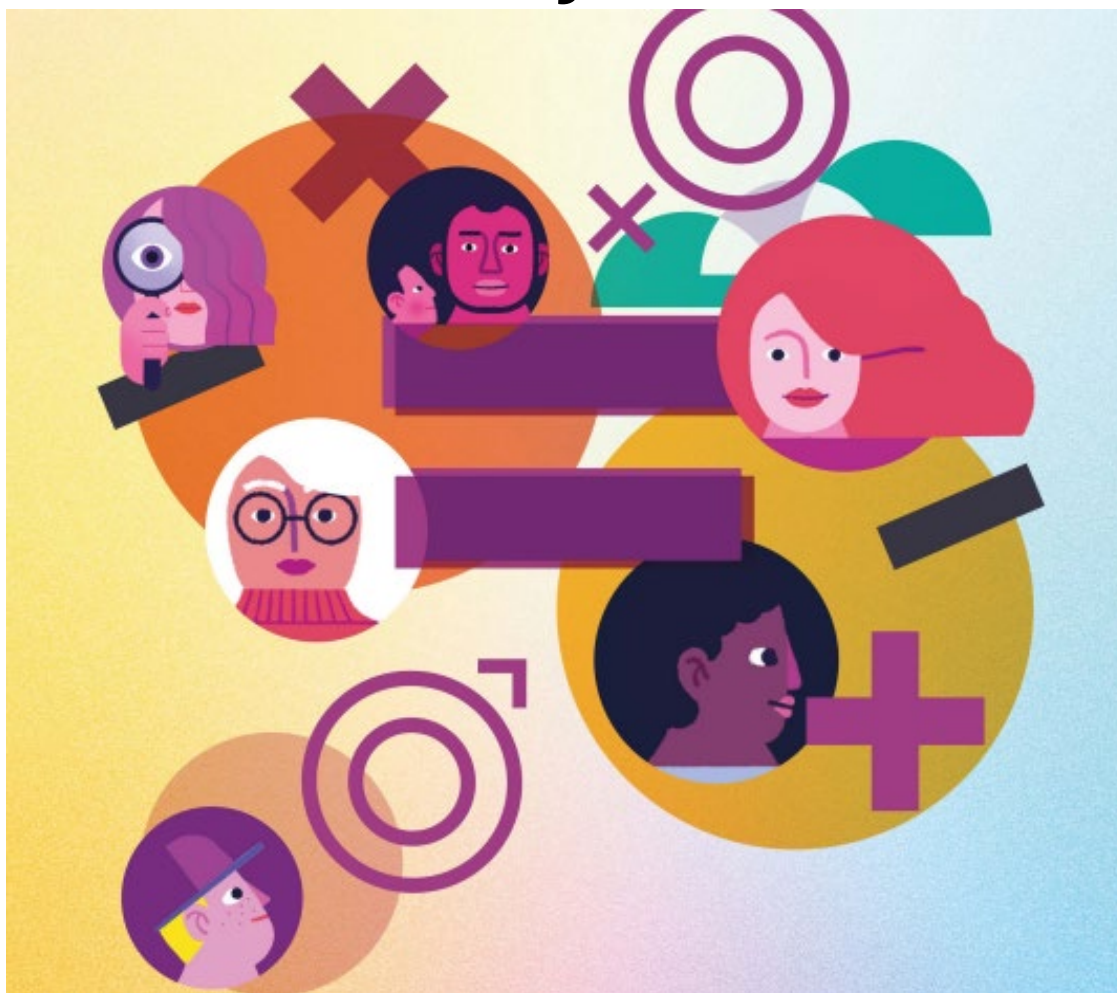


# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

## XIII Legislatura

Departamento de Bienestar, Juventud y Reto  
Demográfico



#EUSKADIBERRIA



ONIZIARTE, GAZTIA eta ETXERAK  
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,  
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

# ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN</b> .....	3
<b>2. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>3. FINALIDAD Y ALINEACIÓN</b> .....	6
<b>4. ÁMBITOS COMPETENCIALES DEL DEPARTAMENTO</b> .....	7
<b>5. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DEPARTAMENTAL</b> .....	10
<b>6. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO</b> .....	12
6.1. MEDIDAS VINCULADAS CON PROCEDIMIENTOS INTERNOS Y DE BUEN GOBIERNO PARA TODO EL DEPARTAMENTO.....	14
6.2. MEDIDAS VINCULADAS A LAS DIRECCIONES .....	23
▶ MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD, CONVIVENCIA Y SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL .....	23
▶ MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DE APOYOS PARA LA VIDA PLENA .....	25
▶ MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DEL TERCER SECTOR SOCIAL Y LA ACCIÓN COMUNITARIA .....	29
▶ MEDIDAS VINCULADAS AL ÓRGANO DE ALTA INSPECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.....	31
▶ MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS INMIGRANTES .....	33
▶ MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DE INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIAS.....	37
▶ MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DE JUVENTUD Y EMANCIPACIÓN .....	41
<b>7. MODELO DE GESTIÓN</b> .....	43
<b>8. ANEXOS</b> .....	46
8.1. ANEXO I. COHERENCIA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO CON LOS MARCOS NORMATIVOS VIGENTES EN MATERIA DE IGUALDAD Y VIOLENCIA MACHISTA EN LA CAE. ....	46
8.2. RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO.....	54

## PRESENTACIÓN



Los planes para la igualdad son un instrumento fundamental para posibilitar una intervención pública coordinada, coherente, eficiente y eficaz en esta materia.

El compromiso político real en el avance en la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico se plasma en este documento, con una planificación estratégica que conlleva la disposición de recursos presupuestarios y humanos para tal fin. Las actuaciones para el logro de la igualdad de mujeres y hombres son una seña de identidad del Departamento.

Asimismo, el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico reforzará de modo corresponsable y coordinado todas las estructuras políticas y técnicas en las que participa en materia de igualdad y violencia machista; situando el enfoque de género en sus relaciones interdepartamentales e interinstitucionales, así como con el tercer sector y ciudadanía.

En última instancia, esta planificación con enfoque de género debe ser coherente con la política de transparencia y de igualdad del Gobierno Vasco. Por ello, pretende informar a la ciudadanía de cuáles son los compromisos del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico para implementar políticas de igualdad de mujeres y hombres y cuáles son los avances que en su desarrollo pretendemos conseguir con evaluación en los resultados.

Porque si bien la sociedad vasca ha avanzado en la mejora de la situación de las mujeres y de las niñas, todavía nos queda camino por recorrer y, en ese camino, el compromiso y el trabajo de todas las instituciones y de, especialmente de los hombres son imprescindibles.

El presente plan es la materialización del compromiso, del trabajo diario y del esfuerzo de muchas personas, de la negociación y del acuerdo. Un gran agradecimiento a cada una de ellas. Estoy convencida de su trabajo en la formación, sensibilización, visión y acción superando las desigualdades estructurales e integrando la perspectiva de género en cada una de nuestras actuaciones, contribuyendo que Euskadi sea un ejemplo, una comunidad inclusiva referente en el ámbito de la igualdad de género y en la lucha contra las violencias machistas.



Nerea Melgosa Vega  
Consejera de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico

# 1. INTRODUCCIÓN

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico constituye el documento marco que orienta la actuación departamental en materia de igualdad durante la XIII Legislatura.

Este Plan se inscribe en una trayectoria previa de impulso de políticas de igualdad desarrolladas en legislaturas anteriores desde el ámbito de la Administración General de la CAE. En particular, el que fue hasta la XII Legislatura el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales ha contribuido de manera sostenida, desde su ámbito competencial, a la integración de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las políticas públicas, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad.

Este compromiso se ha materializado, entre otros instrumentos, en los sucesivos planes departamentales para la igualdad de mujeres y hombres, siendo el más reciente el Plan de Igualdad del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales 2022-2024. A lo largo de estos años, y en coherencia con los objetivos definidos por Emakunde en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, se han abordado retos vinculados al buen gobierno y a la transversalización de la igualdad, tales como la dotación de recursos específicos, la incorporación del enfoque de género en la normativa y en los presupuestos, o el desarrollo de acciones de formación en igualdad. En paralelo, se han abordado, a través de las distintas Direcciones, aquellos ejes de intervención que dicho Plan autonómico establece como prioritarios (empoderamiento de las mujeres, transformar las economías y la organización social para garantizar derechos y alcanzar vidas libres de violencia contra las mujeres).

El inicio de la XIII Legislatura ha supuesto una reordenación de la estructura departamental de la Administración General, con la creación del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico y del Departamento de Justicia y Derechos Humanos, que asumen competencias y áreas de actuación anteriormente integradas en el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. En este nuevo contexto organizativo, el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico asume el reto de dar continuidad y profundizar en las políticas de igualdad desde sus ámbitos específicos de intervención.

El diseño del Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico se apoya, asimismo, en la experiencia acumulada a lo largo de cuatro planes anteriores, correspondientes a las legislaturas IX, X, XI y XII.

Planes para la igualdad del Departamento	Vigencia
Documento Programa para la Igualdad de mujeres y hombres de la IX Legislatura	2010 - 2013
Documento Programa para la Igualdad de mujeres y hombres de la X Legislatura	2014 - 2016

Documento Programa para la Igualdad de mujeres y hombres de la XI Legislatura	2018 - 2021
Documento Programa para la Igualdad de mujeres y hombres de la XII Legislatura	2022 - 2024

Asimismo, el Plan se ve precedido por la elaboración de un diagnóstico exhaustivo de la situación del Departamento en materia de igualdad. Dicho diagnóstico, desarrollado entre septiembre y diciembre de 2024 mediante análisis documental, entrevistas y reuniones con la Unidad Administrativa para la Igualdad y con las distintas direcciones del Departamento, ha permitido identificar avances, retos y áreas de mejora. Dado el valor estratégico de la información generada, se incorpora como resumen ejecutivo en anexo, facilitando su consulta y reforzando la trazabilidad entre el análisis realizado y las medidas contempladas en el Plan.

El **I Plan departamental para la igualdad de mujeres y hombres** se estructura teniendo en cuenta los ejes de intervención de las propias Direcciones, con objeto de mantener la coherencia con la lógica de funcionamiento de la administración general. Esta estructura es adoptada también por el resto de los Departamentos.

## 2. FINALIDAD Y ALINEACIÓN

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico se enmarca en el sistema normativo y estratégico que regula las políticas de igualdad en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres** aprobada mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de dicha Ley, establece en su artículo 16 que el Gobierno Vasco aprobará un plan general de igualdad que recoja de forma coordinada las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en esta materia. Asimismo, dispone que, en cada legislatura, los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para su efectiva implantación, y determinarán el modo de coordinación con sus organismos y entes adscritos.

Esta Ley define los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad y regula el conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, con especial atención al empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política, así como a la erradicación de la violencia machista contra las mujeres.

En coherencia con este marco legal, el Plan departamental se alinea con la **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**, aprobada por el Consejo de Gobierno el 13 de febrero de 2024, que da continuidad al VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Esta Estrategia constituye el marco estratégico de referencia para la transversalización de la igualdad en las políticas públicas vascas y define once metas prioritarias a alcanzar en el horizonte 2030, que deben ser abordadas por cada institución en función de sus competencias, prioridades y realidad organizativa.

Asimismo, en la elaboración del presente Plan se han tenido en consideración los objetivos y áreas de actuación establecidos en el **Programa de Gobierno de la XIII Legislatura**, especialmente aquellos vinculados de manera directa con la igualdad de mujeres y hombres, garantizando la coherencia entre la planificación departamental y los compromisos gubernamentales.

Desde esta alineación normativa y estratégica, el Plan para la Igualdad del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico se configura como el instrumento que articula la contribución específica del Departamento a los objetivos comunes de igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

### 3. ÁMBITOS COMPETENCIALES DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico se organiza en **ámbitos competenciales** en los que se enmarcan las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres y que han sido tomados en consideración de cara a elaborar el Plan: *Servicios Sociales, Infancia, Adolescencia y Familias, Acogida e Integración y Juventud.*

Dichas áreas de trabajo se despliegan en la siguiente estructura funcional:

#### Estructura del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico



ÁMBITO/ÁREA	RESPONSABLE	FINALIDAD
<b>Dirección de Diversidad, Convivencia y Solidaridad Intergeneracional</b>	<i>Consejería de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico</i>	Le corresponden aspectos vinculados a la solidaridad y la cohesión intergeneracional, la labor de análisis y valoración de la incidencia de los flujos migratorios en la CAE, prevenir, detectar y abordar la discriminación poniendo en marcha redes y programas de prevención, la política proactiva en relación con la diversidad afectivo-sexual y de género, la promoción de la convivencia y la diversidad religiosa o el reconocimiento y la promoción del pueblo gitano.

<b>Dirección de Gabinete y Comunicación</b>	<i>Consejería de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico</i>	Le corresponde gestionar la relación del Departamento con los medios de comunicación, así como dar a conocer a la ciudadanía las actividades desarrolladas por el 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, ofreciendo así una imagen coherente y complementaria al objetivo de Gobierno. Es un órgano de apoyo directo a la Consejera titular del Departamento.
<b>Dirección de Servicios</b>	<i>Consejería de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico</i>	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 y es la responsable del desarrollo normativo en materias de competencia del Departamento. La Unidad Administrativa para la Igualdad se encuentra en esta Dirección.
<b>Dirección de Apoyos para la Vida Plena</b>	<i>Viceconsejería de Bienestar</i>	Le corresponde la promoción de un sistema homogéneo de servicios sociales que garantice la igualdad, la prestación de servicios destinados al cuidado, el avance en el trabajo contra la violencia machista, la mejora de la autonomía de las personas en situación de dependencia, la atención a las emergencias sociales, la protección a personas vulnerables o en riesgo de exclusión, así como la elaboración y análisis de propuestas normativas en dichas materias, a fin de garantizar el estado de bienestar.
<b>Dirección de Promoción del Tercer Sector Social y la Acción Comunitaria</b>	<i>Viceconsejería de Bienestar</i>	Le corresponde el fortalecimiento del Tercer Sector social y la cooperación público-social, además del impulso del voluntariado y la gestión de ayudas para el desarrollo de proyectos y programas de las entidades del Tercer Sector Social relacionadas con actividades de interés general.
<b>Órgano de Alta Inspección de Servicios Sociales</b>	<i>Viceconsejería de Bienestar</i>	Le corresponde el cumplimiento de las condiciones básicas que garantizan el derecho a los servicios sociales, la adecuación de los niveles de servicio y prestaciones ofrecidos por los servicios sociales, la planificación y programación de los servicios sociales y la adecuación de los conciertos y contratos de gestión de los servicios sociales.
<b>Dirección de Acogida e Integración de las Personas Inmigrantes</b>	<i>Viceconsejería de Juventud y Reto Demográfico</i>	Le corresponde el impulso y la coordinación de la política integral y transversal en materia de integración y participación social de las personas inmigrantes en la CAE. Además del diseño y dinamización de estrategias y acciones para impulsar la inserción y el trabajo con personas extranjeras o incentivar visiones transversales de la migración y la protección internacional, tiene también como

		cometido coordinar y planificar a aquellos agentes que trabajan en la materia.
<b>Dirección de Infancia, Adolescencia y Familias</b>	<i>Viceconsejería de Juventud y Reto Demográfico</i>	Le corresponde la promoción en las políticas públicas de los enfoques familiar y comunitario, y la planificación, coordinación y evaluación general de las políticas de familia, de la infancia y la adolescencia, así como la elaboración de análisis y propuestas normativas de desarrollo reglamentario en dichas materias.
<b>Dirección de Juventud y Emancipación</b>	<i>Viceconsejería de Juventud y Reto Demográfico</i>	Le corresponde promover la emancipación y el tránsito a la vida adulta de las personas jóvenes, esto es, que puedan construir de manera autónoma su propio proyecto de vida, así como mejorar sus condiciones de vida; acompañar el proceso de maduración y desarrollo de las personas jóvenes y propiciar su participación social en todos aquellos aspectos que inciden directamente en el colectivo.

## 4.PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DEPARTAMENTAL

En el proceso de trabajo se ha hecho partícipe a **todas las direcciones del departamento**, fundamentales en el impulso de medidas de igualdad.

### Viceconsejerías, Direcciones, Organismos y Entes que han participado en el Plan

- ▶ Consejería de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico
  - Dirección de Diversidad, Convivencia y Solidaridad Intergeneracional
  - Dirección de Gabinete y Comunicación
  - Dirección de Servicios
- ▶ Viceconsejería de Bienestar
  - Dirección de Apoyos para la Vida Plena
  - Dirección de Promoción del Tercer Sector Social y la Acción Comunitaria
  - Órgano de Alta Inspección de Servicios Sociales
- ▶ Viceconsejería de Juventud y Reto Demográfico
  - Dirección de Acogida e Integración de las Personas Inmigrantes
  - Dirección de Infancia, Adolescencia y Familias
  - Dirección de Juventud y Emancipación

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

### Fases y acciones llevadas a cabo para elaborar el Plan



FASES	ACCIONES	AGENTES PARTICIPANTES
FASE PREVIA DE DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión bibliográfica (rastreo web e informes, memorias, etc.).</li> <li>• Ocho entrevistas realizadas con las direcciones del Departamento.</li> <li>• Contrastes de la información recogida con las direcciones.</li> <li>• Reuniones de trabajo con el Grupo Motor.</li> <li>• Contrastes online.</li> <li>• Elaboración del informe de diagnóstico.</li> </ul>	Unidad Administrativa para la Igualdad Todas las direcciones

<p>FASE DE DISEÑO DEL PLAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del proceso de trabajo a través de una sesión informativa con las Direcciones del Departamento.</li> <li>• Elaboración de los documentos base (Plan de trabajo y cronograma definitivo, listado de agentes clave y contactos, material para presentación del proceso, etc.).</li> <li>• Elaboración de las fichas para la recogida de información.</li> </ul>	<p>Unidad Administrativa para la Igualdad Todas las direcciones</p>
<p>FASE DE IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES PARA EL PLAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de acción por parte de la Unidad de Igualdad.</li> <li>• Siete sesiones de trabajo con las direcciones para consensuar la propuesta de planificación.</li> </ul>	<p><i>Unidad Administrativa para la Igualdad Todas las direcciones</i></p>
<p>FASE DE CONTRASTE DEL PLAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Contraste online y presencial con las direcciones.</i></li> <li>• <i>Contraste y validación política.</i></li> </ul>	<p><i>Unidad Administrativa para la Igualdad Todas las direcciones</i></p>
<p>FASE DE REMISIÓN DEL PLAN A EMAKUNDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Remisión del Plan a Emakunde.</i></li> <li>• <i>Incorporación de propuestas realizadas por Emakunde.</i></li> </ul>	<p><i>Emakunde Unidad Administrativa para la Igualdad</i></p>
<p>FASE DE APROBACIÓN DEL PLAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Aprobación en Consejo de Dirección del Departamento.</i></li> </ul>	<p><i>Unidad de Igualdad Consejo de Dirección del Departamento</i></p>

## 5. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

La planificación del Plan para la Igualdad del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico se estructura atendiendo a la naturaleza y alcance de las medidas que lo componen, distinguiendo dos grandes modelos de intervención que responden a lógicas organizativas y funcionales diferenciadas:

- Medidas vinculadas con procedimientos internos y de buen gobierno para todo el Departamento.
- Medidas vinculadas con las Direcciones del Departamento.

El primer bloque recoge aquellas medidas de **carácter transversal**, que inciden en el conjunto del Departamento y afectan a su funcionamiento interno, a los procesos de toma de decisiones, a la gestión de los recursos y a los principios de buen gobierno. Se trata de actuaciones que no se adscriben a una política sectorial concreta, sino que impactan de forma global en toda la acción departamental.


Estas medidas se alinean plenamente con el **Eje 1** de la **Estrategia 2030 para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE (Buen Gobierno)**, por lo que su planificación se articula siguiendo las líneas de intervención definidas en dicha Estrategia, reforzando así la coherencia estratégica entre ambos instrumentos.

Dentro de este bloque se incluyen, además, medidas correspondientes a la **Dirección de Gabinete y Comunicación** y a la **Dirección de Servicios**. Aunque orgánicamente son direcciones del Departamento, su inclusión en este apartado responde a la naturaleza transversal y de apoyo de sus funciones. Ambas direcciones desempeñan un papel clave en el funcionamiento general del Departamento —en ámbitos como la coordinación, la comunicación institucional, la gestión administrativa, presupuestaria y de personal—, y no actúan sobre materias sectoriales específicas. Por este motivo, sus medidas se integran junto con las de buen gobierno, ya que dan soporte al conjunto de las políticas públicas departamentales y contribuyen de manera estructural a la incorporación de la perspectiva de igualdad.

El segundo bloque de la planificación se articula **dirección por dirección**, recogiendo las medidas específicas vinculadas a sus ámbitos materiales de actuación. En este caso, las actuaciones se diseñan atendiendo a las competencias propias de cada Dirección y a su contribución concreta a la igualdad en las políticas públicas que desarrolla.

Esta doble estructura —transversal y específica— permite abordar la igualdad de manera integral, incorporándola tanto en el funcionamiento interno y el Buen Gobierno del

Departamento, como en el desarrollo de las políticas públicas sectoriales que competen a cada Dirección.

A continuación, se recoge la planificación detallada de las medidas mediante distintas tablas, que comparten una estructura común basada en los siguientes elementos: **objetivos, medidas, indicadores y cronograma**, con el fin de facilitar un seguimiento claro y sistemático de la implementación de cada actuación. Sobre esta base común, la tabla correspondiente al bloque de **medidas vinculadas con procedimientos internos y de buen gobierno para todo el Departamento** incorpora, además, dos columnas específicas: **objetivos específicos**—en coherencia con las líneas de intervención establecidas en la Estrategia 2030 para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE— y **responsables**, que agrupa al conjunto de Direcciones del Departamento, incluyendo expresamente la Dirección de Gabinete y Comunicación y la Dirección de Servicios. Estas columnas adicionales responden al carácter transversal de este bloque y permiten reflejar tanto su alineación estratégica como la corresponsabilidad en su aplicación. 

## 5.1. MEDIDAS VINCULADAS CON PROCEDIMIENTOS INTERNOS Y DE BUEN GOBIERNO PARA TODO EL DEPARTAMENTO<sup>1</sup>

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR	Cronograma			
					2026	2027	2028	2029
► 1. Garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres.	Implementar el nuevo <b>Plan de legislatura</b> para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento, garantizando la implicación de todas las direcciones en la ejecución, seguimiento y evaluación.	Realización de planes anuales acordados y contrastados con distintas direcciones en el marco del Grupo Técnico Departamental (GTD).	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)	Existencia de planificación anual para el desarrollo del Plan (Sí/No).	X	X	X	X
		Realización de evaluación intermedia y final del Plan.	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)	Contraste realizado en el GTD (Sí/No). Seguimiento realizado (Sí/No).	X	X	X	X
	Establecer recursos organizativos para el fomento de las políticas públicas en igualdad, fortaleciendo la <b>Unidad Administrativa para la Igualdad</b> .	Establecimiento de vías de contacto y comunicación con la recién creada Unidad Administrativa para la Igualdad del Departamento, para favorecer la coordinación habitual, el asesoramiento en la integración de la perspectiva de género.	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad) y resto de Direcciones	Evaluación intermedia realizada, con mejoras y modificaciones identificadas (Sí/No). Evaluación final realizada (Sí/No).		X		X
				N.º de reuniones de coordinación mantenidas entre la Unidad Administrativa para la Igualdad y las diferentes Direcciones.	X	X	X	X
				N.º de canales o herramientas de comunicación creados o reforzados.				

<sup>1</sup> En este bloque se recoge las medidas vinculadas al Buen Gobierno, la Dirección de Servicios y Dirección de Gabinete y Comunicación.

	<p>Visibilización y difusión del papel y las funciones de la Unidad Administrativa para la Igualdad entre el conjunto de direcciones que conforman el Departamento.</p>	<p>Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)</p>	<p>Actualización del manual de acogida (Sí/No).</p> <p>Realización de acciones de presentación o difusión de la Unidad Administrativa para la Igualdad dirigidas a las Direcciones (Sí/No y N.º).</p> <p>Elaboración y difusión de materiales informativos sobre la Unidad Administrativa para la Igualdad (Sí/No).</p>	X	X	X	X
	<p>Acciones de sensibilización y concienciación sobre la igualdad efectiva en el ámbito laboral de las y los trabajadores del Departamento: brechas de género en el ámbito laboral, promoción de la conciliación corresponsable de los hombres y procedimiento interno frente al acoso, entre otras cuestiones.</p>	<p>Dirección de Servicios (Unidad para la Igualdad)</p>	<p>N.º y tipo de acciones informativas y de sensibilización realizadas, en materia de igualdad efectiva y brechas de género en el ámbito laboral.</p> <p>N.º y tipo de acciones informativas realizadas sobre el procedimiento frente al acoso y el Plan de Igualdad.</p> <p>N.º y tipo de acciones específicas orientadas al fomento de la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.</p>		X	X	X
	<p>Elaboración de una estrategia de comunicación interna para sensibilizar y transferir al conjunto del Departamento la política institucional y las actuaciones en materia de igualdad.</p>	<p>Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)</p>	<p>Existencia de estrategia comunicativa (Sí/No).</p>			X	X
<p>Incrementar el número de cargos públicos y personal del Departamento que cuenta con <b>formación en igualdad y capacitación</b> para la introducción de la perspectiva de género.</p>	<p>Seguimiento al cumplimiento del mandato de ley sobre la formación obligatoria en materia de igualdad de hombres y mujeres de todo el personal del Departamento</p>	<p>Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)</p>	<p>Existencia de mecanismos de seguimiento del cumplimiento de la formación obligatoria (Sí/No).</p> <p>Porcentaje de personal técnico que ha realizado la formación básica y</p>		X	X	X

			obligatoria en igualdad respecto al total del personal destinatario (%).				
		Difusión activa entre el personal del Departamento de los itinerarios formativos en igualdad impulsados por el IVAP y otras herramientas de formación (jornadas, herramientas de capacitación etc.)	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)	N.º y tipo de acciones de difusión realizadas.	X	X	X
		Realización de actividades de formación y sensibilización dirigidos a cargos públicos	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)	N.º y tipo de acciones de formación y de sensibilización realizadas.  % de cargos públicos que han participado en las actividades de formación y de sensibilización.		X	X
		Formación dirigida al personal, y en especial, a las personas de referencia que componen la GTD, sobre las herramientas para la transversalización de la perspectiva de género en el Departamento.	Dirección de Servicios	N.º de formaciones realizadas en base a la herramienta de transversalización a aplicar.  N.º de personas participantes en las formaciones, desagregado por sexo y Dirección al que pertenecen.  % de personas pertenecientes al GTD que participan en las sesiones formativas.  Grado de satisfacción de las personas participantes con respecto a la formación recibida.		X	X

Incrementar los <b>recursos económicos</b> destinados al desarrollo de políticas de igualdad del Departamento.	Seguimiento al presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad, dando respuesta a lo establecido en la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres.	Dirección de Servicios	Existencia de presupuesto anual específico asignado a la igualdad de mujeres y hombres (Sí/No).				
			Presupuesto específico asignado en el Departamento para la igualdad de mujeres y hombres (€).	X	X	X	X
				Presupuesto ejecutado específico destinado a la igualdad de mujeres y hombres del Departamento (€).			
			Presupuesto ejecutado en igualdad sobre el total de presupuesto ejecutado del Departamento (%).				
	Mantenimiento del presupuesto de 30.000 € de la Unidad Administrativa para la Igualdad.	Dirección de Servicios	Existencia de partida presupuestaria específica en la Unidad Administrativa para la igualdad (Sí/No).	X	X	X	X
			Cuantía de la partida presupuestaria específica en la unidad de igualdad (€).				
	Desarrollo de un trabajo técnico con el GTD dirigido a mejorar la identificación y concreción de las actuaciones en materia de igualdad en las memorias presupuestarias de las Direcciones, reforzando la visibilidad de la asignación de recursos.	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)	Elaboración de criterios y/o pautas técnicas para la identificación de actuaciones en materia de igualdad en las memorias presupuestarias (Sí/No).				
			N.º de direcciones que incorporan actuaciones en materia de igualdad claramente identificadas en sus memorias presupuestarias.	X	X	X	X
			Incremento del grado de concreción de las actuaciones en igualdad en las memorias presupuestarias respecto al ejercicio anterior (valoración cualitativa).				

