departamento pueden realizar un máximo de dos formaciones al año. No obstante, el Departamento ha establecido una **medida de acción positiva** por la que quedan **excluidos de este cómputo los cursos en materia de igualdad** organizados por el IVAP, Emakunde y/o Departamentos de Gobierno Vasco. La consolidación de esta medida ha dado al personal del Departamento la posibilidad de ampliar la formación en esta materia, sin que eso suponga renunciar a otro tipo de formaciones.

También corresponde a la Dirección, mediante la UAI, **organizar y ofrecer formación en materia de igualdad** para el personal técnico y político del Departamento. Tal y como se señalaba en el apartado de Buen Gobierno del presente plan, en el año 2020 la Unidad Administrativa para la Igualdad elaboró un Diagnóstico de necesidades formativas en Materia de igualdad en el Departamento, y en el año 2021 desplegó un plan de formación a cuatro años que no ha llegado a

ejecutarse completamente, debido a cambios estructurales y dificultades organizativas. A pesar de ello, sí se han organizado formaciones dentro del Departamento, impulsadas por la Unidad Administrativa para la Igualdad, durante los años 2021, 2022 y 2023. A lo largo de la última legislatura se ha hecho hincapié en capacitar en esta materia a las personas designadas para el Grupo Técnico Departamental en materia de igualdad, incidiendo de forma constante en el compromiso que tienen las Direcciones a la hora de garantizar el acceso a la formación de su plantilla. Uno de los mayores obstáculos percibidos en este sentido es que, a pesar de la voluntad de las Direcciones por facilitar estos accesos, la temporalidad de su plantilla y la creciente carga de trabajo y la reestructuración de los departamentos han dificultado una mayor participación.

Uno de los objetivos de la Estrategia 2030 en materia de contratación es aumentar el porcentaje de **contratos, subvenciones y convenios** que incluyen cláusulas de igualdad con impacto positivo, considerando la situación de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones y establecen mecanismos para la verificación de su cumplimiento (medida de Buen Gobierno 2.6). La Dirección de Servicios es la responsable de informar y tramitar expedientes de **contratos** menores y abiertos y realiza la gestión ante la Comisión Central de Contratación de aquellos contratos que son de su competencia. Durante la legislatura anterior, el extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales ha incluido de forma sistemática **cláusulas en materia de igualdad en contratos**, y anualmente, la UAI ha proporcionado a Emakunde información sobre el número y la tipología de cláusulas que en materia de igualdad son incorporadas en los contratos que formaliza el Departamento (ver apartado de Buen Gobierno, tabla 8). Además, tanto el personal de contratación como el de asesoría jurídica han participado en el proceso de formación y reflexión promovido por Hacienda para establecer criterios generales para la administración general, para la inclusión de cláusulas en contratos y subvenciones. Asimismo, aunque la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos debe hacerse desde la dirección que realiza el contrato, la UAI ha participado en la formación específica sobre contratación ofrecida por Emakunde (2024) para poder asesorar en esta materia al resto de direcciones, también con respecto a convenios y subvenciones.

Por último, cabe señalar que el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas sociales ha incluido sistemáticamente la variable sexo en la **explotación e interpretación de las estadísticas** del Departamento, si bien se indica que en relación al cruce entre la variable sexo y otras variables constitutivas de situaciones de desigualdad múltiple e interseccionalidad (edad, renta, origen, discapacidad, etc.), la explotación e interpretación de la información se ha realizado solo cuando se ha valorado relevante, y siempre dentro de los límites del diseño de los informes de presentación de las operaciones estadísticas que tienen dimensión general.

En este apartado se ha optado por no reiterar los retos detectados en materia de igualdad asociados a la Dirección de Servicios, al entender que estos han quedado ya reflejados en el apartado de Buen Gobierno.

4.2.7. Intervención vinculada a la Dirección de Gabinete y Comunicación

Diagnóstico general y Retos en relación con la Dirección de Gabinete y Comunicación

A la Dirección de Gabinete y Comunicación le corresponde **gestionar la relación del Departamento con los medios de comunicación y dar a conocer a la ciudadanía las actividades desarrolladas** por las Direcciones del Departamento y sus organismos autónomos. Esto supone realizar un ejercicio de coordinación entre las necesidades de **comunicación y transparencia** de las distintas áreas del Departamento para ofrecer una imagen coherente y complementaria. La Dirección de Gabinete y Comunicación es además un órgano de **apoyo directo a la Consejera** titular del Departamento y asume las **relaciones del Departamento con el Parlamento Vasco**, dando repuesta a preguntas parlamentarias, a solicitudes de documentación, a preguntas para su respuesta oral en Pleno, realizando comparecencias a petición de la Comisión o a petición propia, respondiendo a interpelaciones y preguntas para su respuesta oral en Comisión, dando respuestas documentadas de las Direcciones departamentales a las consultas provenientes de otras instituciones públicas como el Ararteko, etc. Esta Dirección es de nueva creación en el Departamento de Justicia y Derechos Humanos, dado que durante la anterior legislatura, tanto la Dirección de Gabinete, como la Dirección de Comunicación, eran Direcciones independientes.

En materia de comunicación, cabe destacar que se han actualizado los contenidos del portal web del Departamento y anualmente se han impulsado las **campañas que el Gobierno Vasco apoya materia de igualdad**: 8 de marzo-Día Internacional de las Mujeres; 25 de noviembre-Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres; 17 de mayo-Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia; 28 de junio-Día Internacional del Orgullo LGTBI entre otras.

Tal y como se señalaba en el apartado de Buen Gobierno, en la legislatura anterior se creó en la web del extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales un apartado de igualdad³⁹ y se diseñó un logotipo para facilitar su identificación. Este apartado de la web recopila el marco normativo en materia de igualdad, los planes y programas departamentales, los órganos de coordinación en materia de igualdad y los grupos de trabajo y de colaboración en los que participa el Departamento. También, recoge materiales e información de interés sobre la materia. El Departamento cuenta, además de con la web institucional, con la web de Justicia⁴⁰ en la que se recoge, entre otros, información sobre los servicios orientados a víctimas (SAV, etc.) y memorias de los servicios con datos desagregados por sexo.

Algunas de las actuaciones más significativas recogidas en la anterior legislatura, son actuaciones que actualmente han quedado vinculadas a direcciones y servicios dentro del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. No obstante, cabe señalarlas como ejemplo de buenas prácticas de la legislatura anterior:

- Creación de folletos del Servicio Satevi 900 840 111, teléfono de atención para mujeres que sufren violencia machista, con información actualizada de todos los recursos para mujeres que sufren violencia machista. En Lectura fácil y Lenguaje claro. Idiomas: castellano, euskera, portugués, francés, rumano y árabe. Se ha distribuido en Servicios Sociales, Ertzaintza, policía municipal, ambulatorios, farmacias...
- Junto con la campaña del teléfono de atención a víctimas de violencia machista 900 840 111, se imprimieron carteles con las tiras del teléfono y se distribuyeron folletos a todas las farmacias de la CAV. Se firmó un acuerdo con el Colegio Oficial de Farmacia para que apareciera el teléfono de SATEVI en el ticket de los medicamentos.
- Publicación del Informe 2023 de actividad de la Red Eraberean.

³⁹ <https://www.euskadi.eus/berdintasunaempleo/web01-s2enple/es/>

⁴⁰ <https://www.justizia.eus/>

- Publicación de la “Declaración institucional vasca de reconocimiento y convivencia con el pueblo gitano y contra el antigitanismo”.
- Impresión de material del servicio Zeuk Esan (folletos informativos, carteles, pegatinas, merchandising...), teléfono 116 111, servicio de ayuda a la infancia y adolescencia.
- Publicación de la revista especializada Zerbitzuan y con la impresión de la tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad.

Durante la última legislatura Diputaciones Forales, los Ayuntamientos de las tres capitales y el Gobierno Vasco firmaron además un acuerdo institucional para un futuro Pacto de País por los Cuidados, contenido altamente vinculado a la conciliación, motivo por el que se organizó un Congreso, se publicó un libro del Congreso y se elaboró un folleto con los acuerdos alcanzados (Emakunde, Mesa Diálogo Civil...).

Asimismo, la consejera del extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales participó en numerosos actos vinculados a igualdad organizados por Emakunde.

