

VI PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE BIZKAIA



2021-2024

ÍNDICE

ÍNDICE	3
INTRODUCCIÓN.....	4
1. ANTECEDENTES, REFERENTES Y MARCO LEGAL.....	5
1.1 ANTECEDENTES	6
1.2 REFERENTES Y MARCO LEGAL.....	8
2. METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO.....	13
2.1 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	14
2.2 PROCESO DE TRABAJO.....	15
3. FINALIDAD, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	21
3.1 FINALIDAD	22
3.2 PRINCIPIOS.....	23
3.3 GARANTÍAS.....	26
4. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN.....	28
4.1 EJE I. BUEN GOBIERNO	31
4.2. EJE II. EMPODERAMIENTO FEMINISTA.....	42
4.3 EJE III. IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	48
4.4 EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA.	56
5. OPERATIVIZANDO MEDIDAS: INDICADORES, CRONOGRAMA Y RESPONSABLES.....	63
5.1 EJE I. BUEN GOBIERNO	64
5.2 EJE II. EMPODERAMIENTO FEMINISTA.....	85
5.3 EJE III: IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	92
5.4 EJE IV: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	102
6. ESTRUCTURAS DE TRABAJO Y SISTEMA DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN	110
6.1 ESTRUCTURAS DE TRABAJO: LA ARQUITECTURA DE GÉNERO.	111
6.2 PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	117
6.3 PRESUPUESTO.....	119

INTRODUCCIÓN

Presentamos en este documento la herramienta más importante que tiene la Diputación Foral de Bizkaia para avanzar en la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres durante los próximos cuatro años, y hacer frente de forma coordinada y eficaz a las discriminaciones y desigualdades que las mujeres sufrimos.

Es el resultado de un proceso de evaluación de los planes que le preceden, de un diagnóstico de situación con respecto al grado de transversalización de la perspectiva de género y el cumplimiento de la normativa vigente y de un análisis de la situación actual, en el que ha participado tanto el personal político y técnico de la Diputación Foral de Bizkaia y su sector público foral como las asociaciones de mujeres de Bizkaia. Se ha tenido en cuenta la trayectoria territorial, la evolución del marco legal y recomendaciones de actuación a nivel autonómico y foral y el diagnóstico de situación actual marcada por la crisis generada por la pandemia. Por ello, los dos primeros capítulos detallan los antecedentes, las referencias y el marco legal que se ha tenido en cuenta y describen el proceso y la metodología de trabajo que se ha utilizado.

Por otro lado, este plan tiene como referente normativo principal la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Esta disposición normativa constituye un hito determinante en la evolución de las políticas forales en materia de igualdad y establece el marco de obligaciones sobre el que se asientan las medidas que recoge este Plan. Se configura, así, como herramienta que operativice el cumplimiento de los mandatos establecidos en la Norma Foral 4/2018, siendo un instrumento que contribuya a su pleno cumplimiento.

La trayectoria que los planes anteriores han generado en la Diputación Foral de Bizkaia ha permitido obtener algunos aprendizajes con respecto a la estructura y el diseño que se ha tenido en cuenta en la elaboración de este Plan. Se parte del principio básico e irrenunciable de la necesidad de transversalizar la política de igualdad para que ésta permee a toda la organización. Y en este sentido, el desarrollo de la estrategia de transversalización no será posible sin un fuerte liderazgo del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que promueva un cambio en la cultura organizacional que facilite la implantación de esta estrategia. Es por ello por lo que el Plan se estructura en base a las líneas estratégicas de las políticas de igualdad de Bizkaia: Buen Gobierno, Empoderamiento Feminista, Igualdad en el Desarrollo Sostenible y Vidas Libres de Violencia Machista.

Partiendo de esta base, el documento de planificación aspira a ser un instrumento sencillo y operativo, en el que se definan las composiciones, fines y objetivos de las estructuras de implantación, el marco conceptual desde el que se aborda cada eje y la situación de partida y los retos de Bizkaia junto a su concreción práctica en programas, objetivos y medidas. Los dos capítulos finales concretan las herramientas de gestión (indicadores, cronograma y responsables) y los procedimientos para la planificación operativa, el seguimiento y la evaluación del Plan.



1. ANTECEDENTES, REFERENTES Y MARCO LEGAL

1.1 ANTECEDENTES

La Diputación Foral de Bizkaia ha desarrollado una trayectoria de más de dos décadas trabajando para promover la igualdad entre mujeres y hombres. El primer punto de inflexión importante en este recorrido se produjo en el año 2000 con la creación de la Unidad de Igualdad y la elaboración del I Plan Foral de Igualdad 2000-2003 que permitió comenzar a sentar las bases sobre los objetivos que se querían conseguir y establecer una manera de trabajar dentro de la institución.

Desde entonces se han aprobado cinco planes de igualdad que han ido reflejando la evolución en los compromisos y prioridades del Territorio Histórico de Bizkaia en la materia y también los avances que se han ido produciendo en sus enfoques conceptuales y los puntos de partida que han inspirado esta actuación.

La aprobación de la Norma Foral 4/2018, del 20 de junio, supuso en este avance progresivo un segundo punto de inflexión fundamental al dotar de un rango mayor, tanto simbólico como práctico, a las políticas de igualdad en el marco general de las políticas forales, y al generar un instrumento que faculta a la Diputación Foral de Bizkaia para integrar la perspectiva de género en su actividad y avanzar así en el desarrollo de las políticas de igualdad.

En este contexto, se consideró fundamental que el plan que se presenta a continuación se basara en un diagnóstico que, además de permitir conocer la situación actual en el territorio histórico de Bizkaia en relación a la igualdad de mujeres y hombres, facilitara un conocimiento de grado inicial del cumplimiento de sus mandatos y del grado de transversalización de la perspectiva de género en el Sector Público Foral, permitiendo sintetizar los avances y retos en materia de igualdad en este marco de referencia. De este modo, se establecieron las bases para que el VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia -en adelante VI Plan Foral para la Igualdad-, se convierta en un instrumento realista que concrete y priorice los contenidos de la Norma Foral 4/2018 a abordar en el próximo cuatrienio.

Si bien este ha sido el punto de partida, el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la enfermedad infecciosa denominada COVID-19 como pandemia. La emergencia sanitaria requirió la adopción de medidas extraordinarias de confinamiento, limitación de la movilidad y distanciamiento social que alteraron la vida cotidiana de todas las personas y la actividad asistencial y productiva de muchos países del mundo, provocando una crisis económica y social global. Ante la extensión de la enfermedad en la Comunidad Autónoma de Euskadi, el 13 de marzo el Gobierno Vasco aprobó una declaración de emergencia sanitaria y activó el Plan de Protección Civil de Euskadi.

La pandemia está impactando de forma diferente en mujeres y hombres y los datos nos muestran que las mujeres y las niñas están más expuestas a las consecuencias negativas de esta crisis. Por ello, al planteamiento inicial se ha unido la necesidad de analizar las emergencias, entendidas en

su doble acepción de necesidades urgentes y aparición de nuevas circunstancias derivadas de la crisis COVID 19, así como las recomendaciones que, en este contexto, se están realizando desde organismos supra forales y personas expertas definiendo medidas tangibles para evitar que la actual coyuntura acreciente las desigualdades de partida que, a partir del diagnóstico, se han detectado.

2000-2003

- Creación de la Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género.
- Creación de la Comisión Interdepartamental según Orden Foral número 3.548/2000 de 30 de junio.
- Manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género (2001).



2004-2007

- Creación de Berdintasuna Taldea
- Protocolos de actuación en clave de género en los procesos de la Diputación Foral de Bizkaia (2006).
- Creación de la Dirección General de Igualdad y Derechos Ciudadanos (2007).

2008-2011

- Regulación y desarrollo de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Berdintasuna Taldea e Intradepartamentales (Decreto Foral 13/2008 modificado por Decreto Foral 130/2009 de 29 de septiembre y el Decreto Foral 107/2010 de 13 de octubre).



2012-2015

- Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 141/2013, 19 de noviembre, por el que se fijan las Directrices en las que se recogen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género prevista en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2016-2019

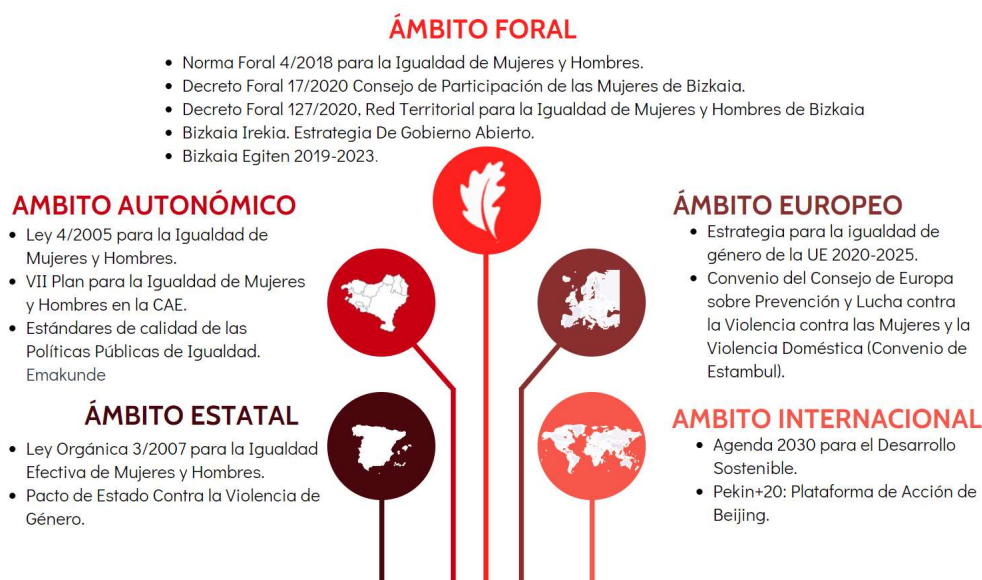
- NORMA FORAL 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto Foral 17/2020 de 18 de febrero, de la Diputación Foral de Bizkaia, por el que se crea el Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.



1.2 REFERENTES Y MARCO LEGAL

El VI Plan Foral para la Igualdad tiene como base la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cuyos mandatos pretende concretar, estructurar y traducir a compromisos concretos. También se ha diseñado teniendo en cuenta la coherencia estratégica con los planes de referencia que, en materia de gestión, orientan la actividad de la actual legislatura en Bizkaia y se nutre de los avances legislativos que se están produciendo a nivel autonómico, estatal, europeo e internacional en materia de igualdad de mujeres y hombres y erradicación de la violencia machista.

Así, la principal documentación de referencia que se ha tenido en cuenta durante el proceso de elaboración ha sido la siguiente:



REFERENTES DEL VI PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ÁMBITO FORAL

Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La norma se estructura en cinco títulos y contiene 65 artículos, 8 disposiciones adicionales, 3 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

- El Título Preliminar contiene las disposiciones generales. Se determinan el objeto y ámbito de aplicación y se marcan los principios generales.
- El Título I regula las competencias, funciones, organización y financiación. Recoge las funciones que corresponden al Sector Público Foral de Bizkaia en materia de igualdad de mujeres y hombres y las estructuras y recursos de los que se dota para hacer frente a esas funciones.
- El Título II regula las medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación del Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia, en definitiva, las distintas herramientas de transversalización de las políticas de igualdad.
- El Título III regula las medidas concretas que el Sector Público Foral acometerá para alcanzar los objetivos de esta norma según sus distintos ámbitos competenciales tomando como referencia el desarrollo sostenible.
- El Título IV regula el régimen de garantías.

Decreto Foral 17/2020, de 18 de febrero. Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.

Decreto por el que se crea el Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia como órgano de participación de asociaciones feministas, de asociaciones de mujeres y de otras entidades y organismos que, debido a sus fines o funciones, contribuyen a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres dando cumplimiento al artículo 18 de la Norma Foral 4/2018.

Decreto Foral 127/2020, de 22 de diciembre. Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.

Decreto por el que se regula la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia como espacio de trabajo y coordinación interinstitucional entre la Diputación Foral de Bizkaia, los municipios de Bizkaia y, en su caso, entidades supramunicipales con competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Bizkaia Irekia. Estrategia De Gobierno Abierto.

Plantea 5 retos en materia de gobernanza de la Diputación Foral de Bizkaia, que incluyen: desarrollar un sistema de creación colectiva, generar conocimiento abierto y distribuido, fortalecer la legitimidad y confianza en las instituciones, construir una visión e identidad compartida que fortalezca lo comunitario e impregnar el Territorio Histórico de Bizkaia de unos valores más inclusivos e igualitarios.

Bizkaia Egiten.

Compromiso del actual gobierno de la Diputación Foral de Bizkaia para el cuatrienio 2019-2023, que comprende 120 proyectos y actuaciones prioritarias que forman el programa de la segunda legislatura alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que ha marcado la Organización de Naciones Unidas.

ÁMBITO AUTONÓMICO

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Normativa para garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales, planteando mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres.

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Establece las prioridades de actuación en materia de igualdad para la CAE durante el cuatrienio 2018-2021 estructurándolas en cuatro ejes: Buen gobierno, Empoderamiento de las mujeres, Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos y Vidas libres de violencia contra las mujeres.

Estándares de calidad de las políticas públicas de Igualdad de la CAE.

Documento elaborado a partir del trabajo desarrollado por la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el objetivo de mejorar la eficiencia y efectividad de las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres estableciendo unos estándares de calidad comunes y mejorando la coordinación entre instituciones en lo que respecta al desarrollo e implantación en el ámbito local. Los estándares de calidad se clasifican en dos grandes bloques:

- Condiciones estructurales. Condiciones necesarias para el diseño, implementación y desarrollo de unas adecuadas políticas públicas de igualdad.
- Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo. Medidas para integrar la perspectiva de género en las acciones y procedimientos llevados a cabo por la administración.

ÁMBITO ESTATAL

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Se basó, principalmente, en el artículo 14 de la Constitución Española que propugna el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9, del mismo texto legal, que obliga al Estado a promover las acciones necesarias para impulsar y defender una igualdad real. Menciona la necesidad de establecer una acción normativa que ponga freno a las actuales manifestaciones de discriminación contra las mujeres y garantice la igualdad real entre hombres

y mujeres, estableciendo medidas concretas y derribando estereotipos sociales mediante políticas públicas. Uno de los aspectos más importantes en los que se centró fue la desigualdad latente en el ámbito de las relaciones laborales y el acceso al empleo sufrida por las mujeres, que posteriormente se ha desarrollado mediante el Real Decreto-ley 6/2019 de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que establecen la normativa de elaboración de los planes de igualdad en empresas, su negociación con la representación de la plantilla y la necesidad de realizar un registro y una auditoría retributiva.

Pacto de Estado Contra la Violencia de Género (2017).

Identifica las disfunciones y carencias en la lucha para la erradicación de la violencia contra las mujeres a la que se define por primera vez desde el ámbito estatal como un grave atentado contra los derechos humanos. Contempla 292 medidas estructuradas en 10 ejes de acción que abarcan la intensificación de la sensibilización y la prevención, la mejora de la respuesta institucional mediante la coordinación, la garantía de una atención personalizada, el fortalecimiento de las ayudas a menores descendientes, la formación de los y las profesionales, el incremento del conocimiento y los datos sobre violencia, la incorporación de los principios del Convenio de Estambul, una dotación presupuestaria adecuada, y seguimiento, evaluación y control de las medidas propuestas.