► 2. Integrar la igualdad en la actividad administrativa.	Incrementar el número de <b>estadísticas y estudios</b> que incorporan la perspectiva de género en la recogida, el tratamiento, el análisis y difusión de la información referida a personas.	Identificación de indicadores de género específicos por ámbitos sectoriales del Departamento, que permitan el seguimiento y la evaluación de los impactos diferenciados de las políticas públicas.	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad) y resto de direcciones	Existencia de criterios o pautas comunes para la incorporación de variables de género en estadísticas e informes (Sí/No).				
				Identificación de un conjunto de indicadores de género por ámbito sectorial (Sí/No).		X	X	X
				N.º de ámbitos sectoriales que disponen de indicadores de género definidos.				
				Incorporación de los indicadores de género en instrumentos de planificación, seguimiento o evaluación (Sí/No).				
		Identificación de nuevos ámbitos prioritarios de análisis e investigación para el desarrollo de estudios específicos sobre desigualdades entre mujeres y hombres en los ámbitos sectoriales de intervención del Departamento.	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad) y resto de direcciones	Elaboración de un listado de ámbitos prioritarios de análisis en materia de igualdad (Sí/No).	X	X	X	X
				N.º de estudios o investigaciones específicas impulsadas o realizadas sobre desigualdades de género en ámbitos sectoriales.				
	Incrementar en los soportes <b>comunicativos</b> contenidos que visibilizan las desigualdades estructurales y los avances en materia de igualdad.	Fortalecimiento del enfoque de igualdad en la comunicación institucional.	Dirección de Gabinete y Comunicación y Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)	Identificación anual de líneas comunicativas estratégicas en igualdad realizada (Sí/No).	X	X	X	X
	Creación de apartado web en el portal del Departamento con contenido específico en igualdad, que se actualizará sistemáticamente.	Dirección de Gabinete y Comunicación y Dirección de Servicios	Actualización periódica de los contenidos de igualdad en el portal web específico (Sí/No).	X	X	X	X	
			N.º de actualizaciones realizadas anualmente en materia de igualdad.					
	Garantía del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en todas las comunicaciones,	Dirección de Gabinete y Comunicación y resto de direcciones	N.º de materiales o campañas revisadas conforme a criterios de uso no sexista.	X	X	X	X	

		campañas, publicaciones y materiales difundidos por el Departamento.		N.º de incidencias o correcciones realizadas por uso no adecuado del lenguaje o las imágenes.				
Incrementar el número de normas que a través de la <b>evaluación normativa</b> incorporan la perspectiva de género en el Departamento (leyes, decretos, órdenes, etc.)	Incorporación sistemática del análisis previo de impacto de género en la elaboración de la normativa de cada Dirección, mediante una coordinación efectiva de la UAI con la asesoría jurídica del Departamento y entre los órganos promotores de cada Dirección.		Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad-Asesoría Jurídica) y resto de direcciones	N.º informes de impacto de género realizados.	X	X	X	X
				N.º de normas en las que se justifica ausencia de relevancia.				
				N.º de normas que han incluido medidas según tipo.				
				N.º de normas que han realizado el análisis del impacto de género previo a la orden de inicio del procedimiento.				
				Existencia de pautas de coordinación entre la Asesoría Jurídica del Departamento, órganos promotores de la norma de las Direcciones y la Unidad Administrativa de Igualdad (Sí/No).	X	X	X	X
				N.º de normativas revisadas previamente con perspectiva de género por la Unidad Administrativa para la Igualdad.				
				N.º disposiciones generales que integran el principio de igualdad en la normativa.				
				N.º de procedimientos administrativos y disposiciones vinculados con la igualdad.				
Incrementar el porcentaje de <b>contratos, subvenciones y convenios</b> que incluyen cláusulas efectivas para la igualdad, considerando la situación.	Revisión de los criterios de igualdad en subvenciones para garantizar su adecuación con el objeto y ámbito sectorial correspondiente		Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad) y resto de direcciones	N.º de criterios revisados y adaptados por sector (% del total).	X	X	X	X
				N.º de subvenciones que incluyen criterios de igualdad según ámbitos en los que se han introducido:				

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objeto de la subvención.</li> <li>- Procesos de valoración/ adjudicación.</li> <li>- Requisitos de acceso.</li> <li>- Criterios de valoración.</li> <li>- Definición de las condiciones de ejecución.</li> </ul>				
		Revisión de las cláusulas de igualdad en contratos y convenios para garantizar su adecuación con el objeto y ámbito sectorial correspondiente	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad) y resto de direcciones	<p>N.º de cláusulas revisadas y adaptadas por sector (% del total).</p> <p>N.º de contratos que incluyen criterios de igualdad según ámbitos en los que se han introducido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objeto de contrato.</li> <li>- Especificaciones técnicas.</li> <li>- Definición de solvencia técnica y profesional.</li> <li>- Criterios de adjudicación.</li> <li>- Condiciones especiales de ejecución.</li> </ul>	X	X	X	X
		Desarrollo de mecanismos de seguimiento y verificación del impacto de las cláusulas de igualdad.	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)	<p>Existencia de un sistema de seguimiento de las cláusulas de igualdad (Si/No).</p> <p>N.º de instrumentos (contratos, subvenciones, convenios) con seguimiento activo de cláusulas de igualdad.</p> <p>N.º de incidencias detectadas y actuaciones correctivas aplicadas por incumplimiento de cláusulas de igualdad.</p>			X	X
	Incrementar el número de <b>planes estratégicos y sectoriales</b> del Departamento que incorporan la perspectiva de género en todas las fases de la planificación (diagnóstico, diseño,	Integración de la perspectiva de género en los planes y estrategias desarrolladas por el Departamento, asegurando asesoría experta en igualdad y/o coordinación sistemática con la	Todas las direcciones	<p>N.º de planes que cuentan con asesoramiento de la UAI.</p> <p>N.º de planes que cuentan con asesoramiento de una consultora con formación en igualdad.</p>	X	X	X	X

	implantación, seguimiento y evaluación).	Unidad Administrativa de Igualdad.		<p>N.º de planes que cuentan con un diagnóstico con análisis diferenciado.</p> <p>N.º de planes que cuentan con objetivos específicos de igualdad.</p> <p>N.º de planes que cuentan con indicadores de género para su evaluación.</p> <p>N.º de planes en cuya evaluación ha participado la UAI.</p>				
<p>► 3. Transformar el modelo de gobernanza de las instituciones, garantizando la incorporación sistemática de género e interseccional.</p>	<p>Fortalecer, consolidar e incrementar las <b>estructuras de coordinación</b> para la igualdad.</p>	<p>Impulso del Grupo Técnico Departamental y establecer un plan de trabajo con agenda propia dirigido a las personas que lo constituyen.</p>	<p>Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad) y las personas que lo constituyen</p>	<p>Existencia de una estructura de coordinación intradepartamental en lo que a igualdad de mujeres y hombres se refiere - GTD (Sí/No).</p> <p>Existencia de planificación anual (Sí/No).</p> <p>N.º de reuniones mantenidas.</p>	X	X	X	X
		<p>Mantenimiento de la participación de la Unidad Administrativa para la Igualdad en todas las estructuras de coordinación y grupos de trabajo interdepartamental e interinstitucional en los que venía participando (Grupo Técnico Interdepartamental, Grupo Técnico Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Grupo Técnico Interinstitucional del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE, Comisión de Igualdad del Foro de Migraciones, etc.).</p>	<p>Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)</p>	<p>N.º de reuniones realizadas en estructuras de coordinación interdepartamental.</p> <p>N.º de reuniones realizadas en estructuras de coordinación interinstitucional.</p>	X	X	X	X

Fomentar las condiciones necesarias que permitan la <b>participación, transparencia y rendición de cuentas</b> de las políticas públicas en igualdad.	Desarrollo de un sistema de seguimiento que permita la rendición de cuentas en materia de igualdad.	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)	N.º de acciones, medidas e instrumentos para conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de las políticas de igualdad.				
	Incremento de la participación e incidencia del movimiento feminista y asociativo de las mujeres a favor de las de igualdad en las políticas públicas.	Todas las direcciones	Existencia de espacios de trabajos activos para la participación e interlocución del movimiento feminista y las asociaciones de mujeres (Si/No).	X	X	X	X
Promover un <b>enfoque más complejo</b> de las políticas públicas.	Identificación y sistematización de planes, proyectos e investigaciones que incorporan la perspectiva interseccional con el objetivo de detectar mejoras en la transversalización de la perspectiva interseccional.	Dirección de Servicios (Unidad Administrativa para la Igualdad)	Sistema de seguimiento definido (Si/No).  N.º de acciones o medidas que incorporan el enfoque interseccional identificadas.	X	X	X	X
	Aumento de las actuaciones que incorporan el enfoque de las masculinidades, a través de acciones dirigidas a buscar la implicación de los hombres en favor de la igualdad.	Todas las direcciones	N.º de acciones o medidas orientadas a incorporar el enfoque de las masculinidades.  N.º de acciones o medidas dirigidas específicamente a los hombres.	X	X	X	X
	Incremento del número de actuaciones en igualdad que incorporan la promoción del euskera e incluyen medidas para garantizar la protección de los derechos lingüísticos.	Dirección de Servicios y resto de direcciones	N.º de acciones o medidas orientadas a la promoción del euskera y la protección de los derechos lingüísticos.	X	X	X	X

## 5.2. MEDIDAS VINCULADAS A LAS DIRECCIONES

### ► MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD, CONVIVENCIA Y SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDA	INDICADOR	Cronograma				
			2026	2027	2028	2029	
<p>► 1. Incrementar la igualdad de trato y combatir la discriminación en Euskadi.</p> <p>► 2. Reforzar la incorporación de la perspectiva de género desde un enfoque interseccional en la agenda Vasca para la convivencia y la diversidad.</p>	Promoción de la incorporación de la perspectiva de género en las investigaciones y sensibilizaciones llevadas a cabo en el ámbito de la Igualdad de Trato y No Discriminación.	Existencia de acciones o medidas para impulsar la igualdad de trato y no discriminación (Sí/No).	X	X	X	X	
	Reforzamiento de la perspectiva de género y feminista en los estudios y análisis previos del Anteproyecto de Ley Integral Vasca de Igualdad de trato y No Discriminación, así como en la aplicación de la futura Ley poniendo el foco en el Consejo.	Reforzamiento de la perspectiva de género y feminista en los estudios, análisis previos y en la propuesta de texto articulado de Ley (Sí/No).	Existencia de recomendaciones específicas realizadas por la Unidad de Igualdad en los análisis preliminares (Sí/No).	X	X		
	Avance en el diseño y seguimiento estadístico de la recogida sistemática de información de la Red Eraberean que posibilite el análisis de los casos trasladados desde un enfoque de género interseccional.	Indicadores de género incorporados al sistema de recogida de información (Sí/No).	Existencia de recomendaciones específicas realizadas por la Unidad de Igualdad en la regulación del Consejo (Sí/No).				
		Análisis de los casos realizado con enfoque de género interseccional (Sí/No).				X	X
		N.º de casos de mujeres en los que confluyen situaciones múltiples de discriminación.					
	Impulso continuado de Berdindu desarrollando iniciativas que visibilicen las discriminaciones específicas de las	Contenidos específicos en las formaciones que visibilizan las discriminaciones que viven las mujeres del colectivo LGTBI+ (Sí/No).	X	X	X	X	

	mujeres del colectivo LGTBI+ y promoviendo la diversidad sexual y de género.						
	Impulso del Estudio sobre la situación del Pueblo Gitano en Euskadi, especialmente de las mujeres que pertenecen al mismo, para desarrollar la siguiente Estrategia Vasca con el Pueblo Gitano.	Identificación en el estudio de las necesidades y situaciones específicas de las mujeres gitanas (Sí/No). Líneas de acción vinculadas al diagnóstico incorporadas a la Estrategia (Sí/No).	X				
	Impartición y sistematización de formación en género dirigida a las comisiones que conforman el Foro del Pueblo Gitano.	N.º de comisiones en las que se ha impartido la formación. Sistematización de las formaciones realizadas (Sí/No).	X	X			
	Impulso del Consejo Interreligioso Vasco incorporándose la perspectiva de género tanto en el marco como en los espacios de trabajo que se desarrollen.	Marco de trabajo con línea específica en materia de género definido (Sí/No). Sistematización de la incorporación de la perspectiva de género en los espacios de trabajo (Sí/No).	X	X	X	X	
	Desarrollo de la Estrategia sobre diversidad sexual y de género, estableciendo líneas de acción específicas que incidan en las discriminaciones múltiples que viven las mujeres del colectivo LGTBI+.	Estrategia sobre diversidad sexual y de género (Sí/No). Líneas específicas definidas que incidan en las discriminaciones múltiples que viven las mujeres del colectivo LGTBI+ (Sí/No).		X			
	Incorporación de la perspectiva de género en el sistema de indicadores para la identificación de los colectivos vulnerabilizados en el ámbito de la soledad no deseada.	Sistema de indicadores que incorpora la perspectiva de género (Sí/No). Colectivos vulnerabilizados identificados desde la perspectiva de género (Sí/No).			X	X	
	Refuerzo de la perspectiva de género interseccional en los programas y políticas públicas dirigidas a la gestión positiva de la Solidaridad Intergeneracional.	Análisis sobre la incorporación de la perspectiva de interseccional de género en la gestión de la Solidaridad Intergeneracional (Sí/No).	X	X	X	X	
► 3. Promover la solidaridad intergeneracional desde la perspectiva de género.	Incorporar este enfoque en las campañas de socialización y sensibilización que se vayan a llevar a cabo.	N.º de propuestas realizadas para la incorporación del enfoque en las campañas de socialización y sensibilización. % de propuestas incorporadas.	X	X			

## ► MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DE APOYOS PARA LA VIDA PLENA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDA	INDICADOR	Cronograma			
			2026	2027	2028	2029
<p>►1. Elaborar y desarrollar la normativa de servicios sociales, incorporando de manera efectiva la perspectiva de género y la prevención de desigualdades, más allá del cumplimiento formal de la normativa vigente.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género en los estudios y análisis previos de la Ley de Vida Independiente y del Estatuto de personas cuidadoras.</p>	<p>Estudios y análisis previos de impacto de género realizados con respecto a la Ley de Vida Independiente.</p>				
		<p>N.º de asesoramiento realizados por la Unidad Administrativa para la Igualdad.</p> <p>N.º de sesiones de asesoramiento o acompañamiento realizadas en procesos normativos.</p>	X	X		
<p>►2. Prestar servicios determinados y de acción directa, garantizando una atención integral y especializada desde la perspectiva de género, especialmente a mujeres, niñas y niños víctimas de la violencia machista, y asegurando la calidad y adecuación de los servicios prestados.</p>	<p>Análisis de impacto de las prestaciones y servicios dirigidos a la atención de mujeres víctimas de violencia machista y de violencia sexual, con el fin de evaluar la eficacia y alcance de estas medidas en la superación de la violencia machista.</p>	<p>N.º de mujeres beneficiarias de la Ayuda de pago único, por tipología de acceso.</p>				
		<p>% de ayudas concedidas por motivos distintos a la violencia de género.</p> <p>Existencia de una valoración interna sobre la viabilidad de un estudio específico (Sí/No).</p> <p>Existencia de un estudio externo, en su caso, sobre la evolución de la ayuda (Sí/No).</p>			X	X
		<p>Garantía de formación especializada en igualdad y violencia machista del personal del Servicio de Mediación Familiar, asegurando el mantenimiento de los requisitos formativos establecidos en los pliegos y su adecuada aplicación.</p> <p>Existencia de requisitos formativos específicos en los pliegos de contratación del servicio (Sí/No).</p> <p>% de profesionales del Servicio de Mediación Familiar con formación acreditada en igualdad y violencia machista.</p>			X	

		N.º de acciones de actualización formativa, en su caso, realizadas.					
<p>► 3. Promover y reforzar el trabajo en red con todos los actores institucionales y sociales que intervienen en el desarrollo del sistema público de servicios sociales, incorporando la perspectiva de género y el enfoque interseccional en los principales planes, estrategias y diagnósticos compartidos.</p>	<p>Definición de un marco metodológico de análisis de género para BEHATUZ - Observatorio de Servicios Sociales, en coordinación con la Unidad de Igualdad, que sirva de referencia estable para su actividad y para futuras producciones de conocimiento.</p>	Existencia de un marco metodológico de análisis de género definido para BEHATUZ - Observatorio de Servicios Sociales (Sí/No).					
		Existencia de validación del marco metodológico por la Unidad de Igualdad (Sí/No).		X	X		
	<p>Impulso de la consideración de las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito del autismo, favoreciendo que los trabajos técnicos y diagnósticos incorporen una mirada de género en el marco del Plan Vasco de Autismo.</p>	Existencia de criterios comunes de análisis de género aplicables a los trabajos del Observatorio (Sí/No).					
		Existencia de referencias a la perspectiva de género en los documentos técnicos del Plan Vasco de Autismo.		X	X		
	<p>Incorporación de la perspectiva de género e interseccional en la evaluación de la II Estrategia Vasca contra la Exclusión Residencial Grave 2024-2028, valorando la necesidad y posibilidad de realizar un diagnóstico específico sobre las mujeres en situación de sinhogarismo.</p>	N.º de medidas específicas con perspectiva de género en Plan Vasco de Autismo.		X	X		
		Existencia de propuestas o líneas de actuación orientadas a atender dichas necesidades (Sí/No).					
<p>► 4. Mejorar el apoyo prestado a las personas cuidadoras, avanzando hacia un modelo de cuidados con enfoque de género, empoderante y corresponsable, que atienda a las desigualdades existentes y a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.</p>	<p>Avance hacia un modelo de cuidados con enfoque de género, reconociendo las desigualdades estructurales que afectan mayoritariamente a las mujeres, promoviendo el empoderamiento de éstas y la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados, a través del Plan transversal de cuidados y apoyos.</p>	Existencia de seguimiento de la Estrategia con perspectiva de género (Sí/No).					
		N.º de ámbitos o líneas de la Estrategia revisados desde una mirada de género e interseccional.				X	X
	Existencia de conclusiones o aportaciones en materia de igualdad derivadas del seguimiento (Sí/No).						
		Informe sobre la necesidad y viabilidad de realizar el diagnóstico específico sobre el sinhogarismo en mujeres (Sí/No).					
		N.º de actuaciones desarrolladas en el marco del modelo de cuidados con enfoque de género.					
		Existencia de referencias explícitas al enfoque de género y feminista en los documentos estratégicos.			X	X	

		% de acciones dirigidas a personas cuidadoras que incorporan la perspectiva de género.				
	Diseño y revisión de acciones/píldoras formativas dirigidas a personas cuidadoras no profesionales a través de los servicios Zaindo, Azkudean y Zaintel, incorporando la perspectiva de género y el enfoque de empoderamiento, y la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.	Existencia de revisión de contenidos formativos desde la perspectiva de género (Sí/No).				
		% de acciones formativas que incorporan contenidos de género y empoderamiento.				
		% de acciones formativas que incorporan contenidos para fomentar la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.			X	X
		N.º de personas participantes en acciones formativas, desagregado por sexo.				
		% de hombres participantes en acciones formativas dirigidas a personas cuidadoras.				
		N.º de acciones realizadas para fomentar la participación de los hombres en las acciones				
► 5. Mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios sociales, impulsando la innovación (I+D+I) y la identificación de buenas prácticas desde una perspectiva de género e interseccional, y fortaleciendo la cooperación institucional y europea.	Identificación y sistematización de buenas prácticas innovadoras en servicios sociales de la CAE, que integren la perspectiva de género y el enfoque interseccional, para su difusión y transferencia.	N.º de buenas prácticas identificadas y documentadas.				
		N.º de ámbitos de intervención (cuidados, exclusión, discapacidad, etc.) en los que se recogen buenas prácticas con enfoque de género.			X	X
		Existencia de acciones de difusión de las buenas prácticas identificadas (Sí/No).				
► 6 Apoyar a la Estrategia vasca con las personas mayores, incorporando la perspectiva de género e interseccional para promover un envejecimiento activo y una vida plena.	Integración de la perspectiva de género e interseccional en el desarrollo de la Estrategia vasca con las personas mayores, promoviendo actuaciones que favorezcan el envejecimiento activo y atiendan necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.	N.º de actuaciones de la Estrategia analizadas con perspectiva de género.				
		% de líneas de actuación que incorporan enfoque de género e interseccional.	X	X	X	X
		Existencia de identificación de necesidades diferenciadas por sexo en la Estrategia (Sí/No).				



		N.º de acciones orientadas al envejecimiento activo con enfoque de igualdad.				
► 7. Avanzar en el trabajo en red en materia de violencia machista.	Participación en acciones de coordinación y cooperación interinstitucional en materia de violencia machista, reforzando el trabajo en red y la coherencia de las actuaciones desde la perspectiva de género.	N.º de espacios o mesas de coordinación interinstitucional en las que se participa.	X	X	X	X
		N.º de acciones conjuntas desarrolladas en materia de violencia machista.				

## ► MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DEL TERCER SECTOR SOCIAL Y LA ACCIÓN COMUNITARIA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDA	INDICADOR	Cronograma			
			2026	2027	2028	2029
► 1. Desarrollar las políticas y la promoción del Tercer Sector Social desde la perspectiva de género e interseccional.	Identificación de nuevas acciones específicas vinculadas a igualdad o transversales de cara al desarrollo de la futura Estrategia de Promoción del Tercer Sector Social en Euskadi.	N.º de acciones específicas de igualdad incorporadas en la Estrategia de Promoción del Tercer Sector en Euskadi.	X	X	X	X
		N.º de acciones transversales que incorporan la perspectiva de género e interseccional.				
► 2. Gestionar las ayudas y subvenciones para el Tercer Sector Social desde el enfoque interseccional.	Seguimiento y análisis del impacto de género que están generando las ayudas concedidas en el marco de las subvenciones para el fomento de actividades del Tercer Sector Social.	% de subvenciones concursenciales que se dirigen en su totalidad a mujeres.				
		% de subvenciones concursenciales que se dirigen parcialmente a mujeres.	X	X	X	X
		Sistematización de las subvenciones nominativas en base a ámbitos de actuación estratégicos desde una perspectiva de género (Sí/No).				
► 3. Desarrollar las políticas y la promoción de la acción de la acción comunitaria y el voluntariado.	Análisis de la acción comunitaria desde una mirada de género, detectando el impacto que tiene en las mujeres, las distintas formas de generar red y comunidad, los intereses diferenciados de mujeres y hombres, etc.	% de actividades comunitarias que incorporan medidas específicas para fomentar la participación de mujeres.		X		
		N.º de propuestas o medidas de mejora identificadas a partir del análisis de género en acción comunitaria.				
		Incorporación de la mirada en igualdad de forma transversal en la Estrategia Vasca de Voluntariado 2025-2028 identificando actuaciones relevantes.	Identificación de nuevas acciones específicas vinculadas a igualdad o transversales en la Estrategia Vasca de Voluntariado (Sí/No).	X	X	X
	Realización de formación en igualdad y perspectiva de género en el espacio de formación en competencias que se va a llevar a cabo en la Escuela de Voluntariado.	Existencia de formación en igualdad y en perspectiva de género definido y establecido en la Escuela de Voluntariado (Sí/No).	X	X	X	X



<p>► 4. Actualizar y coordinar el Observatorio Vasco del Tercer Sector Social.</p>	<p>Continuidad de la realización de investigaciones específicas en materia de igualdad e interseccionalidad: mujeres en las organizaciones sociales, feminización del sector, ética del voluntariado, etc.</p>	<p>N.º de investigaciones vinculadas específicamente con igualdad y violencia machista.</p> <p>Identificación de acciones en aras de transversalizar la perspectiva de género en el marco del Observatorio (Sí/No).</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
--	--	---	----------	----------	----------	----------

## ► MEDIDAS VINCULADAS AL ÓRGANO DE ALTA INSPECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDA	INDICADOR	Cronograma			
			2026	2027	2028	2029
► 1. Asegurar un sistema homogéneo de servicios sociales en toda la CAPV, que garantice la igualdad de toda la ciudadanía, en el acceso a los servicios y prestaciones del sistema, incorporando la perspectiva de género para evitar desigualdades y brechas derivadas del sexo, los roles de género u otras desigualdades estructurales.	Integración de la perspectiva de género interseccional en las labores previas al inicio del procedimiento de elaboración de la Ley de Servicios Sociales.	Realización del análisis previo de impacto de género en la fase de trabajos preparatorios del anteproyecto de Ley (Sí/No).	X	X		
► 2. Evaluar el II Plan Estratégico de Servicios Sociales con un impacto diferenciado entre mujeres y hombres.	Incorporación de la perspectiva de género interseccional en el III Plan Estratégico.	Existencia de recomendaciones específicas realizadas por la Unidad Administrativa para la Igualdad (Sí/No).  Grado de incorporación de dichas recomendaciones en la planificación futura (%).			X	X
► 3. Garantizar la perspectiva de género y de la igualdad en las labores del Órgano de Alta Inspección en Servicios Sociales.	Garantía de la perspectiva de género en las evaluaciones realizadas por el Órgano de Alta Inspección.	Indicadores con enfoque de género interseccional definidos en el sistema de evaluación del Órgano de Alta Inspección (Sí/No).  Sistematización de los datos en base a los indicadores (Sí/No).		X	X	X
► 4. Iniciar una línea estratégica sobre ética en el Departamento, garantizando el enfoque de igualdad.	Garantía del enfoque de género en la futura creación de la comisión político-técnica encargada de avanzar en la incorporación de la perspectiva de la ética en las políticas públicas.	Principio de la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género incorporado en el documento de constitución de la comisión (Sí/No).  Incorporación de la perspectiva de género entre las funciones de la Comisión (Sí/No).		X	X	X
► 5. Desarrollar el instrumento de malos tratos con especial referencia a mujeres mayores.	Promoción de la perspectiva de género en el Instrumento para la prevención y detección de malos tratos físicos, psicológicos, económicos y sexuales, para abordar la	Existencia del Procedimiento de prevención y detección de malos tratos físicos, psicológicos, económicos y sexuales	X	X		