A continuación, se presentan algunos de los retos asociados a los ámbitos de actuación de la Dirección de Gabinete y Comunicación y su vinculación con la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	LÍNEA	RETOS
I.1.- GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seguir alineando el trabajo del Departamento con la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, con el Programa de Gobierno, la Ley de Igualdad y la Estrategia de Brecha Salarial. ➤ Elaborar, entre la Dirección de Gabinete y Comunicación y la Unidad Administrativa para la Igualdad, una estrategia de comunicación interna para sensibilizar y transferir al conjunto del Departamento la política institucional y las actuaciones en materia de igualdad.
	LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS Y CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ampliar la formación de la Dirección en materia de igualdad, lucha contra la violencia machista, además de mantener actualizaciones periódicas en el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
I.2.- INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantizar mediante cláusulas de igualdad en contratación que todas las campañas comunicativas realizadas cuentan con la perspectiva de género en su diseño y despliegue. ➤ Mantener el portal del Departamento y webs específicas con información actualizada en materia de igualdad (normativa, guías, estudios, etc.).
I.3.- TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES	LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recoger indicadores de seguimiento e informaciones clave en materia de igualdad de todo el Departamento que muestren los avances que se realizan, de cara a dar cuenta de ellos en los canales comunicativos hacia la ciudadanía.

4.2.8. Intervención vinculada a la Dirección de Derechos Humanos y Atención a Víctimas

Diagnóstico general y Retos en relación con la Dirección de Derechos Humanos y Atención a Víctimas

La Viceconsejería de Derechos Humanos, Memoria y Convivencia integra la Dirección de Derechos Humanos y Atención a las Víctimas. Fue creada con la finalidad de dar una unidad de sentido a todas las políticas públicas relacionadas con la memoria, las víctimas, la paz, la convivencia, los derechos humanos y la cooperación.

A esta dirección le corresponde el impulso de una política pública de promoción de los Derechos Humanos y de fomento de una cultura de la convivencia, la coordinación de las políticas del Gobierno Vasco para promover la solidaridad con las víctimas y su reconocimiento público y social, así como el impulso a las políticas que promuevan la igualdad de trato de todas las personas y la lucha contra la discriminación.

En el ámbito de solidaridad, reconocimiento y atención a las víctimas, corresponde a esta Dirección la coordinación del sistema de asistencia integral previsto en la Ley 4/2008, de 19 de junio, de **Reconocimiento y Reparación a las Víctimas del Terrorismo**, el impulso de iniciativas tendentes a promover el ejercicio de derechos por parte de las víctimas, y por último, funciones relacionadas y en colaboración con entidades de la sociedad civil, creadas para el apoyo a las víctimas y otras instituciones públicas competentes en la materia.

La Dirección se encarga de la **tramitación de expedientes** de cualquier tipo de ayudas contempladas en la normativa vigente (Ley 4/2008 y Reglamento de desarrollo en Decreto 290/2010⁴¹, de 9 de noviembre), de las que cabe destacar las ayudas de vivienda, estudio y apoyo psicológico a víctimas de terrorismo. Su ámbito de aplicación corresponde a los derechos y prestaciones a las víctimas directas de las acciones terroristas y a sus familiares o personas allegadas, en los términos que se expresan en cada caso. El sistema de protección y asistencia integral a las víctimas previsto en este Decreto 290/2010 regula las prestaciones y medidas administrativas destinadas a la reparación de los efectos dañosos de las acciones terroristas, tratando de garantizar la restitución completa de lo restituible y la asistencia integral a las víctimas en todos los aspectos necesarios para la recuperación de su vida social normalizada.

Durante la anterior legislatura se han realizado un total de 194 atenciones. Asimismo, la Dirección se encarga de la **gestión u organización de encuentros, jornadas o actos de reconocimiento y solidaridad hacia estas víctimas**, así como de participar en otras que pudiera haber.

Año	Víctimas del Terrorismo reconocidas		
	Atenciones	Mujeres	Hombres
2021	44	22	22
2022	64	21	43
2023	50	15	35
2024	36	18	18

Tabla 19: Datos de la anterior legislatura sobre víctimas de terrorismo.

⁴¹ El decreto regula las prestaciones y medidas que van dirigidas a las siguientes actuaciones: resarcimiento por daños materiales, asistencia jurídica, ámbito sanitario y psicológico, ámbito de enseñanza (ayudas de estudio para sufragar los precios de los servicios académicos, traslado de expediente, sufragar otros gastos académicos, asistencia psicopedagógica), ámbito de las políticas activas de empleo (orientación y formación para el empleo), ámbito de la vivienda (gastos de adaptación de la vivienda, viviendas de protección oficial, viviendas libres, gastos de alquiler de vivienda provisional), etc.

Desde la Dirección se lleva a cabo también el programa de **Justicia Restaurativa⁴² con el Instituto de Reintegración Social de Euskadi (Irse-ebi)**, que tiene como base metodológica un diálogo reflexivo entre quienes sufrieron la violencia de ETA y quienes, cumpliendo condena en los centros penitenciarios de Zaballa, Martutene y Basauri, militaron en esta organización. En el programa han participado más de 80 personas presas clasificadas en régimen ordinario, en régimen abierto o en régimen de semilibertad, y más de 15 personas víctimas.

A la Dirección le corresponde además el desarrollo e implementación en lo dispuesto en la Ley 12/2016 de 28 de julio, de **reconocimiento y reparación de víctimas de vulneraciones de Derechos Humanos** en el contexto de la violencia de motivación política en la Comunidad Autónoma del País Vasco entre 1978 y 1999. La **Comisión de valoración de personas expertas** ajenas a Gobierno valora las solicitudes de reconocimiento de víctimas⁴³ de vulneraciones de Derechos Humanos en el contexto de la violencia de motivación política. Esta comisión se encarga de valorar las solicitudes presentadas y de proponer, al amparo de esta ley, la inadmisión de solicitudes o, cuando proceda la declaración de la condición de víctima y, en su caso, las medidas de reparación o la denegación de la solicitud presentada. En la Dirección existe además un **Programa de reconocimiento y reparación** impulsado por **Egiari zor⁴⁴**, en el que se realiza un acompañamiento a víctimas de vulneración de Derechos Humanos. La Dirección se encarga también de la **gestión u organización de encuentros, jornadas o actos de reconocimiento y solidaridad hacia las víctimas**, así como de participar en otras que pudiera haber.

Año (de junio a junio)	Víctimas de vulneraciones de DDHH ⁴⁵						
	Exp. resueltos	Desestimados	Desistidos	Inadmitidos	Reconocidos	Mujeres	Hombres
2021-2022	573	2	2	523	46	6	40
2022-2023	131	64	1	-	66	11	55
2023-2024	96	1	2	-	93	20	73
2024-2025	87	33	10	-	5	1	4

Tabla 20: Datos de la anterior legislatura sobre expedientes de víctimas de vulneraciones de derechos humanos en contexto de la violencia de motivación política en la Comunidad Autónoma del País Vasco entre 1978-1999.

Como puede observarse de los datos extraídos, tanto en los cómputos sobre víctimas de vulneraciones de derechos humanos en contexto de la violencia de motivación política, como de víctimas del terrorismo, **el porcentaje de hombres que accede a estos reconocimientos es superior al de mujeres**, aunque en el caso de víctimas del terrorismo el porcentaje de mujeres es, en algunos casos, igual que el de los hombres. Cabe plantearse si esto tiene que ver fundamentalmente con lo que la normativa reconoce como víctima del terrorismo o de vulneración de derechos humanos y, en adelante, explorar los datos desagregados por sexo tanto en los expedientes desestimados, como en los inadmitidos, para analizar las posibles diferencias que pueda haber tanto en el tipo de historias de victimización, como en el acceso a asistencia y la reparación.

Por su parte, mediante el Programa **Adi-adian**, de testimonios de víctimas educadoras, se busca profundizar en el potencial educativo del testimonio en la educación en Derechos Humanos y en la introducción de la dimensión ética de la memoria en la educación para la convivencia. Este proyecto se dirige principalmente al alumnado de cuarto de la ESO y Bachiller, y se ha extendido también al ámbito universitario. Se ha realizado recientemente la evaluación de este programa, de cara a incorporar mejoras. También existen los **Círculos**, que se centra en reuniones con víctimas.

A la Dirección le corresponde, asimismo, el desarrollo de acciones y campañas dirigidas a la defensa y promoción de los Derechos Humanos y de la Cultura de la Paz, a través de líneas estratégicas de sensibilización y capacitación. También es

⁴² Estrategia de Justicia Restaurativa en Euskadi (2022-2025).

⁴³ Ley 12/2016, de 28 de julio, de reconocimiento y reparación de víctimas de vulneraciones de Derechos Humanos en el contexto de la violencia de motivación política en la Comunidad Autónoma del País Vasco entre 1978 y 1999.

⁴⁴ <https://egiarizor.eus>

⁴⁵ Cifras extraídas de los informes anuales de la Comisión de Valoración para el reconocimiento y reparación de las víctimas de vulneraciones de derechos humanos en el contexto de violencia de motivación política en la Comunidad Autónoma del País Vasco entre 1978 y 1999.

su cometido potenciar relaciones de colaboración con aquellas asociaciones, fundaciones, movimientos sociales e instituciones públicas del ámbito local, provincial, autonómico, estatal e internacional, en el marco de la promoción y defensa de los Derechos Humanos.