ÁMBITO EUROPEO

Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.

La Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación con el fin de cumplir sus objetivos fundamentales que son: poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y en la actividad política.

Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul, firmado en 2011 y ratificado por el Estado Español en 2014).

Insta a legislar reafirmando el vínculo existente entre la discriminación por motivos de género y la violencia contra las mujeres, obliga a los Estados a aplicar de manera efectiva políticas para la igualdad de mujeres y hombres y remarca el empoderamiento de las mujeres como vía para erradicar la violencia que sufren por razón de género. Reconoce, además, la necesidad de garantizar el derecho a la reparación de las víctimas, mediante medidas encaminadas a garantizar una indemnización por el daño sufrido, el reconocimiento de la verdad, la no repetición de los hechos violentos y una completa recuperación a través de los correspondientes recursos públicos de atención.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, a través del objetivo específico 5 “Igualdad de Género” y de forma transversal en todos objetivos.

Pekin+20: Plataforma de Acción de Beijing (2015).

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995, participaron una gran diversidad de países y personas que compartían un único objetivo: la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres, en todas partes. La Plataforma de Acción imaginó la igualdad de género en todas las dimensiones de la vida, formulando amplios compromisos en esferas de especial preocupación, pero ningún país ha logrado completar ese programa.

El 20º aniversario de Beijing ofreció nuevas oportunidades de renovar vínculos, revitalizar los compromisos y fortalecer la voluntad política. Recoge los retos internacionales en doce ámbitos: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia contra las mujeres, conflictos armados, economía, ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, derechos humanos, medios de difusión, medio ambiente y las niñas.



2. METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO

2.1 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El proceso de elaboración del VI Plan Foral se ha basado en la metodología de Investigación-Acción Participativa (IAP). La IAP no es solo investigación, ni solo investigación participativa, ni solo investigación-acción; implica la presencia real, concreta y en interrelación de los tres elementos.

La investigación ha implicado un procedimiento reflexivo y sistemático que ha tenido por finalidad estudiar la realidad. En este caso, contrastar el grado de cumplimiento actual de la Norma Foral 4/2018 y el avance en la transversalización de la perspectiva de género en la Diputación Foral de Bizkaia.

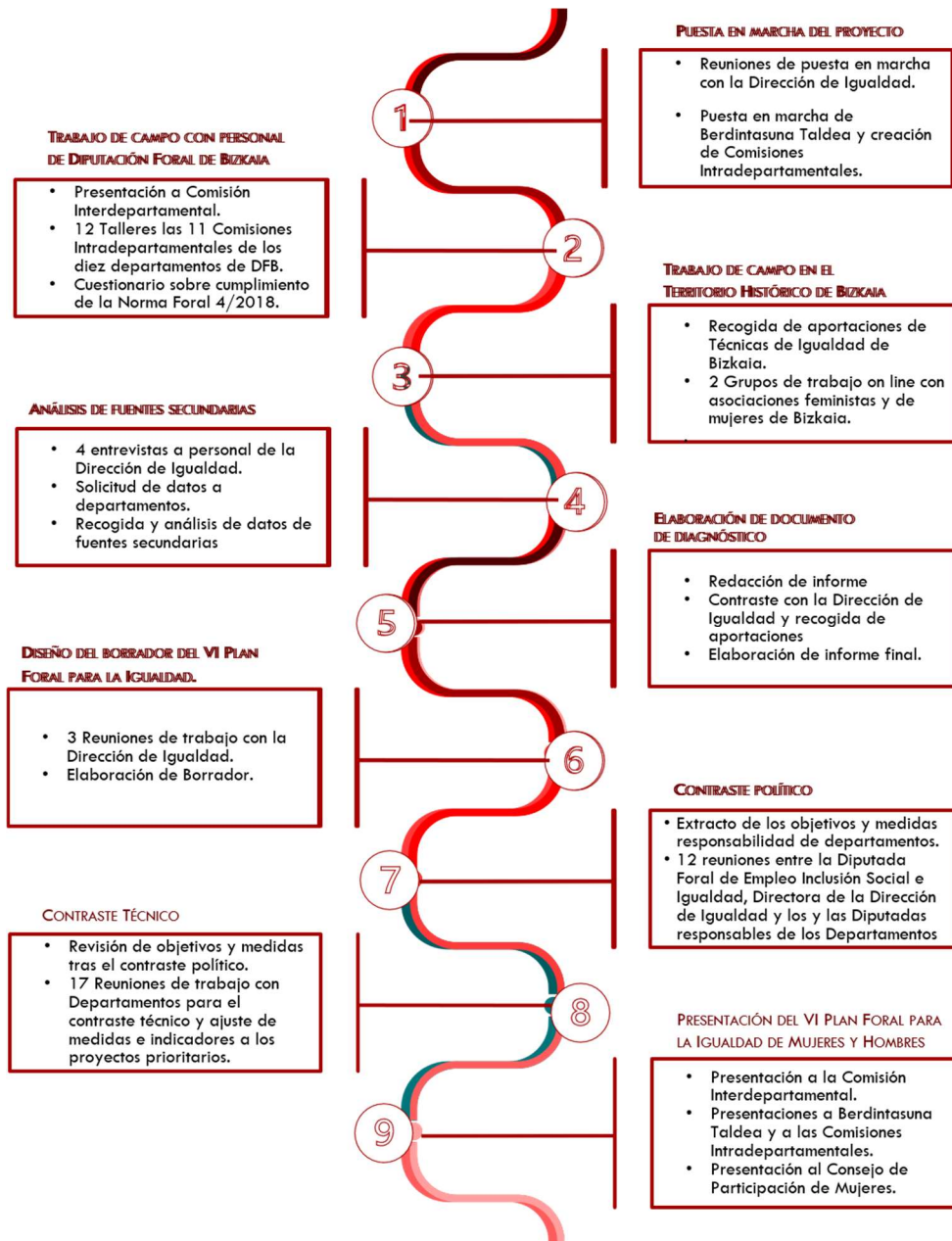
La participación se ha materializado en tanto que en el proceso han estado involucradas las personas que conforman las estructuras de gestión del VI Plan Foral como sujetos activos que han contribuido a conocer y transformar su propia realidad. Por ello, el Plan se ha diseñado partiendo de una reflexión previa sobre las necesidades en materia de igualdad derivadas del análisis de la actuación departamental y de la situación de los ámbitos sectoriales y devolviendo los resultados y las propuestas para su contraste e incorporación de nuevas proposiciones ajustadas a las políticas departamentales.

La acción, entendida como la actividad programadora de elaboración del Plan Foral, no sólo ha sido la finalidad última de la investigación, sino que ella misma ha representado una fuente de conocimiento tanto para los Departamentos y entidades que componen el Sector Público Foral, en relación con los mandatos y obligaciones derivadas del cumplimiento de la Norma Foral 4/2018, como para la Dirección de Igualdad, en relación con las prioridades de las políticas sectoriales para el próximo cuatrienio.

El uso de esta metodología ha permitido conseguir tres objetivos básicos:

- El primero ha sido lograr **que el propio proceso de elaboración del Plan sienta las bases para su posterior implementación**, creando y poniendo en marcha las estructuras contempladas en la Norma Foral 4/2018, fortaleciendo alianzas y trabajando mediante metodologías basadas en los principios pedagógicos de la formación acción, que permitieran consolidar una base común de conocimientos sobre los compromisos que para el conjunto de la Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público implican los mandatos que la Norma comprende.
- El segundo ha sido **lograr compromisos género transformadores** que supongan un abordaje fundamental de la integración de la perspectiva de género en el desarrollo sostenible de Bizkaia y al mismo tiempo factible, consensuando las responsabilidades con un enfoque dual de arriba-abajo y de abajo-arriba que aseguren la viabilidad política y técnica de los objetivos y medidas propuestas y su coherencia con las políticas y prioridades de la Diputación de Bizkaia.
- El tercero ha sido **diseñar e implantar un sistema de diagnóstico y seguimiento sistematizado sostenible** en el tiempo del grado de cumplimiento del Plan Foral para la igualdad que permita conocer la evolución de los avances y retos de forma sencilla y que sirva como base de información para la gestión de las estructuras que componen la arquitectura de género de la Diputación Foral de Bizkaia.

2.2 PROCESO DE TRABAJO



1. Puesta en marcha del proyecto.

¿Qué y para qué? El primer paso fue clarificar los antecedentes de las políticas de igualdad y la situación actual de la Dirección de Igualdad definiendo los avances y los principales retos abiertos y poner en marcha las estructuras de coordinación interna de la Diputación Foral de Bizkaia.

¿Cómo? 4 reuniones de trabajo entre la Dirección de Igualdad y la asesoría técnica

Resultado: Diseño consensuado del trabajo de campo. Creación y puesta en marcha de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres -de carácter político-, el Grupo Técnico Interdepartamental -Berdintasuna Taldea- compuesta por una persona representante de cada departamento y de los dos gabinetes de la Unidad de Apoyo al Diputado General, y constitución de las comisiones intradepartamentales para la igualdad de mujeres y hombres compuestas por las jefaturas de servicio de los departamentos y gabinetes.

2. Trabajo de campo con personal de Diputación Foral de Bizkaia.

¿Qué y para qué? El siguiente paso fue diseñar una herramienta de evaluación del grado de transversalización de las políticas de igualdad en los departamentos y de integración de la perspectiva de género en las políticas públicas para lo cual se trabajó con dos materiales de partida: los mandatos de la Norma Foral y los Estándares de Calidad de las Políticas Públicas de Igualdad en la CAE (Emakunde). Se realizó un análisis comparativo determinando qué mandatos de la Norma Foral correspondían con los estándares de calidad y qué mandatos excedían a estos estándares, de modo que la herramienta de diagnóstico se concretara en un cuestionario que permitiera determinar en cada momento en qué medida se cumple la Norma Foral pero también permitiera realizar un análisis del grado de cumplimiento de los Estándares de Calidad de la CAE en Bizkaia comparándolos con otras entidades que implementen esta herramienta.

Por otra parte, se diseñaron materiales formativos con los contenidos básicos de la Norma Foral y dinámicas de trabajo para analizar cualitativamente la transversalización de la perspectiva de género en los departamentos cumpliendo así el objetivo de implantar un proceso de trabajo no sólo analítico sino también formativo.

¿Cómo?

- 1 sesión de trabajo presencial con la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- 12 reuniones por videoconferencia con las 11 comisiones intradepartamentales para la igualdad de mujeres y hombres de los diez departamentos de Diputación Foral de Bizkaia de entre dos y dos horas y media de duración.
- Envío de cuestionario de medición del grado de cumplimiento de los mandatos de la Norma Foral 4/2018.

Se optó por crear 11 comisiones considerando que los dos Gabinetes de la Unidad de Apoyo al Diputado General debían tener Comisión Intradepartamental propia y se realizaron doce reuniones debido a la gran complejidad y elevado número de participantes de la Comisión de

Hacienda que hizo más recomendable duplicar las sesiones para facilitar la participación de las personas asistentes.

Resultado: Los grupos de trabajo sirvieron para realizar formación sobre la Norma Foral y para recoger aportaciones de los departamentos sobre las acciones para implantar la perspectiva de género en su actividad. El cuestionario se envió a los departamentos para que los rellenara la persona representante de Berdintasuna Taldea con la información obtenida de las distintas direcciones y servicios de sus respectivos departamentos sobre los avances en la implantación de los mandatos de la Norma.

En las reuniones celebradas entre marzo y junio de 2020 participaron 133 personas, 63 hombres y 70 mujeres.

3. Trabajo de campo en el Territorio Histórico de Bizkaia

¿Qué y para qué? De manera simultánea al trabajo interno con los departamentos, se planificó el proceso de recogida de información sobre las necesidades y retos que en materia de igualdad enfrentan tanto las técnicas de igualdad de Bizkaia como el movimiento asociativo de mujeres y feminista. Para ello se tuvo en cuenta, como punto de partida, que en el momento de realización del trabajo de campo estaban abiertos los procesos de diseño y puesta en marcha de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia y del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.

¿Cómo? Dado que en el proceso de creación de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia se realizaron grupos de trabajo con personal técnico de igualdad en los que se recogen las necesidades que en materia de igualdad habrá de abordar esta estructura, se optó por utilizar como material de análisis para el diagnóstico los resultados de estos encuentros previos.

Con el movimiento asociativo y feminista se realizaron dos grupos de trabajo que tuvieron lugar en mayo, uno en horario de mañana y otro de tarde -para facilitar la participación independientemente de las diversas responsabilidades laborales y de cuidados, - destinados a actualizar el diagnóstico sobre su situación, necesidades y retos en el marco de la crisis sanitaria.

Resultado: En las reuniones mantenidas con el movimiento asociativo, en total participaron representantes de 21 asociaciones de mujeres a las que se les envió el acta con sus aportaciones para que realizaran nuevas contribuciones o las correcciones que considerasen necesarias.

4. Análisis de fuentes secundarias.

¿Qué y para qué? Para analizar la evolución de las brechas de género en los ámbitos de actuación del Sector Público Foral de Bizkaia se recogió información de fuentes secundarias procedente de la Dirección de Igualdad, los Departamentos y datos estadísticos de otras administraciones.

¿Cómo? Se realizaron cuatro entrevistas con las personas que integran la Dirección de Igualdad con el fin de profundizar en el diagnóstico de:

- Presupuestación con perspectiva de género
- Empoderamiento y relación con movimiento asociativo feminista y de mujeres.
- Violencia machista
- Coordinación y gestión del plan.

Todo lo anterior se complementó con la recogida y análisis de fuentes secundarias procedentes de:

- Departamentos de Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público.
- Información interna de la Dirección de Igualdad de Diputación Foral de Bizkaia.
- Eustat
- INE
- Lanbide
- Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia.

Resultado: Análisis de las brechas de género por departamentos.

5. Elaboración de borrador de informe de diagnóstico.

¿Qué y para qué? El material recogido en las sesiones anteriores fue utilizado para elaborar el primer borrador del Diagnóstico.

¿Cómo? El borrador se elaboró entre los meses de julio y agosto y fue contrastado con la Dirección de Igualdad. Las aportaciones fueron incorporadas dando lugar al documento de diagnóstico final.

Resultado: El documento de diagnóstico recoge los avances y retos con respecto al grado de cumplimiento de los mandatos de la Norma Foral de los nueve departamentos, las principales brechas de género detectadas a través de información departamental y fuentes secundarias y los avances y retos departamentales en la introducción del enfoque de género en sus procedimientos de trabajo.

6. Diseño del borrador del VI Plan Foral para la Igualdad.

¿Qué y para qué? Una vez elaborado el diagnóstico se realizaron cinco grupos de trabajo con la Dirección de Igualdad enfocados a:

- Definir el marco teórico y conceptual y la estructura del VI Plan Foral.
- Establecer las prioridades para cada uno de los ejes de trabajo.