	<p>incidencia que esta violencia tiene en las mujeres mayores, contrastándolo en los grupos de trabajo del III Acuerdo Interinstitucional.</p>	<p>de personas mayores en la CAE con enfoque de género (Si/No).</p> <p>Contraste del instrumento en los grupos de trabajo del III Acuerdo Interinstitucional (Si/No).</p> <p>% aportaciones realizadas por los grupos de trabajo del III Acuerdo Interinstitucional que se han incorporado al instrumento.</p>				
<p>► 6. Desarrollar modelos de calidad en servicios de atención primaria desde la perspectiva de género.</p>	<p>Incorporación del enfoque de género en los indicadores que conformen el modelo de calidad del Servicio de Atención diurna para personas mayores y en la guía práctica que difunda los estándares de este modelo.</p>	<p>Inclusión de indicadores de género en el modelo de calidad (Si/No).</p> <p>Existencia de la guía práctica con enfoque de género (Si/No).</p>		X	X	X

## ► MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS INMIGRANTES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDA	INDICADOR	Cronograma				
			2026	2027	2028	2029	
<p>►1. Desarrollar los instrumentos contemplados en el VI Plan de ciudadanía, inmigración y asilo 2022-2025, incorporando de manera transversal la perspectiva de género, la igualdad y el enfoque interseccional, con el fin de abordar de forma más eficaz las desigualdades que afectan a las personas migrantes y refugiadas.</p>	Incorporación de la perspectiva de género interseccional en la Evaluación del VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025, contando con la participación de la técnica de la Unidad Administrativa para la Igualdad.	Existencia de asesoramiento por parte de la Unidad Administrativa para la Igualdad para garantizar el enfoque de género interseccional en la Evaluación VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025 (Sí/No).	X				
		Identificación de las principales acciones llevadas a cabo a lo largo del año en materia de igualdad (Sí/No).					
	Incorporación al VII Plan de los aportes realizados en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género interseccional en la fase de evaluación de la planificación anterior.	Existencia de un análisis de género en la evaluación del VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025 (Sí/No).	Existencia de recomendaciones del análisis de género incorporadas al diseño del VII Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo (Sí/No).	X	X		
		Existencia de referencias explícitas a la igualdad de género en los documentos preparatorios del VII Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo (Sí/No).	Existencia de indicadores con enfoque de género interseccional en el VII Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo (Sí/No).				
	Seguimientos anuales del VII Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo para garantizar el desarrollo de acciones con enfoque de género interseccional.	Existencia de seguimiento anual del VI Plan con incorporación de la perspectiva de género (Sí/No).	X				

		N.º de seguimientos anuales que incorporan la mirada de género.				
		Existencia de aportaciones o recomendaciones en materia de igualdad derivadas de los seguimientos (Sí/No).				
► 2. Ofrecer una atención jurídica integral que facilite los procesos de regularización e inserción.	Elaboración de un análisis específico de Aholku Sarea para identificar cómo se incorpora la perspectiva de género en los itinerarios de atención y analizar los datos e indicadores de seguimiento, relativos al uso del servicio y al perfil de las personas usuarias, con el fin de detectar patrones diferenciados y posibles desigualdades.	Existencia de un análisis ad hoc de Aholku Sarea con perspectiva de género (Sí/No).				
		Existencia de identificación de brechas o desigualdades en el acceso o atención del servicio (Sí/No).			X	
		Existencia de conclusiones o recomendaciones derivadas del análisis (Sí/No).				
		Existencia de conclusiones o recomendaciones derivadas del análisis (Sí/No).				
► 3. Gestionar la Fase de Autonomía de Asilo, incorporando de manera sistemática la perspectiva de género y el enfoque interseccional, con especial atención a las personas solicitantes de protección internacional en situación de vulnerabilidad.	Incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo normativo y actuaciones que se deriven relacionadas con la Fase de Autonomía de Asilo, identificando necesidades y situaciones de vulnerabilidad específicas de mujeres y hombres solicitantes de protección internacional y mitigar posibles brechas desde una perspectiva de género interseccional.	N.º de actuaciones o dispositivos de la Fase de Autonomía de Asilo revisados desde la perspectiva de género.				
		% de actuaciones de la Fase de Autonomía analizadas con enfoque de género.	X	X		
		Existencia de conclusiones o propuestas de mejora derivadas de la revisión con enfoque de género (Sí/No).				
		N.º de ámbitos de intervención en los que se identifican necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.				
► 4. Desarrollar un sistema de acogida de personas migrantes vulnerables o en tránsito, incorporando de manera transversal la perspectiva de género y el enfoque interseccional para garantizar una atención adecuada a las necesidades diferenciadas y situaciones de especial vulnerabilidad.	Garantía de la incorporación de criterios de igualdad en las subvenciones nominativas dirigidas a organizaciones sociales que desarrollan intervenciones dirigidas a la acogida (Programa Herrera, actuaciones relacionadas con el tránsito, centros de acogida) y seguimiento de la ejecución de los criterios.	Incorporación de criterios de igualdad en las subvenciones nominativas (Sí/No).				
		N.º de entidades beneficiarias que desarrollan actuaciones de acogida con perspectiva de género.		X	X	X
		Incorporación del enfoque de género en el Programa Herrera (Sí/No).				
		N.º de actuaciones específicas dirigidas a la detección de situaciones de exclusión grave de mujeres.				

		<p>Incorporación del enfoque de género en las actuaciones relacionadas con el tránsito y llevadas a cabo por Suspergintza (Sí/No).</p> <p>% de mujeres beneficiarias de las actuaciones relacionadas con migrantes en tránsito o en situación de vulnerabilidad sobre el total de personas.</p> <p>N.º de medidas específicas generadas para mujeres en el marco de las actuaciones relacionadas con migrantes en tránsito o en situación de vulnerabilidad.</p>				
<p>► 5. Impulsar el Modelo Vasco de Acogida para la Migración: Servicio Harreragune Bilbao, favoreciendo la autonomía personal, el arraigo y la integración de las personas de origen extranjero, incorporando la perspectiva de género y la atención a necesidades diferenciadas.</p>	<p>Evaluación del Servicio Harreragune Bilbao desde la perspectiva de género, aprovechando el proceso evaluador previsto, con el fin de analizar su evolución, identificar los abordajes existentes en materia de igualdad, detectar necesidades específicas —especialmente de las mujeres— y definir indicadores relevantes que orienten su desarrollo futuro.</p>	<p>Existencia de un análisis específico de género en la evaluación del Servicio Harreragune Bilbao (Sí/No).</p> <p>N.º de necesidades específicas identificadas en relación con las mujeres usuarias del servicio.</p> <p>Existencia de indicadores de igualdad definidos a partir de la evaluación para el seguimiento del servicio (Sí/No).</p> <p>Identificación de necesidades específicas de las mujeres (Sí/No).</p>	X			
<p>► 6. Atender a la situación de jóvenes migrantes sin red de apoyo, garantizando que los programas de intervención incorporen la perspectiva de género y respondan de forma adecuada a realidades diferenciadas.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género en el Programa Trapezistak, garantizando que el servicio sea accesible, inclusivo y adecuado también para jóvenes mujeres migrantes sin red de apoyo, y que tenga en cuenta sus necesidades específicas en el diseño y desarrollo de la intervención.</p> <p>Exploración de la incorporación de acciones piloto en el marco del Programa Trapezistak sobre masculinidades trabajando concretamente la implicación a favor de la igualdad, la corresponsabilidad y la prevención de la violencia machista.</p>	<p>Existencia de referencias explícitas a la perspectiva de género en el diseño o documentación del Programa Trapezistak (Sí/No).</p> <p>Existencia de adaptaciones o medidas específicas del programa orientadas a atender a jóvenes mujeres (Sí/No).</p> <p>Existencia de una valoración interna sobre la incorporación de acciones vinculadas a masculinidades en el Programa Trapezistak (Sí/No).</p> <p>Existencia de acciones piloto desarrolladas sobre masculinidades, igualdad, corresponsabilidad y prevención de la violencia machista (Sí/No).</p>	X	X	X	X
				X		



		Existencia de aprendizajes o conclusiones derivadas de la experiencia piloto (Si/No).			
--	--	---	--	--	--

► **MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DE INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIAS**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDA	INDICADOR	Cronograma			
			2026	2027	2028	2029
<p>► 1. Proteger, atender y apoyar a las familias a través de la acción directa, garantizando el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres sensible a las desigualdades de género y a la diversidad familiar.</p>	<p>Promoción del enfoque de la corresponsabilidad en las ayudas directas dirigidas a la conciliación, profundizando en los incentivos normativos dirigidos a fomentar la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.</p>	<p>Existencia de criterios de género definidos y aplicados en la revisión de las ayudas (Sí/No).</p> <p>Existencia de propuestas de mejora derivadas de la revisión con perspectiva de género (Sí/No).</p> <p>Indicadores que midan el impacto que está teniendo esta ayuda en las mujeres y en los hombres.</p> <p>Existencia de un análisis del perfil de las personas usuarias desde una perspectiva de género (Sí/No).</p> <p>Existencia de medidas específicas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.</p>		X	X	X
	<p>Seguimiento al reconocimiento de la condición de familia monoparental con el objetivo de revisar el alcance que está teniendo desde un enfoque de género interseccional.</p>	<p>Existencia de un análisis del perfil de las personas reconocidas desde una perspectiva de género interseccional (Sí/No).</p> <p>Existencia de criterios desde un enfoque de género interseccional definidos y aplicados en la revisión del reconocimiento (Sí/No).</p> <p>Existencia de propuestas de mejora derivadas de la revisión con perspectiva de género (Sí/No).</p>	X	X	X	X
<p>► 2. Adoptar y promover medidas de sensibilización, promoción y prevención en el marco de la política familiar</p>	<p>Revisión de las ayudas económicas dirigidas a las empresas para la realización de diagnósticos y planes de acción en materia de conciliación, incorporando criterios de adjudicación que valoren la incorporación de la</p>	<p>N.º de entidades beneficiarias de las ayudas para la realización o actualización de un Diagnóstico de situación y de un Plan de Acción en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	X	X	X	X

<p>que impulsen la corresponsabilidad y la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>perspectiva de género y medidas destinadas a mitigar la brecha salarial.</p> <p>Fomento de la conciliación corresponsable desde la perspectiva de género en las empresas, reforzando la Comunidad Kontzilia y promoviendo acciones de difusión y valorización del sistema de reconocimiento en materia de conciliación a través de Euskalit.</p>	<p>N.º de diagnósticos y planes de conciliación elaborados, revisados o actualizados con apoyo de la ayuda.</p> <p>Existencia de acciones de sensibilización dirigidas a empresas sobre conciliación e igualdad (Sí/No).</p> <p>N.º de entidades que forman parte de la Comunidad Kontzilia.</p> <p>Acciones de impulso o difusión de la Comunidad Kontzilia.</p> <p>N.º de empresas o entidades que solicitan el sello de conciliación a través de Euskalit.</p> <p>Existencia de colaboración activa con Euskalit para el refuerzo del sistema de certificación (Sí/No).</p> <p>Acciones de impulso y difusión del sistema de reconocimiento o certificación.</p>				
<p>► 3. Planificar, coordinar y evaluar la política de familia en la CAPV, integrando de forma sistemática la perspectiva de género y la diversidad.</p>	<p>Profundización en el análisis de género a través del V Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias y a la Infancia y Adolescencia, que permita identificar desigualdades, necesidades e impactos diferenciados, apoyándose en análisis específicos y estudios aplicados cuando sea necesario.</p>	<p>N.º de acciones desarrolladas para el impulso de políticas públicas de parentalidad positiva.</p> <p>Existencia de espacios de reflexión impulsados en materia de parentalidad positiva y corresponsabilidad (Sí/No).</p> <p>N.º de medidas o actuaciones orientadas al fomento de actitudes corresponsables.</p> <p>Existencia de asesoramiento experto en igualdad en la fase de implementación del Plan (Sí//No).</p> <p>Existencia de mecanismos de seguimiento que incorporan la perspectiva de género en la implementación del V Plan (Sí/No).</p> <p>Existencia de análisis o informes que incorporan una mirada de género (Sí/No).</p>	X	X	X	X

		N.º de ejes o actuaciones del V Plan en los que se aplica la perspectiva de género durante su despliegue.					
		Existencia de estudios específicos en materia de género aplicados a políticas de familia, infancia o adolescencia (Sí/No).					
<p>► 4. Planificar, coordinar, implementar y evaluar la política transversal e integral de infancia y adolescencia del Gobierno Vasco desde un enfoque de igualdad, inclusión y prevención de las desigualdades de género.</p>	<p>Implementación de la Estrategia Vasca contra la Violencia hacia la Infancia y la Adolescencia (2026-2029) desde una perspectiva de género e interseccional, incorporando el análisis de las distintas formas de violencia que afectan de manera diferenciada y prestando especial atención a situaciones de mayor vulnerabilidad que incrementan el riesgo de violencia en niñas y adolescentes.</p>	N.º de acciones de la Estrategia Vasca contra la Violencia hacia la Infancia y la Adolescencia implementadas con enfoque de género.					
		Existencia de referencias explícitas a la perspectiva de género en las acciones desarrolladas (Sí/No).					
		Existencia de análisis sobre formas de violencia diferenciadas entre niñas y niños.	X	X		X	
		Existencia de referencias a situaciones de especial vulnerabilidad (discapacidad, salud mental, origen, etc.) en las medidas implementadas (Sí/No).					
		Existencia de criterios interseccionales aplicados en el desarrollo de las acciones (Sí/No).					
		Integración transversal de la perspectiva de género en Barnahus, el modelo de atención integral a niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia de naturaleza sexual, incorporando el análisis de las distintas formas de violencia asociadas al género y los niveles de riesgo diferenciados.	Existencia de un modelo de atención que incorpora transversalmente la perspectiva de género (Sí/No).				
		Existencia de protocolos o directrices del modelo con enfoque de género (Sí/No).					
	N.º de ámbitos de intervención del modelo que incorporan la mirada de género.	X	X	X	X		
	Sistema de información, datos e indicadores con perspectiva de género que incluye información desagregada por sexo y tipología de violencia (Sí/No).						
	Garantía de una intervención con enfoque de género en el modelo de atención integral a víctimas de violencia sexual, asegurando que las personas profesionales cuenten con	N.º de profesionales que intervienen en el modelo con formación en igualdad y violencias sexuales.	X	X	X	X	

	formación específica tanto en violencias sexuales como en igualdad y violencia machista.	Existencia de requisitos formativos en igualdad y violencia machista para la intervención (Sí/No).				
	Seguimiento a la Estrategia de Participación Infantil y Adolescente (2026-2029), para garantizar la incorporación transversal del enfoque de género y garantizar una participación inclusiva, equitativa y adaptada a las realidades diferenciadas de niñas y niños.	Existencia de la Estrategia de Participación Infantil aprobada (Sí/No). Existencia de referencias explícitas a la perspectiva de género en la Estrategia (Sí/No). N.º de líneas de actuación de la Estrategia que incorporan el enfoque de género. Existencia de un sistema de seguimiento de la Red HaurEkin con perspectiva de género (Sí/No). Existencia de contenidos de asesoramiento a ayuntamientos y/o entidades locales realizadas en el contexto de la Red HaurEkin que incorporan la perspectiva de género (Sí/No).	X	X	X	X
	Garantizar que el Foro de Participación Infantil y Adolescente incorpora en su regulación la perspectiva de género, estableciendo mecanismos que aseguren la participación real y efectiva de niñas y adolescentes.	Existencia de referencias a la perspectiva de género en el desarrollo normativo del Foro (Sí/No). Existencia de mecanismos regulados que garanticen la participación efectiva de niñas y adolescentes (Sí/No).		X	X	X
► 5. Gestionar el Observatorio de las Familias de la CAPV, incorporando el análisis de género de cara a identificar desigualdades y orientar políticas públicas más justas.	Incorporación transversal de la perspectiva de género en los sistemas de información y análisis del Observatorio, garantizando la producción de datos y lecturas que permitan identificar desigualdades entre mujeres y hombres en las realidades familiares.	Existencia de un marco metodológico de análisis de género definido para el Observatorio (Sí/No). Existencia de validación del marco metodológico por la Unidad de Igualdad (Sí/No). Existencia de criterios comunes de análisis de género aplicables a los trabajos del Observatorio (Sí/No). Existencia de análisis del Observatorio que identifican desigualdades de género en las realidades familiares (Sí/No).	X	X	X	X

## ► MEDIDAS VINCULADAS A LA DIRECCIÓN DE JUVENTUD Y EMANCIPACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDA	INDICADOR	Cronograma			
			2026	2027	2028	2029
► 1. Impulsar la transversalidad de la perspectiva de género e interseccional en las políticas de juventud y emancipación.	Seguimiento a la integración de la perspectiva de género e interseccional en el desarrollo y evaluación de la Estrategia Vasca 2030 en materia de Juventud, garantizando la coherencia con la Estrategia 2030 para la Igualdad y los mandatos de la Ley de Igualdad y de Vida Libre de Violencia Machista.	% total de acciones planificadas en juventud que integran perspectiva de género e interseccional.	X	X	X	X
	Impulso en el Gazte Plana acciones preventivas frente a violencias machistas, ciberviolencias y otras formas de discriminación, así como actuaciones dirigidas a promover la diversidad de género y sexual, en colaboración con la dirección competente.	% total de acciones planificadas en juventud que previenen la violencia machista y que se ejecutan cada año.	X	X	X	X
	Desarrollo e impulso de acciones de prevención de la violencia machista mediante el Programa Beldur Barik y otras iniciativas especializadas, incorporando sensibilización en colaboración con Emakunde.	N.º de acciones realizadas para la prevención de la violencia machista con interés cualitativo.	X	X	X	X
► 2. Promover la mejora de las condiciones de las personas jóvenes incorporando la igualdad y diversidad a través de programas y servicios específicos.	Revisión y actualización de los contenidos del Portal Gazteaukera aplicando criterios cualitativos que garanticen la integración de la perspectiva de género, la identificación de sesgos y la representación inclusiva, en coordinación con la Dirección de Comunicación.	Revisión del Portal Gazteaukera con perspectiva de género (Sí/No).	X	X		
	Supervisión y garantía de que la producción audiovisual vinculada a juventud incorpora criterios de representación inclusiva y evita modelos estereotipados, en colaboración con la Dirección de Gabinete y Comunicación.	Recursos audiovisuales generados que incorporan criterios de representación inclusiva y no estereotipada (Sí/No).	X	X	X	X

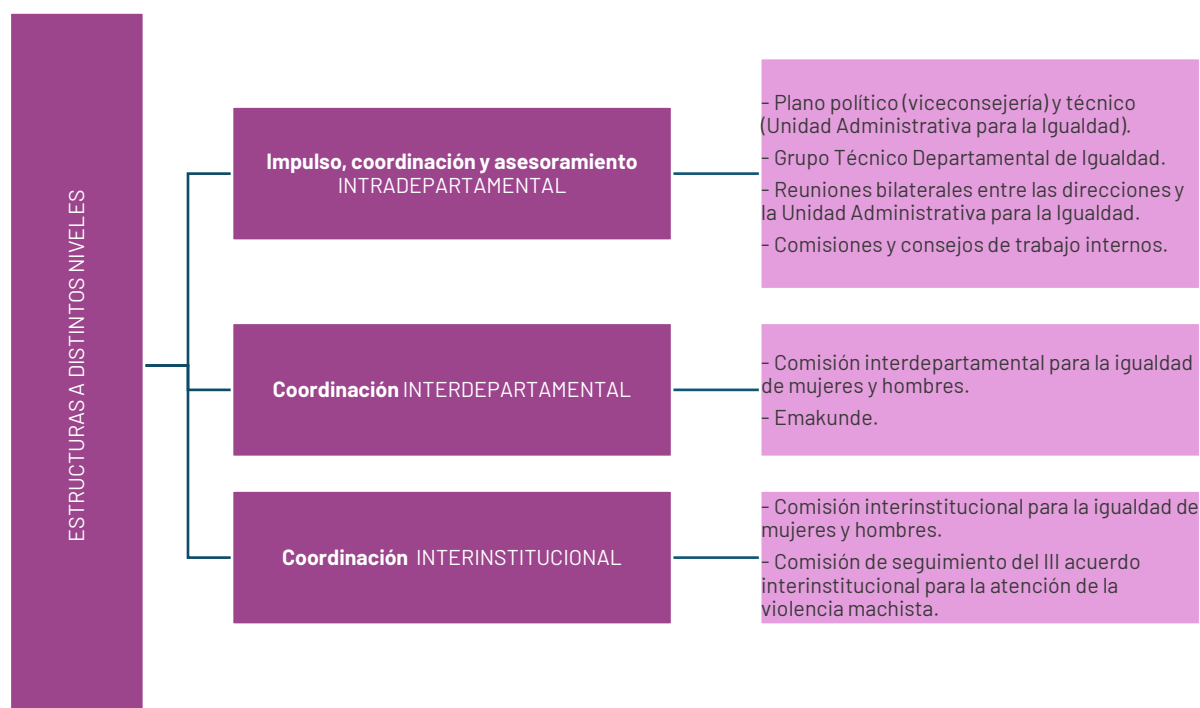
	Revisión de la Estrategia Vasca 2030 de Educación en el Tiempo Libre incorporando objetivos, acciones e indicadores específicos de igualdad, así como criterios de formación en género para monitorado, escuelas de tiempo libre y entidades del ámbito.	Tipos y N.º de indicadores incorporados.  Criterios de formación en género dirigidos al monitorado definidos (Si/No).		X		
► 3. Promover la participación juvenil desde una perspectiva de género.	Actualización y mantenimiento en vigencia de los protocolos de actuación en materia de violencia machista del Programa Juventud Vasca Cooperante y de Auzolandegiak, garantizando además la formación mínima obligatoria para participantes y personal monitor.	Actualización de los protocolos de los Programas Juventud Vasca Cooperante y de Auzolandegiak y acciones formativas (Si/No).  Formación mínima realizada con respecto a los protocolos de actuación en materia de violencia machista (Si/No).	X	X	X	X
	Consolidación del proceso de formación interna en igualdad del Servicio Gaz y mantener el plan de formación del Observatorio Vasco de la Juventud.	N.º de acciones formativas en igualdad realizadas anualmente, en base a los contenidos especificados.	X	X	X	X
	Diseño de campañas dirigidas a promover masculinidades igualitarias, prevenir violencias machistas y fomentar la implicación de hombres jóvenes en ámbitos tradicionalmente feminizados en ámbitos como el voluntariado y tiempo libre educativo en colaboración con EGK-CJE.	N.º de campañas realizadas dirigidas a hombres previniendo actitudes de violencia machistas.  N.º de campañas realizadas dirigidas a hombres fomentando su implicación en ámbitos tradicionalmente feminizados.	X	X	X	X
	Realización de investigaciones cualitativas en el Observatorio Vasco de la Juventud que analicen desde una perspectiva de género interseccional, aportando conocimiento para el diseño de políticas públicas.	Investigaciones cualitativas realizadas en el Observatorio Vasco de la Juventud en las que se tenga en cuenta la perspectiva de género interseccional (Si/No).		X		X
	Garantizar la publicación y difusión sistemática de los indicadores de juventud e igualdad recopilados por el Observatorio Vasco de la Juventud como herramienta de referencia para el diseño de políticas.	N.º de informes e indicadores de juventud e igualdad publicados y difundidos anualmente por el Observatorio Vasco de la Juventud.		X		X
	Revisión y adaptación de los sistemas de recogida de datos del Observatorio de Infancia y Juventud introduciendo variables interseccionales (edad, origen, diversidad funcional, situación socioeconómica) y actualizando las definiciones estadísticas para incorporar opciones inclusivas en las variables sexo/género.	Tipos de variables clave incorporadas y ajustes de definición.	X	X	X	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 de mujeres y hombres del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Esta unidad se encargada de impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del plan así como de prestar asesoramiento a los diferentes órganos y personal del Departamento.

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



### PROGRAMACIÓN/PLANIFICACIÓN

El sistema de implementación del Plan de Igualdad de legislatura del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico 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 los agentes responsables de su desarrollo, así como el cronograma para su ejecución y la cuantía destinada a dichas actuaciones.

El Plan de Igualdad de legislatura del que derivan los planes anuales es informado a Emakunde antes de su aprobación, de cara a validar la adecuación de sus contenidos a lo

previsto en la Ley y a las líneas de intervención y directrices previstas en la Estrategia de Igualdad 2030.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

- ▶ La Unidad Administrativa de Igualdad, junto con las estructuras de impulso y coordinación departamentales, realizarán el seguimiento durante el año de la implementación del Plan; y tras el cierre a final de año, definirán el Plan Operativo para el próximo año.
  - ▶ Tanto el seguimiento anual del Plan Operativo como el Plan Operativo para el siguiente año se contrastarán internamente a nivel político con la responsable política de la Unidad Administrativa de Igualdad y/o la responsable en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
  - ▶ La representante política en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres será quien presente (si fuera necesario) el resumen del seguimiento anual en la reunión de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- De cara al **seguimiento del Plan de legislatura**, al finalizar el segundo año de vigencia se realizará una **evaluación intermedia**, que se concretará y contrastará en el Grupo Técnico Departamental, revisando los objetivos y las medidas planteadas para su consecución. Se elaborará un informe de seguimiento y se celebrará de una reunión entre la representación política departamental en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Emakunde, con el fin de identificar los avances producidos y las líneas de acción a reforzar o seguir desarrollando.

Asimismo, al finalizar el cuarto año, la Unidad Administrativa para la Igualdad llevará a cabo la **evaluación final** del Plan de Igualdad de legislatura, orientada a realizar un balance global del periodo de mandato.

- Por otro lado, de cara a dar cuenta del seguimiento del cumplimiento en la implementación de las prioridades de legislatura, se informa del desarrollo del Plan de Igualdad departamental en dos momentos de la legislatura a través de la **Comisión Interdepartamental** para la Igualdad de Mujeres y Hombres que coordina Emakunde.

- De cara a aportar información pertinente para realizar **el seguimiento de la Estrategia de Igualdad 2030**, el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico ofrece, anualmente, información detallada a Emakunde en relación con el 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 Bienestar, Juventud y Reto Demográfico ofrece también información sobre el desarrollo de las acciones en los términos que define dicho Acuerdo.
- En el marco de rendición de cuentas de la **Estrategia 2030 para la reducción de la Brecha Salarial**, el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico proporciona información sobre las acciones desarrolladas a través del informe de seguimiento anual.

## PRESUPUESTACIÓN

La Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres establece que las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos para el ejercicio de sus funciones y la ejecución de las medidas previstas en la norma. Por su parte, la Administración Autonómica promoverá de forma activa y progresiva que al menos un 1% de los presupuestos generales se dediquen al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres, con el objetivo de llegar a un 1,5% en 2030 y sin perjuicio de que este objetivo presupuestario pueda materializarse con anterioridad (Disposición Adicional Sexta de la Ley para la Igualdad).