A través del **Programa Bonos Elkarrekin**⁴⁶ se subvencionan proyectos dirigidos a fomentar una nueva cultura de convivencia y encuentro social que promuevan de forma conjunta entre entidades sin ánimo de lucro e instituciones relacionadas con tres ámbitos: la educación, la realidad municipal y/o la participación ciudadana (estas son las entidades destinatarias de los proyectos). Siendo así, se impulsa el desarrollo de proyectos para centros educativos, para ayuntamientos en el marco de la promoción de la convivencia local y para otras instituciones interesadas en el campo de la participación ciudadana.

La materia de Derechos Humanos abarca todo aquello recogido en el sistema de Naciones Unidas, incluyendo la lucha por la **igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista**. En este sentido, aunque la dirección no presenta directamente una línea específica de intervención en esta materia, sí transversaliza estos principios en muchas de sus actuaciones.

El Decreto por el que se regula el Programa Bonos Elkarrekin, por ejemplo, establece en sus bases que no podrán concurrir a la convocatoria de las ayudas las personas jurídicas sancionadas por incurrir en discriminación por razón de sexo. Además, se exige una declaración responsable que acredite que la entidad no se encuentra cumpliendo sanción administrativa o penal por incurrir en discriminación por razón de sexo, ni está sancionada. Adicionalmente se solicita que se indique si la entidad cuenta con personas con formación y/o trayectoria en materia de igualdad, y se obliga a que las entidades beneficiarias hagan un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas.

Cabe señalar las siguientes campañas o acciones de sensibilización social en torno a la paz, los Derechos Humanos y la convivencia que se diseñan y ejecutan desde la Dirección:

- La entrega del **Premio «René Cassin» de Derechos Humanos** que reconoce la actuación destacada, en el ámbito de los Derechos Humanos, de aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, sin ánimo de lucro que dan testimonio de su compromiso en la promoción, defensa y divulgación de los Derechos Humanos.
- La muestra anual de cine hacia la convivencia, **Zinexit**, en Bilbao. Se trata de una Muestra de cine y Derechos Humanos, en la que se visualizan películas cuyo contenido ha sido específicamente seleccionado para generar debates y reflexiones colectivas en materia de derechos humanos.
- El **Festival de Cine de Derechos Humanos** de Donostia, ofrece una visión crítica, plural y comprometida de los grandes retos de la humanidad y ser difusor de valores, a través de la imagen y el debate.
- Se cuenta con contratos abiertos, como es el caso de la **grabación de los testimonios de víctimas de la vulneración** de derechos humanos que contempla la ley 12/2016, que pretende colaborar con **proyectos documentales y/o de sensibilización** en materia de Derechos Humanos.

La Dirección impulsa también iniciativas de participación ciudadana en colaboración con organizaciones sociales e institucionales. En este sentido existen acuerdos de colaboración con el Foro de Asociaciones, con DEMOSPAZ y Fundación Cultural de Paz, con AIPAZ, etc. También existe un Convenio con la Universidad de Deusto para el desarrollo de la Comunidad de Aprendizaje sobre Memoria, Educación Histórica y Construcción de Paz en Euskadi. Se cuenta con un Programa de trabajo compartido en las tres universidades vascas para contribuir a la mejora de la convivencia.

⁴⁶ Regulado por Decreto 110/2014, de 17 de junio, por el que se regula el programa Bonos Elkarrekin.

En aras de impulsar la defensa y promoción de los Derechos Humanos y de la Cultura de la Paz entre la población más joven, la Dirección colabora con el **Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK)**.

Para impulsar la cultura de la convivencia y la Paz se gestionan dos programas de **Convocatorias de ayudas**:

- Programa de convocatorias de ayudas a **municipios y entidades locales** en proyectos sobre convivencia y derechos humanos, regulada por Decreto 57/2018⁴⁷, que se estructuran en tres ámbitos como son la convivencia y DDHH, las víctimas y sociedad, y la diversidad y solidaridad.
- Programa de convocatorias de ayudas a **organizaciones y entidades** sin fines de lucro en proyectos sobre convivencia y derechos humanos, regulada por el mismo Decreto.

Durante la anterior legislatura se ha llevado a cabo el **Plan Udaberri (2021-2024)**, que recoge entre sus objetivos numerosas alusiones a la inclusión de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional para el cumplimiento de sus objetivos. El plan surge tras un periodo desde el fin del ciclo del terrorismo de ETA y de otras expresiones de violencia, y pretende dar un impulso a derechos reconocidos. Este plan ha sido prorrogado hasta su evaluación y la elaboración del siguiente plan. Además, en esta prórroga se ha eliminado de la agenda de esta Dirección la parte dirigida a la Diversidad, ya que en la nueva estructura pertenece al Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Con posterioridad se elaborará el siguiente plan que dé continuidad a lo avanzado.

La Dirección realiza **acciones en colaboración con UNetxea y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)**, para la formación a jóvenes, mediante becas en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. El objetivo es dar a conocer el funcionamiento de Naciones Unidas e incluso facilitar una vía para la presentación de aportaciones.

Además, existe el **Programa de Protección Temporal a Defensoras y Defensores de Derechos Humanos**, liderado por Zehar⁴⁸. Se trata una herramienta de solidaridad política cuyo objetivo es proteger a defensoras y defensores de Derechos Humanos que vean amenazada su vida o su integridad física por la actividad que desarrollan en sus países de origen, a través de la acogida en Euskadi, por un periodo de seis meses. El trabajo realizado durante la estancia en Euskadi tiene como objetivo ampliar y fortalecer las redes internacionales de apoyo institucional y político de estas personas y de sus organizaciones. Este trabajo permite asimismo sensibilizar, visibilizar y denunciar ante la ciudadanía e instituciones vascas, la situación de amenaza que sufren las organizaciones que trabajan en defensa de los derechos humanos, así como sus reivindicaciones en la materia. Tras el retorno a sus países de origen, una delegación vasca visita el país con el objetivo de realizar un seguimiento de su situación personal y comunitaria, fortalecer su red de protección y seguridad, y visibilizar el apoyo gubernamental, parlamentario y organizativo vasco.

A lo largo de la última legislatura se ha dado especial **visibilidad a mujeres lideresas**, con una participación en el programa de 9 mujeres y 2 hombres entre los años 2021-2024, de diferentes orígenes y trasfondo social.

A continuación, se presentan algunos de los retos asociados a los ámbitos de actuación de la Dirección de Derechos Humanos y Atención a Víctimas y su vinculación con la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	LÍNEA	RETOS
I.1.- GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN	➤ Transversalizar la perspectiva de género en el desarrollo de planes y programas de la Dirección (Udaberri).

⁴⁷ Decreto 57/2018, de 24 de abril, por el que se regulan las ayudas destinadas a subvencionar proyectos en materia de convivencia y Derechos Humanos (Está en fase de modificación)

⁴⁸ <https://zehar.eus>

	LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomentar la colaboración habitual con Unidad Administrativa de Igualdad para en la creación de estrategias, planes y programas, y para la inserción de la perspectiva de género en la elaboración de normativa.
I.2.- INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantizar que el contenido que trabajan las entidades beneficiarias de subvenciones garantiza la visibilización de las mujeres, sus realidades específicas, su contexto en el marco de la vulneración de los derechos, etc. ➤ Hacer un análisis desde la perspectiva de género del contenido que se subvenciona a través de las ayudas a municipios y entidades locales en proyectos sobre convivencia y derechos humanos y las ayudas a organizaciones y entidades sin fines de lucro en proyectos sobre convivencia y derechos humanos.
II-5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS	LÍNEA 11. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar acciones que desarrollen una reflexión crítica sobre el pasado trayendo la memoria histórica de las mujeres y visibilizando el contexto o las diferencias de las vulneraciones de derechos desde un enfoque de género. ➤ Realizar informes específicos que den cuenta del contexto y de la vulneración de derechos sufrida por las mujeres o informes que incorporen la perspectiva de género y que visibilicen al colectivo de mujeres, sus vivencias, sus necesidades específicas, etc.
	LÍNEA 12. LIDERAZGOS FEMINISTAS Y ALIANZAS ENTRE MUJERES PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Poner en valor y divulgar (en la medida de lo posible) las aportaciones de mujeres defensoras de los derechos humanos, en especial, de aquellos derechos vinculados a la igualdad entre hombres y mujeres y a la libertad sexual.
II.6.- GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS	LÍNEA 14 EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Poner el foco en los testimonios y logros de mujeres líderes en materia de derechos humanos desde una perspectiva interseccional que permita la aproximación a otros ejes de desigualdad (mujeres de comunidades indígenas, mujeres en situación de pobreza o exclusión social, mujeres que provienen de entornos bélicos...).
III.8. - MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES	LÍNEA 18. CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tratar de impulsar la visibilización de los logros de las mujeres en materia de lucha por los Derechos Humanos a través del Premio «René Cassin». ➤ Impulsar la visibilización de los contextos de vulneración de derechos humanos que han sufrido las mujeres a través de Zinexit y el Festival de Cine de Derechos Humanos (cartelera, directoras, programación con perspectiva de género, etc.)