¿Cómo? El primer borrador del VI Plan Foral para la Igualdad emerge de este primer análisis, en el que se extrajeron las prioridades en función del punto de partida, buscando en todo caso como finalidad principal el incremento de la efectividad de la Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público en aplicar las medidas, entendida como la capacidad de transformación de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Resultado: Primer borrador del VI Plan Foral para la Igualdad.

7. Contraste político.

¿Qué y para qué? Con el fin de asegurar la máxima viabilidad de los planteamientos incluidos en la planificación inicial y la coherencia de los objetivos y medidas de responsabilidad departamental con las prioridades y políticas sectoriales se realizó un contraste político entre los meses de octubre y diciembre de 2020.

¿Cómo? 12 reuniones de trabajo entre la Diputada de Empleo, Inclusión Social e Igualdad, la directora de la Dirección de Igualdad y los y las Diputadas responsables de los Departamentos. En los Departamentos con mayor implicación potencial, han participado también los y las directoras de las Direcciones implicadas.

Resultado: Traslado a nivel político de los principales avances y retos sectoriales en materia de igualdad, contraste de objetivos y medidas, y definición de compromisos para el próximo cuatrienio.

8. Contraste técnico.

¿Qué y para qué? Los objetivos y medidas consensuados se redactaron concretando además los indicadores y el cronograma de actuación, de modo que toda la estructura planificadora fuera trabajada al unísono con las direcciones y servicios implicados para coordinar la actuación y asegurar su viabilidad técnica.

¿Cómo? 17 reuniones de trabajo con los departamentos para el contraste técnico y ajuste de medidas e indicadores a los proyectos prioritarios en cada ámbito sectorial.

Resultado: Los objetivos y medidas fueron presentadas, entre enero y abril de 2021, al personal técnico directamente implicado en su implantación debatiendo sus implicaciones conceptuales, los requisitos y necesidades para su puesta en marcha, los momentos en los que previsiblemente las medidas serán factibles y los indicadores de cumplimiento viables.

9. Presentación del VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

¿Qué y para qué? El resultado final se presenta a todas las estructuras participantes para apuntalar una visión conjunta del proyecto de actuación para el próximo cuatrienio.

¿Cómo?

- Presentación a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Presentación al Grupo Técnico Interdepartamental - Berdintasuna Taldea.
- Presentaciones a las comisiones intradepartamentales.
- Presentación al Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.

Resultado: Las presentaciones se realizarán entre mayo y julio de 2021.



3. FINALIDAD, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

3.1 FINALIDAD

Las discriminaciones, opresiones y violencias que sufren las mujeres responden a un sistema patriarcal y androcéntrico, así como a las estructuras de poder que las soportan. La desigualdad tiene carácter estructural y no exclusivamente político o legal. Por ello, la reivindicación feminista es la igualdad real, incidiendo en la necesidad de romper la estructura desigualitaria y de garantizar que las mujeres, no solo dispongan de las mismas condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder o a los recursos, sino que, además, disfruten de las condiciones necesarias para el ejercicio y control de ellos.

Es precisamente en esta concepción integral de la igualdad en la que se enmarca este VI Plan Foral, cuya finalidad es garantizar las condiciones necesarias para la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Bizkaia, concretando los avances prioritarios y la actividad que derive en el cumplimiento de los mandatos dispuestos en la Norma Foral 4/2018 en tanto que herramienta que define el compromiso foral con las políticas de igualdad y que da respuesta a las demandas sociales en la mejora sustancial de las políticas públicas de igualdad.

Esta finalidad se asienta sobre un pilar fundamental que es la operativización de la estrategia de transversalización, bajo el liderazgo de la Dirección de Igualdad, de modo que permita profundizar en el cambio de los procedimientos e instrumentos de trabajo de la Diputación Foral para integrar en ellos el enfoque de género. Este plan debe servir de punto de inflexión que nos permita transitar de las estructuras actuales a la construcción de nuevas estructuras y procesos de trabajo.

En definitiva, el VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia ofrece el marco estratégico para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia durante los ejercicios 2021-2024.

3.2 PRINCIPIOS



Tomando como referencia los principios generales que deben regir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad recogidos en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Norma Foral 4/2005, el VI Plan Foral para la Igualdad profundiza en los siguientes principios debido a su carácter estratégico:

PARADIGMA FEMINISTA

El paradigma feminista, como forma de ser y estar en el mundo, como filosofía y como movimiento social y político, es la base que permite cuestionar y transformar el orden social, hacer efectivos los derechos de ciudadanía de las mujeres en Bizkaia y garantizar la construcción de una sociedad más justa, sostenible y democrática.

Por ello, la puesta en marcha de este Plan implicará de manera transversal la difusión y el reconocimiento a las aportaciones del paradigma feminista a la comprensión de cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres. Aportaciones que no hubieran sido posibles sin el impulso, la resistencia y la participación del movimiento feminista que han liderado las reivindicaciones para una transformación radical de todas las estructuras sociales patriarcales, la visibilización, la participación y el empoderamiento de las mujeres y la erradicación de todas las manifestaciones de las prácticas y la cultura machista.

El paradigma feminista desempeña en este plan una función estratégica al orientar los diferentes procesos de reflexión y posicionamiento que guiarán los enfoques de género sectoriales y las revisiones estratégicas lideradas por la Dirección de Igualdad y contempladas en los ejes de trabajo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Norma Foral 4/2018, del 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, define la integración de la perspectiva de género como la “la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”. En el mismo sentido, el Grupo de asesoras expertas del Consejo de Europa señala que “el mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

La perspectiva de género es por tanto una herramienta y una estrategia, que permite la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las políticas públicas, de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las brechas de género existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por estas políticas en el avance de la igualdad real. Por tanto, los avances en la efectividad de esta metodología de trabajo se hayan en el núcleo de este plan.

INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad se constituye como un principio transversal que debe regir y orientar la actuación del Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia según la Norma Foral 4/2018. En la misma, se entiende por tal la consideración de las identidades y sus respectivos sistemas de discriminación como solapadas o intersectadas. De esta forma, la interseccionalidad, como herramienta analítica nos permite estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con las identidades y cómo estos cruces contribuyen a la desigualdad, es decir, permite hacer visible y abordar la discriminación de género en la intersección con otros ejes de discriminación.

El concepto de la interseccionalidad amplía la concepción de discriminación múltiple al incidir en la idea de que lo que caracteriza a la situación que viven muchas mujeres es que no se trata de una suma de discriminaciones, sino un sistema complejo de estructuras de discriminación que son múltiples y simultáneas, que interseccionan de forma diferente en cada situación personal o grupo social dando lugar a discriminaciones específicas distintas a la suma de sus componentes.

La inclusión sistemática del enfoque de interseccionalidad como principio orientador es clave para hacer visible la complejidad de los procesos de discriminación y avanzar en el diseño de actuaciones públicas más inclusivas. Se pone de manifiesto que para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres, es necesario considerar no sólo el impacto diferenciado de las políticas públicas sobre las mujeres y hombres, sino también de qué forma estos tienen efectos en la construcción y el refuerzo de las desigualdades estructurales por razón de sexo-género, edad (ciclo de vida), diversidad funcional, situación económica (clase social), orientación sexual e

identidad de género, etnia (racialización), nacionalidad (origen/migración) y religión (creencias), entre otras.

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra las acciones y omisiones que interfieren con las libertades fundamentales, los derechos y la dignidad humana. El carácter obligatorio de los derechos humanos obliga a las instituciones a hacerlos valer y garantizar su exigibilidad para asegurar el bienestar en condiciones de igualdad.

Es necesario, por tanto, adoptar un enfoque de derechos humanos para asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impulsar el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, visibilizar y enfrentar las discriminaciones interseccionales que se ejercen contra ellas, y prevenir y reducir el impacto de la violencia machista.

El enfoque basado en los derechos humanos debe servirnos de herramienta para identificar y analizar las desigualdades entre hombres y mujeres para, de esa forma, corregir las prácticas de carácter discriminatorio y de las injustas relaciones de poder que dificultan la consecución de la igualdad. Es necesario, también, abarcar las necesidades, posibilidades y estrategias que se han de desplegar para asegurar el cumplimiento y desarrollo de los derechos. En definitiva, la adopción del enfoque de derechos humanos en las políticas forales conlleva hacer efectiva la consideración de sujetos de derechos a las mujeres y niñas.

DESARROLLO SOSTENIBLE

La Diputación Foral de Bizkaia cuenta con una hoja de ruta para la presente legislatura, un plan de mandato articulado en torno a la estrategia Bizkaia Egiten, en la que se recogen las actuaciones prioritarias dirigidas a dejar una Bizkaia mejor para las próximas generaciones. Estas actuaciones, que están totalmente alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se desarrollan en cuatro ámbitos: el de la generación de una actividad económica competitiva y que ofrezca oportunidades de empleo de calidad, el de las personas y la igualdad de oportunidades, el de la movilidad y sostenibilidad y el de la gestión moderna y abierta.

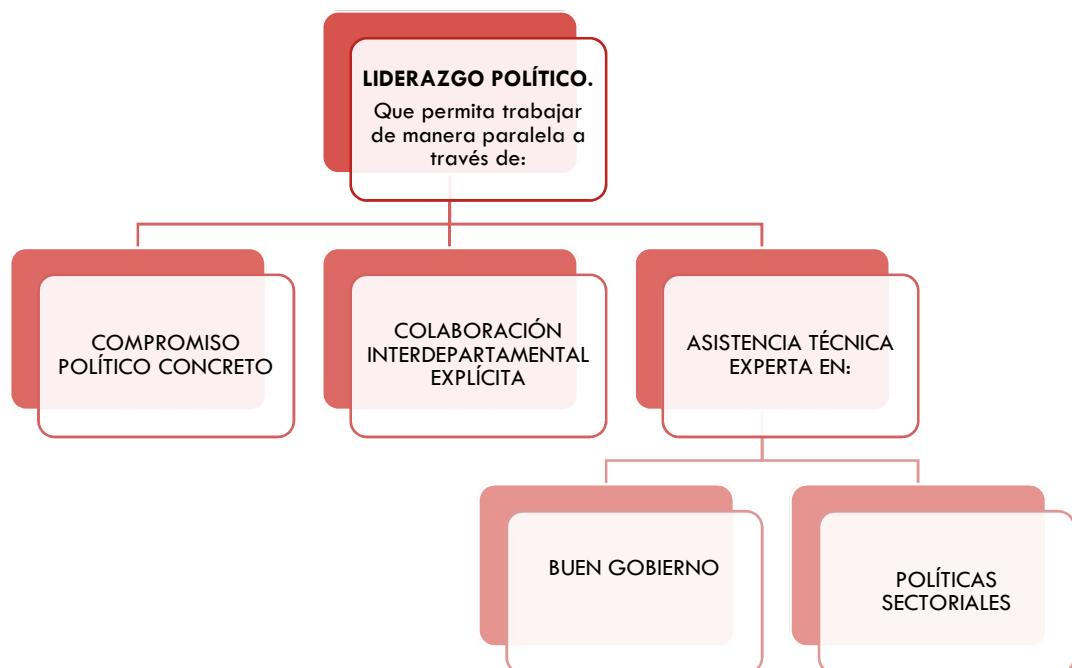
Pero el desarrollo sostenible no será posible sin una adecuada consideración y atención sobre cómo las estrategias para su implantación contribuyen a eliminar las discriminaciones y desigualdades que afectan a las mujeres. Por ello en el propio núcleo de diseño del Plan y en su posterior implantación está la identificación de las prioridades de desarrollo sostenible en los departamentos y entidades que componen el Sector Público de Bizkaia, y el establecimiento de estrategias de trabajo conjunto entre la Dirección de Igualdad y las personas responsables de su puesta en marcha.

3.3 GARANTÍAS

La Diputación Foral de Bizkaia ha hecho un gran esfuerzo para sacar a la luz la desigualdad y para objetivar y cuantificar el diagnóstico de la desigualdad entre mujeres y hombres a través de observatorios, estudios, publicaciones y herramientas diversas. Pero es hora de avanzar a escenarios de mayor justicia social.

Resulta necesario transitar desde las políticas de reconocimiento de la desigualdad hacia las políticas de redistribución y de impacto positivo sobre la igualdad. Y este tránsito requiere obligatoriamente la implicación y el compromiso político.

A pesar de los avances, las políticas públicas de igualdad giran a menudo sobre prácticas voluntaristas y posiciones frágiles en la arquitectura institucional y por ello el liderazgo político es condición necesaria para poder avanzar en la implementación de políticas de igualdad y, por consiguiente, en el impacto sobre la igualdad real.



El cumplimiento de los mandatos de la Norma Foral de Igualdad, y, en consecuencia, de las actuaciones recogidas en este VI Plan Foral para la Igualdad requieren de un liderazgo político activo, firme y claro que se concrete en:

- Adquirir el compromiso de cumplir los mandatos de la Norma Foral y desarrollar las actuaciones derivadas del VI Plan para la Igualdad.
- Aprobar y desarrollar mandatos e instrucciones expresas en materia de igualdad para la Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público que impulsen la reducción de las brechas de género en el sector de actividad.
- Asignar partida presupuestaria suficiente para el desarrollo de las políticas sectoriales de igualdad.
- Incentivar e impulsar la alianza estratégica con el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres potenciando una comunicación fluida y la colaboración bilateral.
- Impulsar cambios que logren su consolidación, para lograr realmente transformaciones organizacionales, relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de la propia DFB y, sociales, relacionados con el cambio de valores necesarios para la consecución de la igualdad.



4. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

El VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia define la estrategia de actuación, entendida como la hoja de ruta diseñada para orientar la actividad de la Diputación en materia de igualdad, articulando y operativizando los compromisos concretos para cambiar la realidad de desigualdad de mujeres y hombres en el territorio de Bizkaia y concretando, para ello, los procesos de trabajo, los recursos y los tiempos.

Partiendo de estos criterios, el VI Plan está pensado como una herramienta llamada a incidir, insistir y desarrollar muchos de los aspectos contenidos en la Norma Foral 4/2018 y demás legislación vigente, con el cometido de llevarlos a la práctica a través de medidas y propuestas concretas y factibles sirviendo de base a la sostenibilidad de las políticas forales en materia de igualdad.