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

## 7. ANEXOS

### 7.1. ANEXO I. COHERENCIA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO CON LOS MARCOS NORMATIVOS VIGENTES EN MATERIA DE IGUALDAD Y VIOLENCIA MACHISTA EN LA CAE.

#### INTERVENCIÓN VINCULADA A LOS PROCEDIMIENTOS INTERNOS Y DE BUEN GOBIERNO PARA TODO EL DEPARTAMENTO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUALDAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
		EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	EJE	COMPRO- MISOS			
► 1. Garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres.	Implementar el nuevo <b>Plan de legislatura</b> para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento, garantizando la implicación de todas las direcciones en la ejecución, seguimiento y evaluación.	X					V	142, 147,	Art. 3 Art. 5 Art. 16		
	Establecer recursos organizativos para el fomento de las políticas públicas en igualdad, fortaleciendo la <b>Unidad Administrativa para la Igualdad</b> .	X					V	142, 147	Art. 5 Art. 11	X	
	Incrementar el número de cargos públicos y personal del Departamento que cuenta con <b>formación en igualdad y capacitación</b> para la	X					V	149	Art. 18 Art. 57		

	<p>introducción de la perspectiva de género.</p> <p>Incrementar los <b>recursos económicos</b> destinados al desarrollo de políticas de igualdad del Departamento.</p>	X					V	142, 147	Art. 5 Art. 11 Art. 15 Art. 16 Disposición adicional sexta		
<p>► 2. Integrar la igualdad en la actividad administrativa.</p>	<p>Incrementar el número de <b>estadísticas y estudios</b> que incorporan la perspectiva de género en la recogida, el tratamiento, el análisis y difusión de la información referida a personas.</p>	X					V	148	Art. 3 Art. 17		
	<p>Incrementar en los soportes <b>comunicativos</b> contenidos que visibilizan las desigualdades estructurales y los avances en materia de igualdad.</p>	X					V	142, 147	Art. 19 Art. 26		
	<p>Incrementar el número de normas que a través de la <b>evaluación normativa</b> incorporan la perspectiva de género en el Departamento (leyes, decretos, órdenes, etc.).</p>	X						V	142, 147	Art. 20	
	<p>Incrementar el porcentaje de <b>contratos, subvenciones y convenios</b> que incluyen cláusulas efectivas para la igualdad, considerando la situación.</p>	X						V	142, 147	Art. 22 Art. 23 Art. 24	X
	<p>Incrementar el número de <b>planes estratégicos y sectoriales</b> del Departamento que incorporan la perspectiva de género en todas las fases de la planificación (diagnóstico, diseño, implantación, seguimiento y evaluación).</p>	X						V	142, 147	Art. 25	

► 3. Transformar el modelo de gobernanza de las instituciones.	Fortalecer, consolidar e incrementar las <b>estructuras de coordinación</b> para la igualdad.	X					V	142, 147	Art. 3 Art. 12 Art. 13		
	Fomentar las condiciones necesarias que permitan la <b>participación, transparencia y rendición de cuentas</b> de las políticas públicas en igualdad.	X					V	148	Art. 3 Art. 5 Art. 14 Art. 26		
	Promover un <b>enfoque más complejo</b> de las políticas públicas.	X					IV	128, 129, 130	Art. 3		

## INTERVENCIÓN VINCULADA A LA DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD, CONVIVENCIA Y SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUALDAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	EJE	COMPRO- MISOS			
► 1. Incrementar la igualdad de trato y combatir la discriminación en Euskadi.		X			1	IV	128, 130	Art. 3		
► 2. Reforzar la incorporación de la perspectiva de género desde un enfoque interseccional en la agenda Vasca para la convivencia y la diversidad.		X			1	IV	130	Art. 3		
► 3. Promover la solidaridad intergeneracional desde la perspectiva de género.		X			1	IV	130	Art. 3		

## INTERVENCIÓN VINCULADA A LA DIRECCIÓN DE APOYOS PARA LA VIDA PLENA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUALDAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	EJE	COMPRO- MISOS			
▶1. Elaborar y desarrollar la normativa de servicios sociales, incorporando de manera efectiva la perspectiva de género y la prevención de desigualdades, más allá del cumplimiento formal de la normativa vigente.			X		1	I	10, 11, 12, 13, 14, 15	Art. 3 Art. 60		
▶2. Prestar servicios determinados y de acción directa, garantizando una atención integral y especializada desde la perspectiva de género, especialmente a mujeres, niñas y niños víctimas de la violencia machista, y asegurando la calidad y adecuación de los servicios prestados.			X	X	1, 10, 11	I IV	10, 12, 125	Art. 3 Art. 60		X
▶3. Promover y reforzar el trabajo en red con todos los actores institucionales y sociales que intervienen en el desarrollo del sistema público de servicios sociales, incorporando la perspectiva de género y el enfoque interseccional en los principales planes, estrategias y diagnósticos compartidos.		X	X		1	I	10, 11, 12, 13, 14, 15	Art. 3 Art. 60		
▶4. Mejorar el apoyo prestado a las personas cuidadoras, avanzando hacia un modelo de cuidados con enfoque de género, empoderante y corresponsable, que atienda a las desigualdades existentes y a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.			X		1, 8	I	10, 11, 13	Art. 3 Art. 37 Art. 38 Art. 60	X	
▶5. Mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios sociales, impulsando la innovación (I+D+I) y la identificación de buenas prácticas desde una perspectiva de género e interseccional, y fortaleciendo la cooperación institucional y europea.	X		X		1	I	10, 13	Art. 3 Art. 60		
▶6. Apoyar a la Estrategia vasca con las personas mayores, incorporando la perspectiva de género e interseccional para promover un envejecimiento activo y una vida plena.		X	X		1	I	10, 12, 14, 15	Art. 3 Art. 60		
▶7. Avanzar en el trabajo en red en materia de violencia machista.				X	9, 10, 11	IV	125	Art. 3 Art. 66		X

## INTERVENCIÓN VINCULADA A LA DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL TERCER SECTOR SOCIAL Y LA ACCIÓN COMUNITARIA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUALDAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	EJE	COMPRO- MISOS			
► 1. Desarrollar las políticas y la promoción del Tercer Sector Social desde la perspectiva de género e interseccional.			X		1,5	I	14	Art. 3 Art. 14		
► 2. Gestionar las ayudas y subvenciones para el Tercer Sector Social desde el enfoque interseccional.			X		5	I	14	Art. 3 Art. 14		
► 3. Desarrollar las políticas y la promoción de la acción de la acción comunitaria y el voluntariado.			X		5	I	14	Art. 3 Art. 14		
► 4. Actualizar y coordinar el Observatorio Vasco del Tercer Sector Social.			X		5	I	14	Art. 3 Art. 17 Art. 18		

## INTERVENCIÓN VINCULADA AL ÓRGANO DE ALTA INSPECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUADAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	EJE	COMPRO- MISOS			
▶ 1. Asegurar un sistema homogéneo de servicios sociales en toda la CAPV, que garantice la igualdad de toda la ciudadanía, en el acceso a los servicios y prestaciones del sistema, incorporando la perspectiva de género para evitar desigualdades y brechas derivadas del sexo, los roles de género u otras desigualdades estructurales.				X		I	10, 11, 12, 13, 14	Art. 3 Art. 60		
▶ 2. Evaluar el II Plan Estratégico de Servicios Sociales con un impacto diferenciado entre mujeres y hombres.				X		I	10, 13,	Art. 3 Art. 60		
▶ 3. Garantizar la perspectiva de género y de la igualdad en las labores del Órgano de Alta Inspección en Servicios Sociales.				X		I	10	Art. 3 Art. 60		
▶ 4. Iniciar una línea estratégica sobre ética en el Departamento, garantizando el enfoque de igualdad.				X		I	10, 15	Art. 3 Art. 60		
▶ 5. Desarrollar el instrumento de malos tratos con especial referencia a mujeres mayores.				X		I	10,15	Art. 3 Art. 60		
▶ 6. Desarrollar modelos de calidad en servicios de atención primaria desde la perspectiva de género.				X		I	15	Art. 3 Art. 60		

## INTERVENCIÓN VINCULADA A LA DIRECCIÓN DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS INMIGRANTES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUALDAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	EJE	COMPRO- MISOS			
▶ 1. Desarrollar los instrumentos contemplados en el VI Plan de ciudadanía, inmigración y asilo 2022-2025, incorporando de manera transversal la perspectiva de género, la igualdad y el enfoque interseccional, con el fin de abordar de forma más eficaz las desigualdades que afectan a las personas migrantes y refugiadas.		X			1	I	56	Art.3 Art. 49		
▶ 2. Ofrecer una atención jurídica integral que facilite los procesos de regularización e inserción.		X			1	I	56	Art.3 Art. 49		
▶ 3. Gestionar la Fase de Autonomía de Asilo, incorporando de manera sistemática la perspectiva de género y el enfoque interseccional, con especial atención a las personas solicitantes de protección internacional en situación de vulnerabilidad.		X			1	I	56	Art.3 Art. 49		
▶ 4. Desarrollar un sistema de acogida de personas migrantes vulnerables o en tránsito, incorporando de manera transversal la perspectiva de género y el enfoque interseccional para garantizar una atención adecuada a las necesidades diferenciadas y situaciones de especial vulnerabilidad.		X			1	I	56	Art.3 Art. 49		
▶ 5. Impulsar el Modelo Vasco de Acogida para la Migración: Servicio Harreragune Bilbao, favoreciendo la autonomía personal, el arraigo y la integración de las personas de origen extranjero, incorporando la perspectiva de género y la atención a necesidades diferenciadas.		X			1	I	56	Art.3 Art. 49		
▶ 6. Atender a la situación de jóvenes migrantes sin red de apoyo, garantizando que los programas de intervención incorporen la perspectiva de género y respondan de forma adecuada a realidades diferenciadas.		X			1	I	56	Art.3 Art. 49		

## INTERVENCIÓN VINCULADA A LA DIRECCIÓN DE INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUALDAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	EJE	COMPRO- MISOS			
► 1. Proteger, atender y apoyar a las familias a través de la acción directa, garantizando el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres sensible a las desigualdades de género y a la diversidad familiar.			X		8	I IV	11, 54 126	Art. 3 Art. 24 Art. 51	X	
► 2. Adoptar y promover medidas de sensibilización, promoción y prevención en el marco de la política familiar que impulsen la corresponsabilidad y la igualdad entre mujeres y hombres.			X		8	I IV	11, 54 126	Art. 3 Art. 4 Art. 38 Art. 51 Art. 52	X	
► 3. Planificar, coordinar y evaluar la política de familia en la CAPV, integrando de forma sistemática la perspectiva de género y la diversidad.			X		8	I	11, 54	Art. 3 Art. 4		
► 4. Planificar, coordinar, implementar y evaluar la política transversal e integral de infancia y adolescencia del Gobierno Vasco desde un enfoque de igualdad, inclusión y prevención de las desigualdades de género.		X		X	1, 9, 10	I IV	39 125, 129	Art. 3 Art. 4 Art. 25 Art. 56 Art. 58		X
► 5. Gestionar el Observatorio de las Familias de la CAPV, incorporando el análisis de género de cara a identificar desigualdades y orientar políticas públicas más justas.			X		1, 8	I	11, 54	Art. 3 Art. 4 Art. 17		

## INTERVENCIÓN VINCULADA A LA DIRECCIÓN DE JUVENTUD Y EMANCIPACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIA IGUALDAD 2030					PROGRAMA GOBIERNO		LEY IGUALDAD (art.)	PLAN BRECHA SALARIAL	III ACUERDO
	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	METAS	EJE	COMPRO- MISOS			
►1. Impulsar la transversalidad de la perspectiva de género e interseccional en las políticas de juventud y emancipación.		X			1, 5	I	53	Art. 3 Art. 56 Art. 57		
►2. Promover la mejora de las condiciones de las personas jóvenes incorporando la igualdad y diversidad a través de programas y servicios específicos.		X			1, 5, 6	I	53	Art. 3 Art. 56 Art. 57		
►3. Promover la participación juvenil desde una perspectiva de género.		X			1	I	53	Art. 3 Art. 56 Art. 57		
► 4. Promover la observación e información en materia de juventud desde la perspectiva de género e interseccional.		X			1, 5	I	53	Art. 3 Art. 56 Art. 57		

## 7.2. RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

## RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO



ONGIZATE, GAZTERIA ETA  
ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,  
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

## Índice de contenidos

<b>1.</b>	<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b>	57
<b>2.</b>	<b><u>PRINCIPALES RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO</u></b>	58
<b>2.1.</b>	<b><u>Intervención vinculada al Buen Gobierno</u></b>	58
2.1.1.	<u>Diagnóstico de Buen Gobierno</u>	58
2.1.2.	<u>Retos Buen Gobierno</u>	63
<b>2.2.</b>	<b><u>Intervención vinculada a las Direcciones</u></b>	67
<b>2.2.1</b>	<b><u>Intervención vinculada a la Dirección de Infancia, Adolescencia y Familias</u></b>	67
2.2.1.1	<u>Retos de la Dirección de Infancia, Adolescencia y Familias</u>	69
<b>2.2.2</b>	<b><u>Intervención vinculada a la Dirección de Juventud y Emancipación</u></b>	72
2.2.2.1	<u>Retos de la Dirección de la Dirección de Juventud y Emancipación</u>	73
<b>2.2.3</b>	<b><u>Intervención vinculada a la Dirección Acogida e Integración de las Personas Inmigrantes</u></b>	75
2.2.3.1	<u>Retos de la Dirección de Acogida e Integración de las Personas Inmigrantes</u>	77
<b>2.2.4</b>	<b><u>Intervención vinculada a la Dirección de Apoyos para la Vida Plena</u></b>	79
2.2.4.1	<u>Retos de la Dirección de Apoyos a la Vida Plena</u>	82
<b>2.2.5</b>	<b><u>Intervención vinculada a la Dirección de Promoción del Tercer Sector y la Acción Comunitaria</u></b>	87
2.2.5.1	<u>Retos de la Dirección de Promoción del Tercer Sector y la Acción Comunitaria</u>	88
<b>2.2.6</b>	<b><u>Intervención vinculada al Órgano de la Alta Inspección de Servicios Sociales</u></b>	90
2.2.6.1	<u>Retos del Órgano de Alta Inspección</u>	91
<b>2.2.7</b>	<b><u>Intervención vinculada a la Dirección de Diversidad, Convivencia y Solidaridad Intergeneracional</u></b>	92
2.2.7.1	<u>Retos de la Dirección de Diversidad, Convivencia y Solidaridad Intergeneracional</u>	94
<b>2.2.8</b>	<b><u>Intervención vinculada a la Dirección de Gabinete y Comunicación</u></b>	96
2.2.8.1	<u>Retos de la Dirección de Gabinete y Comunicación</u>	97
<b>2.2.9</b>	<b><u>Intervención vinculada a la Dirección de Servicios</u></b>	98
2.2.9.1	<u>Retos de la Dirección de Servicios</u>	¡Error! Marcador no definido.

# 1. INTRODUCCIÓN.

Este documento recoge las **principales claves** del Diagnóstico en materia de igualdad del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico, poniendo especial foco en **los retos de futuro** que ayuden a diseñar el nuevo Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Departamento<sup>2</sup>.

## CAMBIO DE

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. El cambio de legislatura ha supuesto la **creación, supresión y modificación de los Departamentos** de la Administración General y la determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos. Con esta reordenación de la estructura departamental de la Administración de la Comunidad Autónoma se crean 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

## ENFOQUE DEL

El Diagnóstico ofrece, por un lado, una **mirada retrospectiva** al desarrollo del extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales en su XII Legislatura, marco en el que se han venido desarrollando las funciones que actualmente asume el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico, procurando poner el foco en aquellas cuestiones que sean de relevancia para el nuevo Departamento. Por otro lado, para poder concretar **los futuros ejes u objetivos prioritarios** que deberán guiar al Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico, se ha procurado poner la mirada en los retos o futuros avances más significativos que procede acometer desde las Direcciones que

## PROCESO DE

Para la realización de este trabajo se han combinado **técnicas cuantitativas y cualitativas** de recogida de información (revisión documental, entrevistas y reuniones con el grupo motor). En total han participado 13 personas con distinta responsabilidad técnica de las diversas Direcciones del Departamento actual. También se ha contado con la implicación tanto de la técnica de igualdad actual del Departamento como la técnica de igualdad que ha ocupado el puesto con anterioridad.

Cabe apuntar que el cierre de legislatura y la transición hacia una nueva ha condicionado el desarrollo del Diagnóstico y su proceso de trabajo, debido a los **cambios en la estructura orgánica y funcional** de los

## CONTENIDO Y ESTRUCTURA

Para la elaboración del Diagnóstico para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico, se ha realizado un análisis teniendo en consideración los **principales ejes de intervención de las Direcciones** que lo conforman (Dirección de Gabinete y Comunicación, Dirección de Servicios, Dirección de Diversidad, Convivencia y Solidaridad Intergeneracional, Dirección de Apoyos para la Vida Plena, Dirección de Promoción del Tercer Sector Social y la Acción Comunitaria, Órgano de Alta Inspección de Servicios Sociales, Dirección de Infancia, Adolescencia y Familias, Dirección de Juventud y Emancipación y Dirección de Acogida e Integración de Personas Inmigrantes).

Además de este análisis vertebrado por las actuaciones de cada una de las Direcciones, se han recabado datos sobre la **intervención específica referida al Buen Gobierno**, eje transversal a todo el Departamento y que siguiendo los objetivos establecidos en la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE busca garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres, integrar la igualdad en la actividad administrativa y transformar el modelo de gobernanza de las instituciones.

Para cada uno de los apartados se ofrece información relevante en clave de **diagnóstico (estado actual)**, así como los

<sup>2</sup> Para más información puede consultarse el diagnóstico completo.

## 2. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

### 2.1. Intervención vinculada al Buen Gobierno.

#### 2.1.1. Diagnóstico de Buen Gobierno<sup>3</sup>

##### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES<sup>4</sup>**



#### **ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género**

##### **Línea 1: normativa y planificación.**

##### **Normativa**

→ La modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres es uno de los hitos más relevantes, que permitirá en los próximos años un mayor abordaje de las políticas públicas de igualdad desde las administraciones públicas, especialmente en materia de violencia machista.

→ Durante la XII legislatura, el Departamento ha generado avances significativos en la creación e implementación de normativa que concreta y desarrolla lo dispuesto en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, así como en otras legislaciones supraautonómicas.

##### **Plan de igualdad departamental y otros planes internos de igualdad**

→ El Departamento tiene un largo recorrido en el desarrollo de planes departamentales para la igualdad de mujeres y hombres. Atendiendo a los mandatos de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres se han ido generando desde 2010 Planes de igualdad departamentales con la participación de todas las Direcciones.

→ Hasta la fecha, se han aprobado cuatro planes de legislación, y sus respectivos planes anuales. A lo largo de los años, se han ido introduciendo mejoras en la planificación relativas a: realización de diagnósticos previos de planificación, participación de todas las Direcciones del Departamento en su desarrollo y seguimiento, rendición de cuentas sobre las actuaciones ejecutadas en cada ejercicio, inclusión de presupuestos estimados en las planificaciones anuales, etc.

→ Se prevé realizar un nuevo Plan a lo largo del año 2025 que estará vigente durante la XIII legislatura. Este Plan incorpora como novedad un cambio en la estructura del propio documento, ya que se prevé contar como ejes vertebradores con las propias Direcciones, ofreciendo los retos y líneas estratégicas más relevantes en cada una de ellas (en lugar de los ejes de intervención marcados en la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, que resultan de complejo seguimiento en la estructura de la Administración de la Comunidad Autónoma).

→ Los objetivos prioritarios sobre Buen Gobierno que se recogen en el Plan de igualdad departamental (incrementar el presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad; fortalecer la unidad administrativa para la igualdad; formar al personal del Departamento, incluido el personal político; integrar el principio de igualdad en la normativa; integrar la perspectiva de género en los presupuestos; incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales) se han ido desarrollando adecuadamente hasta la fecha. *De ello se da cuenta en los respectivos apartados del Diagnóstico.*

→ El Departamento se rige por los planes internos de igualdad dirigidos al personal a su servicio y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo que se dictan para toda la Administración de la Comunidad Autónoma<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> En este apartado, en el que se aborda un eje tan transversal a los Departamentos como es el Buen Gobierno, se ofrece una mirada retrospectiva del extinto Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, poniendo especial mirada en las cuestiones que puedan ser relevantes para el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico.

<sup>4</sup> La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, recoge para este objetivo cuatro líneas de trabajo: Normativa y planificación; Recursos organizativos-Unidades para la Igualdad; Recursos técnicos-Capacitación; Recursos económicos.

<sup>5</sup> Orden de 9 de julio de 2021, de la Consejera de Gobernanza Pública y Autogobierno, por la que se regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

## Planificación interna

- Además de la planificación anual para el desarrollo de las acciones, el Departamento cuenta con su propio sistema de recogida de información para analizar el cumplimiento del Plan de igualdad departamental. Este sistema es útil no sólo para realizar un seguimiento interno del Plan, sino que permite también ofrecer información de forma ágil en espacios como la Comisión Interdepartamental para la igualdad de Mujeres y Hombres.
- El Plan de igualdad departamental cuenta con un 44% de objetivos prioritarios que se han ido desarrollando adecuadamente. Son, además, objetivos que tienen un peso sustancial a raíz de la modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (mantener un presupuesto específico para la planificación en materia de igualdad, fortalecer la Unidad Administrativa para la igualdad, elaborar los pertinentes informes de impacto o poner el foco en cuestiones vinculadas a la violencia machista, entre otras muchas).
- Es relevante también el esfuerzo de planificación y sistematización que se realiza para la rendición de cuentas sobre las actuaciones ejecutadas cada ejercicio. El Departamento ha cumplido con la labor de brindar información anual a Emakunde, para que este organismo pueda elaborar anualmente la memoria de seguimiento del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres autonómico, así como su evaluación final.
- Las diversas estrategias o planes desarrollados en el marco de las distintas Direcciones del Departamento incorporan, de una u otra manera la perspectiva de género, así como objetivos vinculados a la igualdad.



## ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género

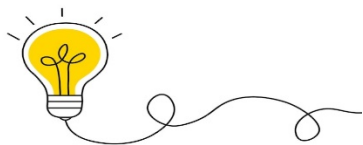
### Línea 2: recursos organizativos. Unidades para la Igualdad.

- La Unidad Administrativa para la Igualdad tiene un largo recorrido en el Departamento, desde 2008, y las funciones principales de esta Unidad vienen claramente definidas por Decreto<sup>6</sup>.
- Los principales abordajes de esta Unidad, a lo largo de la XII Legislatura, han estado vinculados al impulso, coordinación y colaboración con las distintas Direcciones y áreas del Departamento y, en su caso, con sus Organismos Autónomos y Entes Públicos, para la ejecución de lo establecido en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista y en el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.
- A lo largo de esta legislatura, ha prestado asesoramiento y realizado reuniones de orientación y/o apoyo metodológico para personal técnico y político del Departamento. Además, ha mantenido sesiones de asesoramiento con agentes de otras entidades y ha ejercido la interlocución técnica con las entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad en los órganos de coordinación técnica de las políticas de igualdad a nivel autonómico.
- La Unidad Administrativa para la Igualdad ha impulsado espacios de coordinación interna dentro del Departamento, tales como el Grupo Técnico Departamental.
- Esta Unidad participa en espacios como el GTI (Grupo de Trabajo Interdepartamental del Gobierno Vasco), junto al resto de técnicas de igualdad de otros departamentos, así como en el Grupo Técnico del III Acuerdo Interinstitucional para la atención a víctimas de la violencia machista contra las mujeres. Además, aporta una visión técnica en espacios como la Comisión de Igualdad en el Foro Vasco de Migración y Asilo.
- Durante la XII Legislatura se ha fortalecido el trabajo en materia de igualdad mediante la creación de un puesto adicional de técnica de igualdad, adscrito a la Dirección de Administración de Justicia. Tanto la técnica de la Unidad Administrativa para la Igualdad como la técnica adscrita a la Dirección de Administración de Justicia forman ahora parte del recién creado Departamento de Justicia y Derechos Humanos. El Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico no cuenta actualmente con técnica de igualdad.

## ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género

### Línea 3: recursos técnicos. Capacitación.

<sup>6</sup> 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.



- Se han organizado cursos en materia de igualdad desde la propia Unidad (salvo en 2024, por dificultades organizativas derivadas del cambio de legislatura), además de impulsar la asistencia de la plantilla a cursos en materia de igualdad, manteniendo la medida de acción positiva que establece que los cursos en materia de igualdad no computen dentro de los cursos anuales que se pueden realizar (desde 2018), circunstancia que permite asistir a más formación.
- La principal vía de acceso a la capacitación en materia de igualdad para el personal del Departamento es la formación ofrecida a través del IVAP. Sin embargo, se ofrece también formación específica desde la propia Unidad Administrativa de Igualdad.
- El Departamento cuenta con un Diagnóstico de Necesidades Formativas y un Plan de Formación propio en materia de igualdad, si bien no se ha desplegado al completo.
- El personal del Departamento participa también en formaciones de igualdad y/o violencia machista impartidas por otros organismos.
- Las dificultades para sistematizar la recogida de información sobre el tipo y el grado de formación en materia de igualdad del personal (ya sean organizadas por la Unidad Administrativa para la Igualdad o las impulsadas desde otros espacios) obstaculiza el análisis de la evolución y el avance en cuanto a la capacitación del personal. Tampoco existen indicadores que permitan medir el impacto que tienen estas capacitaciones en la labor que realizan las personas asistentes.
- El impulso de formaciones ad hoc para las distintas Direcciones, programas o servicios es limitado, pero puede ser uno de los elementos clave para generar un impacto real en la actividad de quienes trabajan en el Departamento.



## ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género

### Línea 4: recursos económicos.

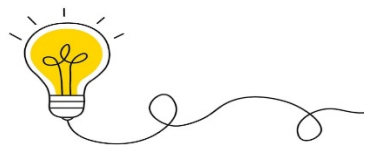
- El análisis del presupuesto ejecutado en el último ejercicio indica un progresivo incremento del gasto en la ejecución de acciones en materia de igualdad, si bien es necesario seguir afinando en la información referente al gasto que el Departamento realiza en igualdad con vistas a poder ver una evolución y conocer con mayor detalle el desglose de gastos.
- La Unidad Administrativa para la Igualdad cuenta con un presupuesto específico de 30.000€ para el desarrollo de las políticas de igualdad que se ha mantenido a lo largo de los últimos años. Asimismo, al dividir el extinto Departamento en los actuales Departamento de Bienestar, Justicia y Políticas Sociales y Departamento de Justicia y Derechos Humanos, se ha logrado que ambos departamentos cuenten con un presupuesto propio de 30.000€. En cualquier caso, tanto la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres como la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE instan a incrementar el presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad.
- Año tras año, se realiza un esfuerzo para seguir profundizando y mejorando el análisis de los programas presupuestarios, pero para ello, se considera imprescindible continuar con la capacitación del personal que participa en la elaboración de los presupuestos o conformar grupos de trabajo de manera gradual con las diferentes Direcciones. En este sentido, es importante revisar los plazos de elaboración de los presupuestos, con el objetivo de facilitar un mejor análisis de estos, así como la inclusión de medidas que promuevan la igualdad.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA<sup>7</sup>

### ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género

#### Línea 5: procedimientos administrativos.

<sup>7</sup> La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE recoge para este objetivo la línea vinculada a procedimientos administrativos.