4.2.9. Intervención vinculada al Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos- Gogora

Diagnóstico general y Retos del Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos- Gogora

El organismo autónomo de carácter administrativo Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos- Gogora (Gogora en adelante), está adscrito al Departamento de Justicia y Derechos Humanos a través de la Viceconsejería de Derechos Humanos, Memoria y Convivencia⁴⁹, en los términos establecidos por la Ley 4/2014, de 27 de noviembre, de creación del mismo. Gogora está dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para la realización en régimen de descentralización de la actuación administrativa correspondiente.

A este organismo autónomo le corresponde la actuación administrativa referida al desarrollo de la política pública consistente en la **garantía, impulso y desarrollo de los Derechos Humanos, promoción de la memoria y desarrollo de la convivencia democrática**. La función primordial de Gogora es preservar y transmitir una memoria crítica con fines divulgativos y pedagógicos. Para ello promueve la cooperación y la colaboración con otras instituciones y organizaciones sociales que trabajen en el ámbito de la memoria y la promoción de los Derechos Humanos y con el ámbito educativo, garantizando un cauce de máxima relación con la sociedad.

En 2023 se aprobó la **Ley 9/2023, de 28 de septiembre, de Memoria Histórica y Democrática de Euskadi**⁵⁰, cuyos mandatos están fuertemente vinculados a las funciones y actividad de Gogora. El objeto de esta ley es la regulación de las políticas públicas para la memoria histórica y democrática de Euskadi con el fin de promover la reparación integral de las víctimas y la recuperación de la memoria personal y colectiva, familiar y social de quienes padecieron persecución o violencia por razones políticas, sindicales, ideológicas o de creencias, orientación sexual o identidad de género y otras razones discriminatorias e injustas, durante la Guerra Civil y la dictadura, y el fomento de los valores y principios democráticos, facilitando el conocimiento de los hechos y circunstancias acaecidos en el período que abarca, la Guerra Civil y la dictadura franquista.

Cabe señalar que esta Ley alude entre sus principios la igualdad entre mujeres y hombres y que, más allá de esto, recoge abundantes referencias a la incorporación de la perspectiva de género y a la realidad específica de las mujeres. Así, establece que es necesaria una **recuperación de la memoria histórica con perspectiva de género** que presente una visión completa y contextualizada, capaz de analizar y reparar toda la violencia sufrida por las mujeres, con objeto de construir una cultura inclusiva de los derechos humanos. Además, subraya que es especialmente importante y necesario explicar que la inclusión de la perspectiva de género en la recuperación de la memoria histórica es la estrategia que ha permitido conocer que hombres y mujeres son sometidos a **diferentes formas de violencia en las situaciones de conflicto y postconflicto** y, aun cuando son víctimas de las mismas violencias, estas tienen impactos diferenciados en sus vidas, por los distintos roles que desempeñan en la sociedad, según el modelo social imperante en el momento. Si a ello se le suman las relaciones de poder preexistentes, previas al conflicto, entre mujeres y hombres, caracterizadas por la desigualdad, queda acreditado que la vulnerabilidad de las mujeres en las situaciones de conflicto es notablemente mayor.

En su articulado, en lo referente a las personas destinatarias, señala explícitamente a las mujeres que padecieron humillación, violencia o castigo por razón de haber ejercido su libertad durante la Segunda República o por el mero hecho de ser mujeres y estar relacionadas con otras víctimas. Por su parte, en el artículo referido a la generación del **Informe de vulneraciones de derechos humanos en Euskadi durante la Guerra Civil y el franquismo, entre 1936 y 1978 específica que éste deberá ser elaborado atendiendo a la perspectiva de género**. De igual manera deberá hacerse en cualquier

⁴⁹ Decreto 326/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

⁵⁰ https://www.gogora.euskadi.eus/contenidos/informacion/gogora_dokumentuak/es_def/Ley-de-Memoria-Historica-y-Democratica-de-Euskadi.pdf

divulgación de la memoria histórica. La Ley 9/2023, además, contempla un artículo específico sobre la memoria histórica de las mujeres⁵¹.

En este marco se ha desarrollado la actuación de Gogora, al menos durante la segunda mitad de la legislatura anterior. Si bien la Ley de 2023 es explícita en sus mandatos vinculados a la igualdad, el hasta hace poco en vigor **Plan de Actuación 2021-2024**⁵² de Gogora no contenía ninguna referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, ni objetivos o acciones específicas orientadas a la consecución de la igualdad, la visibilización de las mujeres, ni el enfoque de género. Tampoco la evaluación del plan anterior (que se incorpora en el actual Plan en vigor) hacía ninguna referencia a esta cuestión, por lo que era uno de los retos principales en materia de igualdad que Gogora recogiera estos aspectos al elaborar el nuevo Plan de Actuación 2025-2028. Este último plan no hace mención específica a la inserción de la perspectiva de género, pero recoge varios objetivos vinculados a igualdad que, se prevé, serán desarrollados durante esta nueva legislatura.

El centro de documentación de Gogora, **Gogora Liburutegia**, es un centro especializado en memoria democrática, integrado en la Red de Lectura Pública de Euskadi (RLPE), y está conformado por la biblioteca y documentos de archivo. Se ha consolidado como espacio de referencia para el depósito y la consulta de los temas relacionados con la memoria histórica y democrática en Euskadi y ofrece tanto consulta online como en sala, servicio de préstamo interbibliotecario, consulta de catálogo especializado en memoria democrática, acceso al fondo audiovisual de víctimas del terrorismo y la violencia policial ilícita o acceso a la base de datos de víctimas mortales de la Guerra Civil en Euskadi 1936-1945. En el momento de la realización de este diagnóstico no existen datos sobre la cantidad documental de materiales elaborados por mujeres, frente a los elaborados con hombres, no obstante, el organismo autónomo presenta un claro interés por aumentar la presencia de materiales producidos por mujeres en su centro de documentación.

El organismo se encarga además de las **subvenciones a asociaciones y fundaciones** a proyectos específicos dirigidos a la recuperación, investigación y difusión de la memoria histórica y de la lucha por la democracia y la libertad durante el período comprendido entre 1936-1977, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco. También de las **subvenciones a ayuntamientos y entidades locales**, a proyectos específicos dirigidos a la recuperación de Memoria Histórica y la retirada de la simbología franquista. Durante la anterior legislatura Gogora ha contado con un Plan estratégico de subvenciones (2021-2024), aunque en este plan no hay referencias a la inserción premeditada de la perspectiva de género o la perspectiva interseccional, por lo que este es otro de los retos que puede afrontar en el futuro.

Gogora se encarga además de la **ampliación del fondo documental y audiovisual de testimonios de víctimas del terrorismo** de distinto signo, víctimas de la represión ilícita, además de testimonios de otros colectivos y de ciudadanía en general. También tiene la labor de promoción de convenios con los archivos y centros de documentación de Euskadi, el programa de grabación de testimonios, así como subvenciones para documentales y libros (convocatoria anual de ayudas destinadas a subvencionar la edición de libros inéditos de no ficción y la realización de documentales para cine, televisión y/o plataformas multimedia que aborden la recuperación de la memoria democrática de Euskadi desde la Guerra Civil hasta la actualidad).

⁵¹ 1.– Las administraciones públicas del País Vasco adoptarán las medidas y acciones necesarias para la difusión y el conocimiento de las limitaciones y discriminaciones educativas, económicas, sociales y culturales que las mujeres soportaron específicamente durante la guerra y la dictadura y para reconocer a aquellas que las sufrieron.

2.– Las administraciones públicas del País Vasco adoptarán las medidas y actuaciones necesarias para el reconocimiento del papel activo de las mujeres en la vida intelectual y política y en la promoción, el avance y la defensa de los valores democráticos y los derechos fundamentales.

3.– Las administraciones públicas del País Vasco adoptarán las medidas necesarias para reparar las formas especiales de represión o violencia de cualquier tipo sufridas por las mujeres como consecuencia de su actividad pública, política, sindical o intelectual, durante la guerra y la dictadura, o por su vinculación personal con otras personas represaliadas o asesinadas; en particular, respecto a los castigos y represiones realizados por el Patronato de Protección de la Mujer de la dictadura.

4.– Las administraciones públicas del País Vasco llevarán a cabo actuaciones de reconocimiento y reparación de las mujeres que, durante la guerra y la dictadura, sufrieron privación de libertad u otras penas, como consecuencia de los delitos de adulterio e interrupción voluntaria del embarazo.