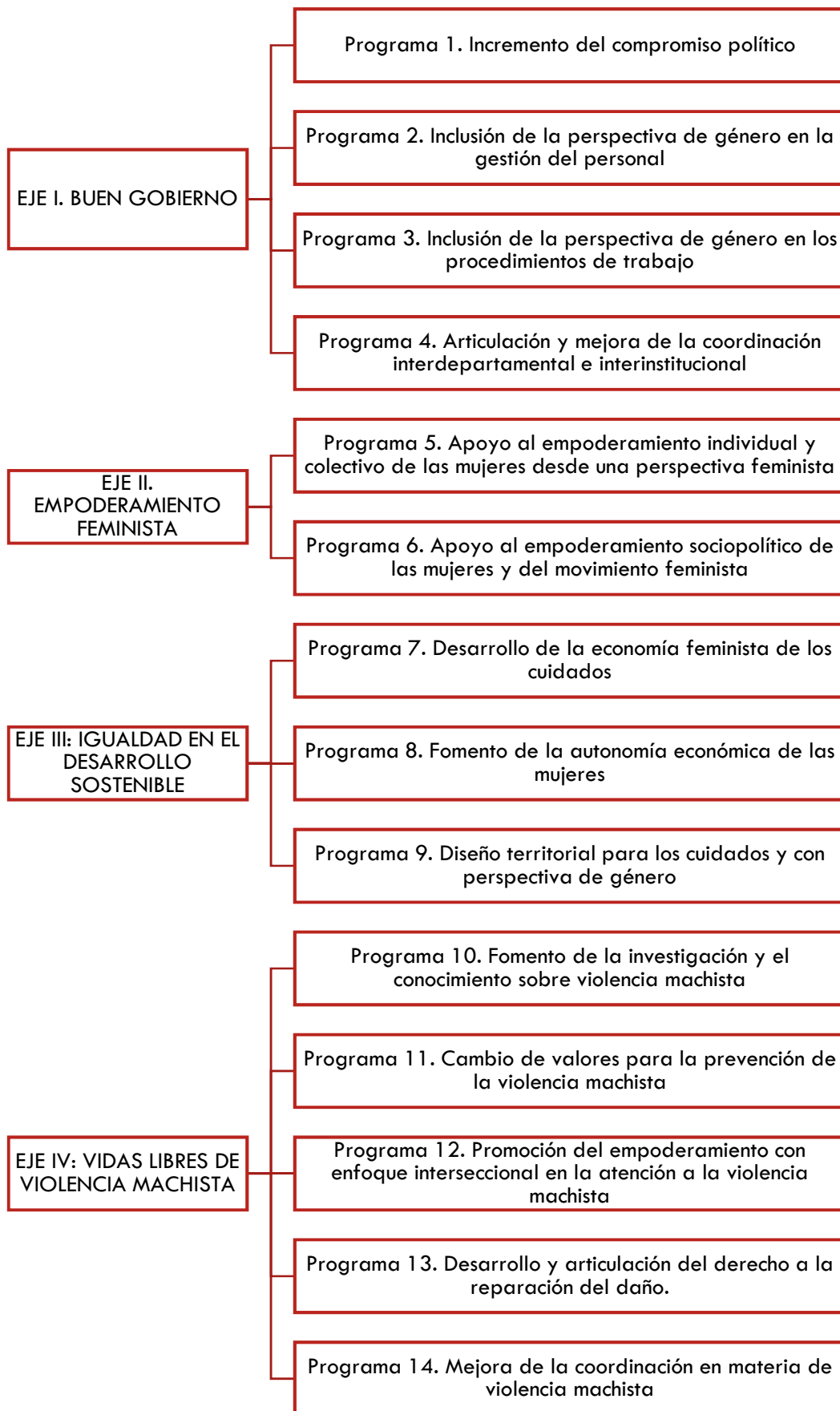
Con el objeto de alinear la planificación del VI Plan Foral con el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, la planificación se realiza a partir cuatro ejes de trabajo.

- Buen gobierno.
- Empoderamiento feminista.
- Igualdad en el desarrollo sostenible.
- Vidas libres de violencia machista.

Para cada eje de trabajo se establece:

- El marco teórico y conceptual, junto a los antecedentes, avances y retos detectados en el diagnóstico.
- El desarrollo estratégico que de él subyace, que se concreta a través de:
 - Los **programas**, entendidos como agrupaciones de objetivos que aúnan aspectos clave de cada eje de trabajo, en los que centrar la actuación en materia de igualdad dentro de la Diputación Foral de Bizkaia. Los ejes se desarrollan a través de 14 programas.
 - Los **objetivos estratégicos**, que estructuran las metas a alcanzar a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan. Los programas agrupan un total de 32 objetivos estratégicos.
 - Las **medidas**, entendidas como conjunto de propuestas de actuación que, articuladas entre sí, componen los procesos de trabajo a través de los cuales se propone el logro de los objetivos. Los objetivos estratégicos se desarrollan a través de 150 medidas.

El plan combina, así, una mirada a largo plazo relacionada con la estrategia a implementar a cuatro años, que se describe a través de ejes, programas de trabajo, objetivos estratégicos y procesos de trabajo para su consecución concretados en medidas, y otra mirada ejecutiva, que se desarrolla en el capítulo siguiente, que se basa en la concreción para cada una de estas medidas, de los indicadores de cumplimiento, los servicios o direcciones y departamentos responsables y el cronograma.



4.1 EJE I. BUEN GOBIERNO

El Plan de Acción de Gobierno Abierto Bizkaia Irekia plantea como objetivo conocer, medir, evaluar, compartir y recoger la valoración de la ciudadanía de Bizkaia para mejorar la gestión, a través de un cambio cultural dirigido a reforzar el modelo institucional y su legitimidad, y a mejorar la eficiencia en la gestión de los recursos públicos. Los principios del modelo de gobierno abierto son la visión e identidad compartida, la corresponsabilidad e integridad en la acción pública, la existencia de un conocimiento abierto y distribuido, la transparencia, la acción evaluadora y la existencia de espacios de rendición de cuentas y la participación ciudadana.

Se trata de un modelo de gestión transparente, abierta y responsable que amplía el concepto de gobernanza, estrechamente relacionada con el desarrollo económico, para acercarse a la definición de Buen Gobierno del PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo), entendido como aquel que no sólo tiene como objetivo el desarrollo, sino también la igualdad de derechos, la búsqueda de consensos y la respuesta a las necesidades de la ciudadanía y que realiza los procesos de toma de decisiones de forma participativa y transparente con eficacia, eficiencia y perspectiva estratégica.

En este contexto, el eje de Buen Gobierno del VI Plan de Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia establece la estrategia para la transversalización de la perspectiva de género desde un enfoque interseccional en el modelo de gobierno abierto, definiendo las herramientas para crear las condiciones que permitan diseñar y desarrollar políticas públicas orientadas a la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres como condición imprescindible para garantizar la justicia social y el cumplimiento de los derechos humanos, y poniendo en el punto de mira a las dinámicas sociales que generan situaciones de desigualdad y planteando medidas correctoras.

La estrategia exige una corresponsabilidad organizacional, en la que la función del Órgano para la de Igualdad de Mujeres y Hombres es la de impulsar, acompañar, coordinar y realizar el seguimiento del desarrollo de la estrategia en todos los departamentos y entidades del Sector Público Foral, y la función del personal técnico de departamentos y entidades es aportar el conocimiento en torno a su sector y la dedicación y voluntad para adaptar las estructuras y los procedimientos a las necesidades sectoriales específicas. Por su parte, la función del personal político es dotar de legitimidad y recursos, en términos de tiempo, personas y dedicación económica.

A su vez, este eje de gobernanza implica al menos dos consideraciones en el modelo de organización: la primera está dirigida a revisar las estructuras, formas de gestión y coordinación de la administración pública de Bizkaia para erradicar, desde su base, los elementos que hacen que se mantengan las discriminaciones; la segunda conlleva avances en los cambios de procedimientos de trabajo, poniendo en el corazón de las políticas las desigualdades de mujeres y hombres para satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

La aprobación de la Norma Foral 4/2018 establece las obligaciones que asume la Diputación Foral de Bizkaia en relación con la garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos a la igualdad y a la no discriminación debido al sexo.

En su Título I, que se estructura en 3 capítulos, regula las competencias, funciones, organización y financiación del Sector Público Foral de Bizkaia en materia de igualdad de mujeres y hombres y las estructuras y recursos de los que se dota para hacer frente a esas funciones.

El diagnóstico ha evidenciado importantes avances en este ámbito que se concretan en:

- Un incremento del número de personas con capacitación y competencia en igualdad en el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- La puesta en marcha de todas las estructuras de coordinación internas dispuestas por la Norma Foral
 - Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de carácter político.
 - Grupo Técnico Interdepartamental, Berdintasuna Taldea, de carácter técnico.
 - Comisiones intradepartamentales para la igualdad de mujeres y hombres.
- La creación del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.
- El proceso de diseño de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.

Como reto, a pesar de la ampliación reciente del equipo que integra el Órgano para la Igualdad, el desarrollo de los mandatos que integran la Norma Foral sigue requiriendo mayores recursos de los actualmente disponibles, en términos de estructura y presupuesto, y como parte del compromiso político necesario para garantizar la implantación de las políticas de igualdad, que ha de abarcar también mayores niveles de información y formación política y mayor implicación en el seguimiento y evaluación de las políticas para la igualdad.

En materia de gestión del personal se observan varios avances:

- La inclusión de la perspectiva de género en los procesos de acceso y selección al empleo público tiene un largo recorrido en la DFB, con contenidos sobre igualdad en los temarios, valoración de méritos en base a dichos conocimientos y composición de los jurados y tribunales paritaria y con perspectiva de género.
- A lo largo de la pasada legislatura se han asentado los procesos de capacitación en igualdad y se han incluido contenidos para la igualdad en los procesos de formación generales.
- En materia de seguridad y salud laboral, el plan vigente incorpora la perspectiva de género y existe un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Como retos pendientes, es necesario reforzar el plan de formación en igualdad de modo que asegure una capacitación progresiva y permanente del personal desde el nivel de formación básica hasta el desarrollo de capacidades para implantar la perspectiva de género en los procesos de trabajo. Es fundamental que este plan de formación contemple la capacitación tanto del personal técnico como del personal político, ya que, sin la formación de quienes están en los espacios de toma de decisiones, disminuye la factibilidad de lograr el apoyo para conseguir unas políticas transversales reales y efectivas.

Otro reto especialmente importante es elaborar un Plan de Igualdad Interno del personal de Diputación Foral de Bizkaia, desgajándolo de este Plan y derivándole todas las actuaciones y

medidas de la política de personal en cumplimiento con lo establecido en la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público, y recoger las medidas de acción positiva para mujeres que enfrentan situaciones de violencia, que pueden estar incluidas en dicho Plan, como el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Por otra parte, y por lo que respecta a los procedimientos de trabajo, el Título II, que se estructura en 9 capítulos, regula las medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación del Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia incluyendo:

Planificación y gestión presupuestaria: En el cumplimiento del artículo 26 de la Norma Foral, sobre planificación y gestión presupuestaria, los avances han sido significativos desde que en el ejercicio presupuestario 2018 se iniciara, con el programa de Empleo y Emprendimiento, un proyecto piloto para integrar el enfoque de género en el Presupuesto de Gastos. En el ejercicio 2021 ya son 20 programas presupuestarios los que integran este proceso de análisis y en 2022 se extenderá al conjunto de los programas presupuestarios de la Diputación de Bizkaia.

Respecto a la fase presupuestaria de rendición de cuentas, se incorpora el primer informe de impacto de género en la Cuenta General 2019.

El reto en ejercicios futuros es incluir el enfoque de género en el Presupuesto de Ingresos, extender el procedimiento a todo el Sector Público Foral y diseñar herramientas de seguimiento y evaluación de resultados que permitan cuantificar la inversión en igualdad, de modo que se pueda hacer un análisis cualitativo y cuantitativo de las políticas transversales.

Estudios y Estadísticas: Por lo que respecta a la introducción de la perspectiva de género en estudios y estadísticas, se ha avanzado en casos concretos en la desagregación de datos por sexo, pero este avance no es generalizado. En el marco de la Estrategia de Gobierno Abierto, se ha diseñado en 2020 el Plan de Transparencia que proyecta diversas medidas para promover la accesibilidad de los datos y su uso para la gestión de las políticas públicas. En este contexto, se han definido como reto articular diversos grupos de trabajo con servicios y entidades clave con el fin de diseñar y formar a las estructuras de coordinación del Plan sobre pautas comunes, que faciliten la recogida de datos, la inserción de nuevas variables y su cruce, de modo que se facilite conocer mejor las desigualdades a nivel sectorial, y el análisis y la difusión de los datos.

Producción normativa: Formalmente, se cumple con los mandatos del artículo 25 sobre producción normativa. Todos los Departamentos realizan evaluaciones previas de impacto en función del género, aunque la mayoría han afirmado realizar el proceso como un trámite, carecer de formación necesaria para esa labor o no visualizar la utilidad de la herramienta para diseñar medidas transformadoras.

Para lograr que este instrumento tenga un impacto real en el desarrollo de medidas, el reto es revisar el procedimiento de elaboración y difundirlo entre las estructuras mediante procesos de formación acción, con experiencias piloto que integren desde la fase de diseño la perspectiva de género en las normativas, así como un mayor asesoramiento a las personas encargadas de su realización y un seguimiento más cualitativo de sus resultados.

Contratos, Subvenciones y Convenios de Colaboración: Todos los departamentos han afirmado introducir cláusulas para la igualdad en contratos siguiendo las recomendaciones de la Guía Práctica para la Contratación Administrativa: Criterios e Instrucciones para la Incorporación de Cláusulas Sociales, Medioambientales y Relativas a otras Políticas Públicas aprobada en 2018.

Como reto, se considera que es necesario revisar y actualizar sus contenidos y avanzar en el seguimiento del cumplimiento y el impacto de las cláusulas, así como en el diseño de mecanismos sancionadores para los casos en los que se incumplen los criterios establecidos. Más allá, varios departamentos han reconocido aplicar cláusulas para la igualdad de forma genérica, por lo que, teniendo en cuenta la capacidad de impacto social de esta herramienta, se considera necesario revisar el Plan Anual de Contratación de la Diputación de Bizkaia para realizar un proceso de formación-acción, con proyectos piloto extraídos de dicho plan, en los que se realice una aplicación práctica de lo aprendido identificando aquellas cláusulas con mayor impacto social en sus sectores respectivos.

Producción y gestión de información y comunicación interna y externa. En relación con la producción y gestión de información y comunicación interna y externa, se cumplen formalmente los mandatos de artículo 23 ya que, mayoritariamente, gracias a la actividad de la Dirección de Igualdad, se realizan acciones para sensibilizar a la ciudadanía en la necesidad de alcanzar la igualdad de mujeres y hombres y erradicar la violencia machista, se impulsa la generación de información y conocimientos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en las nuevas tecnologías y en medios sociales y se difunde información sobre los derechos que asisten a la ciudadanía en materia de discriminación, así como de los mecanismos y recursos a su alcance, a través, por ejemplo, de la web del Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia. También se han realizado jornadas y congresos promovidos, en su mayoría, por la Dirección de Igualdad. Queda como reto visibilizar en mayor medida acciones para la igualdad en el marco global de las actividades comunicativas de la Diputación Foral.

Presencia y representación equilibrada: El diagnóstico ha evidenciado que se cumple con el mandato de lograr una presencia equilibrada en órganos, comisiones, mesas de trabajo, jurados, tribunales y cualesquiera otros órganos pluripersonales, y en los casos en los que no se observa, entran dentro de las excepciones marcadas por el punto 3. a) del artículo 22 de la NF 4/2018. En cualquier caso, sí se observa una segregación horizontal, especialmente en áreas sociales (feminizadas) y en departamentos técnicos como Sostenibilidad y Medio Natural (masculinizados). Para avanzar en el cumplimiento de este mandato es necesario, por tanto, trabajar en la reducción de la segregación horizontal.

Los retos pendientes derivados del diagnóstico se han estructurado a través de los programas y de los objetivos estratégicos que, en materia de Buen Gobierno, son los siguientes:

**Programa 1.
Incremento del
compromiso
político**

Objetivo 1.1
Concretar y visibilizar
el compromiso político
de la Diputación Foral
de Bizkaia.