### Estadísticas y estudios

→ El Departamento dispone de una unidad específica propia, el Órgano Estadístico. Este Órgano introduce sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos producidos por el Departamento. El registro de esta variable, acompañado de su explotación sistemática, es indispensable para conocer las desigualdades que persisten. El Órgano Estadístico ha realizado significativos avances orientados a incorporar la perspectiva de género. Es destacable la *Encuesta de Violencia contra las Mujeres y otras formas de violencia interpersonal* elaborada recientemente, cuya recogida de datos se ha realizado en 2024. Se prevé contar con el informe a lo largo de 2025.

→ La incorporación de indicadores de género para una comprensión más profunda de las diferencias entre mujeres y hombres, o la identificación de análisis de brecha de género, sigue siendo una práctica puntual en el Departamento.

→ El Departamento cuenta con varios Observatorios en sus diferentes Direcciones, que son estratégicos para la realización de análisis estadísticos y la difusión de dicha información, con inclusión de la perspectiva de género.

### Comunicación no sexista

→ El uso no sexista del lenguaje y el uso inclusivo están presentes en la actividad del Departamento, en las webs institucionales y en las campañas de sensibilización.

### Evaluación normativa

→ Durante la XII legislatura, el Departamento ha aprobado 276 normas, de las cuales únicamente 22 han sido disposiciones normativas de carácter general. De las 22 disposiciones normativas de carácter general, son 14 (63 %) las que han sido acompañadas del pertinente informe de evaluación de impacto de 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.

→ En líneas generales, parece observarse una evolución positiva en la incorporación de este tipo de evaluaciones en la norma. Podría valorarse de forma positiva la existencia de un sistema de seguimiento propio para evaluar el impacto de género en la actividad normativa que se realiza.

### Procesos selectivos

→ No se cuenta con información sobre los procesos selectivos de promoción interna, provisión de comisiones de servicios o puestos de libre designación que son responsabilidad del Departamento (salvo en estos casos, la competencia es de Función Pública de Gobernanza Pública y Autogobierno).

→ En el caso de los jurados para la concesión de premios, solo se tiene constancia de la convocatoria de dos jurados por parte del Departamento, en los años 2021 y 2022, con representación equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

→ Con los datos de los que se dispone en el proceso de elaboración de este Diagnóstico, se concluye una mayor presencia de mujeres, tanto en cargos de responsabilidad como en otros niveles.

### Representación equilibrada

→ No se cuenta con información sobre la representación equilibrada o la incorporación de la perspectiva de género en los órganos adscritos o vinculados al Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico.

### Contratación y subvenciones

→ En líneas generales, el Departamento cumple con los criterios básicos sobre cláusulas específicas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios. Sin embargo, no existe un seguimiento ni una verificación del impacto de las cláusulas de igualdad.

### Planes estratégicos y sectoriales

→ Es habitual que los planes estratégicos y sectoriales hagan referencia a la igualdad y a las desigualdades entre mujeres y hombres (bien refiriéndose a la conexión que tiene el plan o la estrategia con la Ley de Igualdad, bien porque la igualdad se presenta como principio, etc.). También es común que incorporen alguna línea específica vinculada a la igualdad, si bien no es el foco principal. Es menos común que los planes y estrategias adopten una mirada de género transversal.

→ Los planes acostumbra a incluir, de manera general, datos desagregados por sexo, así como algunos indicadores de género en sus evaluaciones, pero hay asimetrías en su calado, impacto y aplicación.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES<sup>8</sup>



### ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género

*Línea 6: coordinación, colaboración e internalización.*

- El extinto Departamento ha formado parte de diversas Comisiones y Grupos de Trabajo, algunas establecidas por mandato de Ley. Se prevé la misma dinámica para el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Cabe hacer mención al Grupo de Brecha Salarial, de más reciente creación, que promueve que el Departamento siga activando medidas y acciones al respecto.
- El Departamento ha participado en las estructuras básicas de coordinación de las políticas de igualdad. Asimismo, ha existido un Grupo Técnico Departamental compuesto por personal técnico de las diferentes Direcciones.
- Los cambios recientes, tanto de estructura departamental como de movilidad interna del personal, pudieran debilitar el Grupo Técnico Departamental, por lo que cabe prestar atención a su desarrollo y fortalecimiento. Es un grupo de especial relevancia en el que se coordinan las políticas de igualdad activadas desde las distintas Direcciones, se establecen criterios o se identifican sinergias entre Direcciones.



### ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género

- No se cuenta con información sobre la representación equilibrada o la incorporación de la perspectiva de género en los órganos adscritos o vinculados al Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Ocurre lo mismo con los consejos u órganos de participación ciudadana.
- El Departamento ha mantenido actualizada la publicación de sus planes de igualdad en la web, así como de otros materiales de apoyo que pudieran ayudar a su divulgación (resúmenes, vídeos...).



### ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género

- El Departamento ha puesto, a lo largo de estos años, cada vez un mayor énfasis en la incorporación del enfoque interseccional, tanto en el diseño de políticas y acciones como en la realización de las estadísticas y estudios. No obstante, se detecta falta de sistematización para la recogida de información concreta sobre estas actuaciones.
- Se han seguido promoviendo medidas a favor de la igualdad que implican a los hombres y la erradicación de las masculinidades no igualitarias, si bien es aún un terreno sobre el que seguir ahondando. Temáticas como el medio ambiente y la emergencia climática o la revitalización del euskera son también cuestiones en las que seguir trabajando.

<sup>8</sup> La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE recoge para este objetivo tres líneas: Coordinación, colaboración e internacionalización; Participación, innovación, transparencia y rendición de cuentas; Enfoque más complejo de la igualdad en las políticas públicas.

## 2.1.2. Retos Buen Gobierno

Para el desarrollo de este apartado, se ha buscado poner el foco en aquellas cuestiones de mayor relevancia para el nuevo Departamento, estableciendo un punto de partida para su desarrollo en el futuro Plan. Los retos aquí recogidos representan un avance preliminar y deberán ser trabajados en profundidad, con el fin de garantizar su concreción y efectividad. Para ello, se ha puesto la mirada en los desafíos y avances más significativos que deben abordarse en lo referente al Buen Gobierno.

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

LÍNEA	RETOS
LÍNEA 1. NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN	<p><i>Normativa</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Impulsar, revisar o hacer seguimiento</b> de normativas y decretos de reciente creación, tales como el <i>Decreto 48/2024, de 16 de abril, por el que se regula la ayuda económica para las hijas e hijos huérfanos de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres; el Decreto 234/2015, de 22 de diciembre, sobre la documentación administrativa de las personas transexuales; o el desarrollo de la ayuda económica a víctimas de violencias sexuales.</i></li> <li>- <b>Seguir elaborando normativa específica</b> vinculada a igualdad, tal y como establece la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.</li> </ul> <p><i>Plan de igualdad departamental y otros planes internos de igualdad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar e implementar el <b>nuevo Plan de legislatura para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento</b>. Este Plan deberá seguir lo establecido en la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, así como ajustarse a la idiosincrasia del Departamento, adaptando los ejes de intervención a las Direcciones o ámbitos de acción del Departamento.</li> <li>- Hacer seguimiento y contar con un <b>sistema de evaluación del funcionamiento de los planes internos</b> de igualdad dirigidos al personal a su servicio y de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo que se dictan para toda la Administración de la Comunidad Autónoma. Si bien no son planes específicos del Departamento resulta importante realizar un seguimiento mínimo para abordar necesidades o incidencias que atañen al personal del Departamento.</li> </ul>
LÍNEA 2. RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la existencia de la <b>Unidad Administrativa para la Igualdad</b> con, al menos, una técnica de igualdad propia del Departamento.</li> <li>- Mantener el <b>presupuesto</b> de 30.000€ de la Unidad Administrativa para la Igualdad.</li> <li>- Fortalecer las <b>vías de contacto y comunicación de la Unidad Administrativa para la Igualdad</b> con el resto de las Direcciones, para favorecer la coordinación habitual, el asesoramiento y el apoyo en la integración de la perspectiva feminista.</li> </ul>
LÍNEA 3. RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponer de un <b>Plan de Formación en materia de igualdad del Departamento</b> (o reactivar el ya existente, con la adaptación necesaria al nuevo Departamento), dirigido al personal político, técnico y administrativo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la <b>sistemática de recogida de información sobre la asistencia a la formación</b> del personal del Departamento a cursos, jornadas, seminarios en materia de igualdad y/o violencia machista, así como sobre las necesidades formativas asociadas a la igualdad. Es conveniente contar con la información de todos los cursos que el personal realiza en esta materia de igualdad, tanto los ofertados desde la Unidad Administrativa para la Igualdad como desde el IVAP. Conviene registrar el nombre de la formación, las personas participantes desagregadas por sexo y las horas de duración. Además, se podría implementar un sistema de recogida de datos (base de datos a través de un cuestionario, por ejemplo) que permita saber cuánto personal del Departamento cuenta con formación básica en igualdad, formación más especializada, algunas titulaciones, etc.</li> <li>- Garantizar la <b>formación básica y obligatoria en materia de igualdad de todo el personal técnico y político del Departamento</b>, para el cumplimiento de lo establecido en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista.</li> <li>- Facilitar <b>formación avanzada en materia de igualdad, adecuada a las necesidades de cada puesto de trabajo</b>, para facilitar la integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en toda la actividad del Departamento. Ofrecer una formación adaptada a las necesidades de cada Dirección, así como a las de los recursos y servicios que conforman estas Direcciones, es fundamental para no acabar abordando cuestiones excesivamente genéricas.</li> <li>- Promover la <b>capacitación en materia de cláusulas y contratos</b> de igualdad en el Departamento.</li> </ul>
<p>LÍNEA 4. RECURSOS ECONÓMICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Incrementar el presupuesto de igualdad</b> con objeto de poder trabajar en profundidad en el desarrollo de la transversalización de la igualdad, favoreciendo que todas las áreas sectoriales incorporen esta mirada.</li> <li>- Integrar la perspectiva de género en el <b>diseño de los presupuestos</b>. Realizar un trabajo específico para determinar cómo incorporar la perspectiva de género en los presupuestos del Departamento: identificar los programas específicos de igualdad, determinar su peso sobre el total del presupuesto, etc.</li> </ul>

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA**

LÍNEA	RETOS
<p>LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que las <b>disposiciones normativas</b> de carácter general son revisadas adecuadamente a la hora de valorar la ausencia de relevancia por la neutralidad de la norma, así como desarrollar un sistema de seguimiento propio para evaluar el impacto de género en la actividad normativa que se realiza.</li> <li>- Mejorar la identificación de todas las <b>variables pertinentes al género</b>, tanto en estadísticas como en memorias e informes que se realizan desde el Departamento.</li> <li>- Seguir avanzando en la <b>sistematización de indicadores de género</b> desde los ámbitos sectoriales, a través de los Observatorios (Observatorio Vasco del Tercer Sector, Observatorio de la Juventud, etc.) del Departamento.</li> <li>- Determinar <b>nuevos ámbitos de análisis e investigaciones para poder realizar estudios específicos relacionados con las desigualdades existentes entre mujeres y hombres</b> en los ámbitos sectoriales de intervención del Departamento.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas de igualdad específicas (a modo de ejemplo, se propone la incorporación de criterios de igualdad en el objeto del contrato o ayuda, en las especificaciones técnicas, en la definición de la solvencia técnica y profesional en las contrataciones, en los criterios de adjudicación o en la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada o conveniada, en los criterios de valoración del proyecto o actividad subvencionable, en los procesos de valoración y adjudicación de las subvenciones, entre otras).</li> <li>- Desarrollar actuaciones para posibilitar el seguimiento y verificación del impacto de las cláusulas de igualdad en dichos contratos, subvenciones y convenios, así como establecer mecanismos sancionadores en caso de incumplimiento de los criterios de igualdad.</li> <li>- Establecer cláusulas de desempate favorables a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la representación sea inferior al 40%.</li> <li>- Recoger información sobre la representación equilibrada o sobre la incorporación de la perspectiva de género en los órganos adscritos o vinculados al Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico.</li> <li>- Favorecer que los planes y estrategias que se desarrollan en el Departamento incorporen la perspectiva de género de forma transversal, así como garantizar que se evalúa su desarrollo e impacto. Para ello, puede ser necesaria formación específica, así como una mayor coordinación sistemática con la Unidad Administrativa para la Igualdad o con personal experto en la materia abordada.</li> </ul>
--	--

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

LÍNEA	RETOS
LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar el Grupo Técnico Departamental y establecer un plan de trabajo con agenda propia dirigido a las personas que lo constituyen.</li> <li>- Mantener la participación de la Unidad Administrativa para la Igualdad en todas las estructuras de coordinación y grupos de trabajo en los que venía participando: III Acuerdo Interinstitucional, Brecha salarial, GTI, etc.</li> <li>- Aumentar los espacios de colaboración y diálogo entre las áreas responsables de impulsar las políticas de igualdad y aquellas áreas responsables del impulso de otras políticas sectoriales.</li> <li>- Identificar mecanismos de relación e intercambio entre las asociaciones y movimientos feministas y la Administración de la Comunidad Autónoma.</li> <li>- Contar con herramientas que permitan sistematizar la información sobre la representación equilibrada o la incorporación de la perspectiva de género en los órganos adscritos o vinculados al Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico.</li> </ul>
LÍNEA 7. PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avanzar en una sistemática que promueva conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de las políticas de igualdad en la CAE.</li> <li>- Continuar incidiendo en las políticas públicas del movimiento feminista y asociativo de mujeres, agentes sociales y ciudadanía, especialmente en el fomento y fortalecimiento del tejido asociativo de las mujeres. En paralelo, promover su participación en el diseño de las políticas y en la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la intervención pública.</li> </ul>

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

- 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 estos en favor de la igualdad y la erradicación de las masculinidades no igualitarias, así como seguir dando pasos en lo que se refiere al **medio ambiente y la emergencia climática** desde una perspectiva de igualdad.

## 2.2. Intervención vinculada a las Direcciones<sup>9</sup>.

### 2.2.1 Intervención vinculada a la Dirección de Infancia, Adolescencia y Familias.



#### **ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género**

*Intervención vinculada a la Dirección de Infancia, Adolescencia y Familias.*

#### **Planificar, coordinar y evaluar la política de familia en la CAE.**

→ El IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias y a la Infancia y Adolescencia parte de un esfuerzo significativo por incorporar el enfoque de género, y se prevé que el V Plan siga la misma tendencia.

#### **Desarrollar el marco normativo en el ámbito de las políticas de familia.**

→ La Dirección desarrolla normativa que tiene un impacto de género y que aborda las desigualdades entre mujeres y hombres. Es una Dirección desde la que el impulso de políticas de igualdad y la mirada de género se antoja imprescindible. Se detecta un alto grado de implementación de medidas orientadas a la igualdad.

→ La evaluación de impacto en función del género en la diversa normativa impulsada desde la Dirección se realiza de forma sistemática y se incorporan medidas de acción positiva que derivan de este análisis.

#### **Proteger, atender y apoyar a las familias a través de la acción directa.**

→ Las medidas y ayudas directas a familias que promueven la corresponsabilidad en los cuidados están incluyendo medidas de acción positiva para aumentar la participación de los hombres. Un compromiso que sigue estando presente en la actual legislación.

→ Se han equiparado los permisos de maternidad y paternidad. El 1 de enero de 2019, el permiso de paternidad era de 8 semanas para quienes se acogieran a una excedencia. La Seguridad Social cubría el 100% del salario hasta llegar a las 16 semanas. En 2020, se incrementó el permiso dos semanas más para los hombres. En 2021, se equipararon los permisos de maternidad y paternidad. Estas líneas de ayuda también han ido dirigidas a familias monomarentales o monoparentales. Está proyectado que ese permiso se amplíe hasta las 24 semanas para ambos progenitores antes del final de la legislación.

→ La perspectiva de género ha sido tenida en cuenta en la concepción y desarrollo del Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que todas las acciones han sido decididas y valoradas bajo la perspectiva de la promoción de la igualdad y la consecución de un nuevo orden social corresponsable, aplicando los principios y el cumplimiento de las obligaciones que se contienen en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista. La evaluación previa de impacto en función del género así lo corrobora.

→ El Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre *ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral* incorpora algunas mejoras con respecto al anterior. En concreto, los límites temporales máximos de disfrute de las ayudas incrementan cuando la persona solicitante es un hombre. Además, permite al colectivo de personas trabajadoras empleadas del hogar el acceso a las ayudas de excedencias y reducciones de jornadas tanto para el cuidado de hijas e hijos como de familiares dependientes y en situación de extrema gravedad sanitaria.

→ La Dirección se propone seguir revisando las cuantías económicas establecidas en el vigente Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, desde una mirada de género. En paralelo, se contempla un análisis con perspectiva de género que permita analizar el impacto de estas ayudas. Actualmente, se prevé la incorporación o modificación de algunas medidas que están en proceso de análisis por el impacto que pueden estar teniendo en las mujeres (por ejemplo, el límite del 33% de jornada que establece la ayuda puede ser restrictivo en el caso de las mujeres que quieran contar con una mayor jornada laboral).

→ La Ayuda a la contratación de personas cuidadoras de hijas e hijos de 0 a 14 años es una medida de apoyo a la conciliación corresponsable que busca un justo equilibrio a la hora de dar respuesta a las obligaciones y necesidades personales, y trata de evitar que recaigan fundamentalmente en las mujeres la responsabilidad de los cuidados. Se busca avanzar en el reparto equitativo y paritario de las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres, también para que las mujeres puedan seguir desarrollando sus

<sup>9</sup> Para la elaboración de este apartado sobre la actividad de cada una de las Direcciones, sus avances y sus retos en materia de igualdad se ha estructurado la información teniendo en cuenta la organización actual del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Esto permite contar con información más útil para el futuro Plan para Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento.

trabajos y carreras profesionales. Esta ayuda, que hasta 2022 se concedía a quienes tenían menores de 3 años, se ha ampliado hasta menores de 14 años. La evaluación previa de impacto en función del género realizada considera que esta norma va a contribuir positivamente a la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas.

→ La ayuda a la contratación de personas cuidadoras busca poner en valor el trabajo realizado por las personas trabajadoras contratadas para los cuidados y el sostenimiento de la vida en el hogar, mayormente ejercido por mujeres, invisibilizado, con bajo prestigio social y muchas veces desarrollado en condiciones precarizadas.

### ***Adoptar y promover medidas de sensibilización, promoción y prevención en el marco de la política familiar.***

→ El impulso que se ha venido dando en los últimos años para fomentar la conciliación corresponsable a través del apoyo a empresas es significativo. Tanto las ayudas para los Diagnósticos y Planes de Conciliación como los espacios de encuentro o las oportunidades de acompañamiento que se brindan a las empresas a través de la Comunidad Kontzilia, representan un paso significativo en el abordaje en el plano empresarial y una vía de sensibilización y concienciación fundamental.

→ La comunidad Kontzilia ha reforzado la red de empresas que facilitan la conciliación y que, como consecuencia, pueden estar teniendo un impacto positivo en la corresponsabilidad.

→ El sistema de reconocimiento como entidades o empresas que concilian, en el que se está trabajando actualmente, puede ser un aliciente para que nuevas empresas muestren interés por realizar Diagnósticos y Planes de Conciliación, aplicando medidas para la conciliación corresponsable que tengan un impacto en las personas trabajadoras.

→ Desde la Dirección se dan ayudas nominativas a entidades del Tercer Sector y a la Universidad de Deusto y a la Universidad del País Vasco UPV/EHU para que realicen investigaciones en materia de conciliación, corresponsabilidad y/o parentalidad. Además, se ha trabajado con Euskalit en la elaboración de una guía para que las empresas puedan realizar un autodiagnóstico en materia de conciliación.

### ***Planificar, coordinar, implementar y evaluar la política transversal e integral de infancia y adolescencia del Gobierno Vasco.***

→ La Estrategia Vasca contra la Violencia hacia la Infancia y la Adolescencia ofrece un análisis profundo de las distintas formas de violencia y de cómo niñas, niños y adolescentes, por motivos de género, se encuentran en diferentes niveles de riesgo en relación con diferentes tipos de violencia. Tener diagnosticada esta realidad es fundamental para la implementación de medidas o acciones diferenciadas.

→ El seguimiento y evaluación de dicha Estrategia será un momento clave para incorporar el enfoque de género, reorientar medidas que puedan impactar de forma diferenciada y contar con personas expertas en igualdad y violencia machista que puedan ampliar la visión de análisis y evaluación.

→ El impulso y puesta en marcha del modelo de atención integral a niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia de naturaleza sexual es, sin duda, un avance en el abordaje de las violencias machistas y la violencia contra la infancia y la adolescencia. Su desarrollo puede favorecer un mayor conocimiento de la violencia sexual que sufren las niñas por motivo de género, así como respuestas personalizadas y especializadas, desde un enfoque que tiene en cuenta la posición desigual y los mandatos del patriarcado en el abordaje de la atención.

→ HaurEkin-Red Vasca de Ciudades y Municipios es una iniciativa clave para el impulso de la participación de niñas y niños. La presencia de cada vez más ayuntamientos puede favorecer el desarrollo de modelos participativos en los que el enfoque de género será clave.

→ El Foro de Infancia y Adolescencia es una oportunidad clara para promover la participación directa de las y los menores de edad en las políticas públicas.

### ***Desarrollar el marco normativo en el ámbito de las políticas de infancia.***

→ La Dirección desarrolla normativa que tiene un impacto de género significativo, y que aborda las desigualdades entre mujeres y hombres, en este caso en clave de infancia y adolescencia.

→ La elaboración de nuevos Decretos (Decreto regulador de la Comisión Técnica de adopción internacional de la Comunidad Autónoma del País Vasco y la acreditación de los organismos de intermediación en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y el Decreto regulador de los recursos de acogimiento residencial para personas menores) dará cabida a mejoras en la situación de la infancia y la adolescencia.

### ***Crear el Observatorio de la Infancia y la Adolescencia de la CAPV.***

→ Cabe seguir ahondando en estudios e informes que aborden diversas temáticas de la infancia y la adolescencia desde la perspectiva de género.

### ***Gestionar y promocionar el Programa Aukerak Suspertzen.***

→ El Programa Aukerak Suspertzen cumple una labor indispensable en el acompañamiento a niñas y niños en desventaja social, así como a sus familias. Es un programa con recorrido y se prevé su mantenimiento.

## 2.2.1.1 Retos de la Dirección de Infancia, Adolescencia y Familias

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
<p>Planificar, coordinar y evaluar la política de familia en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que el V Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias y a la Infancia y Adolescencia incorpora la <b>perspectiva de género de forma transversal e integral</b> en los distintos ejes de actuación, contando <b>con personas expertas en igualdad</b> que garanticen este enfoque en los múltiples ámbitos que aborda el Plan y poder así medir impactos, valorar alternativas o establecer mejoras en materia de igualdad.</li> <li>- Seguir trabajando en la <b>incorporación de la mirada de género</b> más allá de las desagregaciones de sexo, procurando un análisis profundo en clave de desigualdades, necesidades o impactos diferenciados en la realidad de mujeres y hombres. Estudios específicos en la materia también favorecen este impulso.</li> </ul>
<p>Desarrollar el marco normativo en el ámbito de las políticas de familia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Tomar conciencia</b> del impacto que puede tener la normativa impulsada desde esta Dirección en la erradicación de las desigualdades de género.</li> <li>- Abordar el desarrollo de normativas con <b>personas expertas en igualdad, en función de la normativa abordada</b>, así como contar con la <b>técnica de igualdad</b> del Departamento para identificar claves significativas, documentación de relevancia o personas que pueden ofrecer un aporte significativo al desarrollo y mejora de la norma.</li> <li>- Seguir desarrollando <b>evaluaciones de impacto en función del género</b> de la normativa, tratando de superar lo estrictamente necesario para cumplir con esta obligación que se establece como mandato en la Ley de Igualdad para Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia.</li> <li>- Seguir trabajando en la elaboración del <b>Decreto</b> por el que se regula el régimen de las familias monoparentales.</li> </ul>
<p>Proteger, atender y apoyar a las familias a través de la acción directa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir el <b>impacto de género</b> que están teniendo las medidas y actuaciones directas a las familias (ayudas para excedencia y reducción de jornada, ayudas para la crianza y el mantenimiento, ayudas a la contratación para el cuidado de hijas e hijos, etc.), tanto en el marco de las familias contratantes como entre quienes ejercen la labor de cuidado en los casos de contratación.</li> <li>- Abordar la revisión de las medidas y actuaciones directas a las familias (ayudas para excedencia y reducción de jornada, ayudas para la crianza y el mantenimiento, etc.) que se prevé realizar desde la Dirección, <b>junto a la técnica de igualdad y/o personas expertas</b> en la materia, para ampliar la perspectiva de género en estas ayudas.</li> <li>- Contar con <b>indicadores de seguimiento</b> sobre el perfil de las personas que se adhieren a las medidas para excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas o personas dependientes (datos por sexo, en función del tipo de familia, etc.) y hacer un análisis de los datos desde un enfoque de género.</li> </ul>
<p>Adoptar y promover medidas de sensibilización, promoción y prevención en el marco de la política familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar <b>acciones de sensibilización</b> y favorecer los requisitos en la cumplimentación de ayudas para aquellas empresas que desean realizar Diagnósticos y Planes de Conciliación. En definitiva, dar a conocer las <i>Ayudas económicas a entidades con establecimientos ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco, para la realización de un Diagnóstico de situación y de un Plan de Acción en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</i>, y poner en valor el impacto que puede representar para las empresas.</li> <li>- Aumentar el <b>número de entidades</b> y empresas que forman parte de la Comunidad Kontzilia, de cara propagar el ejercicio de la conciliación responsable entre un mayor número de empresas.</li> <li>- Elaborar un <b>sistema de reconocimiento o certificación</b> como entidades o empresas que concilian, que ponga en valor el trabajo que están realizando las entidades certificadas y que las beneficie de una u otra manera.</li> <li>- Analizar el <b>impacto</b> que están teniendo las acciones activadas en aquellas entidades y empresas que han elaborado Diagnósticos y Planes de Conciliación y que están activando medidas corresponsables.</li> </ul>

