

INFORME JURÍDICO QUE EMITE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER RELATIVO A LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE.

-I-

El presente informe jurídico se emite en virtud de lo dispuesto en el el vigente Decreto 144/2017, de 25 de abril, del Servicio Jurídico del Gobierno Vasco, cuyo artículo 42.2: *“La preparación de los expedientes que hayan de ser elevados al Consejo de Gobierno deberán ser supervisados en todo caso por la Asesoría Jurídica, sin perjuicio de lo que dispongan sobre su gestión y tramitación los respectivos Decretos de estructura orgánica y funcional del departamento”*

-II-

A.- Antecedentes, Estructura y Contenido del Plan.

En el marco jurídico y sociopolítico imperante en cada momento a nivel mundial, europeo, estatal y autonómico, el Gobierno Vasco ha ido aprobando una serie de planificaciones en materia de igualdad, las cuales han dado como resultado siete planes autonómicos.

Los planes mencionados son los siguientes:

- I Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE
- II Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE
- III Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE
- IV Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE
- V Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE
- VI Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE
- VII Plan de acción positiva para las mujeres en la CAE

La igualdad entre mujeres y hombres es, por lo tanto, una dimensión de los Derechos Humanos y tanto los retrocesos en este proceso como la ralentización en los avances conlleva profundizar en deficiencias democráticas estructurales. Ni lo podemos permitir, ni menos aun aceptar como inevitable.

Necesitamos reforzar el compromiso democrático, que debe ser recordado constantemente, porque además de evidente, es fundamental para la cohesión y bienestar social de la sociedad vasca.

Sin embargo, en esta ocasión se ha definido una planificación con un carácter más estratégico y, en coherencia, un horizonte temporal más amplio. En este sentido, la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE aporta una mirada a futuro y constituye la herramienta de planificación para que en el año 2030 se alcancen en Euskadi 11 metas.

La primera de esas metas plantea aumentar el Índice de Igualdad de Género de Euskadi actual hasta superar los 75 puntos, posicionando a Euskadi entre los países europeos con mayor índice de igualdad de género, de acuerdo con los objetivos de país contemplados en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco.

La Estrategia, definida para el horizonte 2030, propone la hoja de ruta para avanzar en las dimensiones y ejes críticos que nos lleven a cumplir esta visión, que debe materializarse en avances medibles y evaluables a lo largo de este tiempo.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible señala el camino: 17 objetivos y 169 metas, con cuatro esferas de importancia crítica para la Humanidad: Personas, Planeta, Prosperidad, Paz y Alianzas. La igualdad entre mujeres y hombres es uno de estos objetivos y, además, impacta de forma sistémica en el resto de ellos.

Esta Estrategia 2030 recoge la propuesta que articula esta colaboración a partir del mandato expreso de Emakunde: diseñar, impulsar, asesorar, coordinar y evaluar las políticas de igualdad, así como sensibilizar a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Euskadi.

La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE concreta la actuación del Gobierno Vasco para posibilitar la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de mujeres y hombres reconocido formalmente. Esta Estrategia, que interpela a todos los poderes públicos vascos, da respuesta al mandato normativo establecido en el artículo 16 del texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.

Al igual que los planes para la igualdad que le preceden, la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, constituye el marco estratégico de referencia que cada institución ha de abordar con autonomía y flexibilidad en función de sus competencias, prioridades, trayectoria y realidad. La Ley para la igualdad establece que los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación cada



legislatura y que las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la Estrategia para la igualdad (artículo 16.3.).

Con relación a otros periodos de planificación para la igualdad anteriores, las directrices de la Estrategia para la igualdad asumen dos desafíos fundamentales:

- Definir una propuesta de intervención que contribuya al refuerzo de las políticas públicas de igualdad de la CAE, por un lado, pero que también se alinee con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, un acuerdo global al que Euskadi da prioridad y que asume como un contrato social para el progreso y la igualdad.
- Dar operatividad a la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, teniendo en cuenta los cambios incorporados a partir de su revisión y actualización y el mayor alcance que adquiere la igualdad en las políticas y actuaciones de todos los Poderes Públicos Vascos.

La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE se está elaborando a través de un proceso abierto y pautado, que se ha venido desarrollando a lo largo de los años 2022 y 2023, y en el que se han habilitado canales y momentos para la reflexión y el contraste político, técnico y social, y en el que ha tenido especial relevancia la participación del movimiento asociativo de mujeres de la CAE.