Objetivo 1.2
Fortalecer el Órgano
para la Igualdad de
Mujeres y Hombres.

Objetivo 1.3
Incrementar y mejorar
la planificación
operativa anual y el
seguimiento.

**Programa 2.
Inclusión de la
perspectiva de
género en la
gestión del
personal**

Objetivo 2.1 Introducir
la perspectiva de
género en la gestión
del personal de la
Diputación Foral de
Bizkaia y de su Sector
Público.

Objetivo 2.2 Asegurar
una formación
progresiva y
permanente del
personal de la
Diputación Foral de
Bizkaia y de su Sector
Público.

**Programa 3.
Inclusión de la
perspectiva de
género en los
procedimientos de
trabajo**

Objetivo 3.1
Introducir la
perspectiva de género
en la presupuestación
foral.

Objetivo 3.2 Asegurar
la introducción de la
perspectiva de género
en la producción de
información, estudios y
estadísticas forales.

Objetivo 3.3 Mejorar
cualitativamente la
introducción de la
perspectiva de género
en la producción
normativa.

Objetivo 3.4
Incrementar el impacto
de género de las
cláusulas de igualdad
en contratos,
subvenciones y
convenios de
colaboración.

Objetivo 3.5 Integrar
la perspectiva de
género considerando
un enfoque
interseccional en toda
la acción informativa y
comunicativa.

Objetivo 3.6 Asegurar
una representación
equilibrada en los
órganos de
representación y
participación.

**Programa 4.
Articulación y
mejora de la
coordinación
interdepartamental
e interinstitucional**

Objetivo 4.1 Asegurar
una adecuada
Coordinación Interna
en Diputación Foral de
Bizkaia y su Sector
Público Foral

Objetivo 4.2 Asegurar
una adecuada
Coordinación
Interinstitucional

A continuación, se desglosan las medidas propuestas para el cumplimiento de estos objetivos.

PROGRAMA 1. INCREMENTO DEL COMPROMISO POLÍTICO

Objetivo 1.1 Concretar y visibilizar el compromiso político de la Diputación Foral de Bizkaia.

- 1.1.1 Crear espacios de contenido específico en igualdad en las reuniones de los Comités de Dirección de los Departamentos.
- 1.1.2 Realizar un análisis del desarrollo de políticas de igualdad en los Comités de Dirección.
- 1.1.3 Participar en los espacios de formación en igualdad dirigidos al personal político que se diseñen anualmente.

Objetivo 1.2 Fortalecer el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres

- 1.2.1 Realizar periódicamente un análisis, y en su caso, actualización de las necesidades del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres a fin de que permanentemente cuente con una estructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones.
- 1.2.2 Mantener o incrementar el porcentaje sobre el presupuesto de gestión propia de la DFB, del presupuesto del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres con respecto al ejercicio precedente, siempre que no se den circunstancias excepcionales que condicionen los servicios y prestaciones básicas.
- 1.2.3 Mantener o incrementar el porcentaje sobre el presupuesto de gestión propia de DFB, del presupuesto destinado a las políticas de igualdad con respecto al ejercicio precedente, siempre que no se den circunstancias excepcionales que condicionen los servicios y prestaciones básicas.

Objetivo 1.3 Incrementar y mejorar la planificación operativa anual y el seguimiento.

- 1.3.1 Diseñar una herramienta de seguimiento de las actuaciones realizadas anualmente en el marco del presente plan.
- 1.3.2 Realizar una memoria anual de la actividad de la Dirección de Igualdad.
- 1.3.3 Realizar una evaluación del grado de cumplimiento de la Norma Foral.
- 1.3.4 Realizar una planificación operativa anual y su seguimiento con las estructuras de coordinación de las políticas de igualdad.
- 1.3.5 Asignar una persona de la Dirección de Igualdad para asesorar a cada Departamento.

PROGRAMA 2. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL

Objetivo 2.1 Introducir la perspectiva de género en la gestión del personal de la Diputación Foral de Bizkaia y de su Sector Público.

- 2.1.1 Continuar avanzando en el Plan de Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia de modo que se desgajen todas las actuaciones y medidas de la política de personal del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Bizkaia conformando un Plan de Igualdad Interno de Diputación Foral de Bizkaia, dependiente de la Dirección General de Régimen Jurídico y Función Pública con la colaboración de la Dirección de Igualdad, en cumplimiento de la normativa autonómica y estatal vigente.
- 2.1.2 Revisar periódicamente y actualizar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- 2.1.3 Asesorar en la elaboración y puesta en marcha de los Planes de Igualdad en Entidades Forales del Sector Público Foral de Bizkaia, de acuerdo a la legislación vigente, con la colaboración de la Dirección de Igualdad.
- 2.1.4 Crear y actualizar periódicamente en la plataforma “Danonartean” un espacio en materia de igualdad en las entidades públicas forales.

Objetivo 2.2 Asegurar una formación progresiva y permanente del personal de la Diputación Foral de Bizkaia y de su Sector Público.

- 2.2.1 Diseñar e implantar, en coordinación con la Dirección de Igualdad, un Plan de Formación progresivo y permanente, dirigido al personal técnico, que implique todos los ejes del plan y que esté en consonancia con los objetivos estratégicos del mismo. (NOTA: El desarrollo, seguimiento y evaluación de esta medida se trasladará al Plan Interno de Igualdad.)
- 2.2.2 Diseñar e implantar, en coordinación con la Dirección de Igualdad, acciones de formación dirigidas al personal político, con contenidos en formación básica para la igualdad -Normativa y Plan Foral- y en formación específica para la implantación de los planes operativos anuales de sus respectivos Departamentos.
- 2.2.3 Capacitar al personal de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. (NOTA: El desarrollo, seguimiento y evaluación de esta medida se trasladará al Plan Interno de Igualdad.)
- 2.2.4 Realizar entre el Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales y la Dirección de Igualdad, un seguimiento de la introducción de la perspectiva de género en la formación de DFB. (NOTA: El desarrollo, seguimiento y evaluación de esta medida se trasladará al Plan Interno de Igualdad.)
- 2.2.5 Asesorar a las Entidades Forales, en colaboración con la Dirección de Igualdad, en el diseño de formación básica y específica en materia de igualdad en sus ámbitos sectoriales, que les capacite para el cumplimiento de los mandatos de la Norma Foral 4/2018 y de los objetivos estratégicos del presente Plan.
- 2.2.6 Diseñar y desarrollar píldoras formativas dirigidas a las Entidades Forales para acompañar a estas en el desarrollo de sus obligaciones normativas.

PROGRAMA 3. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Objetivo 3.1 Introducir la perspectiva de género en la presupuestación foral.

- 3.1.1 Crear y coordinar un grupo técnico, compuesto por personal técnico de igualdad y responsables de elaboración y gestión presupuestaria.
- 3.1.2 Diseñar una herramienta de presupuestación con perspectiva de género que se aplique a todos los programas presupuestarios.
- 3.1.3 Adaptar la herramienta presupuestaria BKON a fin de recoger y visibilizar tanto la inversión directa en igualdad como la inversión transversal.
- 3.1.4 Realizar una formación a personas responsables de los programas presupuestarios, con el fin de capacitarles en presupuestación con enfoque de género y definición de gasto en igualdad.
- 3.1.5 Elaborar el informe de impacto de género del Proyecto de Norma Foral de los Presupuestos de cada ejercicio con el nuevo enfoque de presupuestación de género.
- 3.1.6 Realizar una evaluación de impacto de género en la Cuenta General.
- 3.1.7 Diseñar un programa piloto para integrar el enfoque de género en el presupuesto de ingresos.
- 3.1.8 Diseñar la estrategia para integrar la presupuestación con enfoque de género en el Sector Público Foral.

Objetivo 3.2 Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estudios y estadísticas forales.

- 3.2.1 Crear un espacio de trabajo y coordinación entre el Servicio de Estrategia Digital y la Dirección de Igualdad para analizar el impacto de género del proyecto de construcción de la gobernanza del dato y las potencialidades y posibilidades que el proyecto ofrece para profundizar en el conocimiento de las desigualdades y brechas de género que enfrentan las mujeres de Bizkaia.
- 3.2.2 Establecer un equipo de trabajo entre Dirección de Igualdad y Lantik, para integrar la perspectiva de género en los desarrollos informáticos de DFB.
- 3.2.3 Realizar reuniones periódicas con la Dirección de Igualdad para incorporar la perspectiva de género en los servicios y herramientas que recogen los planes estratégicos y de gestión, así como en el desarrollo del Plan de Participación Ciudadana 2020-2023.
- 3.2.4 Analizar el impacto de género de los algoritmos utilizados por la Diputación Foral de Bizkaia en sus proyectos para la implantación de inteligencia artificial e introducir medidas correctoras para corregir los sesgos de género que pudieran producirse.
- 3.2.5 Crear un espacio de reflexión, formación y acción sobre interseccionalidad y su aplicación en las políticas públicas forales.
- 3.2.6 Realizar un proceso de formación dirigida al equipo directivo de Lantik, incluyendo una formación básica y otra específica, sobre cómo introducir la perspectiva de género en los desarrollos informáticos de la DFB y sobre el impacto de Lantik como entidad contratante.
- 3.2.7 Realizar un proceso de formación continua y permanente para el personal propio de Lantik sobre indicadores de género e impacto de género de los desarrollos informáticos desde una perspectiva técnica.
- 3.2.8 Diseñar una guía para facilitar el cumplimiento del artículo 24 "Estudios y estadísticas" de la Norma Foral 4/2018, y aprobar una instrucción para asegurar su implantación.
- 3.2.9 Desarrollar una formación-acción sobre los procesos de trabajo necesarios para introducir la perspectiva de género en estudios y estadísticas y en diseño, obtención y difusión de indicadores de género desde una perspectiva interseccional en la que participen, al menos, las personas integrantes de las comisiones intradepartamentales.
- 3.2.10 Incluir en las encuestas, estadísticas, estudios y recogidas de datos que se lleven a cabo la variable sexo, aplicando indicadores que permitan mejorar el conocimiento con respecto a las desigualdades en el sector y recogiendo muestras suficientemente amplias como para permitir el cruce entre la variable sexo y otras variables de análisis de factores de discriminación.

Objetivo 3.3 Mejorar cualitativamente la introducción de la perspectiva de género en la producción normativa.

- 3.3.1 Diseñar una nueva estrategia de implementación de los informes de Evaluación Previa de Impacto en función del Género.
- 3.3.2 Actualizar el Decreto Foral sobre Evaluación Previa de Impacto en función del Género de acuerdo con la estrategia diseñada.
- 3.3.3 Realizar una formación-acción con las comisiones intradepartamentales sobre Evaluación Previa de Impacto en función del Género.
- 3.3.4 Realizar Evaluaciones Previas de Impacto en función del Género, en los términos de la NF 4/2018, acordes a las recomendaciones en cuanto a contenidos y estructura emitidas por la Dirección de Igualdad.
- 3.3.5 Realizar una memoria anual de seguimiento de las Evaluaciones Previas de Impacto en función del Género realizadas por la Diputación Foral de Bizkaia analizando específicamente el impacto de la nueva estrategia.

Objetivo 3.4 Incrementar el impacto de género de las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios de colaboración

- 3.4.1 Crear un grupo técnico entre la Dirección de Igualdad y la Dirección de Contratación para el seguimiento del impacto de género de las cláusulas de contratación.
- 3.4.2 Revisar la Guía Práctica para la Contratación Administrativa: Criterios e Instrucciones para la Incorporación de Cláusulas Sociales, Medioambientales y relativas a otras Políticas Públicas de Diputación de Bizkaia ampliando o modificando las cláusulas propuestas e incorporando cláusulas para la sensibilización, prevención, atención y reparación de víctimas de violencia machista.
- 3.4.3 Revisar el Plan de Contratación de Diputación Foral de Bizkaia, definiendo los contratos prioritarios para realizar procesos de sensibilización, formación y/o asistencia técnica en el diseño de cláusulas para la igualdad con las personas responsables de los mismos.
- 3.4.4 Crear una herramienta de seguimiento de las cláusulas de igualdad introducidas en las contrataciones del Sector Público Foral y diseñar sistemas de seguimiento y verificación de su grado de cumplimiento.
- 3.4.5 Diseñar la estrategia para la implementación de las cláusulas sociales y de igualdad en los convenios y subvenciones del Sector Público Foral, en colaboración con el Servicio de Asistencia y Asesoramiento del Departamento de Hacienda y Finanzas.
- 3.4.6. Integrar cláusulas para la igualdad en contratos de la Diputación Foral de Bizkaia y su sector público adaptadas al objeto contractual y a las desigualdades que se detecten en el ámbito afectado y revisando su impacto en términos de reducción de las brechas de género.
- 3.4.7 Integrar cláusulas para la igualdad en subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia y su sector público adaptadas a las desigualdades que se detecten en el ámbito afectado y revisando su impacto en términos de reducción de las brechas de género.
- 3.4.8 Integrar cláusulas para la igualdad en convenios de la Diputación Foral de Bizkaia y su sector público adaptadas a las desigualdades que se detecten en el ámbito afectado y revisando su impacto en términos de reducción de las brechas de género.

Objetivo 3.5 Integrar la perspectiva de género, considerando un enfoque interseccional, en toda la acción informativa y comunicativa -tanto interna como externa-, de todos los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público.

- 3.5.1 Elaborar una guía sobre comunicación en igualdad con enfoque interseccional para su aplicación en toda la acción informativa y comunicativa de todos los departamentos y entidades forales.
- 3.5.2 Elaborar una instrucción, en coordinación directa con la Dirección de Igualdad, que garantice el principio de igualdad de mujeres y hombres en cualquier tipo de comunicación, interna o externa, información oral, escrita o iconográfica, en soporte papel, audiovisual o digital, así como en las plataformas web y redes utilizadas, y en la publicidad.
- 3.5.3 Evaluar el grado de cumplimiento de la instrucción que garantiza el principio de igualdad de mujeres y hombres en cualquier tipo de comunicación.
- 3.5.4 Impulsar la realización de programas, jornadas, congresos y cualesquiera otras actividades formativas o informativas sobre igualdad, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad.
- 3.5.5 Visibilizar la situación desigual de mujeres y hombres en cada sector y las medidas que se desarrollan para reducir o eliminar las desigualdades.
- 3.5.6 Realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en las comunicaciones internas y externas de Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público
- 3.5.7 Incorporar la perspectiva de género en el lenguaje, imágenes y diseño de la aplicación informática creada por la Diputación Foral de Bizkaia para la visibilización y acercamiento de sus servicios.

Objetivo 3.6 Asegurar una representación equilibrada en los órganos de representación y participación.

- 3.6.1 Promover la representación equilibrada en la designación de las personas titulares de las comisiones, mesas de trabajo, jurados, tribunales y cualesquiera otros órganos pluripersonales.
- 3.6.2 Realizar un análisis de género de la composición de los órganos y espacios de participación de la Diputación Foral de Bizkaia obteniendo datos desagregados por sexo en el Mapa de Participación de Bizkaia.
- 3.6.3 Identificar, en su caso, medidas correctoras a las brechas de género detectadas en materia de participación ciudadana en colaboración con la Dirección de Igualdad.