<p>Planificar, coordinar, implementar y evaluar la política transversal e integral de infancia y adolescencia del Gobierno Vasco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar <b>acciones</b> de la Estrategia Vasca contra la Violencia hacia la Infancia y la Adolescencia que tengan en cuenta las diferentes formas de violencia que pueden estar sufriendo las niñas, ya que la violencia no afecta a todo el mundo por igual y existen diferentes niveles de riesgo en relación con diferentes tipos de violencia por motivos de género.</li> <li>- Aplicar la <b>interseccionalidad</b> en la aplicación de medidas a desarrollar en el marco de la Estrategia Vasca contra la Violencia hacia la Infancia y la Adolescencia (por ejemplo, tener en mente que las niñas y adolescentes con discapacidad o problemas de salud mental se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad y riesgo de sufrir violencia machista, etc.).</li> <li>- Partir de la <b>teoría feminista</b>, ya que cuenta con un marco de análisis en relación con la violencia que no puede obviarse.</li> <li>- <b>Evaluar</b> la Estrategia Vasca contra la Violencia hacia la Infancia y la Adolescencia teniendo en cuenta las desigualdades de género también presentes en edades tempranas, así como las diferencias que pueden darse entre niñas y niños en lo que a tipos de violencia vividas o impactos generados.</li> <li>- Conseguir que el modelo de atención integral a niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia de naturaleza sexual incorpore transversal e integralmente la <b>mirada de género</b> y así tener en cuenta las distintas formas de violencia que pueden darse por la condición de género, así como los distintos niveles de riesgo que pueden experimentar niñas y niños en relación con diferentes tipos de violencia o los impactos añadidos.</li> <li>- Garantizar que la <b>intervención</b> en el marco del citado modelo se realiza también desde un enfoque de género y que las personas que intervengan tengan formación y conocimiento tanto en las violencias sexuales como en igualdad y violencia machista. Esto permitirá identificar diferencias en las vivencias experimentadas, así como adecuar la intervención a cada realidad.</li> <li>- Incorporar la <b>perspectiva interseccional</b> teniendo en cuenta determinadas especificidades que atraviesan la realidad de niñas y niños y que pueden tener un impacto significativo, especialmente en las niñas (la discapacidad, el origen, etc.)</li> <li>- Favorecer la <b>formación</b> de los distintos agentes e instituciones que intervienen en el modelo de atención integral a niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia de naturaleza sexual para no generar desigualdades de género e intervenir desde el enfoque de género.</li> <li>- Contar con <b>datos e indicadores</b> que den cuenta del abordaje que se está dando en el marco del citado modelo de atención (número de atenciones desagregadas por sexo, tipología o características de la violencia ejercida sobre las niñas y la ejercida en los niños, etc.).</li> <li>- Contar con un <b>sistema de seguimiento</b> de la Red HaurEkin, a través del cual poder conocer cómo se incorpora la mirada de género en el marco de las distintas iniciativas que se ponen en marcha a nivel local (compromisos diferenciados a la hora de participar, impulso de diversas formas participativas que favorezcan la participación de niñas y de niños, abordaje de temáticas tratadas e intereses de niñas y niños, etc.).</li> <li>- Incorporar, en el <b>asesoramiento</b> que se realiza desde la Dirección a los ayuntamientos de la Red HaurEkin, iniciativas y actividades vinculadas con la igualdad y con la incorporación de la perspectiva de género. Los encuentros anuales de la Red pueden ser también una oportunidad para que los ayuntamientos compartan cuestiones, dudas o experiencias en torno a cómo incorporar la perspectiva de género.</li> <li>- Incorporar la <b>presencia real de las niñas y las adolescentes</b> en el futuro Foro de la Infancia y la Adolescencia, no sólo a través de la representación equilibrada, sino también mediante fórmulas participativas que favorezca su escucha, temáticas que puedan resultar de interés para ellas, etc.</li> </ul>
<p>Desarrollar el marco normativo en el ámbito de las políticas de infancia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Tomar consciencia</b> del impacto que puede tener la normativa impulsada desde esta Dirección en la erradicación de las desigualdades de género en el ámbito de la infancia y la adolescencia.</li> <li>- Abordar el desarrollo de normativas con <b>personas expertas en igualdad</b>, en función de la normativa abordada, así como contar con la <b>técnica de igualdad</b> del Departamento para identificar claves significativas, documentación de relevancia o personas que pueden ofrecer un aporte significativo, entre otras cuestiones.</li> <li>- Seguir desarrollando <b>evaluaciones de impacto en función del género</b> de la normativa, tratando de superar lo estrictamente necesario para cumplir con los mandatos de la Ley de Igualdad para Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia.</li> </ul>

<p>Crear el Observatorio de la Infancia y la Adolescencia de la CAPV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir desarrollando <b>informes</b> que aborden diversas temáticas de la infancia y la adolescencia desde la perspectiva de género.</li> <li>- Identificar <b>nuevos retos</b> asociados al Observatorio en materia de igualdad.</li> </ul>
<p>Gestionar y promocionar el Programa Aukerak Suspertzen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un <b>análisis con perspectiva de género</b> del programa Aukerak Suspertzen, en colaboración con la técnica de igualdad, identificando desigualdades, necesidades o realidades diferenciadas de niñas y niños.</li> <li>- Contar con <b>información desagregada por sexo</b> sobre las atenciones que se prestan.</li> </ul>
<p>Gestionar y dinamizar el Consejo Vasco para la Infancia y la Adolescencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar <b>nuevos retos</b> asociados al Consejo Vasco para la Infancia y la Adolescencia.</li> </ul>
<p>Gestionar la Adopción Internacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con <b>datos e indicadores</b> que den cuenta del abordaje que se está dando en el marco de la gestión de la adopción internacional (número de atenciones desagregadas por sexo, tipología, etc.).</li> </ul>
<p><i>RETOS TRANSVERSALES A TODA LA DIRECCIÓN (independientemente del Objetivo)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar y sistematizar la <b>coordinación y colaboración</b> entre esta Dirección y la Unidad Administrativa para la Igualdad, por el aporte complementario que se genera a la hora de reforzar las políticas que la Dirección impulsa en materia de infancia, adolescencia y familias.</li> <li>- Contar con <b>formación</b> de las personas que forman parte de la Dirección en materia de igualdad y violencia machista, aterrizada a los ámbitos, líneas u objetivos de trabajo, así como a las acciones o servicios que se desarrollan desde la Dirección.</li> <li>- Garantizar que llega la <b>información</b> en torno a las formaciones que se activan vinculadas a igualdad.</li> <li>- Impartir formación específica para las y los <b>responsables de los distintos ámbitos</b>, profundizando en la incorporación de la perspectiva de género en cada uno de ellos.</li> <li>- Procurar que la Dirección cuente con indicadores relevantes para el abordaje de sus políticas, más allá de la desagregación de datos por sexo, de forma que se incorpore la <b>perspectiva de género</b> analizando las desigualdades de estructura, las diferentes necesidades, los mandatos de género, etc.</li> <li>- Impulsar, para cada área o línea de acción, programa, servicio, etc., la creación de un <b>sistema de indicadores</b> que permita dar seguimiento desde un enfoque de género (desagregación de datos, indicadores relevantes para la medición del impacto, etc.). La falta de datos que se observa de forma generalizada limita hacer análisis de la evolución o del impacto que están teniendo las medidas que se van abordando.</li> <li>- Conseguir que el desarrollo y la implementación de la perspectiva de género no dependa de la voluntad de <b>personas concretas</b>.</li> </ul>

## 2.2.2 Intervención vinculada a la Dirección de Juventud y Emancipación.



### **ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género** *Intervención vinculada a la Dirección de Juventud y Emancipación.*

#### ***Impulsar las políticas transversales de juventud y la emancipación juvenil.***

- El desarrollo de indicadores de contexto, de seguimiento y evaluación desagregados por sexo es notoriamente positivo tanto en las estrategias como en los planes. Esta información permite realizar un mayor y mejor seguimiento de la realidad de las mujeres.
- A la hora de desarrollar sus políticas de juventud, la Dirección tiene en cuenta a organismos vinculados a la igualdad, como es el caso de Emakunde.
- Los programas tractores (Emantzipa, GAZ, etc.) cuentan con indicadores de seguimiento desagregados por sexo en cuanto a personas beneficiarias o consultas realizadas.

#### ***Promover la mejora de las condiciones de las personas jóvenes a través de programas y servicios específicos.***

- Se ha incrementado de forma significativa la recogida sistemática de toda la información desagregada por sexo en los programas y servicios que se prestan desde la Dirección en esta materia. Además, se ha incluido la condición no binaria entre las opciones de recogida desagregada de datos por sexo.
- El Programa Juventud Vasca Cooperante tiene un largo recorrido en la aplicación de criterios de igualdad y en la incorporación del enfoque de género en distintos aspectos del programa.
- Entre las acciones más significativas y exitosas abordadas en materia de igualdad, se destaca el Protocolo de Prevención de Violencia Machista dirigido a personas jóvenes cooperantes. Se impartió una formación previa en la que participaron tanto personas del Programa Auzolandegiak/Campos de Voluntariado Juvenil como del Programa Euskadiko Gazteak Lankidetzan/Juventud Vasca Cooperante. Se considera una buena práctica que puede servir para elaborar otros protocolos similares.

#### ***Promover la participación juvenil.***

- El desarrollo en el ámbito de la promoción de la participación juvenil es significativo y, en general, tanto en el Consejo de la Juventud de Euskadi / Euskadiko Gazteriaren Kontseilua (CJE-EGK) como en Astialdi Sarea Elkartea se tiene en cuenta el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres.

#### ***Observar e informar.***

- La labor que realiza el Observatorio Vasco de la Juventud es significativamente positiva, en clave de enfoque, de desagregación de datos, de indicadores de género, de documentación especializada en igualdad, de formación impartida, etc.
- Según se deduce del Informe de Evaluación Previa de Impacto de Género de la actividad de la Dirección, de todas las acciones planificadas con perspectiva de género y/o con medidas de igualdad, solo el Observatorio Vasco de la Juventud incorpora en su totalidad la perspectiva de género.
- Se ha identificado un incremento en el número de profesionales formados en materia de igualdad y juventud. La formación que se ofrece desde el Observatorio Vasco de la Juventud es relevante, ya que ofrece una capacitación más práctica y permite a las y los profesionales adquirir conocimientos y experiencias ad hoc.

## 2.2.2.1 Retos de la Dirección de la Dirección de Juventud y Emancipación

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
<p>Impulsar la política transversal de juventud y la emancipación juvenil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Alinear</b> la Estrategia Vasca 2030 en Materia de Juventud con la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE y con los nuevos mandatos de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas libres de Violencia Machista, especialmente en lo que se refiere a violencia y, en el caso de las jóvenes, a al ciberacoso sexual.</li> <li>- Impulsar, en el marco del V Gazte Plana, <b>políticas destinadas a prevenir la violencia machista</b> en todo tipo de relaciones intrapersonales y <b>teniendo en cuenta todas las orientaciones sexoafectivas</b> (violencia sexista y LGTBIQ+fobia), así como mejorar la inclusión y escucha de todo el colectivo LGTBIQ+.</li> <li>- Realizar <b>un análisis más cualitativo</b> de los distintos Programas que se enmarcan en este objetivo desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional.</li> <li>- Realizar <b>acciones de prevención de la violencia</b>, elaborando campañas o formaciones destinadas a la juventud en las que se hable de nuevos tipos de violencias, asociadas, por ejemplo, al uso de las redes sociales (ciberviolencias machistas).</li> </ul>
<p>Promover la mejora de las condiciones de las personas jóvenes través de programas y servicios específicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprovechar la actualización que se hará en la <b>ampliación y mejora de los contenidos del Portal Gazteukera</b> para incorporar temáticas de interés para las mujeres, abordar temas vinculados con las desigualdades, dar respuesta a necesidades específicas, etc.</li> <li>- Incorporar en el portal <b>Gazteukera una perspectiva interseccional</b>, además de reflejar esta cuestión en los materiales audiovisuales.</li> <li>- Ofrecer formación al personal del <b>Servicio GAZ</b> en materia de igualdad de género.</li> <li>- Aprovechar la evaluación que se prevé hacer en el marco de la <b>Red de Albergues</b> para analizar de qué manera se puede incorporar la perspectiva de género en esta dinámica (evaluar el tipo de servicio que se ofrece y su uso por sexo, analizar comportamientos, etc.)</li> <li>- Realizar una revisión de la <b>Estrategia Vasca 2030 de Impulso de la Educación en el Tiempo Libre desde un enfoque de género</b>, aportando objetivos y acciones concretas vinculadas a la igualdad. También sería pertinente que esta Estrategia contara con indicadores de seguimiento específicos de igualdad.</li> <li>- Sería de interés profundizar en la <b>formación que el monitoraje</b> de las Escuelas de Tiempo Libre tiene en igualdad, realizar un mayor seguimiento del contenido y materiales que imparten las escuelas u ofrecer un paquete formativo o materiales más amplios desde la Dirección.</li> <li>- Reflexionar sobre cómo acercar los cursos de monitoraje a <b>perfiles diversos</b>, en clave de interseccionalidad.</li> <li>- Conocer con más detalle la forma en la que las <b>Escuelas de Tiempo Libre incorporan la perspectiva de género</b> en toda su actividad (gestión, formación, actividades que realizan, etc.)</li> <li>- Identificar acciones que puedan ayudar a conocer mejor el desarrollo del Programa Erasmus + o el Programa Cuerpo Europeo de Voluntariado. Si bien se trata de programas de marco europeo en los que la Dirección no tiene competencias (más allá de la gestión), cabe identificar acciones <b>que sí estén a su alcance</b>: conocer las percepciones y valoraciones de quienes se han beneficiado de ellos desde un enfoque de género, proponer a la gestión europea iniciativas de voluntariado relacionadas con la igualdad o la violencia machista, etc.</li> </ul>
<p>Promover la participación juvenil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los objetivos y las actividades de <b>Astaldi Sarea Elkartea</b>, con vistas a incorporar la perspectiva de género en las diversas iniciativas de la Red.</li> <li>- Identificar iniciativas vinculadas a la igualdad en el marco <b>del impulso de las redes sociales del portal Gazteukera</b>, más allá del uso no sexista del lenguaje y las imágenes.</li> </ul>

<p>Observar e informar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Divulgar los indicadores de juventud e igualdad</b> que recoge el Observatorio de Juventud como material de consulta relevante para diseñar nuevas políticas de juventud e igualdad-</li> <li>- Seguir realizando encuestas desde el Observatorio Vasco de la Juventud en las que se tenga en cuenta la realidad de la juventud del colectivo <b>LGTBIQ+</b>.</li> </ul>
<p><i>RETOS TRANSVERSALES A TODA LA DIRECCIÓN (independientemente del Objetivo)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con un <b>nuevo programa o servicio en materia de igualdad</b>, impulsado y gestionado por la propia Dirección que permita abordar la igualdad entre la población joven y realizar actuaciones dirigidas a la juventud en esta materia (campañas de sensibilización, etc.).</li> <li>- Seguir impulsando <b>políticas destinadas a prevenir la violencia machista</b> en todo tipo de relaciones intrapersonales y teniendo en cuenta todas las orientaciones sexoafectivas (violencias sexistas y LGTBQ+fóbicas). Trabajar y prevenir, también, la violencia intragénero.</li> <li>- Mejorar <b>la integración e inclusión plena de las personas jóvenes</b> de origen extranjero, y la atención a las situaciones de desprotección, exclusión, pobreza o riesgo u otras situaciones de vulnerabilidad para que accedan a los programas y servicios planificados, teniendo en especial consideración a las mujeres desde un enfoque interseccional.</li> <li>- Impulsar <b>campañas específicas</b> para la población joven, abordando la violencia machista, en especial, la ciberviolencia.</li> <li>- Realizar <b>Protocolos de actuación en violencia machista en programas y servicios</b> que se desarrollan desde la Dirección, tal y como se ha hecho en el marco del Programa Euskadiko Gazteak Lankidetzan/Juventud Vasca Cooperante (Protocolo de Prevención y Actuación ante las Violencias Machistas dirigido a jóvenes cooperantes) y Auzolandegiak/Campos de Voluntariado Juvenil.</li> <li>- Impulsar una <b>recogida de datos interseccional</b> que tenga en cuenta, además de la variable sexo, otras variables (origen, discapacidad, etc.).</li> <li>- Adaptar las <b>definiciones estadísticas</b> en coherencia con los cambios sociales (variable “no binario” o identidad de género, etc.).</li> </ul>

## 2.2.3 Intervención vinculada a la Dirección Acogida e Integración de las Personas Inmigrantes.



### **ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género**

*Intervención vinculada a la Dirección de Acogida e Integración*

#### **Desarrollar los instrumentos contemplados en el VI Plan de ciudadanía, inmigración y asilo 2022-2025.**

- El VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025 incorpora medidas estratégicas vinculadas a la igualdad, así como el mantenimiento y la mejora de ayudas dirigidas a entidades que trabajan con distintos colectivos de mujeres inmigrantes de origen extranjero.
- El Pacto Social por la Inmigración y la Diversidad recoge un compromiso claro por la igualdad en sus principios, y reconoce la necesidad de la inclusión efectiva de la perspectiva de género en las políticas migratorias y en las de protección social.
- La Comisión de Igualdad del Foro Vasco de Migración y Asilo está dando pasos significativos para visibilizar las brechas de género y las discriminaciones existentes en la materia, así como impulsando propuestas e iniciativas con perspectiva de género e interseccional.
- A través del Foro Vasco para la Integración Social de personas inmigrantes se ha realizado formación en igualdad con, las Comisiones del Foro, y se ha elaborado un protocolo sobre matrimonios forzados en colaboración con Emakunde. Durante 2024, se ha trabajado, además, en la elaboración de un material divulgativo dirigido a profesionales del Tercer Sector Social con directrices para la aplicación de la perspectiva de género y la mirada interseccional.

#### **Ofrecer una atención jurídica integral que facilite los procesos de regularización e inserción.**

- Tanto Aholku Sarea como Biltzen cuentan con datos de servicio desagregados por sexo.
- Aholku Sarea ha experimentado un progresivo crecimiento en los últimos años, dando respuesta a las necesidades existentes.
- Desde Biltzen se han realizado en los últimos años significativos esfuerzos y avances en la incorporación de la perspectiva de género y la interseccionalidad en el marco de sus servicios de atención.

#### **Ayudar a entidades locales.**

- Las ayudas económicas dirigidas a entidades locales contemplan actualmente ciertos criterios vinculados a la igualdad. Estos criterios pueden considerarse un punto de partida, pero resultan aún insuficientes para garantizar una integración plena de la perspectiva de género.

#### **Ofrecer asilo.**

- Las políticas de atención a personas refugiadas deben prestar especial atención a la variable género. El enfoque de género es transcendental como herramienta de análisis vinculada a personas refugiadas, no solo porque nos permite entender las causas socioculturales de la desigualdad, sino también porque, a través de esta perspectiva, podemos entender y actuar sobre las consecuencias y necesidades específicas de las mujeres, niñas y adolescentes refugiadas, que tienen con frecuencia motivos de persecución diferentes a los de los hombres refugiados.

#### **Desarrollar un sistema de acogida de personas migrantes vulnerables o en tránsito.**

- La gestión de los programas, proyectos o actuaciones en el marco de la acogida se lleva a cabo desde entidades sociales, y no ha sido posible contar con información cuantitativa significativa para este diagnóstico en clave de género. En cualquier caso, es fundamental contar con datos desagregados por sexo que den cuenta, al menos, del perfil de personas atendidas.
- Las convocatorias de ayuda en el marco de este ámbito incorporan cláusulas de igualdad. Además, en los servicios que se prestan, se solicita información sobre cómo se va a incluir la perspectiva de género en el recurso o servicio. No obstante, podría valorarse de forma positiva su sistematización.
- Las mujeres representan un colectivo especialmente vulnerable, más aún en los procesos migratorios. Las situaciones de grave exclusión social requieren también de un enfoque de género y de una atención especializada a las necesidades y contextos de las mujeres migrantes. Trabajar la primera acogida y la inserción de estas mujeres atendiendo a su realidad es fundamental para su inserción social. Las migrantes en tránsito tienen también sus propias peculiaridades y es necesario adaptar los recursos que se prestan al perfil de estas mujeres (los servicios de alojamiento, la intervención profesional, etc.).

#### **Impulsar el Modelo Vasco de Acogida para la Migración: Servicio Harreragune Bilbao para favorecer la autonomía personal, el arraigo y la integración de personas de origen extranjero.**

→ Procede ver la evolución de este nuevo Servicio y valorar el desarrollo que pueda tener en materia de igualdad. En cualquier caso, sería de interés identificar abordajes desde el enfoque de género, necesidades específicas de las mujeres, así como indicadores relevantes vinculados a la igualdad.

***Atender a la situación de jóvenes migrantes sin red de apoyo.***

→ El programa Trapezistak

## 2.2.3.1 Retos de la Dirección de Acogida e Integración de las Personas Inmigrantes

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
<p>Desarrollar los instrumentos contemplados en el VI Plan de ciudadanía, inmigración y asilo. 2022-2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con el apoyo de <b>personas expertas en materia de igualdad, migraciones e interseccionalidad</b> que promuevan la incorporación de nuevas y diversas medidas y acciones en el marco del VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025.</li> <li>- Incorporar en las <b>evaluaciones</b> anuales que se realizan para el Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025 la mirada de la técnica de igualdad del Departamento, así como de personas expertas en la materia, desde un enfoque multidisciplinar.</li> <li>- Incorporar <b>indicadores propios de género e interseccionalidad</b> en el VI Plan.</li> <li>- Seguir trabajando en la <b>sensibilización y formación</b> dirigida a mujeres extranjeras con especial situación de vulnerabilidad.</li> <li>- Seguir <b>apoyando la Comisión de Igualdad</b> creada en el marco del Foro Vasco de Migración y Asilo e impulsar y visibilizar las acciones que desde aquí se están desarrollando.</li> <li>- Identificar los <b>objetivos</b> clave de la Comisión de Igualdad previamente citada y favorecer que pueda trabajar en colaboración con otras Comisiones. La transversalidad de la igualdad implica que todas las Comisiones del Foro Vasco de Migración y Asilo, y especialmente algunas (por ejemplo, la Comisión de Empleadas del Hogar), requieran de coordinación con la Comisión de Igualdad.</li> </ul>
<p>Ofrecer una atención jurídica integral que facilite los procesos de regularización e inserción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un <b>análisis ad hoc de Aholku Sarea</b> y conocer cómo se está incorporando la perspectiva de género en toda su dimensión.</li> <li>- Identificar nuevos <b>indicadores o datos de seguimiento</b> con enfoque de género tanto en Aholku Sarea como en Biltzen, que ya vienen ofreciendo actualmente información sobre uso y perfil de las personas usuarias.</li> <li>- Revisar los <b>criterios para la emisión de informes de Arraigo, de informes de Habitabilidad y de informes de Esfuerzo</b> de Integración desde un enfoque de género, garantizando que los criterios no estén excluyendo o invisibilizando la realidad de determinadas mujeres.</li> </ul>
<p>Ayudar a entidades locales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que las ayudas que se conceden en el marco de las ayudas a entidades locales incorporen <b>criterios de igualdad</b> para su concesión.</li> </ul>
<p>Ofrecer Asilo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar las distintas y variadas acciones que se llevan a cabo en materia de asilo, procurando el <b>enfoque de género</b> en cada una de ellas (especialmente en lo que respecta a la atención a personas solicitantes de protección internacional en situación de vulnerabilidad)</li> </ul>
<p>Desarrollar un sistema de acogida de personas migrantes vulnerables o en tránsito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que las subvenciones nominativas para el impulso de este objetivo cuentan con <b>criterios de igualdad</b> para su concesión.</li> <li>- Garantizar que el Programa Herrera incorpora el <b>enfoque de género</b> en todo el proceso (en la intervención inicial de acogida, en la prestación de pisos temporales, en la identificación de situaciones de exclusión graves específicas de las mujeres, etc.)</li> <li>- Garantizar que las actuaciones relacionadas con migrantes en tránsito o en situación de vulnerabilidad cuentan con <b>perspectiva de género e interseccional</b>.</li> <li>- Garantizar que la instalación y los servicios de alojamiento y manutención del Centro de acogida a personas migrantes en Euskadi cuenta con <b>perspectiva de género e interseccional</b> (tanto en instalaciones, como en atención a las personas, etc.)</li> </ul>
<p>Impulsar el Modelo Vasco de Acogida para la Migración: Servicio Herreragune Bilbao para favorecer la autonomía personal, el arraigo y la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procede ver la evolución de este nuevo Servicio y valorar el desarrollo que pueda tener en materia de igualdad. En cualquier caso, sería de interés identificar los abordajes desde el enfoque de género, las <b>necesidades específicas de las mujeres</b>, así como indicadores relevantes vinculados a la igualdad.</li> </ul>

integración de personas de origen extranjero.	
Atender a la situación de jóvenes migrantes sin red de apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar la <b>perspectiva de género</b> en el Programa Trapezistak para identificar los motivos por los que no acceden al programa, las estrategias que utilizan las jóvenes de esta edad, las necesidades específicas que pueden tener, etc.</li> </ul>
Ofrecer asistencia integral intercultural.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>No se han identificado retos significativos.</i></li> </ul>
Promover la mentoría social como modelo para favorecer la acogida e integración de personas y familias inmigrantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>No se han identificado retos significativos.</i></li> </ul>
<p><i>RETOS TRANSVERSALES A TODA LA DIRECCIÓN (independientemente del Objetivo)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr un trabajo conjunto y coordinado con la <b>técnica de igualdad</b> del Departamento que favorezca la incorporación de la perspectiva de género en los desarrollos que realiza la Dirección.</li> <li>- Hacer una revisión de aquellos programas y acciones más significativos de la Dirección, para poder abordar profundamente la <b>incorporación de la perspectiva de género en cada uno de ellos</b>. La singularidad de cada acción, programa 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.</li> <li>- Aprovechar la <b>puesta en marcha</b> de acciones e iniciativas 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. La Dirección cuenta actualmente con actuaciones o programas de reciente creación.</li> <li>- Poder detectar <b>información de carácter cuantitativo</b> relevante en los diversos programas de la Dirección que favorezcan un abordaje más profundo en materia de igualdad.</li> <li>- Realizar <b>evaluaciones de impacto de género</b> de los servicios o programas que se prestan desde la Dirección, para asegurar que integran la perspectiva de género e interseccional.</li> <li>- Promover que todas las personas de la Dirección tengan <b>formación en igualdad</b> especializada y adaptada a los ámbitos de actuación de la Dirección. Si bien hay personas con formación y sensibilización, cabe reforzar esta capacitación, por lo significativamente importante que resulta para esta Dirección incorporar la perspectiva de género.</li> </ul>

## 2.2.4 Intervención vinculada a la Dirección de Apoyos para la Vida Plena.



### **ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género**

*Intervención vinculada a la Dirección de Apoyos para la Vida Plena.*

#### ***Asegurar un sistema homogéneo de servicios sociales en la CAPV, que garantice la igualdad a toda la ciudadanía en el acceso a los servicios y prestaciones del sistema.***

→ El II Plan Estratégico de Servicios Sociales 2023-2026 se articula mediante procesos de evaluación y planificación, alineándose con importantes referencias internacionales que guían las políticas sociales. Entre ellas destacan el Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Estrategia Europea de Cuidados y la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, que marca las pautas de la estrategia de la Unión para la igualdad de género.

→ Entre los objetivos estratégicos del II Plan Estratégico de Servicios Sociales 2023-2026 se incorpora el enfoque de género e interseccional, para detectar y combatir las situaciones de discriminación por razón de género, edad, origen o nivel de autonomía, y adecuar la atención del sistema a la diversidad.