⁵² https://www.gogora.euskadi.eus/contenidos/informacion/gogora_dokumentuak/es_def/Plan-de-Actuacion-2021-2024-version-web.pdf

Le corresponde, así mismo, la elaboración de **investigaciones sobre Memoria**, así como del desarrollo del informe base sobre vulneración de derechos humanos en el período 1936-1978. En esta línea, Gogora otorga una subvención a la Cátedra de Derechos Humanos de la Universidad del País Vasco y a la Sociedad de Ciencias Aranzadi, para el desarrollo de su labor la búsqueda e investigación de personas desaparecidas y represaliadas.

Respecto a las acciones concretas realizadas por Gogora para tratar de **visibilizar las aportaciones de las mujeres**, cabe destacar que en 2021 culminó la primera fase del Informe de vulneraciones de derechos fundamentales (1936-1978), centrada en las víctimas mortales durante la Guerra Civil y el primer franquismo y se publicó una base de datos con cifras desagregadas por sexo, visibilizando la presencia de mujeres víctimas.

En 2022 Gogora organizó una charla coloquio con motivo del 85 aniversario de los fusilamientos de Santoña en la que se abordó también la temática de las cárceles de mujeres. Asimismo, participó en el **Seminario sobre la represión de género en el franquismo** organizado por la Cátedra de Derechos Humanos de EHU/UPV. En 2022 se publica además el artículo **“Morir en Euskadi: estudio prosopográfico de las mujeres ejecutadas y fallecidas en prisión en el país vasco (1937-1945)”** que se enmarca dentro del proyecto «Vulneraciones de Derechos Humanos en Euskadi 1936-1978», fruto de la colaboración entre GOGORA (Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos del Gobierno Vasco), la Cátedra UNESCO de Derechos Humanos y Poderes Públicos de la UPV/EHU y la Sociedad de Ciencias Aranzadi.

En 2023 el organismo autónomo tomó parte en la presentación del libro **“Emakumeak aberria eginez. Emakume Abertzale Batza 100 urte”**, obra que contó con la colaboración de Gogora y que visibiliza y analiza la trayectoria de la asociación, la primera organización política femenina nacionalista del Estado creada en mayo de 1922. Asimismo, en 2023, Eurne Portela presentó en Gogora el libro **“Maddi y las fronteras”** visibilizando la figura de esta mujer comprometida con la resistencia durante la Segunda Guerra Mundial y sus actividades en la clandestinidad.

Gogora ha puesto especial atención en la participación del alumnado de la educación reglada. En su web cuenta con una **Memoria reciente** para centro educativos⁵³. Ofrece un repositorio que recoge los testimonios de víctimas del terrorismo y la violencia recopilados por Gogora. Se trata de un material uso exclusivo dentro del aula de los centros educativos y en las iniciativas previamente acordadas con Gogora. La web contiene también documentales de diversa índole para poder ser proyectados en las aulas. Por su parte, el Programa Herenegun contiene en la web Unidades Didácticas para ser trabajadas con el alumnado. En los materiales se ha puesto especial atención al uso no sexista del lenguaje y las imágenes.

A continuación, se presentan algunos de los retos asociados a los ámbitos de actuación de Gogora y su vinculación con la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	LÍNEA	RETOS
I.1.- GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar un análisis de las obligaciones que establece la Ley 9/2023, de 28 de septiembre, de Memoria Histórica y Democrática de Euskadi en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en clave de perspectiva de género, para diseñar un plan de incorporación de dichas medidas en la actividad del Instituto. ➤ Incluir la perspectiva de género e indicadores de género en el Plan de Gestión de Gogora. ➤ Incorporar en el plan de Igualdad del Departamento líneas vinculadas a Gogora. ➤ En el futuro, elaborar un plan de igualdad propio para Gogora.
	LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortalecer la relación habitual de Gogoragunea con la UAI. ➤ En el futuro, incorporar una figura de técnica de igualdad a Gogora.

⁵³ [https://www.gogora.euskadi.eus/webgog00-progogor/es/contenidos/recurso tecnico/educational videos_pub/es def/media_pub/videos-taria.html](https://www.gogora.euskadi.eus/webgog00-progogor/es/contenidos/recurso_tecnico/educational_videos_pub/es_def/media_pub/videos-taria.html)

<p>I.2.- INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA</p>	<p>LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seguir incorporando y ampliando la recuperación, investigación y difusión de la memoria histórica de las mujeres a través de las subvenciones a asociaciones y fundaciones y las subvenciones a ayuntamiento y entidades locales. ➤ Garantizar que las entidades subvencionadas integren la perspectiva de género en sus investigaciones mediante el establecimiento de cláusulas específicas en las subvenciones. ➤ Cuidar el uso no sexista del lenguaje y las imágenes y revisar que el imaginario social se oriente hacia una visión menos androcéntrica de la memoria histórica.
<p>II.5.- FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS</p>	<p>LÍNEA 11. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incluir aportaciones y las voces de las mujeres en la construcción de la memoria histórica democrática. ➤ Incorporar al catálogo de lugares, espacios e itinerarios de la memoria puntos significativos vinculados a la memoria de las mujeres. ➤ Seguir incorporando y ampliando el fondo documental y audiovisual con material que favorezca conocer la memoria histórica de las mujeres
<p>II.6.- GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS</p>	<p>LÍNEA 14 EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar iniciativas para eliminar las discriminaciones del colectivo LGTBI+ y promover la diversidad sexual y de género. ➤ Realizar investigaciones específicas cuya temática gire en torno a colectivos de mujeres invisibilizadas.
<p>III.8. – MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES</p>	<p>LÍNEA 18. CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantizar que Gogoragunea cumple con los mandatos de la Ley para la igualdad. ➤ Seguir incorporando la perspectiva de género en los proyectos educativos (repositorio, material, iniciativas y unidades didácticas).
<p>IV.12. - GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENTO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN</p>	<p>LÍNEA 30. REPARACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar actuaciones de reconocimiento y reparación de las mujeres que, durante la guerra y la dictadura, sufrieron privación de libertad u otras penas, como consecuencia de los delitos de adulterio e interrupción voluntaria del embarazo.

4.2.10. Intervención vinculada a Aukerak-Agencia Vasca de Reinserción Social

Diagnóstico general y Retos de Aukerak – Agencia Vasca de Reinserción Social

Aukerak-Agencia Vasca de Reinserción Social (Aukerak en adelante) es un **ente público de derecho privado** adscrito al Departamento de Justicia y Derechos Humanos a través de la Viceconsejería de Justicia, en los términos establecidos en la Ley 3/2021, de 30 de septiembre, de creación de Aukerak-Agencia Vasca de Reinserción Social⁵⁴. Tiene la condición de medio propio y servicio técnico de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Su creación es consecuencia de la asunción del traspaso de la competencia vinculada a facilitar la inclusión sociolaboral de las personas internas en los establecimientos y centros penitenciarios de Euskadi, en virtud de lo acordado por la Comisión Mixta de Transferencias Estado-Comunidad Autónoma del País Vasco y plasmado en el Real Decreto 474/2021, de 29 de junio, de traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco sobre ejecución de la legislación del Estado en materia penitenciaria, así como en el Decreto 169/2021, de 6 de julio, por el que se aprueba el Acuerdo del citado traspaso.

Al ente público Aukerak le corresponde facilitar la inclusión sociolaboral de las personas internas en los establecimientos y centros penitenciarios de Euskadi mediante la promoción, organización y gestión de la formación profesional para el empleo y el trabajo productivo en dichos centros. En el marco de este objetivo se encuentran acciones como la planificación de las actividades y el desarrollo de planes estratégicos o de gestión.

La formación de las personas internas en centros penitenciarios es uno de los ejes principales de Aukerak. La intervención es entendida en sentido amplio, por lo que se incluyen actividades terapéutico-asistenciales, formativas, educativas, laborales, socioculturales, recreativas y deportivas. Aukerak organiza programas de acciones formativas cualificantes, transversales y en competencias básicas.

Los **datos de formación** con los que se cuenta muestran que ha incrementado progresivamente el número de personas que inician una formación, tanto en hombres como en mujeres. Si atendemos a los datos de población reclusa en la CAE⁵⁵, en torno a un 47% inician acciones formativas, y en ellas la presencia de mujeres es proporcionalmente mayor (66% de las reclusas y 46% de los reclusos). Cabe apuntar que el porcentaje de mujeres que finalizan una formación es del 75%, resultado inferior a la tasa de hombres que finaliza una formación (nueve de cada diez terminan la formación).