La Estrategia para la igualdad se elabora con la finalidad de establecer las disposiciones del Gobierno Vasco para transversalizar la igualdad de mujeres y hombres en el enfoque, procedimientos y contenidos de las políticas desplegadas por las instituciones públicas vascas. Se busca, así, avanzar hacia la transformación social y el cambio de valores desde la igualdad mediante orientaciones homogéneas y comunes que conciernen a todas las administraciones públicas vascas y, en función de los artículos de la Ley para la igualdad con la que se vinculen las orientaciones, a todos los poderes públicos vascos.

En cuanto a su estructura, la intervención que se plantea a través de la Estrategia es la siguiente:

- EJES: Los ejes son los ámbitos estratégicos de trabajo que prioriza la Estrategia y a través de los que despliega su actuación. Todos los contenidos tienen como horizonte el logro de uno de los cuatro ejes de la Estrategia: Buen Gobierno (BG), Empoderamiento de las Mujeres (EM), Organización Social Justa, Igualitaria y Sostenible (OS) y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (VL).



EM4. Contribuir desde las políticas públicas a la autonomía económica de las mujeres.

EM5. Fomentar el protagonismo de las mujeres y reconocer y valorar sus aportaciones en todos los ámbitos

EM6. Garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos

El EJE III, por su parte, bajo la denominación “organización social justa, igualitaria y sostenible”, recoge el reto demográfico, el cambio climático, la cohesión territorial, la transformación digital, así como los cambios geopolíticos, están obligando a realizar una reflexión responsable, orientada a la acción, sobre el modelo alternativo de organización al que urge avanzar tanto en Euskadi, como en el conjunto del planeta. Una reflexión sobre cómo organizar la vida en común, en un momento de transición hacia otro modelo socioeconómico. Este es el marco que inspira el Eje III de la Estrategia para la igualdad, que se plantea cuatro objetivos estratégicos para el año 2030:

OS7. Avanzar hacia la construcción de la democracia cuidadora

OS8. Materializar e instalar la igualdad en la cultura y práctica de las organizaciones

OS9. Garantizar que la igualdad forme parte del proceso de recuperación y modernización de Euskadi

OS10. Reforzar y extender el compromiso con el desarrollo de un modelo de organización social justo, igualitario y sostenible.

Por último, el EJE IV. vidas libres de violencia machista contra las mujeres concreta el marco general de intervención de la Ley para la igualdad con el objeto de garantizar a las mujeres, desde todos los poderes públicos vascos, una vida libre de violencia machista contra ellas.

Tal y como señala la ley y está reconocido internacionalmente, la violencia machista tiene que ser entendida y abordada desde el sistema público vasco como una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género (artículo 54).

La Estrategia, en coherencia con la Ley para la igualdad, vincula la violencia contra las mujeres, con la desigualdad y la discriminación estructural que viven. Refuerza la respuesta pública e integral ante la violencia, a través de recursos económicos, humanos y técnicos. Además, complejiza su abordaje, ya que incluye manifestaciones de la violencia machista que son menos visibles a las que se tiene que dar respuesta desde el



sistema público, como, por ejemplo, los matrimonios forzados. En conjunto, la intervención prevista está orientada al cumplimiento de los siguientes tres objetivos estratégicos para el año 2030:

VL11. Reforzar la investigación, sensibilización, prevención y formación especializada en violencia machista contra las mujeres.

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

VL13. Promover una intervención coordinada entre las instituciones que intervienen ante la violencia machista contra las mujeres

Además, se ha incluido una parte introductoria que completa La Estrategia con los siguientes apartados:

- PRESENTACIÓN
- LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD 2030 Y SUS METAS
- ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD
 - MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA
 - DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
 - PROCESO DE ELABORACIÓN
- MISIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRATEGIA
 - MISIÓN
 - PRINCIPIOS RECTORES
 - SINTESIS DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

Finalmente, el Plan está integrado por un último apartado referido al sistema de gestión que incluye:

- MODELO DE GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA
- ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES PARA EL DESPLIEGUE
- PROCESOS DE TRABAJO PARA LA ARTICULACIÓN DE LA ESTRATEGIA
- ANEXOS
 - ANEXO I. CUADRO DE RESPONSABILIDADES DE LA ESTRATEGIA 2030 Y CLASIFICACIÓN DE LOS AGENTES IMPLICADOS.
 - ANEXO II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA. CUADRO DE RESPONSABILIDADES.
 - ANEXO III. SISTEMA DE INDICADORES
 - ANEXO IV. COHERENCIA DE LA ESTRATEGIA 2030 CON LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

La evaluación del grado de cumplimiento, en respuesta a lo establecido por el artículo 4 de Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, según el cual el Instituto ha de elaborar una memoria sobre la actuación de los

poderes públicos vascos en relación con la planificación en la CAE en materia de igualdad de mujeres y hombres.