→ Está prevista la realización de un diagnóstico en profundidad del Servicio Vasco de Servicios Sociales desde la perspectiva de género e interseccional, para diseñar y poner en marcha un plan de actuación en coherencia con el mismo.

→ Durante los últimos años se ha hecho un esfuerzo significativo por abordar las políticas de cuidados en el marco del sistema público, en aras de transformar el sistema de cuidados. Esta transformación es clave en el marco de un modelo de bienestar que atribuye socialmente la responsabilidad de cuidar a las mujeres.

#### ***Promover servicios sociales de calidad, en aquellos ámbitos de responsabilidad directa del Gobierno Vasco.***

→ El proceso de sistematización, evaluación y escalado de programas innovadores será un momento clave para incorporar el enfoque de género, reorientar los servicios que puedan impactar de forma diferenciada y promover su calidad.

→ El Observatorio Vasco de Servicios Sociales tiene un gran despliegue de indicadores que incluye la variable sexo de forma sistemática y desagrega la información de los informes según esta variable. Por lo tanto, puede servir como base para promover una mayor calidad en los servicios asegurando la integración de la perspectiva de género en sus ámbitos de responsabilidad.

#### ***Elaborar y desarrollar la normativa de Servicios Sociales.***

→ La Dirección desarrolla normativa significativa que tiene un impacto de género y que aborda las desigualdades entre mujeres y hombres. Es una Dirección desde la que se impulsa la igualdad y la mirada de género.

→ El desarrollo del Decreto que regula la ayuda económica para víctimas de violencia sexual supone un paso importante hacia el reconocimiento y la protección de estas víctimas, mediante una prestación específica.

→ La actualización del Decreto de las Ayudas de Emergencia Social (AES) va a permitir seguir haciendo frente a las necesidades básicas de la vida, resaltando el principio de integración de la perspectiva de género, al objeto de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres y, en particular, de prevenir y paliar la mayor incidencia de la pobreza en la población femenina y la pobreza infantil.

→ La evaluación del Decreto de Cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales puede servir de base para profundizar en las principales dificultades detectadas en su aplicación e identificar los determinantes de género en el marco de la normativa actual.

#### ***Prestar servicios determinados y de acción directa (Teleasistencia, SATEVI, Ayuda de Pago Único, Zeuk Esan, etc.).***

→ El servicio de Teleasistencia a personas mayores de 75 años cuenta con un análisis del impacto de género, lo que favorece una contribución más efectiva al logro de objetivos clave, como la mejora de la calidad de vida.

→ El Servicio Especializado de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia 24 horas (SATEVI) ha adoptado una concepción más amplia de la violencia, conforme a lo establecido en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista, lo que ha supuesto un incremento en el número de solicitudes recibidas.

→ Se ha creado recientemente la Ayuda económica para hijas e hijos huérfanos de víctimas mortales de violencia machista contra las mujeres (ordinaria y extraordinaria).

→ Existe un análisis en clave de género del impacto que están generando estos servicios en clave de perspectiva de género entre las personas destinatarias. Además, con los indicadores de seguimiento de los servicios y ayudas, se analiza la información para incorporar un enfoque desde la igualdad. Es especialmente notable en el caso de las ayudas vinculadas con violencia.

→ El desarrollo que han tenido las ayudas en materia de violencia machista es significativo. Se han ido adaptando a los nuevos mandatos de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista y se han creado nuevas ayudas al amparo de dicha Ley. Se han realizado cambios en la normativa para facilitar el acceso a las ayudas de pago único y en el acceso a la acreditación administrativa de las situaciones de la violencia machista.

→ En 2025, está prevista la puesta en marcha de una nueva línea de ayudas para víctimas de violencia sexual.

→ Se ha reforzado Zeuk Esan, el Servicio de atención a la infancia y adolescencia, dirigido especialmente a niñas, niños y adolescentes de Euskadi, pero que también atiende a personas adultas que quieran hacer consultas sobre niñas, niños y adolescentes que puedan estar sufriendo violencia.

### ***Promover y reforzar el trabajo en red con todos los actores institucionales y sociales, que intervienen en el desarrollo del sistema público de servicios sociales.***

→ La II Estrategia Vasca contra la Exclusión Residencial Grave 2024-2028 pone el foco en las situaciones de exclusión o riesgo de exclusión, también residencial, de personas y familias. Lo hace con mayor intensidad en función del género, la edad o el origen. Esta Estrategia recoge que las mujeres afrontan problemáticas más graves y complejas que las de los hombres en relación con su situación económica, estado de salud, sus relaciones personales, su seguridad o su integridad física y psíquica. Todo esto requiere ofrecer soluciones específicas a las mujeres, cuando sea necesario, adaptando criterios de discriminación positiva en el acceso a los recursos específicos para ellas y aplicando la perspectiva de género al conjunto de la red.

→ La implantación del Sistema Vasco de Información sobre Servicios Sociales (SVISS) supone la implicación de todo el mapa de servicios sociales que comprende el conjunto de los tres niveles administrativos, con el fin último de conectar al conjunto de servicios sociales de Euskadi, y prestando especial atención a las necesidades de las mujeres promoviendo su empoderamiento y reparación.

### ***Avanzar en la adecuación de las coberturas de atención de los servicios y prestaciones del catálogo de servicios sociales a las demandas de atención detectadas, así como en la ordenación territorial de los servicios.***

→ La elaboración del Diagnóstico del Sistema Vasco de Servicios Sociales desde la perspectiva de género e interseccional constituye un elemento clave para tener en cuenta para avanzar en la adecuación de las coberturas de atención, así como en la mejora de los servicios y prestaciones del catálogo de servicios sociales.

### ***Aplicar o, en su caso, desarrollar instrumentos comunes de acceso a las diversas prestaciones.***

→ Cabe seguir ahondando en las herramientas comunes de valoración de la dependencia, la desprotección y la exclusión, atendiendo a las distintas situaciones de mujeres y hombres para seguir incorporando la perspectiva de género. Es fundamental que estas herramientas no tengan sesgos de género.

### ***Incorporar la perspectiva de género a todas las acciones que formen parte del II Plan Estratégico de Servicios Sociales al objetivo de eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de los servicios sociales.***

→ Los módulos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres en los programas formativos desarrollados en el marco del II Plan Estratégico de Servicios Sociales contribuyen de manera significativa a promover una atención integral, desde la perspectiva de género.

→ El estudio para la mejora de la coordinación entre Departamentos del Gobierno Vasco implicados en violencia machista supone un avance progresivo hacia una gestión integrada de los recursos de atención a las víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE.

### ***Mejorar el apoyo prestado a las personas cuidadoras.***

→ La Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a las Familias Cuidadoras 2021-2030 contribuye a poner en valor las labores de cuidado de personas en situación de dependencia, y a ofrecer una red de apoyo a las personas cuidadoras, en su gran mayoría mujeres, para que estos cuidados tengan el menor impacto posible sobre sus proyectos.

→ El Pacto Social Vasco por los Cuidados pone el foco sobre las mujeres y las condiciones que sufren las mujeres inmigrantes. Presta atención y da visibilidad a un ámbito de trabajo especialmente ocupado por mujeres.

→ El Plan Transversal de Cuidados y Apoyos incorpora el enfoque de género e interseccional en su actividad.

### ***Reducir la complejidad del sistema especialmente desde el punto de vista de las personas usuarias, desarrollando fórmulas de gestión administrativa que permitan una tramitación ágil de las demandas.***

→ Es oportuno valorar desde la perspectiva de género el acceso electrónico de mujeres y hombres a los servicios que se prestan desde la administración, para asegurar que se incorporan en igualdad de condiciones.

***Promover la mejora de la calidad y la eficiencia en los servicios mediante las actividades I+D+I y la potenciación de las buenas prácticas en la gestión y la prestación de servicios.***

→ Desde la Dirección se refuerzan e impulsan programas en colaboración y coordinación con otras instituciones, para asegurar que se ofrecen servicios de calidad y que se trabaja en la mejora continua.

***Favorecer el aprovechamos y mejora de las capacidades de las personas, la productividad y unas condiciones laborales adecuadas, posibilitando una mayor calidad en la atención.***

→ Se plantea la necesidad de que la formación impartida desde los sistemas de empleo a las y los profesionales de servicios sociales incorpore la perspectiva de género, con el fin de promover una mayor y mejor adecuación de sus condiciones laborales a la realidad de las personas que atienden.

***Apoyar a la Estrategia Vasca con Personas Mayores.***

→ La Estrategia Vasca con las Personas Mayores establece como uno de sus principios rectores la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación por razón de género, edad o cualquier otra característica. Busca garantizar la posibilidad de realizar la vida que las personas desean, tanto en la esfera pública como privada. Esto supone la ausencia de barreras en la participación económica, política y social, así como garantizar la universalidad en el acceso de todas las personas mayores a los servicios y prestaciones.

***Culminar la construcción del espacio sociosanitario y mejorar la coordinación entre los servicios sociales y los de salud.***

→ La existencia de un espacio sociosanitario supone un avance para la mejora de la coordinación entre los servicios sociales y salud, y puede contribuir al impulso de las políticas de igualdad y la incorporación de la mirada de género.

***Mejorar el trabajo en red de los servicios de empleo.***

→ La mejora en la coordinación y colaboración entre el Servicio de Empleo y los Servicios Sociales repercutirá en la atención a las personas receptoras de prestaciones de garantía de ingresos que presentan una problemática social, con un peso significativo de mujeres entre ellas.

***Avanzar en el trabajo en red en materia de violencia machista.***

→ La Dirección ha participado en distintos proyectos de mejora de la coordinación y colaboración entre instituciones que atienden a la violencia machista, favoreciendo el intercambio de información, conocimiento y avanzando en la identificación de nudos y áreas de mejora para promover una mejor atención de las víctimas de la violencia machista.

***Mejorar la coordinación con otros sistemas (justicia, vivienda, transporte, etc.) dada la transversalidad de las necesidades de los colectivos atendidos por los servicios sociales.***

→ La Dirección promueve la coordinación del resto de sistemas y políticas en la atención a los colectivos que tradicionalmente han sido atendidos desde los servicios sociales, desde una mirada interseccional.

***Atender situaciones de emergencia social.***

→ Las Ayudas de Emergencia Social tienen en cuenta el contexto social de las personas a las que va dirigida la ayuda y atienden las necesidades de mujeres y hombres.

***Intervenir en otros procesos de protección social con personas vulnerables ofreciendo respuestas a los distintos factores que suponen riesgos de exclusión en los contextos en los que se producen.***

→ Sería conveniente plantear un análisis específico para medir el impacto de la respuesta a los distintos factores que suponen riesgos de exclusión social.

## 2.2.4.1 Retos de la Dirección de Apoyos a la Vida Plena

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
<p>Asegurar un sistema homogéneo de servicios sociales en la CAPV, que garantice la igualdad a toda la ciudadanía en el acceso a los servicios y prestaciones del sistema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer <b>seguimiento de los objetivos específicos</b> en materia de igualdad e interseccionalidad que establece el II Plan Estratégico de Servicios Sociales 2023-2026.</li> <li>- Realizar un <b>análisis específico</b> que permita conocer en qué medida se ha incorporado la perspectiva de género e interseccional en los diferentes ámbitos y contingencias, o en el impulso de actuaciones y servicios que acompañan a las mujeres en su inclusión social y abordan sus diversas situaciones. Puede requerir de un análisis pormenorizado y evolutivo en el tiempo.</li> <li>- Determinar soluciones específicas para las mujeres, cuando sea necesario, adoptando <b>criterios de discriminación</b> positiva en el acceso a los recursos, generando recursos específicos para ellas y aplicando la perspectiva de género al conjunto de la red.</li> <li>- Contar con <b>indicadores de seguimiento sobre el perfil</b> de las personas que acceden a los servicios y prestaciones del sistema (datos por sexo) y realizar un análisis desde la perspectiva de género.</li> <li>- Realizar un <b>diagnóstico periódico</b> desde la perspectiva de género e interseccional que permita establecer planes de acción en aras de la igualdad y la universalidad.</li> </ul>
<p>Promover servicios sociales de calidad, en aquellos ámbitos de responsabilidad directa del Gobierno Vasco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un <b>análisis de género de Berrituz y Gizalab</b> y conocer su impacto.</li> <li>- Seguir <b>identificando buenas prácticas</b> que integren la perspectiva de género, así como otras específicas de igualdad.</li> </ul>
<p>Elaborar y desarrollar la normativa de servicios sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que la normativa que se desarrolla incorpora la <b>perspectiva de género</b>, más allá de lo establecido por Ley. Puede resultar interesante aprovechar la creación de los futuros Decretos para hacer un análisis más pormenorizado de su implicación sobre las mujeres o de su impacto de género, en colaboración con la Unidad Administrativa para la Igualdad, así como con personas expertas en la materia.</li> </ul>
<p>Prestar servicios determinados y de acción directa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar <b>reforzando</b> las prestaciones económicas y servicios enfocados a dar respuesta a la atención integral a las mujeres y menores víctimas de la violencia machista: Servicio Especializado de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia Machista (SATEVI), la prestación económica a mujeres víctimas de violencia de género (Ayuda de pago único), así como otros servicios de atención a la infancia y adolescencia (Zeuk Esan).</li> <li>- Realizar un <b>seguimiento de las Ayudas de pago único</b> analizando el aumento del apoyo a mujeres que reciben la prestación por un motivo distinto a la violencia de género.</li> <li>- Hacer un <b>seguimiento de las Ayudas para hijos e hijas huérfanas</b> de víctimas mortales de violencia machista contra las mujeres (de carácter extraordinario) para conocer el número de solicitudes de personas huérfanas cuyas madres fallecieron entre el 2003 y 2023 por actos de violencia machista contra las mujeres.</li> <li>- Analizar el <b>Servicio de Mediación Familiar desde un enfoque de género</b> y evaluar el impacto que tiene en las mujeres, especialmente cuando confluyen situaciones de violencia.</li> </ul>

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un <b>análisis interseccional de los procesos de habilitación excepcional</b> de las personas cuidadoras y profesionales de centros y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia.</li> </ul>
<p>Promover y reforzar el trabajo en red, con todos los actores institucionales y sociales que intervienen en el desarrollo del sistema público de servicios sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar la <b>perspectiva de género en el Plan Vasco de Autismo</b> y contar con <b>personas expertas</b> en la materia con mirada de igualdad.</li> <li>- <b>Diagnosticar la situación de las mujeres con autismo</b> e identificar medidas específicas para el Plan.</li> <li>- Elaborar un <b>diagnóstico específico sobre mujeres sin hogar</b> que permita identificar sus necesidades, las estrategias que utilizan antes de llegar a la situación de sinhogarismo, etc.</li> <li>- Hacer <b>seguimiento</b> de la II Estrategia Vasca contra la Exclusión Residencial Grave desde una mirada de género e interseccional.</li> <li>- Identificar <b>el enfoque de género en el recuento de personas sin hogar</b>.</li> </ul>
<p>Avanzar en la adecuación de las coberturas de atención de los servicios y prestaciones del catálogo de servicios sociales a las demandas de atención detectadas, así como en la ordenación territorial de los servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>No se han identificado retos significativos.</i></li> </ul>
<p>Aplicar o, en su caso desarrollar los instrumentos comunes de acceso a las diversas prestaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar los <b>sesgos de género</b> que puedan tener las herramientas de valoración de la dependencia, la desprotección y la exclusión.</li> <li>- Aplicar las herramientas comunes de valoración de la dependencia, la desprotección y la exclusión, desde los <b>criterios de igualdad</b> en el acceso a las diversas prestaciones e incorporar el enfoque de género.</li> </ul>
<p>Incorporar la perspectiva de género a todas las acciones que forman parte del plan, al objetivo de eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de los servicios sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que los programas formativos desarrollados en el marco del II Plan Estratégico de Servicios Sociales introduzcan <b>módulos específicos sobre igualdad</b> de mujeres y hombres.</li> <li>- Seguir avanzando en la mejora de la <b>coordinación y colaboración</b> entre servicios, programas e instituciones de los Departamentos del Gobierno Vasco implicados en la <b>violencia machista contra las mujeres</b>.</li> </ul>
<p>Mejorar el apoyo prestado a las personas cuidadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir avanzando hacia un modelo de cuidados que contemple un <b>enfoque de género y feminista</b>, así como avanzar en las acciones específicas orientadas a personas cuidadoras.</li> <li>- Contar con un <b>sistema de seguimiento</b> de las acciones de la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a las Familias cuidadoras 2021-2030 para conocer cómo se incorpora la mirada de género en el marco de las actuaciones previstas.</li> </ul>

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir trabajando en el <b>diseño de acciones formativas</b> para personas cuidadoras no profesionales, prestando especial atención a las necesidades específicas que mujeres y hombres pueden tener.</li> <li>- Revisar los <b>servicios de apoyo a las personas cuidadoras</b> y los relacionados con la soledad no deseada desde un enfoque de género e interseccional.</li> <li>- Impulsar la <b>presencia de los hombres</b> en el modelo de cuidado.</li> </ul>
<p>Reducir la complejidad del sistema especialmente desde el punto de vista de las personas usuarias, desarrollando fórmulas de gestión administrativa que permitan una tramitación más ágil de las demandas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procede revisar desde la perspectiva de género que las medidas adoptadas para <b>adecuar el acceso electrónico</b> de los servicios aseguran que mujeres y hombres acceden en igualdad de condiciones.</li> </ul>
<p>Promover la mejora de la calidad y la eficiencia de los servicios mediante las actividades de I+D+I y la potenciación de las buenas prácticas en la gestión y la prestación de servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar que los programas específicos de apoyo a la innovación en el ámbito de los servicios sociales incorporan la <b>perspectiva de género</b>.</li> <li>- Recoger <b>buenas prácticas</b> innovadoras en los servicios sociales de la CAE que integren la mirada de género y el enfoque interseccional.</li> <li>- Seguir impulsando <b>proyectos europeos</b> en coordinación con Diputaciones Forales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y EUDEL, desde una mirada de género y así tener en cuenta las distintas necesidades de las personas a las que van dirigidos estos programas y servicios.</li> </ul>
<p>Favorecer el aprovechamiento y mejora de las capacidades de las personas, la productividad y unas condiciones laborales adecuadas, posibilitando una mayor calidad de la atención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover, en coordinación con los sistemas de empleo y formación, la <b>calificación y formación</b> de las y los profesionales de los servicios sociales, garantizando que se integra la mirada de género.</li> </ul>
<p>Apoyar la estrategia vasca con las personas mayores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir trabajando en la Estrategia Vasca con las Personas Mayores desde la <b>mirada de género e interseccional</b> promoviendo un envejecimiento activo para el logro de la vida plena.</li> <li>- Garantizar que el <b>Proyecto Biziarria</b> incorpora la perspectiva de género e interseccional en el proceso metodológico, teniendo en cuenta determinadas especificidades que atraviesan la realidad de mujeres y hombres, y que pueden tener un impacto significativo especialmente en las mujeres.</li> </ul>

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
Culminar la construcción del espacio sociosanitario y mejorar la coordinación sociosanitaria y mejorar la coordinación entre los servicios sociales y los de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir trabajando en la <b>Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a las Familias Cuidadoras 2021-2030</b>, con el objetivo de poner en valor las labores de cuidado de las personas en situación de dependencia, y ofrecer una red de apoyo a las personas cuidadoras, en su gran parte mujeres, para que estos cuidados tengan el menor impacto posible en sus proyectos de vida.</li> </ul>
Mejorar el trabajo en red con los servicios de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer cauces permanentes de coordinación y colaboración entre el Servicio de Empleo y los Servicios Sociales de base para la atención a las personas receptoras de prestaciones de garantía de ingresos atendiendo a las <b>necesidades específicas de las mujeres</b>.</li> </ul>
Avanzar en el trabajo en red en materia de violencia machista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir participando en <b>acciones de coordinación y cooperación</b> institucional para avanzar en el trabajo en red en materia de violencia machista.</li> </ul>
Mejorar la coordinación con otros sistemas (justicia, vivienda, transporte, etc.) dada la transversalidad de las necesidades de los colectivos atendidos por los servicios sociales,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>No se han identificado retos significativos.</i></li> </ul>
Atender a situaciones de emergencia social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener las actuaciones destinadas a responder a las necesidades más inmediatas de la población en situación de especial vulnerabilidad y social, mediante la ayuda de emergencia social, atendiendo a las <b>necesidades más inmediatas de mujeres y hombres</b>.</li> </ul>
Intervenir en otros procesos de protección social con personas vulnerables ofreciendo respuestas a los distintos factores que suponen riesgos de exclusión en los contextos en los que se producen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>No se han identificado retos significativos.</i></li> </ul>
RETOS TRANSVERSALES A TODA LA DIRECCIÓN (independientemente del Objetivo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover que todas las personas de la Dirección hacen un <b>uso inclusivo del lenguaje</b> en toda la actividad que realiza.</li> <li>- Promover que todas las personas de la Dirección tienen <b>formación</b> en igualdad especializada y adaptada a su ámbito de actuación, con especial referencia a la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación.</li> <li>- Realizar <b>evaluaciones de impacto de género de los servicios o programas</b> que se prestan desde la Dirección para asegurar que se integra la perspectiva de género e interseccional.</li> </ul>



Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Poder analizar toda la <b>información cuantitativa que se recoge de los programas y servicios</b> para asegurar que se incorpora la perspectiva de género e interseccional en la actividad que se realiza.</li><li>- Sistematizar la <b>inclusión de las cláusulas de igualdad</b> en la contratación que se realiza para asegurar que se incorpora de forma sistemática.</li><li>- Aprovechar la elaboración y desarrollo de <b>nueva normativa</b> para incorporar la mirada de género e interseccional. La Dirección cuenta actualmente con actuaciones o programas de reciente creación, en las que puede ser interesante realizar este ejercicio.</li></ul>

## 2.2.5 Intervención vinculada a la Dirección de Promoción del Tercer Sector y la Acción Comunitaria.



### **ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género**

*Intervención vinculada a la Dirección de Promoción del Tercer Sector y la Acción Comunitaria.*

#### ***Desarrollar las políticas y la promoción del Tercer Sector Social.***

→ El avance que representa la Estrategia de Promoción del Tercer Sector Social en Euskadi 2021-2024 es innegable, y recoge algunas referencias vinculadas a la igualdad que procede tener en consideración.

#### ***Elaborar y desarrollar la normativa vinculada al Tercer Sector Social.***

→ La perspectiva de género ha sido tenida en cuenta en la concepción y desarrollo del Decreto por el que se regulan las subvenciones para el fomento de actividades del Tercer Sector Social en el ámbito de la intervención social, ya que todas las acciones han sido decididas y valoradas bajo la perspectiva de la promoción de la igualdad y la consecución de un nuevo orden social, aplicando los principios y el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista.

#### ***Gestionar las ayudas y subvenciones para el Tercer Sector Social.***

→ Existe una sistematización que permite identificar los proyectos subvencionados directamente vinculados con la igualdad y la violencia machista.

→ Las ayudas a entidades del Tercer Sector promueven la promoción y protección de las personas desde distintos ámbitos de actuación, como son los servicios sociales, la inclusión social, la protección a la infancia, la adolescencia o la protección a la infancia, entre otros. Estas ayudas suponen un impulso y una contribución a la igualdad.

#### ***Desarrollar las políticas y la promoción de la acción comunitaria y el voluntariado.***

→ Está previsto el diseño de una nueva Estrategia Vasca del Voluntariado 2025-2028, representando una oportunidad para incorporar la perspectiva de género de forma transversal en el marco de la acción voluntaria, en la que las mujeres tienen un peso significativo.

#### ***Impulsar la participación de las personas destinatarias de las políticas vinculadas al envejecimiento.***

→ Sería conveniente analizar necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres a la hora de desarrollar la Agenda Nagusi.

→ Es importante hacer un seguimiento del Programa Euskadi Lagunkoia: número de mujeres participantes, intereses diferenciados, formas distintas de participar, reproducción de roles, etc.

#### ***Desarrollar las relaciones institucionales con organizaciones y refuerzo del trabajo en red con los actores institucionales y sociales.***

→ No se identifican claves desde la perspectiva de género.

#### ***Actualizar y coordinar el Observatorio Vasco del Tercer Sector Social.***

→ El Observatorio Vasco del Tercer Sector lleva tiempo realizando un ejercicio significativo por incorporar no solo la variable sexo en las estadísticas y el análisis de datos, sino también elaborando informes cuya finalidad es conocer la realidad en clave de género, atendiendo a distintos focos que pueden ser de interés en la materia.

## 2.2.5.1 Retos de la Dirección de Promoción del Tercer Sector y la Acción Comunitaria

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
Desarrollar políticas y promoción del Tercer Sector Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar las <b>acciones específicas</b> vinculadas a la igualdad que se contemplan en la Estrategia de Promoción del Tercer Sector Social en Euskadi 2021-2024.</li> <li>- Aprovechar la evaluación de la Estrategia de Promoción del Tercer Sector Social en Euskadi 2021-2024 para conocer el desarrollo de los objetivos vinculados a la igualdad, así como para <b>incorporar mejoras en la nueva Estrategia</b> e identificar nuevas líneas de acción específicas en materia de igualdad o vías para transversalizar la perspectiva de género en sus diversos retos y objetivos.</li> </ul>
Elaborar y desarrollar la normativa vinculada al Tercer Sector.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sin retos específicos.</i></li> </ul>
Gestionar ayudas y subvenciones para el Tercer Sector Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un mayor seguimiento <b>del impacto en clave de género</b> que están generando las ayudas concedidas en el marco de las subvenciones para el fomento de actividades del Tercer Sector Social.</li> </ul>
Desarrollar políticas y promoción de la acción comunitaria y el voluntariado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un <b>análisis del impulso de la acción comunitaria desde una mirada de género</b>, detectando el impacto que tiene en las mujeres, las distintas formas de generar red y comunidad, los intereses diferenciados de mujeres y hombres, etc.</li> <li>- Identificar las <b>acciones específicas vinculadas a la igualdad desarrolladas en el marco de la Estrategia Vasca de Voluntariado 2021-2024</b> y analizar su evolución a la hora de evaluar la Estrategia.</li> <li>- <b>Aprovechar el desarrollo de la futura Estrategia Vasca de Voluntariado 2025-2028</b> para incorporar la mirada de género de forma transversal a toda la estrategia, identificando indicadores de medición que puedan ser relevantes para su futura evaluación.</li> </ul>
Impulsar la participación de las personas destinatarias de las políticas vinculadas al envejecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres a la hora de desarrollar la <b>Agenda Nagusi</b>.</li> <li>- Hacer un seguimiento del <b>Programa Euskadi Lagunkoia</b>: número de mujeres participantes, intereses diferenciados, formas distintas de participar, reproducción de roles, etc.</li> </ul>
Desarrollar las relaciones institucionales con organizaciones y refuerzo del trabajo en red con los actores institucionales y sociales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>No se han identificado retos significativos.</i></li> </ul>
Actualizar y coordinar el Observatorio Vasco del Tercer Sector Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir realizando <b>investigación específica</b> en materia de igualdad e interseccionalidad: mujeres en las organizaciones sociales, feminización del sector, ética del voluntariado, etc.</li> </ul>

RETOS TRANSVERSALES A  
TODA LA DIRECCIÓN  
(independientemente del  
Objetivo)

- Reforzar y sistematizar la **coordinación y colaboración** entre esta Dirección y la Unidad Administrativa de Igualdad, por el aporte complementario que se genera a la hora de reforzar las políticas que la Dirección impulsa en materia de promoción del Tercer Sector.
- Contar con **formación** para las personas que forman parte de la Dirección en materia de igualdad, adaptada a los ámbitos, líneas u objetivos de trabajo, así como a las acciones o servicios que se desarrollan desde la Dirección.
- Garantizar que llega la **información** sobre las formaciones que se activan vinculadas a igualdad.
- Impartir formación específica para las y los **responsables de los distintos ámbitos**, profundizando en la incorporación de la perspectiva de género en cada uno de ellos.
- Procurar que la Dirección cuente con indicadores relevantes para el abordaje de sus políticas, más allá de la desagregación de datos por sexo, de forma que se incorpore la **perspectiva de género** analizando las desigualdades estructurales, las diferentes necesidades, los mandatos de género, etc.
- Impulsar, para cada área o línea de acción, programa, servicio, etc. la creación de un **sistema de indicadores** que permita dar seguimiento desde un enfoque de género (desagregación de datos, indicadores relevantes para la medición del impacto, etc.). La falta de datos que se observa de forma generalizada limita el análisis de la evolución o del impacto que están teniendo las medidas que se van abordando.
- Generar un **sistema de indicadores** clave de los distintos objetivos y ámbitos.
- Conseguir que el desarrollo y la implementación de la perspectiva de género no dependa de la voluntad de **personas concretas**.