	Año	Hombres	Mujeres	Total
Personas que inician acciones formativas	2021	84	21	105
	2022	227	29	256
	2023	358	39	378
	TOTAL 2021-2023	669	89	749
Personas que finalizan acciones formativas	TOTAL 2021-2023	604	67	671
% de personas que finalizan una formación	TOTAL 2021-2023	90,3%	75%	89,6%

Tabla 21: Datos sobre formación de la población reclusa en instituciones penitenciarias de la CAE facilitados por Aukerak.

⁵⁴ <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2021/10/2105096a.pdf>

⁵⁵ Según el Departamento de Justicia y Derechos Humanos de Gobierno Vasco, datos de la población reclusa a diciembre de 2023.

Aukerak busca impulsar la orientación y recualificación profesional de las personas trabajadoras internas en los Centros Penitenciarios, tanto en aquellos perfiles profesionales relacionados con la actividad de los talleres productivos, como en aquellos que están relacionados con ámbitos laborales que muestran mejores posibilidades de inserción sociolaboral en el mercado de trabajo ordinario.

De acuerdo con el informe *Balance de dos años de gestión penitenciaria en Euskadi 2021-2023*, en 2023 se empleó a una media de 575 personas. Los talleres han incrementado sus plantillas en más de 200 personas, y actualmente dan empleo a aproximadamente un 47% de la población penitenciaria. Se mantienen elevadas ratios de participación de las mujeres en los mismos (un 56% de las mujeres internas están empleadas, frente a un 45% de los hombres). No obstante, es necesario realizar un detallado análisis del tipo de formación a la que acuden tanto hombres como mujeres, así como del tipo de trabajo retribuido que desempeñan, con el objetivo de ahondar en la brecha salarial que pueda existir entre hombres y mujeres reclusas.

En cuanto a la distribución por tipo de taller, se observa que, según datos facilitados por Aukerak (2024), los talleres auxiliares son los que mayor volumen de personas agrupan, tanto de mujeres como de hombres. Si atendemos a la distribución por sexo vemos que el 43% de las mujeres participan en estos talleres, en el caso de los hombres el 38%. Además, proporcionalmente ellas tienen más peso en lavandería, limpieza, prevención de suicidios, audiovisuales, jardinería o biblioteca.

Taller	Total (Bizkaia, Gipuzkoa, Araba)		% Total (Bizkaia, Gipuzkoa, Araba)	
	Hombres	Mujeres	% Hombres sobre total Hombres	% Mujeres sobre el total de mujeres.
Cocina	50	3	8,03	4,11
Panadería	10	0	1,61	0,00
Economato	37	1	5,94	1,37
Mantenimiento	38	2	6,10	2,74
Talleres auxiliares	240	32	38,52	43,84
Racionado	42	6	6,74	8,22
Lavandería	18	5	2,89	6,85
Limpieza	71	4	11,40	5,48
Gestión de Residuos	5	0	0,80	0,00
Subalterno	14	2	2,25	2,74
Jardinería	2	2	0,32	2,74
Almacén y Logística	2	1	0,32	1,37
Prevención de Suicidios	57	9	9,15	12,33
Atención Dependencia	10	0	1,61	0,00
Audiovisuales	10	3	1,61	4,11
Biblioteca	3	2	0,48	2,74
Docente interno	5	1	0,80	1,37
Deportivo	5	0	0,80	0,00
Peluquería y Estética	4	0	0,64	0,00

Tabla 22: Datos sobre distribución por talleres de la población reclusa en instituciones penitenciarias de la CAE facilitados por Aukerak.

En 2025, Aukerak y la Fundación “la Caixa” han renovado un convenio de colaboración dirigido a facilitar la integración social y laboral de 150 personas privadas de libertad internas en los centros penitenciarios vascos. El objetivo del **programa Reincorpora** es proporcionar las herramientas necesarias para poder acceder a un futuro laboral estable y de calidad a personas privadas de libertad. Para ello, se prevé que sigan un itinerario personalizado, con actividades diseñadas para garantizar que tanto hombres como mujeres en esta situación tengan las mismas oportunidades de acceder a la formación y a la reinserción laboral y social, con un enfoque inclusivo en todas sus fases. Cabe destacar que, desde su puesta en marcha en 2021, este programa ha atendido a 170 personas (27 mujeres y 143 hombres) y ha logrado la reinserción laboral del 68% de sus participantes (17 de mujeres y 98 de hombres). El programa Reincorpora cuenta con un enfoque integral que proporciona a las personas participantes las herramientas necesarias para acceder a un futuro laboral estable y de calidad.

En el último año la plantilla de Aukerak ha aumentado de manera significativa, superando las 50 personas empleadas, lo cual sitúa a este ente público de derecho privado en otro escenario organizativo en materia de igualdad, puesto que la Ley para la igualdad establece en su artículo 11⁵⁶ la obligatoriedad de que los entes públicos de más de 50 personas empleadas dispongan de estructuras o unidades administrativas propias para el impulso de actuaciones en materia de igualdad. La creación de esta estructura será, en consecuencia, el mayor reto de Aukerak en materia de igualdad en esta legislatura, y la palanca que impulsará el cambio en el diseño del resto de actividades.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	LÍNEA	RETOS
I.1.- GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Consolidar la RPT recién aprobada y elaborar un diagnóstico de esta en materia de igualdad. ➤ Elaborar un plan de igualdad que recoja las principales actividades orientadas a la población reclusa y también a la plantilla de Aukerak. ➤ Crear nuevos indicadores de seguimiento desde la perspectiva de género y la perspectiva interseccional para evaluar el impacto de las actividades que realiza Aukerak.
	LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear una Unidad de Igualdad propia en Aukerak en cumplimiento de la Ley para la igualdad y dotarla de presupuesto.
I.2.- INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estudiar cómo incorporar la perspectiva de género en las licitaciones para profesionales que imparten formaciones de certificados, teniendo en cuenta su casuística (son de corta duración, suelen presentarse empresas unipersonales, etc.). ➤ Prestar atención a indicadores clave que pueden dar cuenta del desarrollo formativo de las mujeres reclusas. ➤ Recoger porcentaje de participación de las mujeres en formación y empleo en base a sus propias cifras de representación en instituciones penitenciarias.
	LÍNEA 8. ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN POLÍTICAS PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estudiar otros ejes de desigualdad que puedan condicionar la participación de mujeres en áreas en las que están infrarrepresentadas (a nivel formativo / laboral).
II.4.- CONTRIBUIR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	LÍNEA 9. EMPLEO DIGNO Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reforzar la participación de mujeres en el programa Reincorpora y aumentar su reinserción, mediante el diseño de itinerarios de reinserción laboral y social que tengan en consideración las desigualdades en el acceso que afrontan mujeres y hombres. ➤ Identificar y eliminar los posibles obstáculos que afrontan las mujeres reclusas en el acceso a programas formativos / talleres productivos.
II.6.- GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS	LÍNEA 14 EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incorporar la perspectiva de género en los talleres productivos para fomentar la participación de las mujeres en aquellos sectores en los que están infrarrepresentadas. Para ello se propone estudiar la situación de acceso de las mujeres a los talleres productivos. ➤ Analizar la orientación laboral que se presta desde la perspectiva de género y la perspectiva interseccional, tomando en consideración las dificultades añadidas que afrontan las mujeres reclusas.

⁵⁶ 11.3. Los organismos autónomos y demás entes públicos adscritos o vinculados a la Administración de la Comunidad Autónoma que tengan más de 50 personas empleadas han de adecuar sus estructuras a fin de disponer de unidades administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad previsto en el párrafo 1 del artículo 16.

5. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y DDHH

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VICECONSEJERÍA O DIRECCIÓN RESPONSABLE	Cronograma				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
			2025	2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETIVOS	COMPRO- MISOS			
1. Garantizar el compromiso político con la igualdad de Mujeres y Hombres en el Departamento	1.1. Impulsar el nuevo Plan de Igualdad del Departamento y garantizar su ejecución y seguimiento.	Todas las direcciones Dirección de Servicios - UAI	X	X	X	X	X				3	26	130	Art.16	-	-
	1.2. Incrementar el número de normas aprobadas que incorporan la perspectiva de género en el Departamento (leyes, decretos, órdenes, etc.)	Todas las direcciones	X	X	X	X	X				1	-	-	Art.3 Art.5 Art. 6 Art. 7	-	-
	1.3. Incrementar el número de nuevas entidades adscritas al Departamento y direcciones que elaboran sus propios diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres.	Aukerak Dirección de Servicios Penitenciarios		X	X		X				1	26	130	Art.16	-	-
	1.4. Evaluar el II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Administración de Justicia y elaborar y ejecutar el III Plan.	Dirección de la Admin. de Justicia		X	X	X	X				1	26	130	Art.5 Art.41 Art.43-44 Art.46-47 Art. 53	X	-
	1.5. Incrementar el número de actuaciones que el Departamento y sus entidades adscritas desarrollan para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo .	Dirección de Servicios- UAI Dirección de la Admin. De Justicia Dirección de Justicia Dirección de Servicios Penitenciarios		X	X	X	X				1-5	26	130	Art.43	-	-