PROGRAMA 4. ARTICULACIÓN Y MEJORA DE LA COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL E INTERINSTITUCIONAL

Objetivo 4.1 Asegurar una adecuada Coordinación Interna en Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público Foral

- 4.1.1 Diseñar un proceso estratégico y herramientas de trabajo para la mejora de la coordinación con las estructuras internas de coordinación en materia de igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia (Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Grupo Técnico Interdepartamental-Berdintasuna Taldea y las comisiones intradepartamentales para la igualdad de mujeres y hombres).
- 4.1.2 Convocar y coordinar a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- 4.1.3 Convocar y coordinar al Grupo Técnico Interdepartamental - Berdintasuna Taldea.
- 4.1.4 Convocar y coordinar a las comisiones intradepartamentales para la igualdad de mujeres y hombres.
- 4.1.5 Crear un espacio de trabajo y coordinación estable con el Gabinete del Diputado General para alinear las directrices estratégicas de la Diputación Foral de Bizkaia a los principios de igualdad.

Objetivo 4.2 Asegurar una adecuada Coordinación Interinstitucional

- 4.2.2 Poner en marcha las estructuras y órganos de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.
- 4.2.3 Poner en marcha el espacio de trabajo con el personal técnico de igualdad de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.
- 4.2.4 Apoyar económicamente a los ayuntamientos para la implementación y desarrollo de políticas de igualdad, especialmente a los municipios pequeños.
- 4.2.5 Elaborar anualmente un plan operativo de trabajo de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia., alineado con el Plan Foral de Igualdad y los objetivos estratégicos del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- 4.2.6 Realizar un seguimiento y evaluación de la actividad de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.
- 4.2.7 Participar en las estructuras de coordinación de ámbito autonómico -Emakunde, Eudel-especialmente en las relacionadas con el desarrollo de políticas locales de igualdad y políticas en materia de violencia machista

4.2 EJE II. EMPODERAMIENTO FEMINISTA

El término “empoderamiento de las mujeres”, como estrategia para la igualdad y la equidad, se consolidó en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing (1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Así, la Plataforma de Acción de Beijing, estableció que *“las mujeres tienen igual derecho a participar en la gestión de los asuntos públicos y, mediante esa participación, a contribuir a redefinir las prioridades políticas al incluir en los programas políticos nuevos temas y ofrecer nuevos puntos de vista sobre cuestiones políticas generales”*. Es un programa encaminado a crear las condiciones necesarias para el empoderamiento de las mujeres en la sociedad y para eliminar los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada, con una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de toma de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política.

La aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing por 189 Estados Miembros supuso una hoja de ruta para alcanzar la igualdad de género, contemplando el empoderamiento de las mujeres como una herramienta para la transformación individual y una condición imprescindible para la consecución de la igualdad de género, que obligaba a plantearse el empoderamiento de las mujeres como un objetivo estratégico de las políticas públicas.

Desde entonces se ha ido avanzando en esta línea en el ámbito internacional hasta llegar a la actual Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el Objetivo 5, y de forma transversal en otros objetivos.

Desde hace años, las administraciones públicas trabajan para eliminar la discriminación contra las mujeres y niñas y alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de la vida, en el espacio público y en el privado. Se ha avanzado en materia legislativa, en la participación de las mujeres en el mercado laboral y la economía, en la representación en los espacios de poder, en la identificación e intervención en materia de violencia machista, etc. Pero estos progresos son aún insuficientes y avanzan con lentitud. Siguen existiendo significativos niveles de desigualdad que se aprecian en: las dificultades en el acceso al trabajo digno de las mujeres, la brecha salarial, el desequilibrio en el reparto de tareas de trabajo doméstico y de cuidados y la falta de asunción de responsabilidades de cuidado por parte de los hombres, la representación desigual en el ejercicio de poder y la toma de decisiones de unas y otros, el reparto desigual de la riqueza y la feminización de la pobreza o la violencia machista entre otros.

Además, estamos viendo cómo todas estas desigualdades impactan de manera distinta y desigual tanto en mujeres como en niñas cuando se tiene en consideración otras dimensiones estructurales de discriminación más allá del sexo como son, por ejemplo, la edad, el lugar de procedencia, la etnia, la diversidad sexual-género, la discapacidad, el nivel socioeconómico o la situación administrativa, entre otras.

Frente a esta situación estructural de desigualdad entre hombres y mujeres, presente también en el Territorio Histórico de Bizkaia, la Diputación Foral de Bizkaia asume un compromiso sólido con el empoderamiento de todas las mujeres impulsando las condiciones para garantizar los derechos de las mujeres de Bizkaia con un enfoque interseccional. Asimismo, considera el empoderamiento como instrumento necesario para prevenir, hacer frente y dar respuesta a la violencia machista que es el máximo exponente de la desigualdad y discriminación de género.

En este sentido, Bizkaia asume el reto de ser un territorio con recursos y herramientas que faciliten el empoderamiento feminista favoreciendo procesos personales y colectivos que ayuden a avanzar a las mujeres hacia una posición de igualdad respecto a los hombres. Para ello, continúa y se compromete a consolidar la agenda de trabajo en materia de empoderamiento de las mujeres y orientará su actividad hacia el cumplimiento de los mandatos normativos en el marco de sus competencias para garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas de Bizkaia y el logro de la igualdad de mujeres y hombres.

El presente Plan se refiere al empoderamiento feminista, como un proceso de adquisición de poder que incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva e implica la alteración fundamental de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres y limitan y perpetúan las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Es un proceso que tiene una doble dimensión. Por un lado, la toma de conciencia de la situación de subordinación y del poder que tanto individual como colectivamente tienen las mujeres para la organización autónoma de sus vidas mediante el fortalecimiento de su autoestima, el aumento de la confianza, la adquisición de protagonismo y el refuerzo de sus estrategias y capacidades para alcanzar una vida autónoma y digna. Y, por otro lado, la dimensión política, a través de la construcción de redes, la movilización colectiva y el impulso de su participación social y política para lograr el acceso y ejercicio de control de los recursos, el reconocimiento y el acceso a los lugares de toma de decisiones en todas las esferas de la vida, económica, jurídica, sociocultural y política.

Es necesario impulsar y garantizar las condiciones para las dos dimensiones del empoderamiento con el objetivo de transformar la sociedad en una más igualitaria, garantizando el ejercicio de los derechos de todas las personas y la justicia social.

Todo ello conforma un proceso no lineal ni estructurado, un proceso de empoderamiento que denominamos, a los efectos del Plan, feminista, en tanto que tiene como fin articular los intereses estratégicos de la igualdad, que surgen cuando se cuestionan y transforman las estructuras y cuando cambia la posición de las mujeres en la sociedad y las formas de organización actuales que son las que sustentan esa discriminación y subordinación.

La Diputación Foral de Bizkaia ha venido desarrollando diversas actuaciones tanto para los procesos de apoyo al empoderamiento individual como colectivo de las mujeres. Dando continuidad al trabajo actual, el presente plan recoge dos programas de trabajo: el primer programa dirige sus objetivos y medidas al apoyo del empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, y el segundo programa se dirige a apoyar el empoderamiento sociopolítico de las mujeres, del movimiento asociativo de mujeres y feministas.

En materia de empoderamiento individual y colectivo, la Dirección de Igualdad, principalmente, además de efectuar campañas de sensibilización e información que fomenten un cambio de

valores, tiene una amplia trayectoria apoyando actividades dirigidas a promover el empoderamiento de las mujeres y la promoción de la igualdad llevadas a cabo tanto por el movimiento feminista y asociativo de mujeres como por entidades sin ánimo de lucro.

Como reto para el próximo cuatrienio, continuando y mejorando esta labor, se marca el objetivo de integrar el principio de interseccionalidad en estos procesos, para impulsar el empoderamiento de todas las mujeres y niñas de Bizkaia. Se trata de tener en cuenta cómo impactan otros mecanismos y estructuras de discriminación en las mujeres cuando además del género existen otros factores de discriminación.

Además, la Dirección de Igualdad propone profundizar en el conocimiento de las realidades y necesidades de las mujeres que se encuentran en situación de discriminación interseccional con el fin favorecer su empoderamiento a través de las políticas forales e incorporando este conocimiento al diseño de los proyectos y actuaciones del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad. Para ello, va a ser clave la realización de estudios diagnósticos que nos aporten mayor conocimiento sobre los ámbitos estudiados y nos ayuden a identificar nuevas líneas de trabajo y/o adaptaciones de los servicios, programas y proyectos desde un enfoque interseccional.

Atendiendo a la dimensión política del empoderamiento, la Diputación Foral de Bizkaia, en los próximos años, va a seguir trabajando activamente para favorecer e impulsar la participación socio política y el empoderamiento de las mujeres. Así, este VI Plan contempla un programa específico para apoyar el empoderamiento sociopolítico de las mujeres, de las asociaciones de mujeres y el movimiento feminista de Bizkaia, que tiene como objetivos principales apoyar el fortalecimiento y capacitación de las asociaciones de mujeres y feministas y garantizar un espacio para la participación e incidencia del movimiento asociativo de mujeres y feminista en las políticas públicas forales teniendo en cuenta aquí también el enfoque interseccional.

Esto supone dos retos importantes en los que poner el foco: recursos y esfuerzos. Por un lado, crear un espacio de capacitación e incidencia política para las asociaciones, respondiendo así a las demandas hechas por ellas mismas tanto en los años previos como en el proceso de diagnóstico de este plan y en el propio Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia. Se trata de impulsar un espacio de capacitación para promover la participación y avanzar hacia un mayor compromiso con la igualdad desde una perspectiva feminista e interseccional.

Y, por otro lado, consolidar el Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia como el espacio de referencia y participación en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de políticas forales de igualdad trabajando, especialmente, en la articulación para la defensa de los intereses estratégicos de las mujeres de Bizkaia y en el fomento de la participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista para incidir en el conjunto de las políticas públicas de la Diputación Foral de Bizkaia.

Atendiendo a estos retos, los objetivos estratégicos que el VI Plan Foral recoge en materia de empoderamiento feminista son los siguientes:

Programa 5. Apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde una perspectiva feminista

Objetivo 5.1 Crear y consolidar procesos que promuevan el empoderamiento individual y colectivo

Objetivo 5.2 Conocer las realidades y necesidades de las mujeres de Bizkaia que se encuentran en situación de discriminación interseccional para favorecer su empoderamiento a través de las políticas forales.

Objetivo 5.3 Visibilizar las aportaciones de las mujeres en la cultura y favorecer la recuperación la memoria histórica de las mujeres.

Programa 6. Apoyo al empoderamiento sociopolítico de las mujeres y del movimiento feminista

Objetivo 6.1 Apoyar el fortalecimiento y capacitación del movimiento asociativo feminista y de mujeres

Objetivo 6.2 Garantizar un espacio para la participación e incidencia del movimiento asociativo de mujeres y feminista en las políticas públicas forales desde un enfoque interseccional.

A continuación, se detallan las medidas propuestas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

PROGRAMA 5. APOYO AL EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

Objetivo Programa 5. Apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde una perspectiva feminista

- 5.1 Crear y consolidar procesos que promuevan el empoderamiento individual y colectivo
- 5.1.1 Realizar anualmente una convocatoria de subvenciones dirigida al movimiento asociativo feminista y de mujeres.
- 5.1.2 Realizar anualmente una convocatoria de subvenciones dirigida a entidades sin ánimo de lucro.
- 5.1.3 Impulsar campañas de sensibilización que contribuyan a visibilizar los logros y retos en materia de igualdad.
- 5.1.4 Apoyar iniciativas de empoderamiento de mujeres en situación de discriminación interseccional.
- 5.1.5 Revisar periódicamente en la Dirección de Igualdad, los proyectos, programas e iniciativas dirigidas al empoderamiento para incorporar la accesibilidad universal, garantizando así el acceso, la comprensión y participación de las mujeres con discapacidad, entre otras.

Objetivo 5.2 Conocer las realidades y necesidades de las mujeres de Bizkaia que se encuentran en situación de discriminación interseccional para favorecer su empoderamiento a través de las políticas forales.

- 5.2.1 Realizar un estudio/diagnóstico sobre la participación de las mujeres migradas y racializadas: sobre sus estrategias de empoderamiento, de organización social y sus redes comunitarias, en colaboración con la Dirección de Igualdad.
- 5.2.2 Diseñar nuevos programas, proyectos o medidas, o adecuar los existentes a las necesidades y retos identificados en el estudio diagnóstico sobre la participación de las mujeres migradas y racializadas.
- 5.2.3 Realizar un estudio/diagnóstico sobre la realidad, necesidades y obstáculos que enfrentan las mujeres transexuales en Bizkaia detectando situaciones de discriminación y violencia en colaboración con la Dirección de Diversidad y Cooperación.
- 5.2.4 Diseñar nuevos proyectos/actividades, o adecuar los existentes a las necesidades y obstáculos que enfrentan las mujeres transexuales en Bizkaia tras el análisis del impacto de las discriminaciones y violencias sufridas..
- 5.2.5 Analizar desde un enfoque interseccional las realidades y necesidades de las mujeres que participan en los servicios, programas, proyectos y actividades del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad incorporándolo en el trabajo que se realiza en las estructuras de coordinación.
- 5.2.6 Adaptar los servicios, programas, proyectos y actividades del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad atendiendo a los resultados del análisis realizado.

Objetivo 5.3 Visibilizar las aportaciones de las mujeres en la cultura y favorecer la recuperación la memoria histórica de las mujeres.

- 5.3.1 Llevar a cabo proyectos de visibilización y recuperación de la memoria histórica de las mujeres.
- 5.3.2 Realizar acciones de difusión entre asociaciones culturales y centros escolares de los proyectos de recuperación de la memoria histórica de las mujeres.

PROGRAMA 6. APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIOPOLÍTICO DE LAS MUJERES Y DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

Objetivo 6.1 Apoyar el fortalecimiento y capacitación del movimiento asociativo feminista y de mujeres

- 6.1.1 Crear un espacio de capacitación y de incidencia política para las asociaciones de mujeres y feministas con acciones específicas incidiendo en los ejes del presente plan.
- 6.1.2 Crear acciones específicas para el empoderamiento con las asociaciones de mujeres sobrevivientes a la violencia machista.

Objetivo 6.2 Garantizar un espacio para la participación e incidencia del movimiento asociativo de mujeres y feminista en las políticas públicas forales desde un enfoque interseccional.

- 6.2.1 Gestionar anualmente la coordinación y seguimiento de Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.
- 6.2.2 Integrar en el funcionamiento del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia- órganos, metodologías de trabajo y formas de hacer-, la perspectiva de la discriminación interseccional y la accesibilidad universal.
- 6.2.3 Facilitar recursos a las asociaciones de mujeres integrantes del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia para favorecer su participación.
- 6.2.4 Diseñar e implantar una herramienta para realizar el seguimiento y evaluación del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia desde un enfoque interseccional.
- 6.2.5 Elaborar un informe anual de la actividad del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.