B.- Fundamento jurídico del Plan.

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, exigiendo el artículo 9.2.d) que por parte de los poderes públicos vascos se realice la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales.

Por otra parte, el artículo 10.39 del Estatuto señala que la “condición femenina” es una materia sobre la que la Comunidad Autónoma Vasca ejerce competencia exclusiva.

A partir de este marco competencial, el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, establece las competencias que les corresponde a los poderes públicos vascos en materia de igualdad, y, en particular, por lo que a los instrumentos de planificación se refiere, el artículo 16 de la citada Ley señala lo siguiente:

“Artículo 16. Planes para la igualdad de mujeres y hombres.

1. El Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que representen los intereses de las mujeres referidas en el último apartado del artículo 3.1.

2. En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación. Cada departamento, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia, determinará el modo de coordinarse con sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados, por lo que respecta a la elaboración de dichos planes.

3. Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en



la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones de las que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con asistencia del Gobierno Vasco y de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.

4. Los planes referidos en los párrafos 2 y 3 han de disponer, al menos, de:

a) Diagnóstico de situación.

b) Cauces para la participación en su elaboración de los agentes sociales, las asociaciones, colectivos y personas expertas del ámbito del feminismo y de la igualdad de mujeres y hombres, en el caso de planes dirigidos fundamentalmente a la ciudadanía.

c) Cauces para la participación de los departamentos o áreas implicadas, tanto a nivel técnico como político.

d) Presupuesto.

e) Calendario.

f) Objetivos, acciones y sistemas de implantación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas con sus correspondientes indicadores.

5. Los objetivos, acciones e indicadores principales de los planes referidos en los párrafos anteriores y sus correspondientes indicadores de evaluación se han de incorporar a los planes de carácter estratégico de las respectivas administraciones públicas.

6. Antes de su aprobación, los planes referidos en los párrafos 2 y 3 han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a lo previsto en esta ley y a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar, según lo dispuesto en el párrafo 1.

7. El Parlamento Vasco, las juntas generales, el Ararteko, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y la Universidad del País Vasco, en el marco de sus competencias y considerando sus especificidades, elaborarán sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales.

8. Lo establecido en los párrafos anteriores se desarrollará sin perjuicio de la obligación de las administraciones públicas de realizar y aplicar los planes de igualdad previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público”.

En cuanto a Emakunde, el artículo 9 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, en consonancia con las funciones asignadas por el artículo 3 de la Ley 2/1988, de creación del Instituto, es el organismo



encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de la políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

La Estrategia además de responder al mandato de la Ley 2/1988 y del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, da cuenta también del El Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030, cuya estrategia general y cada una de sus actuaciones concretas, debe estar informada por la perspectiva de género.

Por otra parte, el Gobierno Vasco en su sesión de 15 de diciembre de 2020 ha aprobado la relación de planes estratégicos del gobierno para la XII Legislatura y su procedimiento de tramitación, en el que se incluye dentro del listado de Planes Estratégicos, el VIII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV (2024-2028), denominado finalmente Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

C.- Tramitación del expediente.

La aprobación del proyecto precisa cumplimentar unos trámites preceptivos contenidos en el Acuerdo por el que se aprueba la relación de planes estratégicos del gobierno para la XII Legislatura y su procedimiento de tramitación, cuyo Anexo I, Punto Segundo refiere el procedimiento para la elaboración y tramitación de planes estratégicos del Gobierno. En este sentido, se establecen las siguientes fases:

1.- Fase de elaboración del Plan y contenidos, en colaboración con la Dirección de Coordinación y con la Dirección de Economía y Planificación del Departamento de Economía y Hacienda.

2.- Fase de aprobación por el Consejo de Gobierno y de remisión al Parlamento, para la que se ha de recabar la emisión de los siguientes informes:

- Dirección de Coordinación.
- Dirección de Economía y Planificación.
- Dirección de Presupuestos.
- Oficina de Control Económico.