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VICECONSEJERÍA O DIRECCIÓN RESPONSABLE	Cronograma				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
			2025	2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETIVOS	COMPRO-MISOS			
1. Garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres	1.6. Fortalecer la Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI) .	Dirección de Servicios - UAI	X	X	X	X	X				3	-	-	Art. 5 Art. 11	-	-
	1.7. Garantizar que las entidades públicas adscritas al Departamento creen sus propias estructuras para promover la igualdad en los términos previstos en la normativa.	Aukerak		X			X				3	-	-	Art. 5 Art. 11	-	-
	1.8. Incrementar el número de cargos públicos y personal del Departamento que cuenta con formación en igualdad y capacitación para la introducción de la perspectiva de género en la actividad administrativa.	Dirección de Servicios - UAI Dirección de Admin. de Justicia	X	X	X	X	X				4	26	130	Art. 18	-	-
	1.9. Realizar el diagnóstico, el diseño, y desarrollar un itinerario formativo adaptado a los cuerpos y necesidades formativas en igualdad del personal.	Dirección de la Admin. de Justicia Dirección de Servicios Penitenciarios	X	X	x		X				4	26	130	Art.18	-	-
	1.10. Incrementar el número de contenidos en la Intranet de Justicia , portal de la persona empleada de Justicia y la web del Departamento para dar a conocer todos los recursos disponibles en materia de igualdad, dirigidos tanto al personal como a la ciudadanía.	Dirección de Servicios Dirección de la Admin. de Justicia	X	X	X	X	X				4	26	130	Art.18	-	-

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VICECONSEJERÍA O DIRECCIÓN RESPONSABLE	Cronograma				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO	
			2025	2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETIVOS	COMPRO-MISOS				
	1.11. Incrementar el número de direcciones que consignan y especifican anualmente en sus respectivas partidas presupuestarias los recursos económicos necesarios para el desarrollo de las políticas de igualdad del Departamento.	Todas las direcciones	X	X	X	X	X					2	-	-	Art.15	-	-
2. Integrar la igualdad en la actividad administrativa	2.1. Incrementar el número de estadísticas oficiales, no oficiales, memorias y estudios que incorporan la perspectiva de género en la recogida, el tratamiento, el análisis y en la difusión de la información.	Todas las direcciones	X	X	X	X	X					1-9	-	-	Art.3 Art.17	-	-
	2.2. Incorporar la igualdad y garantizar el uso no sexista de las imágenes y el lenguaje en todos las comunicaciones y documentos externos e internos del Departamento.	Todas las direcciones	X	X	X	X	X					1-9	-	-	Art.3 Art.19 Art.26	-	-
	2.3. Incrementar el porcentaje de órganos directivos, consejos, comisiones, foros, jurados y tribunales con representación equilibrada de mujeres y hombres.	Todas las direcciones	X	X	X	X	X					1	-	-	Art. 21 Art.26 Art.28	-	-

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VICECONSEJERÍA O DIRECCIÓN RESPONSABLE	Cronograma				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO	
			2025	2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETIVOS	COMPRO-MISOS				
2. Integrar la igualdad en la actividad administrativa	2.4. Incrementar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas efectivas para la igualdad, considerando la situación de las mujeres que enfrentan discriminaciones múltiples y estableciendo mecanismos de verificación de su cumplimiento.	Todas las direcciones	X	X	X	X	X					4-5	-	-	Art.22 Art.23 Art.24	-	-
	2.5. Incrementar el número de planes estratégicos y sectoriales del Departamento que incorporan la perspectiva de género en todas las fases de la planificación (diagnóstico, diseño, implantación, seguimiento y evaluación).	Todas las direcciones	X	X	X	X	X					1	26	129	Art.25	-	-
3. Transformar el modelo de gobernanza	3.1. Fortalecer, consolidar e incrementar las estructuras de coordinación para la igualdad en el Departamento.	Todas las direcciones		X	X	X	X					3	-	-	Art.3.11	-	--
	3.2. Reforzar, consolidar e incrementar las estructuras de coordinación interinstitucional e interdepartamental para la igualdad.	Todas las direcciones		X	X	X	X					3	-	-	Art.12 Art. 13	-	-
	3.3. Incrementar la participación de personas usuarias en la evaluación de programas y servicios del Departamento, especialmente en aquellos orientados (de forma directa o indirecta) a la asistencia a víctimas de violencia machista.	Viceconsejería de Justicia		X	X	X	X					9	29	140	Art.3 Art.5 Art.14 Art.27	-	X

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VICECONSEJERÍA O DIRECCIÓN RESPONSABLE	Cronograma				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO	
			2025	2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETIVOS	COMPRO-MISOS				
3. Transformar el modelo de gobernanza del Departamento	3.4. Desarrollar herramientas de evaluación desde la perspectiva de género y la perspectiva interseccional que permitan medir el impacto de las políticas públicas, programas y servicios del Departamento.	Todas las direcciones		X	X	X	X					1	26	125	Art. 3	-	-
	3.5. Aumentar el número de programas y proyectos que incorporan la perspectiva de género e interseccional y que tienen en cuenta la interacción del sexo o género con otros ejes de poder y opresión.	Todas las direcciones	X	X	X		X					1-2	26	129 130	Art. 3	-	-
	3.6. Incorporar la perspectiva de las masculinidades de forma transversal y a través de acciones específicas e incrementar el número de medidas para promover la implicación de los hombres del Departamento a favor de la igualdad y la eliminación de las masculinidades no igualitarias.	Todas las direcciones		X	X		X					9	26	125 127	Art.3.	-	-
	3.7. Incrementar el número actuaciones vinculadas a igualdad realizados en euskara .	Dirección de servicios	X	X	X	X	X					1	29	140	Art.3.16	-	-

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ÁREA O DIRECCIÓN RESPONSABLE	Cronograma				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO		
			2025	2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETIVOS	COMPRO-MISOS					
4. Contribuir desde las políticas públicas a la autonomía económica de las mujeres reclusas	4.1. Aumentar el número de iniciativas para romper con la segregación ocupacional y facilitar mediante la promoción, organización y gestión de la formación profesional para el empleo y el trabajo productivo la inclusión sociolaboral de las mujeres internas en los centros penitenciarios de Euskadi.	Aukerak		X	X	X				X			5	26 29	125 126 141	Art.3 Art. 39.	X	-
5. Fomentar el protagonismo de las mujeres y reconocer y valorar sus aportaciones en el relato de la memoria democrática	5.1. Incrementar la visibilidad del papel de las mujeres desde el paradigma feminista mediante acciones que recojan la realidad de las mujeres en el relato de la memoria democrática .	Gogora Dirección de Derechos Humanos y Atención a las Víctimas		X	X					X			1	26 27	129 133	Art. 3.12 Art.28	-	-
6. Garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos desde un enfoque interseccional	6.1. Introducir variables de género en las valoraciones sobre el cuidado de la salud y la prevención de riesgos laborales e implementar medidas que impulsen la igualdad en esta área.	Dirección de Admin. de Justicia Dirección de Servicios Penitenciarios	X	X						X			1	-	-	Art.47 Art.48	X	-

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ÁREA O DIRECCIÓN RESPONSABLE	Cronograma				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO		
			2025	2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETIVOS	COMPRO-MISOS					
6. Garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos desde un enfoque interseccional	6.2. Dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades específicas de las mujeres reclusas y exreclusas , en especial a aquellas que se encuentren en mayor situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social grave.	Dirección de Justicia Dirección de Servicios Penitenciarios Aukerak		X	X					X			1	29	140 141	Art. 3 Art.49.5	-	-
	6.3. Promover y proteger los derechos de las mujeres con discapacidad en el acceso a la justicia desde un enfoque no capacitista.	Dirección de Justicia Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras		X						X			1	26 29	125 140	Art. 3 Art.64.2d	-	-
	6.4. Desarrollar iniciativas que visibilicen la represión contra el colectivo LGTBQ+ y la lucha colectiva por los derechos humanos.	Gogora		X						X			9	26	128	Art. 3 Art.54.2	-	-
7. Materializar e instalar la igualdad en la cultura y práctica de las organizaciones	7.1. Promover la igualdad de mujeres y hombres en las actividades conmemorativas e incluir el enfoque de género en la elaboración y reconstrucción de la memoria histórica, cultural y social desde el empoderamiento y la reparación .	Gogora Dirección de Derechos Humanos y Atención a Víctimas		X	X	X				X			9	27	133	Art.3.12 Art. 28.3	-	-