4.3 EJE III. IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE.

En el marco de este eje se aborda la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable indispensable para el desarrollo sostenible, tal y como establece el Capítulo I del Título III de la Norma Foral 4/2018, en concreto, su artículo 50, según el cual *“La igualdad de mujeres y hombres es un objetivo para el desarrollo sostenible, y por su carácter transversal, atraviesa también la dimensión cultural, social, económica y medioambiental de la sostenibilidad. Por ello, el Sector Público Foral de Bizkaia incorporará la perspectiva de género, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad, en todas las políticas sectoriales que diseñe, desarrolle, implemente, dé seguimiento y evalúe y adoptará en los ámbitos de su competencia, medidas específicas para alcanzar la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, eliminar cualquier discriminación y erradicar la violencia machista”*.

La estrategia para el desarrollo de los objetivos de desarrollo sostenible en la Diputación Foral de Bizkaia se despliega a través de una hoja de ruta para la presente legislatura, un plan de mandato articulado en torno a la estrategia Bizkaia Egiten 2019-2023 en la que se recogen 120 actuaciones desarrolladas en cuatro ámbitos: el de las personas y la igualdad de oportunidades, el de la creación y mejora del empleo y la actividad económica, el de la movilidad y sostenibilidad y el de la gestión moderna y abierta. En tanto que la introducción de la perspectiva de género en la gestión moderna y abierta se aborda en el eje de Buen Gobierno, este eje se articula en torno a tres programas que estructuran los objetivos prioritarios acordes a los ámbitos de trabajo restantes.

Para ello, se parte de la base de la necesidad de considerar en el diseño de la estrategia los principios de la economía feminista, en tanto que explican el funcionamiento de la economía y de la diferente posición de los hombres y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas. La economía feminista se caracteriza por poner en el centro del análisis del sistema social la sostenibilidad de la vida, de modo que el objetivo del funcionamiento económico, partiendo de esta mirada, no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida. La mirada no está en la perfecta asignación de recursos, sino en su mejor provisión para sostener y reproducir la vida, por lo que tiene como una preocupación central la cuestión distributiva y, en particular, reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica.

En este marco, se ha desarrollado un concepto clave para el análisis estructural de la desigualdad como es el de la economía del cuidado, aludiendo a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven, incluyendo el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). El cuidado permite atender las

necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones y capacidades y también de las que podrían auto proveerse dicho cuidado.

Asociar la idea de cuidado a la economía implica enfatizar aquellos elementos del cuidado que producen o contribuyen a producir valor económico con dos objetivos: en primer lugar, visibilizar el rol sistémico de los trabajos de cuidados en la dinámica económica en el marco de la sociedad actual y, en segundo lugar, dar cuenta de las implicaciones que la manera en que se organizan los cuidados tiene para la vida económica de las mujeres. En este sentido, la economía feminista también ha contribuido a los debates sobre la cuestión de la pobreza desde el punto de vista conceptual y empírico, insistiendo en la importancia de considerar las múltiples dimensiones de la pobreza, alejándose de las concepciones estrictamente monetarias y enfatizando la necesidad de incorporar la dimensión de la pobreza de tiempo.

Es por esto que, el primer reto definido en el marco de este eje, como condición indispensable para mejorar las condiciones de vida de las personas y la igualdad de oportunidades, es desarrollar un programa destinado a realizar un proceso de análisis en profundidad que permita definir la práctica de la aplicación de la economía feminista y de los cuidados en el Territorio Histórico de Bizkaia, realizando un proceso de capacitación, reflexión y diagnóstico sobre cuidados y sus implicaciones en las políticas del Sector Público Foral, diseñando una línea de trabajo estable en materia de economía feminista de los cuidados e implantando procesos de reflexión, capacitación y corresponsabilidad en materia de cuidados con los Departamentos Forales; todo ello sobre la base de un análisis de la organización social de los tiempos en Bizkaia, con el objetivo de valorar opciones de redistribución de los tiempos de cuidado, trabajo remunerado, vida personal y participación social.

Un segundo reto fundamental es la aplicación de la perspectiva de género en la implantación de los objetivos de desarrollo sostenible relativos al eje de empleo y actividad económica, en el que es necesario desarrollar un programa destinado a promover la autonomía económica de las mujeres, especialmente en el marco de los efectos generados por la pandemia.

En el segundo trimestre de 2020, la tasa de paro de las mujeres en Bizkaia, según datos del INE, fue de 16,34%, casi cuatro puntos porcentuales por encima de la tasa de paro masculina y tres puntos porcentuales mayor que la del mismo trimestre del 2019. La crisis generada por el COVID19 está afectando desproporcionadamente a sectores altamente feminizados: la hostelería en Bizkaia, según datos de Lanbide, observaba en el segundo trimestre de 2020 un índice de feminización de 1,61, el comercio 1,58 y las actividades en los hogares tiene un índice de feminización del 11,24. El sector de cuidados en el hogar con mayor índice de feminización es también el que presenta mayor número de personas que no están dadas de alta en la seguridad social, el que presenta los salarios más bajos de la escala CNAE y el único que no genera derecho a la prestación por desempleo, por lo que las consecuencias de la crisis les afectan desproporcionadamente. En términos generales, a pesar de la mayor incidencia del paro femenino, del total de personas contratadas en 2020 solo el 48% fueron mujeres que, sin embargo, supusieron el 66% de los contratos a tiempo parcial. El incremento de las cargas de cuidado derivado de la pandemia es un factor que dificulta el acceso de las mujeres al empleo y, en especial, al empleo a tiempo completo.

Es por ello necesario plantearse como objetivo para el próximo cuatrienio la reducción de las brechas de género en el acceso al empleo por cuenta propia y ajena implantando entre otras medidas la realización de un diagnóstico de la segregación vertical y horizontal en los programas de fomento al empleo que den lugar al diseño de una estrategia para la igualdad, la adopción de medidas específicas para paliar los efectos de la COVID 19 en las personas que trabajan en sectores relacionados con los cuidados y la creación de programas de empleo con itinerarios específicos para mujeres en situación de alta vulnerabilidad.

Además, el diagnóstico evidencia que el fomento de la autonomía económica de las mujeres es especialmente necesario en el entorno rural, en tanto que según el último Informe sobre Mujeres en el Medio Rural Vasco publicado por el Eustat en 2016, las mujeres que viven en este ámbito dedican una hora menos a la formación y/o al empleo remunerado que las mujeres que viven en el ámbito urbano y que en el periodo comprendido entre 20112 y 2016 aumentaron los tiempos dedicados por las mujeres rurales de la CAE a las tareas domésticas y de cuidado. Dado que la crisis COVID-19 está generando mayores cargas de cuidado a nivel global, es necesario conocer y reducir las brechas de género entre mujeres y hombres en el entorno rural de Bizkaia, en los tiempos dedicados al empleo remunerado, a los cuidados y la participación sociopolítica de las mujeres, realizando un diagnóstico y plan de acción sobre las condiciones y situaciones de las mujeres que viven en entornos rurales en Bizkaia, creando espacios de encuentro, participación y diálogo entre la administración asociaciones de mujeres y feministas de este entorno y/o entidades o colectivos que representen los intereses de las mujeres rurales que trabajen por cuenta propia o ajena, e impulsando las estructuras colaborativas, de asociación o cooperación de mujeres en todos los sectores de producción relacionados con el primer sector, dando así respuesta a los mandatos contemplados en el artículo 60 sobre sostenibilidad y medio natural de la Norma Foral 4/2018.

Por último, el tercer reto es desarrollar un programa destinado a promover un diseño territorial que favorezca los cuidados y que contemple la perspectiva de género. La ordenación territorial determina cuestiones claves para la igualdad como son actividades económicas, equipamientos de carácter supramunicipal e infraestructuras. Es, por tanto, clave para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a recursos y en la disposición de infraestructuras y equipamientos que faciliten la vida cotidiana. La inclusión de la perspectiva de género en la planificación territorial y urbana conlleva que espacios públicos, equipamientos, vivienda, etc. se piensen de manera que sea posible realizar las tareas cotidianas del cuidado de la familia y el trabajo remunerado con menos esfuerzo y dificultad. También conlleva que los espacios públicos y el transporte sean seguros y que las necesidades espaciales y urbanas de las mujeres en situación de vulnerabilidad, incluyendo sus limitaciones de acceso económico, sean tenidas en cuenta contribuyendo a crear territorios y ciudades más justos y seguros que mejoren la calidad de vida de toda la ciudadanía. Considerando que el concepto del cuidado y sus implicaciones en la ordenación del territorio son elementos fundamentales desde la perspectiva de género, el abordaje de la igualdad en la ordenación territorial ha de tener el concepto de cuidado como eje central, analizando las implicaciones del cuidado para la planificación, la construcción y la gestión del territorio.

A nivel de Bizkaia, en el desarrollo del Plan Territorial Parcial de Bilbao Metropolitano, se desarrolló un proceso de trabajo para introducir la perspectiva de género que incluyó procesos participativos, una encuesta de necesidades a través de 1.101 entrevistas telefónicas a mujeres

de entre 18 y 70 años en materia de movilidad, transporte, seguridad y equipamientos y una jornada de difusión en la que se describió específicamente la inclusión de la perspectiva de género. Por tanto, el reto a futuro es extender esta buena práctica al resto Planes Territoriales Parciales, en caso de que se aborde su modificación, y fomentar el desarrollo de la introducción de la perspectiva de género en los Planes Generales de Ordenación Urbana. Actualmente, en Bizkaia 41 de los 112 municipios del territorio han desarrollado procesos en este sentido. En materia de planificación urbana, la Diputación de Bizkaia incluye entre sus funciones el planeamiento general en municipios menores de siete mil habitantes y el planeamiento y desarrollo en los de menos de tres mil. Según datos de 2019 del Departamento de Infraestructuras, 80 municipios disponen aún de normas subsidiarias. De estos 80, 54 tienen menos de 3.000 habitantes y 13 tienen entre 3.000 y 7.000. Son, por tanto, un total de 67 municipios en los que se pueden desarrollar estrategias coordinadas para la introducción de la perspectiva de género realizando una revisión del trabajo realizado hasta ahora, diseñando un modelo de calidad compartido y diseñando procesos de capacitación para las personas implicadas en su diseño e implantación.

En el ámbito de la movilidad, es necesario incrementar la adecuación de las opciones y características del sistema de movilidad del Territorio Histórico de Bizkaia a las necesidades de las mujeres en el marco de las competencias de la Diputación Foral de Bizkaia.

Los programas y objetivos que se proponen para el seguimiento de este eje son los siguientes:

Programa 7. Desarrollo de la economía feminista de los cuidados

Objetivo 7.1 Definir la práctica de la aplicación de la economía feminista de cuidados en el Territorio Histórico de Bizkaia

Objetivo 7.2 Adaptar los servicios de exclusión residencial a las necesidades de las mujeres.

Programa 8. Fomento de la autonomía económica de las mujeres

Objetivo 8.1 Reducir las brechas de género en el acceso al empleo por cuenta propia y ajena

Objetivo 8.2 Incrementar el conocimiento y reducir las brechas de género entre mujeres y hombres en el entorno rural, en los tiempos dedicados al empleo remunerado, a los cuidados y la participación sociopolítica de las mujeres.

Objetivo 8.3 Reducir la segregación vertical y horizontal de las mujeres y niñas en el deporte federado y escolar.

Programa 9. Diseño territorial para los cuidados y con perspectiva de género

Objetivo 9.1 Incrementar el número de PTP y PGOU que contemplan medidas para responder a las necesidades y demandas de las mujeres.

Objetivo 9.2 Incrementar la adecuación de las opciones y características del sistema de movilidad del Territorio Histórico de Bizkaia a las necesidades de las mujeres.

Las medidas propuestas para el cumplimiento de los objetivos son las siguientes:

PROGRAMA 7. DESARROLLO DE LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS

Objetivo 7.1 Definir la práctica de la aplicación de la economía feminista de cuidados en el Territorio Histórico de Bizkaia

- 7.1.1 Realizar un proceso de reflexión-diagnóstico-capacitación sobre economía feminista de los cuidados y sus implicaciones en las políticas del Sector Público Foral.
- 7.1.2 Diseñar una línea estratégica de trabajo, estable y permanente, en materia de economía feminista de los cuidados.
- 7.1.3 Crear un programa-laboratorio de investigación, capacitación, reflexión y acción en materia de políticas públicas de economía feminista.
- 7.1.4 Desarrollar procesos de reflexión, capacitación y corresponsabilidad en materia economía feminista de cuidados con los Departamentos Forales.
- 7.1.5 Realizar un análisis de la organización social de los tiempos en Bizkaia con el objetivo de valorar opciones de redistribución de los tiempos de cuidado, trabajo remunerado, vida personal y participación social.

Objetivo 7.2 Adaptar los servicios de exclusión residencial a las necesidades de las mujeres.

- 7.2.1 Realizar un proceso de capacitación-reflexión-diagnóstico sobre la intervención foral en materia de inclusión social desde un enfoque feminista e interseccional.
- 7.2.2 Diseñar medidas y líneas de trabajo que posibiliten una intervención con enfoque feminista e interseccional en los servicios de inclusión social.
- 7.2.3 Disponer de un servicio de día exclusivo para mujeres en situación de exclusión social.

PROGRAMA 8. FOMENTO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

Objetivo 8.1 Reducir las brechas de género en el acceso al empleo por cuenta propia y ajena

- 8.1.1 Visibilizar y valorizar la presencia de mujeres en sectores empresariales científico-tecnológicos.
- 8.1.2 Analizar el impacto de género de los servicios prestados por cada una de las Sociedades Públicas adscritas al Departamento de Promoción Económica.
- 8.1.3 Realizar un diagnóstico de la segregación vertical y horizontal en los programas de fomento al empleo y diseñar una estrategia para la igualdad en el empleo por cuenta propia y ajena.
- 8.1.4 Adoptar medidas específicas –programa de reorientación e inserción laboral- para paliar los efectos de la COVID 19 en las personas que trabajan en sectores relacionados con los cuidados.
- 8.1.5 Adoptar progresivamente las medidas necesarias para que el personal de las Entidades Colaboradoras disponga, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad, de la formación necesaria en igualdad de mujeres y hombres que les permita incorporar la perspectiva de género en los procesos de inserción laboral.
- 8.1.6 Establecer programas de empleo con itinerarios específicos para mujeres en situación de alta vulnerabilidad.

Objetivo 8.2 Incrementar el conocimiento y reducir las brechas de género entre mujeres y hombres en el entorno rural, en los tiempos dedicados al empleo remunerado, a los cuidados y la participación sociopolítica de las mujeres.

- 8.2.1 Realizar un diagnóstico sobre las condiciones y situaciones de las mujeres que viven en entornos rurales en Bizkaia, incluyendo al menos, un análisis de acceso a la titularidad, acceso y condiciones al empleo remunerado por cuenta propia y ajena, cargas de cuidado y participación sociopolítica.
- 8.2.2 Realizar un plan sobre las condiciones y situaciones de las mujeres que viven en entornos rurales en Bizkaia, proponiendo objetivos y acciones para todos los ámbitos identificados en el diagnóstico anterior.
- 8.2.3 Promover iniciativas de gestión de los recursos naturales y de los servicios medioambientales que pongan en valor las experiencias de las mujeres y que promuevan su participación y liderazgo.
- 8.2.4 Crear y dinamizar espacios de encuentro, participación y diálogo entre la administración y asociaciones de mujeres y feministas del entorno rural y/o entidades o colectivos que representen los intereses de las mujeres rurales que trabajen por cuenta propia o ajena.
- 8.2.5 Impulsar las estructuras colaborativas, de asociación o cooperación de mujeres en todos los sectores de producción, relacionados con el primer sector.
- 8.2.6 Desarrollar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres con la incorporación de la perspectiva de género y los principios del ecofeminismo en las políticas de sostenibilidad y medio natural.