## 2.2.6 Intervención vinculada al Órgano de la Alta Inspección de Servicios Sociales.



### **ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género**

*Intervención vinculada al Órgano de la Alta Inspección de Servicios Sociales.*

***Asegurar un sistema homogéneo de servicios sociales en la CAPV, que garantice la igualdad de toda la ciudadanía en el acceso a los servicios y prestaciones del sistema.***

- Existe un interés por revisar desde la perspectiva de género el Decreto 126/2019, de centros residenciales para personas mayores en el ámbito de la CAE, que actualmente se encuentra en proceso de actualización.
- Es importante hacer un análisis de las conclusiones que se deriven de la Evaluación del Decreto 185/2015, de 6 de octubre, de cartera y prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, para incorporar la mirada de género en los servicios de cartera, y adecuarse a la normativa vigente.

Desde una perspectiva más concreta, entre las principales recomendaciones relacionadas con el contenido general del Decreto de Cartera está la de incorporar la perspectiva de género, el enfoque interseccional, el derecho a decidir y el derecho a la vida independiente como principios generales o rectores del Decreto.

La propuesta más relevante es desarrollar instrumentos de valoración y diagnóstico capaces de detectar y comprender las problemáticas que afectan específicamente a las mujeres y cómo interactúan entre sí (por ejemplo, entre las situaciones de desprotección vinculadas a la violencia machista o las de exclusión social), para así poder diseñar las modalidades de atención y los dispositivos que mejor se ajusten a las necesidades detectadas en cada caso.

También se propone desarrollar servicios o estrategias de intervención diferenciadas y específicamente dirigidas a mujeres, implementar en los recursos de alojamiento para mujeres programas especializados de intervención psicosocial para víctimas, promover intervenciones integradas dirigidas tanto a las mujeres víctimas de la violencia machista como a sus hijos e hijas, así como revisar el conjunto de las fichas para reducir o eliminar su mirada “adultocéntrica”.

- Es pertinente que la Evaluación del II Plan Estratégico de Servicios Sociales 2023-2026 cuente con indicadores y herramientas que permitan medir los avances en igualdad, el desarrollo de los objetivos específicos en esta materia y el impacto diferenciado en mujeres y hombres.

***Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones que forman parte de la Alta Inspección, al objeto de eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de los servicios sociales Gobierno Vasco.***

- Resulta positivo que uno de los objetivos previstos para esta Dirección sea incorporar la perspectiva de género en todas sus acciones, ya que ello favorece la reflexión estratégica sobre la incorporación de este enfoque de género en toda su actividad.

***Elaborar el Plan Estratégico de la Alta Inspección.***

- Se ve necesario hacer un análisis ad hoc del Plan Estratégico, orientado a conocer cómo se está incorporando la perspectiva de género de forma integral.

## 2.2.6.1 Retos del Órgano de Alta Inspección

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
<p>Asegurar un sistema homogéneo de servicios sociales en toda la CAPV, que garantice la igualdad a toda la ciudadanía en el acceso a los servicios y prestaciones del sistema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar la modificación del Decreto 126/2019, de 30 de julio, de <b>centros residenciales</b> para personas mayores en el ámbito de la CAE, incorporando la perspectiva de la igualdad en su desarrollo.</li> <li>- Garantizar el <b>acceso a los Servicios Sociales</b> para toda la población, teniendo en cuenta sus características específicas y los ejes de desigualdad que atraviesan a la población que accede.</li> <li>- Recoger <b>datos desagregados por sexo y otros indicadores</b> que puedan generar desigualdad para la adecuada evaluación del acceso y funcionamiento de las prestaciones y servicios ofertados en la Cartera de Prestaciones y Servicios.</li> <li>- Realizar la <b>evaluación del Plan Estratégico de Servicios Sociales</b>, garantizando que cuenta con indicadores y herramientas que permitan medir los avances en igualdad, el desarrollo de los objetivos específicos en igualdad o el impacto diferenciado en mujeres y hombres.</li> </ul>
<p>Incorporar la perspectiva de género a todas las acciones que forman parte de la Alta Inspección, al objeto de eliminar desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de los servicios sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar <b>evaluaciones de impacto de género</b> de las acciones que forman parte de la Alta Inspección, en aras de eliminar desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de los servicios sociales. El abordaje de esta tarea requiere de un proceso profundo y específico.</li> </ul>
<p>Elaborar el Plan Estratégico de Alta Inspección</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar el <b>plan anual</b> de actividades de Alta Inspección (contratos menores, estudios, estadísticas, etc.).</li> </ul>
<p>RETOS TRANSVERSALES A TODA LA DIRECCIÓN (independientemente del Objetivo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar una <b>relación estable de trabajo entre la técnica de igualdad</b> y el Órgano de Alta Inspección, para velar por la integración de la perspectiva de género en la actividad que se realiza.</li> </ul>

## 2.2.7 Intervención vinculada a la Dirección de Diversidad, Convivencia y Solidaridad Intergeneracional.



### ***Incrementar la igualdad de trato y combatir la discriminación en Euskadi.***

- La Ley Integral Vasca de Igualdad de Trato y No Discriminación representa un avance más en la erradicación de desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres.
- El avance de Ikuspegi- Observatorio Vasco de Inmigración, en materia de igualdad e interseccionalidad es reseñable, tanto en lo relativo a la explotación estadística por sexo como en las acciones formativas y divulgativas que realiza en materia de igualdad, interseccionalidad y diversidad.

### ***Fortalecer la Red Eraberean, red para la igualdad de trato y no discriminación.***

- La Red Eraberean es una herramienta de apoyo fundamental para la igualdad de trato y la no discriminación. Se valora positivamente desde la Dirección la asistencia inmediata que se presta ante situaciones concretas de discriminación. Además, desde esta Red se ha contribuido a un planteamiento preventivo, pedagógico y de concienciación social, a través de programas y actuaciones de sensibilización, formación de agentes y creación y difusión de materiales de divulgación.
- El desarrollo e impulso de la Red ha sido significativo. Además, las asociaciones de la Red se han ido formando en temas de igualdad y transversalidad. Este conocimiento se ha trasladado a los plenarios de la Red generando procesos de aprendizaje. Se prevé un crecimiento de su actividad.
- Las memorias anuales ofrecen información desagregada por sexo sobre las atenciones, los asesoramientos y el acompañamiento.

### ***Gestionar positivamente la diversidad por orientación sexual y de género y lucha contra la discriminación del colectivo LGTBI.***

- La publicación de la Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans es un hito significativo. Esta Ley busca garantizar el derecho de las personas trans e intersexuales a recibir de las administraciones públicas vascas una atención integral y adecuada a sus necesidades. También ha posibilitado seguir contribuyendo a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social e institucional de estas personas.
- Berdindu se ha convertido en un espacio de referencia para la atención e información a personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como a su entorno. Además, destaca el trabajo realizado con la comunidad educativa, con agentes sociales y profesionales, con medios de comunicación y, en general, con toda la sociedad, con el objetivo de eliminar la LGTQ+Bifobia y remover los obstáculos que puedan existir para el pleno ejercicio de derechos y libertades de las personas LGTBI.
- Berdindu cuenta con una estrategia comunicativa enfocada a las nuevas formas de comunicación que se desarrollan a través de plataformas digitales y redes sociales (Facebook, Instagram, etc.), y con un portal web propio con información actualizada. Esto ha favorecido la posibilidad de llegar a más personas.
- Tanto el Servicio Berdindu como Zinegoak son proyectos que parecen tener proyección. Cuentan con información desagregada por sexo, si bien no se ha podido saber en qué medida incorporan el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Existen líneas de ayuda para el fomento de actividades del Tercer Sector orientadas a impulsar actuaciones dirigidas a favorecer la libertad y diversidad afectivo-sexual.

### ***Gestionar positivamente la diversidad cultural, por origen racial, origen étnico y lucha contra la discriminación.***

- La elaboración de la Estrategia Vasca con el Pueblo Gitano (2022-2026), que recoge expresamente la perspectiva de género como eje transversal y cuenta con acciones específicas que inciden directamente en la lucha contra el machismo y por el avance hacia la igualdad real entre mujeres y hombres, es un logro significativo. Además, se ha conseguido que esta Estrategia se alinee con otras directrices europeas y estatales para contribuir a superar la discriminación histórica y estructural que enfrentan las mujeres y los hombres gitanos por el hecho de serlo.
- El desarrollo de actuaciones para superar la discriminación histórica y estructural que enfrentan los hombres y las mujeres gitanas ha sido constante a lo largo de los años. El impulso para el avance de la igualdad de las mujeres gitanas también es reseñable, tanto en clave de empoderamiento, de visibilización como de lucha contra la violencia machista. La Estrategia Vasca con el Pueblo Gitano refuerza este trabajo de largo recorrido.

→ Es favorable el impulso de la línea subvencional dirigida al ámbito de la libertad afectivo-sexual y a diferentes proyectos de asociaciones de mujeres gitanas.

***Gestionar positivamente la diversidad religiosa y lucha contra la discriminación por motivos religiosos.***

→ El plan de actuación de la Comisión Asesora ADOS recoge expresamente el trabajo en la promoción y defensa del principio de igualdad de género en sus actuaciones.

***Promover acciones de sensibilización y divulgación de la diversidad y no discriminación en Euskadi.***

→ Se han promovido acciones de difusión y sensibilización dirigidas a favorecer la diversidad y la no discriminación.

***Promover la solidaridad intergeneracional.***

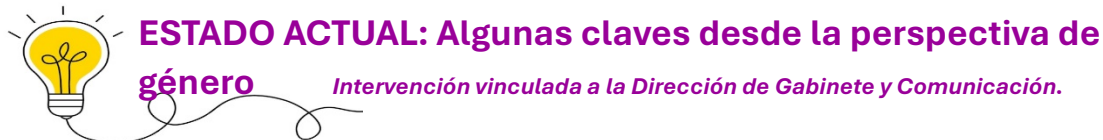
→ Resulta interesante que, en el desarrollo de la estrategia marco de la solidaridad intergeneracional, se integre la perspectiva de género.

## 2.2.7.1 Retos de la Dirección de Diversidad, Convivencia y Solidaridad Intergeneracional

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
Incrementar la igualdad de trato y combatir la discriminación en Euskadi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que la Ley Integral Vasca de Igualdad de Trato y No Discriminación cuenta con <b>acciones orientadas a la igualdad entre mujeres y hombres</b>, así como <b>indicadores de medición</b> en la materia.</li> </ul>
Fortalecer la Red Eraberean, red para la igualdad de trato y no discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir <b>implantando y evaluando</b> el plan de trabajo del Servicio Eraberean, Red para la Igualdad de Trato y No discriminación, con objeto de dar respuesta a las múltiples discriminaciones que sufren algunos colectivos por razón de origen racial, étnico o nacional, así como por orientación e identidad sexual e identidad de género.</li> <li>- Seguir trabajando en la generación de <b>indicadores cuantitativos</b> de atención prestada desde la Red.</li> <li>- Incorporar la <b>perspectiva de género</b> y profundizar en los motivos por los que las mujeres hacen uso de los recursos de atenciones, asesoramientos y acompañamiento que ofrece la Red, identificando matices o necesidades específicas.</li> </ul>
Gestionar positivamente la diversidad por orientación sexual y de género y lucha contra la discriminación del colectivo LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer cómo se incorpora la <b>perspectiva de género</b> en Berdindu y Zinegoak.</li> <li>- Dar a conocer a Berdindu en las <b>zonas más rurales</b>.</li> <li>- Promover la <b>colaboración entre educación y Berdindu</b> para garantizar que las formaciones sean parte del plan de formación de los centros educativos.</li> <li>- Garantizar que las actividades subvencionales incorporan <b>criterios de igualdad</b> para la concesión de la subvención.</li> </ul>
Gestionar positivamente la diversidad cultural, por origen racial, origen étnico y lucha contra la discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir trabajando en el <b>empoderamiento de las mujeres gitanas</b> desde un enfoque interseccional.</li> <li>- Evaluar la Estrategia Vasca con el Pueblo Gitano y conocer <b>cómo han evolucionado los indicadores y las acciones</b> vinculadas a la igualdad y la violencia machista.</li> <li>- Apoyar la promoción de las mujeres gitanas, especialmente a las <b>mujeres gitanas jóvenes</b>.</li> <li>- Seguir reforzando el trabajo con la <b>Comisión de Mujeres Gitanas</b>.</li> <li>- Acompañar y dinamizar un espacio de encuentro con <b>mujeres gitanas mayores</b> para trabajar su empoderamiento personal y colectivo.</li> <li>- Elaborar <b>estudios específicos sobre mujeres gitanas</b>, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, especialmente aquellos orientados a profundizar en la realidad de las más jóvenes y las más mayores, así como para dimensionar la violencia machista.</li> </ul>
Gestionar positivamente la diversidad religiosa y lucha contra la discriminación por motivos religiosos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar que el Consejo Interreligioso Vasco incorpore la <b>perspectiva de género en sus actuaciones</b>.</li> </ul>
Promover acciones de sensibilización y divulgación de la diversidad y no discriminación en Euskadi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar <b>acciones de sensibilización y divulgación de la diversidad y no discriminación</b> en Euskadi.</li> </ul>
Promover la solidaridad intergeneracional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar el <b>marco estratégico de la solidaridad intergeneracional</b> desde una perspectiva de género e interseccional.</li> </ul>
RETOS TRANSVERSALES A TODA LA DIRECCIÓN (independientemente del Objetivo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar y sistematizar la <b>coordinación y colaboración</b> entre esta Dirección y la Unidad Administrativa para la Igualdad, por el aporte complementario que se genera a la hora de reforzar las políticas que la Dirección impulsa en materia de diversidad, convivencia y solidaridad intergeneracional.</li> </ul>

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Hacer una revisión de aquellos programas y acciones más significativos de la Dirección para abordar profundamente la <b>incorporación de la perspectiva de género e interseccional en cada uno de ellos</b>. La singularidad de cada acción, programa 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.</li></ul> |
|--|---|

## 2.2.8 Intervención vinculada a la Dirección de Gabinete y Comunicación.



### **Ofrecer apoyo directo a la Consejera.**

- La Dirección hace un uso inclusivo del lenguaje en todas las comunicaciones que realiza. Se han incrementado en el Departamento los soportes comunicativos 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.
- Desde la Dirección se ha proporcionado información a todo el Departamento referida a los cursos de capacitación sobre el uso no sexista del lenguaje, y se ha instado a realizar un uso no sexista en todos los documentos y comunicaciones que se realizan.
- La Dirección dispone de un equipo que cuenta con especialistas en igualdad, con el fin de difundir un discurso a favor de la igualdad y así promover la sensibilización de la sociedad ante las injusticias sociales y las desigualdades.

### **Establecer relaciones con los medios de comunicación.**

- La Dirección ha creado distintos portales webs vinculados a programas y servicios concretos, y también un espacio vinculado a la Unidad Administrativa para la Igualdad que recoge la información más significativa vinculada a la igualdad.
- Actualmente el Departamento refleja en su web las campañas de sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia machista contra las mujeres en días significativos, así como otras campañas y actos en los que se transversaliza la igualdad. Este tipo de espacios promueve la sensibilización entre la ciudadanía, y como tal, se valora su impacto positivo.
- Se han promovido otras webs como la de Berdindu y la de Zeuk Esan. Estas ofrecen información especializada y difunden contenidos en materia de igualdad.
- La Dirección ha promovido que el programa presupuestario cumpla, de manera general, con el mandato de la Ley para Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista, sobre el uso no sexista del lenguaje. Cuando se trata de documentos elaborados por el propio Departamento, la Unidad Administrativa para la Igualdad ofrece herramientas y asesoramiento o revisa la documentación para garantizar el correcto uso del lenguaje. En los casos en los que los documentos se produzcan por agentes externos, se requiere que el uso que se realice del lenguaje no sea sexista. Este requerimiento se concreta, en la mayoría de los casos, mediante el establecimiento de cláusulas en la formalización de los contratos. A lo largo de toda la XII legislatura se ha trabajado para incluir en las cláusulas de contratación del Departamento la obligatoriedad de realizar un uso no sexista del lenguaje en todos los soportes documentales generados por las empresas contratadas.

## 2.2.8.1 Retos de la Dirección de Gabinete y Comunicación

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
Ofrecer apoyo directo a la Consejera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir <b>vinculando</b> 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.</li> <li>- Recoger algunos <b>indicadores de seguimiento e informaciones clave</b> en materia de igualdad, de todo el Departamento que muestren los avances que se realizan, y permitan dar cuenta de ellos en los canales comunicativos hacia la ciudadanía.</li> </ul>
Establecer relaciones con los medios de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abordar, en clave de comunicación, una <b>mirada interseccional</b>, atendiendo a las distintas realidades que se cruzan en las mujeres (discapacidad, salud mental, raza, etc.), más allá del uso no sexista del lenguaje y las imágenes.</li> <li>- Dar importancia, además de a la parte más visible (uso no sexista, imágenes, etc.), también al <b>contenido</b>, a través de informaciones que sean novedosas y con enfoques múltiples.</li> <li>- Contar con <b>asistencias externas</b> para el asesoramiento o consultoría con conocimiento en materia de igualdad y violencia machista.</li> </ul>
<p><i>RETOS TRANSVERSALES A TODA LA DIRECCIÓN (independientemente del Objetivo)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar, entre la Dirección de Gabinete y Comunicación y la Unidad Administrativa para la Igualdad, una <b>estrategia de comunicación interna</b> para sensibilizar y transferir al conjunto del Departamento la política institucional y las actuaciones en materia de igualdad.</li> <li>- Mantener el portal del Departamento y webs <b>específicas con información actualizada</b> en materia de igualdad (normativa, guías, estudios, etc.).</li> <li>- Reforzar y sistematizar la <b>coordinación y colaboración</b> entre esta Dirección y la Unidad Administrativa para la Igualdad, por el aporte complementario que se genera a la hora de reforzar las políticas que la Dirección impulsa en comunicación.</li> <li>- Contar con <b>formación</b> de las personas que forman parte de la Dirección en materia de igualdad, aterrizada a los ámbitos, líneas u objetivos de trabajo, así como a las acciones o servicios que se desarrollan desde la Dirección.</li> <li>- Procurar que la Dirección cuente con indicadores relevantes para el abordaje de sus políticas más allá de la desagregación de datos por sexo, de forma que se incorpore la <b>perspectiva de género</b> analizando las desigualdades de estructura, las diferentes necesidades, los mandatos de género, etc.</li> </ul>

## 2.2.9 Intervención vinculada a la Dirección de Servicios.



### **ESTADO ACTUAL: Algunas claves desde la perspectiva de género**

#### *Intervención vinculada a la Dirección de Servicios.*

#### **Proporcionar asesoramiento jurídico.**

→ El impulso que se ha venido dando en los últimos años en el fomento de la igualdad a través de la emisión de informes jurídicos y propuestas de resolución que incluyen la perspectiva de género es notable.

#### **Elaborar el anteproyecto de presupuestos, gestión y seguimiento de su ejecución.**

→ Durante el último periodo se ha promovido que el programa presupuestario cumpla, de manera general, con el mandato de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista, sobre el uso no sexista del lenguaje.

→ Es reseñable el trabajo colaborativo para impulsar un análisis del presupuesto desde una perspectiva de género. Además, cada vez es mayor el número de quienes participan en la elaboración, tanto de las memorias presupuestarias como de los formularios.

#### **Ocuparse de la gestión de los recursos humanos.**

→ La Dirección promueve que todas las personas del Departamento cuenten con formación en materia de igualdad. Además, como medida de acción positiva, quedan excluidos del cómputo de formaciones los cursos vinculados a igualdad.

#### **Gestionar la contratación administrativa.**

→ La inclusión sistemática de cláusulas para la igualdad en la contratación pública y subvenciones permite avanzar hacia la implantación de presupuestos sensibles al género.

#### **Informar de los servicios del Departamento y desarrollar el plan informático.**

→ La formación del personal de informática en materia de igualdad facilita la introducción de la perspectiva de género en el diseño de aplicativos.

#### **Realizar operaciones estadísticas.**

→ Si bien la variable sexo es recogida en prácticamente todos los servicios y programas que se desarrollan desde la Dirección, no está integrada la recogida de otros indicadores relevantes pertinentes al género, que pueden ser de utilidad para adecuar la actividad a las necesidades reales de las personas destinatarias.

→ Es conveniente establecer una mayor coordinación entre Direcciones y Órgano Estadístico para poder realizar un análisis de cada área o línea de acción, programa, servicio, etc. de cara a identificar indicadores relevantes. La falta de datos que se observa de forma generalizada limita realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de la evolución real o del impacto que están teniendo las medidas implementadas.

→ La incorporación de la perspectiva interseccional en los indicadores es un elemento fundamental para la adecuada interpretación de los datos y para obtener una visión integral de las implicaciones reales de las políticas que parten del Departamento.

#### **Fomentar el uso del euskera en el Departamento.**

→ El personal técnico de traducción y normalización lingüística ha recibido formación específica en el uso no sexista del lenguaje.

#### **Impulsar y coordinar las políticas de igualdad en el Departamento.**

→ La Dirección de Servicios ha contado con personal político que ha impulsado de forma significativa las políticas de igualdad del Departamento, respaldando de forma activa las actuaciones de la Unidad Administrativa para la Igualdad y ampliando su capacidad de incidencia al hacerla partícipe de procesos de otras Direcciones.

## 2.2.9.1 Retos de la Dirección de Servicios

Objetivos generales	Retos asociados a los objetivos
Proporcionar asesoramiento jurídico.	- Promover las <b>relaciones de colaboración y coordinación</b> entre la Unidad Administrativa para la Igualdad y la asesoría jurídica del Departamento.
Elaboración del anteproyecto de presupuestos, gestión y seguimiento de su ejecución.	- Contar con <b>formación</b> de las personas que forman parte de la Dirección en materia de igualdad y violencia machista, aterrizada a los ámbitos, líneas u objetivos de trabajo, así como a las acciones o servicios que se desarrollan desde la Dirección.
Ocuparse de la gestión de los recursos humanos.	- Establecer una dinámica de coordinación que permita <b>conocer la formación básica en materia de igualdad</b> que se realiza en cada departamento. Es pertinente contar con información sobre el número de personas con formación en igualdad, sobre el tipo de formaciones que se realizan, sobre el número de personas participantes, etc. - Elaborar un Diagnóstico de Necesidades Formativas y un <b>plan de formación de igualdad</b> adecuado a la nueva estructura departamental. - Recoger de formar <b>sistematizada datos de la plantilla</b> del Departamento desagregada por sexo para su análisis: tipo de jornada, grado de responsabilidad, análisis retributivo, conciliación, temporalidad, etc.
Gestión de la contratación administrativa.	- Avanzar hacia la sistematización de las <b>cláusulas de igualdad</b> previstas en las contrataciones que se realizan desde el Departamento.
Informar de los servicios del Departamento y desarrollar el plan informático.	- Estudiar en profundidad la <b>brecha digital en el uso de aplicativos</b> generados por el Departamento. - Abordar de forma específica la inclusión de cláusulas para la igualdad en los contratos y compras que se realizan desde informática, <b>formando y sensibilizando al personal</b> .
Realizar operaciones estadísticas.	- Impulsar para cada área o línea de acción, programa, servicio, etc. la creación de un <b>sistema de indicadores</b> que permita dar seguimiento desde un enfoque de género (desagregación de datos, indicadores relevantes para la medición del impacto, etc.). La falta de datos que se observa de forma generaliza limita hacer análisis de la evolución o del impacto que están teniendo las medidas que se van abordando.
Fomentar el uso del euskera en el Departamento.	- Seguir garantizando los <b>derechos lingüísticos</b> y promoción del uso del euskera en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.
Impulsar y coordinar las políticas de igualdad en el Departamento.	- Reforzar y sistematizar la <b>coordinación y colaboración entre las distintas Direcciones</b> del Departamento y la Unidad Administrativa para la Igualdad, por el aporte complementario que se genera a la hora de reforzar las políticas de las Direcciones en materia de igualdad.
RETOS TRANSVERSALES A TODA LA DIRECCIÓN (independientemente del Objetivo).	- Aumentar el <b>presupuesto</b> de igualdad de cada una de las Direcciones. - Seguir <b>vinculando</b> 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. - Fortalecer las <b>relaciones de apoyo y asesoramiento</b> de la Unidad Administrativa para la Igualdad con el resto de las Direcciones del Departamento. - <b>Dar a conocer al conjunto de Direcciones que conforman el Departamento a la Unidad Administrativa para la Igualdad</b> , exponiendo su aporte y su valor.

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Elaborar, entre la Dirección de Gabinete y Comunicación y la Unidad Administrativa para la Igualdad, una <b>estrategia de comunicación interna</b> para sensibilizar y transferir al conjunto del Departamento la política institucional y las actuaciones en materia de igualdad.</li><li>- Garantizar que llega la <b>información</b> en torno a las formaciones que se activan vinculadas a igualdad.</li><li>- Impartir formación específica para las y los <b>responsables de los distintos ámbitos</b>, profundizando en la incorporación de la perspectiva de género en cada uno de ellos.</li><li>- Procurar que la Dirección cuente con indicadores relevantes para el abordaje de sus políticas, más allá de la desagregación de datos por sexo, de forma que se incorpore la <b>perspectiva de género</b> analizando las desigualdades estructurales, las diferentes necesidades, los mandatos de género, etc.</li><li>- Conseguir que el desarrollo y la implementación de la perspectiva de género no dependa de la voluntad de <b>personas concretas</b>.</li></ul> |
|--|---|