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ÁREA O DIRECCIÓN RESPONSABLE	Cronograma				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
			2025	2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETIVOS	COMPRO- MISOS			
8. Reforzar la investigación, sensibilización, prevención y formación especializada en violencia machista contra las mujeres	8.1. Mejorar las herramientas de recogida, análisis, intercambio y difusión de la información sobre violencia machista contra las mujeres.	Viceconsejería de Justicia		X	X	X				X	10	26	125	Art.3 Art. 55	-	x
	8.2. Evaluar periódicamente la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas de la Viceconsejería de Justicia en materia de violencia machista contra las mujeres.	Viceconsejería de Justicia		X	X	X				X	10	26	125	Art.3 Art.55	-	x
	8.3 Prevenir que los menores, adolescentes y adultos que han ejercido violencia machista contra las mujeres o tengan conductas sexistas reincidan en su comportamiento violento.	Dirección de Justicia	X	X	X	X				X	10	26	129 127	Art. 3.3 Art. 56 Art.57	-	x
	8.4. Formar con carácter obligatorio y continuo en violencia machista a todo el personal vinculado a la detección, atención y protección a las víctimas , incluido el personal del ámbito de infancia y la juventud, así como aquel que se dedica al diseño de políticas y programas relacionados con el abordaje de la violencia.	Viceconsejería de Justicia	X	X	X	X				X	10	26	127	Art.18 Art. 40	-	x
	8.5. Garantizar que el personal de las entidades del tercer sector social o de otras entidades que prestan servicios específicos en materia de igualdad y contra la violencia machista, cuenta con formación especializada .	Dirección de Justicia	X	X	X	X				X	10	-	-	Art. 57 Art.60.3	-	x

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ÁREA O DIRECCIÓN RESPONSABLE	Cronograma				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
			2025	2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETIVOS	COMPRO- MISOS			
9. Garantizar que la respuesta a la violencia machista contra las mujeres se realiza poniendo los derechos de las mujeres y su empoderamiento en el centro de la intervención	9.1. Promover la detección precoz e intervención ante la violencia machista contra las mujeres en los recursos públicos de atención judicial y en instituciones penitenciarias.	Viceconsejería de Justicia	X	X	X	X				X	10	26 29	125 139	Art.60	-	X
	9.2. Asegurar la atención prioritaria, personalizada, integral, especializada, gratuita, accesible, de calidad y en su idioma de referencia desde todos los servicios públicos de justicia para todas las mujeres, menores y adolescentes víctimas de la violencia machista , independientemente de su situación personal, social o administrativa.	Dirección de Justicia Dirección de Admin. de Justicia Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras	X	X	X	X				X	10	29	139 140	Art.64	-	X
	9.3. Posibilitar que todas las víctimas de la violencia machista dispongan de información accesible sobre sus derechos y los recursos existentes en el sistema de justicia , así como una orientación especializada.	Dirección de Justicia Dirección de Admin. de Justicia Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras		X	X	X				X	10	29	139 140	Art. 64	-	x

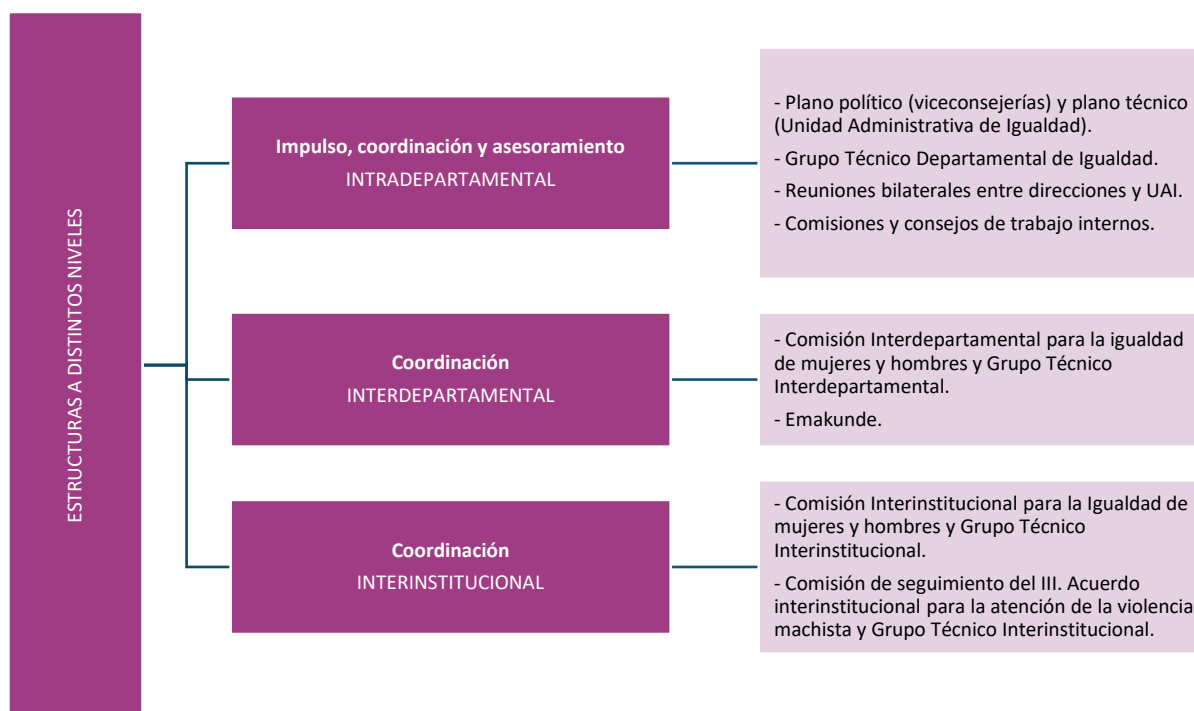
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ÁREA O DIRECCIÓN RESPONSABLE	Cronograma				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO	
			2025	2026	2027	2028	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	OBJETIVOS	COMPRO-MISOS				
9. Garantizar que la respuesta a la violencia machista contra las mujeres se realiza poniendo los derechos de las mujeres y su empoderamiento en el centro de la intervención	9.4. Mejorar la dotación de los recursos de ámbito jurídico y judicial (Turno de Oficio, SAV, PEF, IVML, UVFIs, Equipos Psicosociales) evitando la revictimización de mujeres, menores y adolescentes, así como otras víctimas indirectas, expuestas a la violencia machista.	Dirección de Justicia Dirección de Admin. de Justicia Dirección de Justicia Digital e Infraestructuras		X	X	X					x	10	26 29	125 139	Art.64	-	x
	9.5. Colaborar con otras instituciones para posibilitar el desarrollo de medidas de apoyo o ayudas económicas en los supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito, establecidas por resolución judicial a supervivientes de la violencia machista.	Dirección de Justicia		X	X						x	11	26	125	Art.65	-	x
	9.6. Participar en la elaboración de guías y protocolos conjuntos sobre medidas de reparación colectiva del daño, incluyendo el rechazo público a la violencia machista contra las mujeres y el reconocimiento de todas las víctimas y supervivientes.	Dirección de Justicia	X	X							x	9	26	125	Art. 65	-	x
10. Promover una intervención coordinada entre las instituciones que intervienen ante la violencia machista	10.1. Desarrollar el III. Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE en todo lo concerniente al Departamento de Justicia y Derechos Humanos.	Dirección de Justicia	X	X	X	X					x	10	26	125	Art. 66	-	x

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 (UAI) de mujeres y hombres del Departamento de Justicia y Derechos Humanos. 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.

Además de esta estructura, 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 Justicia y Derechos Humanos 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 en el caso de contar con un presupuesto asignado.

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

- Con el fin de realizar el seguimiento de los planes se realiza un **seguimiento 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 y retos para su abordaje en 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 persona responsable política de la Unidad Administrativa de Igualdad y/o la persona responsable en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
 - La persona 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 el 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 para realizar un balance general del periodo de mandato.
 - Con el objetivo de aportar información pertinente para realizar **el seguimiento de la Estrategia de Igualdad 2030**, el Departamento de Justicia y Derechos Humanos continuará ofreciendo, anualmente, información detallada a Emakunde en relación al grado de cumplimientos de los objetivos estratégicos.
 - En el marco de rendición de cuentas del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE el Departamento de Justicia y Derechos Humanos seguirá también ofreciendo información sobre el desarrollo de las acciones en los términos que define dicho Acuerdo.
 - En el marco de rendición de cuentas de la **Estrategia 2030 para la reducción de la Brecha Salarial** el Departamento de Justicia y Derechos Humanos deberá proporcionar en adelante información sobre las acciones que desarrolle, 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.

Asimismo, la planificación anual de actuaciones específicas contiene un apartado de indicadores concretos para realizar el adecuado seguimiento de su avance y cumplimiento.





PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

XIII Legislatura

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

JUSTIZIA ETA GIZA
ESKUBIDEEN SAILA

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y
DERECHOS HUMANOS