A estos informes hay que añadir el del Consejo Económico y Social Vasco, cuya preceptividad está fundamentada en el artículo 3.1 d) de la Ley 8/2012 de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco/ Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea.: *"informar con carácter preceptivo los planes generales del Gobierno Vasco en materia de política económica y social"*.



Asimismo, con carácter previo a la remisión al Consejo de Gobierno, ha de aprobarse por el Consejo de Dirección de Emakunde, en aplicación del artículo 8 a) del Decreto 214/2006, de 31 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de Emakunde.

La Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista (artículo 16.1.) señala que, en la elaboración de la Estrategia para la igualdad, el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto.

Asimismo, se debe facilitar la presencia de colectivos y organizaciones que representen los intereses de las mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación múltiple. Teniendo en cuenta lo establecido en la ley, durante los años 2022 y 2023 se ha desarrollado un proceso de participación abierto, pluralista y sumativo, donde se han recogido y sistematizado las aportaciones de los grupos de interés que establece la norma. Además, para la realización del contraste del documento de la Estrategia para la igualdad y la recogida de aportaciones, se han habilitado diferentes canales y espacios de reflexión, en función del tipo de agentes y el momento de elaboración de la Estrategia.

En cuanto a la elaboración del documento, se ha seguido el siguiente proceso:

La Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista (artículo 16.1.) señala que, en la elaboración de la Estrategia para la igualdad, el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, se debe facilitar la presencia de colectivos y organizaciones que representen los intereses de las mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación múltiple. Teniendo en cuenta lo establecido en la ley, durante los años 2022 y 2023 se ha desarrollado un proceso de participación abierto, pluralista y sumativo, donde se han recogido y sistematizado las aportaciones de los grupos de interés que establece la norma. Además, para la realización del contraste del documento de la Estrategia para la igualdad y la recogida de aportaciones, se han habilitado diferentes canales y espacios de reflexión, en función del tipo de agentes y el momento de elaboración de la Estrategia. La siguiente imagen sintetiza la secuencia de trabajo seguida, que luego se describe.



FASE I. INICIO DE LA ESTRATEGIA

- | | |
|-------|--|
| HITOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ A partir del análisis del marco normativo de referencia y de la información diagnóstica, desde Emakunde se realiza un proceso de reflexión estratégica de carácter interno, que tiene como resultado la elaboración de un Documento Base de la Estrategia para la igualdad. ▪ Las directrices de este documento base se presentan y validan en el Consejo de Dirección de Emakunde. |
|-------|--|

FASE II. CONTRASTE DEL DOCUMENTO BASE

- | | |
|-------|---|
| HITOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contraste del Documento Base de la Estrategia con el personal técnico especializado en igualdad de las Unidades de Igualdad del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los ayuntamientos, mancomunidades y cuadrillas. ▪ Contraste del Documento Base con las Subcomisiones Consultivas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y presentación de su informe conjunto de aportaciones en el Plenario de la Comisión Consultiva de Emakunde. |
|-------|---|

FASE III. ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO PRELIMINAR DE LA ESTRATEGIA

- | | |
|-------|---|
| HITOS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación y recogida de aportaciones al Documento Preliminar de la Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres y de la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres. ▪ Presentación y recogida de aportaciones al Documento Preliminar del Consejo de Dirección de Emakunde. |
|-------|---|

FASE IV: EXPOSICIÓN PÚBLICA

HITOS

- Exposición pública del Documento Preliminar y recogida de aportaciones del movimiento feminista y asociaciones de mujeres a favor de la igualdad, de organizaciones y agentes políticos, económicos y sociales y de la sociedad civil. Se realiza una amplia convocatoria, donde se facilita la participación de los colectivos y grupos y entidades que representan los intereses de las mujeres en quienes concurren otros factores que pueden dar lugar a múltiples discriminaciones.

FASE V: APROBACIÓN DEL DOCUMENTO DEFINITIVO DE LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD

HITOS

- Tramitación de los informes preceptivos.
- Aprobación de la Estrategia para la igualdad en el Consejo de Dirección de Emakunde y en el Consejo de Gobierno.
- Socialización de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

Este es mi informe que someto a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

Vitoria-Gasteiz, a 20 de diciembre de 2023.

Fdo.: Begoña Calvo Vicandi
Asesora Jurídica