



## INFORME DE LA DIRECCIÓN DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN SOBRE ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE 2030

---

### 1. Antecedentes

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Consejo de Gobierno del 15 de diciembre de 2020 por el que se aprobó la “Relación de planes estratégicos del Gobierno para la XII Legislatura y su procedimiento de tramitación”, con carácter previo a la remisión de un plan estratégico a Consejo de Gobierno para su aprobación, el Departamento promotor trasladará la propuesta de Plan a la Dirección de Economía y Planificación (DEP) para que pueda pronunciarse acerca de cualquier aspecto que tenga incidencia en las funciones que tiene asignadas en el ámbito de la planificación.

En relación con los contenidos del Plan que directamente incumben a las funciones de la DEP relacionadas con el análisis económico y la previsión, la planificación y el seguimiento de las políticas, se considera pertinente realizar las observaciones que se recogen a continuación.

### 2. Consideraciones

Uno de los planes incluidos en la arriba citada Relación de planes estratégicos del Gobierno para la XII Legislatura es el VIII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres siguiendo la línea establecida en legislaturas anteriores. Desde el año 1991 se han sucedido de forma ininterrumpida siete planes para la igualdad, con una vigencia de cuatro años. Sin embargo, la estrategia que se presenta rompe con la lógica de realizar un plan para la igualdad en cada legislatura.

Por medio del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, se aprobó el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. En su artículo 16 establece que “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”. Por tanto, la estrategia para la igualdad que se presenta se ha elaborado con la finalidad de ser el marco estratégico de referencia en materia de igualdad para las instituciones que integran el sector público vasco. Dado este carácter estratégico se ha establecido un horizonte temporal más amplio, 2030, alineándose así con la Agenda 2030.



La Estrategia para la igualdad presentada identifica 11 metas a alcanzar en Euskadi en 2030. Para lograr estas metas, tras exponer su misión y principios rectores, la Estrategia estructura su intervención en 4 ejes que se despliegan en un conjunto de 13 objetivos estratégicos, 31 líneas de actuación y 128 objetivos específicos. También describe el modelo de gestión, con las estructuras institucionales para el despliegue y los procesos de trabajo para la articulación de la Estrategia, definiendo su sistema de planificación, presupuestación, seguimiento y evaluación.

Tal y como contempla el mencionado artículo 16, a partir de la aprobación de la Estrategia, las instituciones públicas vascas elaborarán sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres, que dotarán de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implementación. En el ámbito de la Administración Autonómica, cada legislatura, los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus planes de actuación sectorial para la igualdad. En el ámbito de la Administración Foral y Local, serán las diputaciones forales y los ayuntamientos, individualmente o a través de mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones, quienes elaboren sus respectivos planes para la igualdad, a partir de sus prioridades, trayectoria, necesidades y singularidades. Todos los planes elaborados se definirán de acuerdo con las directrices y líneas de intervención de la Estrategia para la igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE 2030.

Los planes de igualdad de las Administraciones Públicas Vascas dispondrán, como mínimo, de la siguiente información (artículo 16.4. de la Ley para la Igualdad):

- Diagnóstico de la situación de partida.
- Cauces para la participación de los departamentos o áreas implicadas.
- Cauces para la participación en la elaboración de los agentes sociales, las asociaciones, colectivos y personas expertas del ámbito del feminismo y de la igualdad de mujeres y hombres.
- Objetivos, acciones, sistemas de implantación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas, con sus correspondientes indicadores.
- Calendario y presupuesto.

Esta breve descripción del contexto normativo y la formulación de la estrategia presentada nos lleva a plantear una reflexión inicial general: la Estrategia para la igualdad 2030 no es un plan estratégico al uso, tal y como aparece recogido en el Acuerdo de Consejo de Gobierno del 15 de diciembre de 2020 por el que se aprobó la “Relación de planes estratégicos del Gobierno para la XII Legislatura y su procedimiento de tramitación”. En este acuerdo se indican los aspectos que deben contemplar los planes estratégicos, lógicamente análogos a los fijados para los planes de igualdad en la Ley para la Igualdad. Estos puntos no son de obligado cumplimiento, solo son una referencia, pero la ausencia de varios de ellos en la estrategia presentada matiza el carácter de la misma.



La Estrategia para la Igualdad 2030 describe las necesidades a satisfacer y su conexión con los ejes, compromisos y objetivos definidos en el Programa de Gobierno. El texto apunta los documentos de referencia donde se realiza el diagnóstico de situación, pero no se ofrece en el propio documento una panorámica general y cohesionada de la coyuntura y su perspectiva de evolución, partiendo de la evaluación de la política pública hasta el momento implementada, que sustente el planteamiento estratégico adoptado.

En la descripción del marco operativo de la estrategia en cada uno de los 13 objetivos estratégicos sí se presenta la situación de partida con los datos más recientes, pero no se describe su evolución, las razones que explican la situación y las relaciones existentes entre los distintos aspectos que describen (por ejemplo, la relación entre la diferencia del salario medio entre hombres y mujeres, el sector de actividad y el ámbito de formación).

Una vez presentado el contenido estructural, no se recogen las acciones a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos establecidos. Un plan estratégico del Gobierno debería incluir las actuaciones concretas que el Gobierno Vasco a través de Emakunde y los distintos departamentos tiene previsto desarrollar en el marco de esta estrategia, encajándolas en cada uno de los ejes y líneas de intervención definidos. Sin embargo, este desarrollo se realizará, tal y como se ha señalado, en los planes de igualdad sectoriales del Gobierno Vasco y en los planes de las diputaciones forales y los ayuntamientos.

Lo mismo sucede respecto a la planificación económica. La presupuestación de la Estrategia se realizará a través de los planes para la igualdad de mujeres y hombres que realicen los poderes públicos vascos. De acuerdo con el artículo 15.2. de la Ley para la Igualdad, “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 que las medidas previstas en la norma”.

La memoria económica señala que más allá de los gastos específicos para el seguimiento y evaluación de la estrategia, *“la implementación y ejecución de la Estrategia 2030 en sí misma no tiene incidencia presupuestaria directa ya que, como documento rector de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la CAE, señala el marco estratégico de referencia que cada institución ha de abordar con autonomía y flexibilidad en función de sus competencias, prioridades, trayectoria y realidad en materia de igualdad. En este sentido, el Plan no contempla la realización de actuaciones de contenido económico, sino que señala las metas, los objetivos estratégicos, líneas de intervención y objetivos específicos que deberán ser desarrollados, en sus respectivos ámbitos y con cargo a sus respectivos presupuestos, por las distintas administraciones públicas vascas y otros poderes públicos vascos”*. A este respecto es preciso apuntar que gran parte de los 128 objetivos específicos tienen un coste en términos económicos como las ayudas compensatorias (meta 11), la adecuación y mejora de las prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales o la elaboración de materiales didácticos sobre



coeducación. Por ello, se considera que la estrategia debería incorporar el marco económico que se considera necesario para conseguir los objetivos establecidos y que a su vez suponga un compromiso para las instituciones implicadas. En el caso concreto de la meta 11 Reparación del daño, tal y como se señala en el texto de la propia estrategia, supone un reto, ya que el sistema de ayudas económicas se tiene que desarrollar y estar activo para el año 2030.

Lo que sí recoge la estrategia es lo dispuesto en la Ley para el Gobierno Vasco: 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 (art. 15.3.), 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). Estas partidas presupuestarias deberían presentarse desglosadas y vinculadas a la estructura estratégica del Plan (ejes-objetivos estratégicos-líneas de intervención-objetivos específicos) a fin de poder apreciar si las cuantías se ajustan, exceden o se quedan cortas para el logro de los objetivos planteados.

El documento presenta los objetivos cuantitativos a 2030 para 9 de las metas fijadas (excepto para la meta 4 Capacitación en igualdad y la meta 11 Reparación del daño) señalando el último dato disponible. Unido a la falta de un diagnóstico completo si solo se dispone del último dato y el objetivo a 2030 no se tienen criterios para determinar si el objetivo es ambicioso, realista o poco ambicioso. Al igual que para las metas, también para los Indicadores de impacto por ejes se debería señalar el último dato disponible y establecer objetivos a 2030 al objeto de poder contrastar de forma más detallada qué intervenciones están cumpliendo y cuales se están desviando de la evolución prevista de cara a su revisión. Además, se debería señalar la fuente de todos los indicadores.

En cuanto a la evaluación de la Estrategia, en el documento se dice que se realizará al final de su ejecución y tomará como referencia los resultados de la evaluación quinquenal de la Ley para la Igualdad a realizar por la Comisión Interinstitucional (Disposición Adicional Primera). En cambio, en la memoria económica se prevé también la realización de una evaluación intermedia en 2027. Resulta más acertado que la evaluación de la Estrategia sea la que genere conocimiento para la evaluación de la Ley ya que aquella se elabora para el desarrollo de esta, además de que los años de realización previstos de las evaluaciones de la estrategia son anteriores a los de la Ley.

Como apuntes de carácter formal, indicar que la pág. 93 no es legible y en la pág. 100 faltan por recoger en el cuadro del objetivo estratégico VL12 siete objetivos específicos de la línea de intervención Atención integral y los de la línea Reparación.