8.3 Reducir la segregación vertical y horizontal de las mujeres y niñas en el deporte federado y escolar.

- 8.3.1 Diseñar acciones y actividades que visibilicen la práctica deportiva de las mujeres, la presencia de las mujeres en el deporte y que fomenten su participación.
- 8.3.2 Proporcionar asistencia técnica y apoyo necesario al deporte federado, para coordinar el cumplimiento de los mandatos legales en materia de igualdad
- 8.3.3 Profundizar en el análisis del impacto de género en el deporte escolar con competencia foral.

PROGRAMA 9. DISEÑO TERRITORIAL PARA LOS CUIDADOS Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo 9.1 Incrementar el número de PTP y PGOU que contemplan medidas para responder a las necesidades y demandas de las mujeres.

- 9.1.1 Realizar una evaluación previa de impacto de género, con la asesoría de equipos expertos en urbanismo feminista, durante la revisión o modificación de los Planes Territoriales Parciales.
- 9.1.2 Realizar un diagnóstico relativo a la cantidad y calidad de las Evaluaciones Previas de Impacto de Género de los Planes Generales de Ordenación Urbana de los municipios del Territorio Histórico de Bizkaia de menos de 7.000 habitantes, con respecto a la calidad de su diseño y con respecto a la implantación de sus medidas.
- 9.1.3 Definir un modelo de Calidad en la realización de Evaluaciones Previas de Impacto de Género de los PGOU propio para el Territorio Histórico de Bizkaia
- 9.1.4 Diseñar procesos de reflexión, capacitación y coordinación sobre urbanismo feminista y urbanismo con perspectiva de género dirigidas al personal técnico de administración de Bizkaia, responsables tanto de urbanismo como de igualdad entre mujeres y hombres (formaciones y jornadas de encuentro de carácter periódico).

9.2 Incrementar la adecuación de las opciones y características del sistema de movilidad del Territorio Histórico de Bizkaia a las necesidades de las mujeres.

- 9.2.1 Establecer un sistema de indicadores de las encuestas de satisfacción de Bizkaibus, de modo que evalúen el grado de adecuación de sus servicios a diversas necesidades de la vida cotidiana, especialmente las derivadas de las tareas de cuidado y que analicen las causas de las brechas de género en los usos de sus servicios.
- 9.2.2 Realizar un seguimiento del grado de adecuación de los planes de igualdad interno de las empresas que prestan el servicio Bizkaibus a la normativa vigente en materia de elaboración de planes de igualdad en empresas y a los mandatos de la Norma Foral 4/2018.
- 9.2.3 Elaborar una memoria que identifique las brechas de género en uso y grado de adaptación a las necesidades de las mujeres, de los servicios de Bizkaibus, de manera transversal, a lo largo de toda la memoria.

4.4 EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA.

La violencia machista constituye una violación de los derechos humanos, consecuencia del modelo social desigual y jerárquico que se desarrolla a través de relaciones de poder entre los sexos y los géneros, que se perpetua mediante el control y la subordinación, y que afecta principalmente a las mujeres y las niñas.

Gracias al movimiento feminista y al desarrollo de las políticas públicas de igualdad, se ha conseguido que la violencia machista se incorpore a la agenda política como un problema de primer orden, consiguiendo importantes avances legislativos que orientan las líneas prioritarias de trabajo para las administraciones públicas en el marco de sus competencias.

El trabajo para erradicar la violencia machista encuentra actualmente un amplio marco normativo y competencial para su desarrollo. El desarrollo de este eje en el marco del VI Plan, responde a la voluntad de alinearse con las medidas que propone el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), donde define la violencia contra las mujeres como *“una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designan todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”*, partiendo de un enfoque garantista de derechos y de reparación ante su vulneración que inspira toda actuación propuesta en este Convenio.

A su vez, la Norma Foral 4/2018 plantea un cambio conceptual, de violencia contra las mujeres a violencia machista, que permite avanzar y mirar con mayor amplitud la complejidad de la violencia, identificando otros ámbitos donde se ejerce la violencia (*“violencia ejercida por la pareja o expareja, violencia intrafamiliar, violencia contra la libertad sexual, trata, explotación...”*), diversidad de mujeres y niñas a las que afecta, reconociendo como sujetos de sus actuaciones a las hijas e hijos de las mujeres que sufren violencia machista, identificando colectivos prioritarios o de mayor riesgo de vulnerabilidad, así como las expresiones e intensidades de la violencia y el impacto de la violencia, y atendiendo a la intersección de múltiples formas de discriminación, tal y como se expone en el preámbulo de la citada Norma Foral.

Incorporar el principio de interseccionalidad como principio transversal, tal y como se propone en la Norma Foral 4/2018, conlleva también un reto importante para las políticas en materia de violencia de la Diputación Foral de Bizkaia y su sector público, que deben dirigirse a responder a la diversidad de realidades, expresiones y manifestaciones de la violencia machista.

Por otro lado, el Capítulo IV del Título II de la Norma Foral 4/2018 establece el marco de actuación del Sector Público de Bizkaia para la erradicación de la violencia machista, que engloba la investigación, la prevención y sensibilización y la atención integral y protección, planteando como reto el diseño de políticas públicas forales desde una mirada integral y coherente entre las diferentes líneas de actuación.

Por tanto, y en su objetivo de adaptarse a los retos que los avances legislativos y la sociedad exige a las instituciones públicas, este VI Plan recoge entre sus retos principales revisar y actualizar el marco conceptual, ampliando los ámbitos donde se ejerce, las expresiones de la violencia reconocidas -desde las más sutiles y normalizadas hasta las más extremas-, y los sujetos destinatarios de sus actuaciones, -desde mujeres y niñas víctimas a otras posibles víctimas de la violencia machista, victimarios y sociedad en general, entre

otros-. Todo ello partiendo de la revisión de las políticas forales, con el objetivo de establecer el derecho reparador y el enfoque feminista y de empoderamiento como elementos transversales en las actuaciones que se desarrollen.

La Norma Foral 4/2018 asume igualmente la debida diligencia entre las obligaciones que la Diputación Foral de Bizkaia tiene en el cumplimiento de sus competencias, asegurando la no comisión de ningún acto de violencia machista en el desempeño de estas, y posibilitando a su vez, contar con políticas públicas que garanticen una vida libre de violencias y que permitan caminar hacia la transformación de la actual situación de violencia machista estructural.

Todo ello se desarrollará a través de los cuatro programas que conforman el presente eje.

El primero estará dirigido a fomentar la investigación y el conocimiento de la realidad sobre la violencia machista con el objetivo de identificar los retos pendientes que las políticas forales deben enfrentar en materia de violencia machista e incrementar el conocimiento sobre incidencia y consecuencias de la violencia, apoyando la investigación sobre los ámbitos de la violencia machista y las formas que adopta, y revisando y actualizando los sistemas de recogida y análisis de datos regularmente, tal y como marca el artículo 11 del Convenio de Estambul. Para ello, la gestión del Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia será una herramienta clave en la construcción de un sistema de información con capacidad para la observación, análisis y seguimiento de la violencia contra las mujeres en el Territorio Histórico de Bizkaia y el efecto de las políticas institucionales en este campo, con relación a su desarrollo, implantación y efectos, permitiendo adecuar las actuaciones y los recursos establecidos a las necesidades reales.

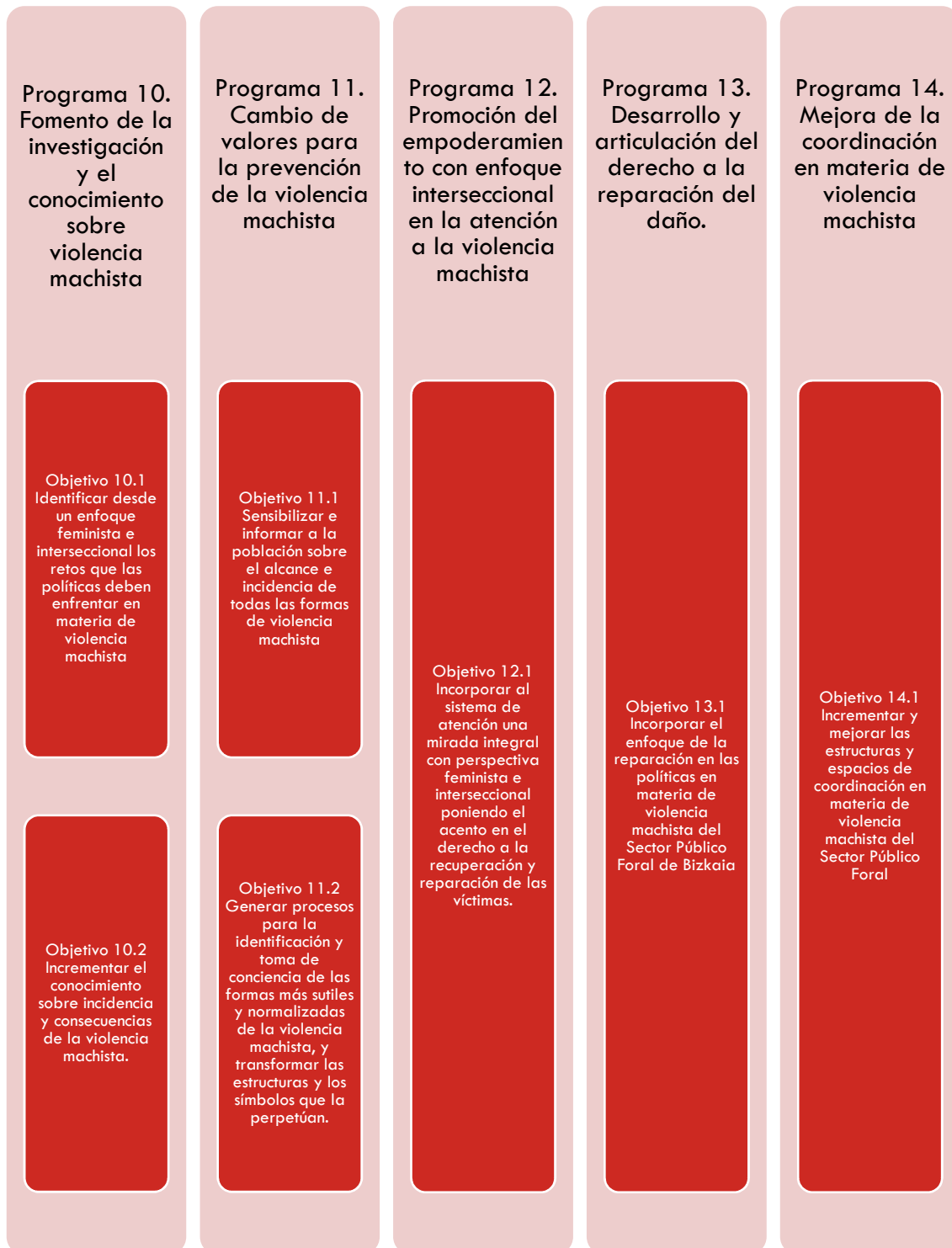
Asimismo, en referencia a la necesidad de incrementar la investigación y el conocimiento, la Diputación Foral de Bizkaia se enfrenta al reto de diseñar e implantar una estrategia coordinada de lucha en materia de violencia machista desde la perspectiva del derecho a la reparación para todo el Sector Público Foral de Bizkaia consensuando el marco conceptual, con el fin de garantizar vidas libres de violencia para las mujeres y niñas de Bizkaia, donde la memoria individual y colectiva de las mujeres (víctimas, supervivientes y/o agentes de transformación) sea igualmente abordada.

El trabajo en sensibilización y prevención se desarrolla a través de un programa dirigido a incidir en el cambio de valores, mediante un trabajo de educación para la igualdad, identificando y transformando los roles y estereotipos de género que producen las discriminaciones que están en la base de toda violencia, y trabajando el empoderamiento de las mujeres y niñas como instrumento de prevención. Para ello, se asumen como retos para el próximo cuatrienio dos objetivos, el primero de los cuales se dirige a sensibilizar e informar a la población sobre el alcance e incidencia de todas las formas de violencia machista y el segundo, a generar procesos para la identificación, toma de conciencia y establecimiento de criterios de derivación de las formas más sutiles de violencia machista.

Por lo que respecta a la atención y protección a las mujeres y niñas que enfrentan violencia machista, es primordial y estratégico promocionar un enfoque de empoderamiento feminista y mirada interseccional en los procesos de intervención y acompañamiento que se implementan, incorporando el derecho a la reparación de las víctimas en las políticas públicas forales en materia de violencia y diseñando líneas de trabajo que garanticen el tránsito de la categoría de víctima (sujeto de derechos) a superviviente a agente de transformación social (sujeto político), partiendo de sus intereses y necesidades vitales, garantizando su reparación y evitando la revictimización de las mujeres que enfrentan violencia. En ese sentido, es importante abordar la memoria y la reparación simbólica para situar a las víctimas en la memoria colectiva, dando voz y generando referentes, e impulsando la conciencia crítica de la población, las instituciones y demás agentes que intervienen en nuestra sociedad.

Todo lo expuesto constituye un proceso en el que es indispensable incrementar y mejorar la coordinación interinstitucional e intrainstitucional, así como generar espacios de interlocución con agentes claves para la sensibilización, prevención y atención en violencia machista.

El abordaje de los retos propuestos se estructura a través de los siguientes programas y objetivos estratégicos:



Para el abordaje de estos objetivos estratégicos se contemplan las siguientes medidas:

PROGRAMA 10. FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN Y EL CONOCIMIENTO SOBRE VIOLENCIA MACHISTA

Objetivo 10.1 Identificar desde un enfoque feminista e interseccional los retos que las políticas deben enfrentar en materia de violencia machista

- 10.1.1 Definir el marco conceptual, las políticas y el modelo organizativo en materia de violencia machista del Sector Público Foral, identificando las prioridades en prevención, atención y reparación.
- 10.1.2 Realizar un diagnóstico de competencias y/o ámbitos de actuación de los Departamentos en materia de violencia, en coherencia con el marco conceptual definido para el Sector Público Foral de Bizkaia.
- 10.1.3 Diseñar e implantar una estrategia foral de lucha en materia violencia machista para el Sector Público Foral de Bizkaia

Objetivo 10.2 Incrementar el conocimiento sobre incidencia y consecuencias de la violencia machista.

- 10.2.1 Realizar y/o apoyar análisis sobre ámbitos en los que se produce la violencia machista, las diferentes formas en las que se manifiesta y el impacto que genera, atendiendo a la diversidad de mujeres y niñas y otras víctimas y los diferentes ejes de discriminación que inciden en ellas.
- 10.2.2 Revisar y actualizar los indicadores del Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia, de modo que permitan evaluar y mejorar la adecuación de las actuaciones, recursos y servicios a las necesidades de mujeres y niñas atendiendo a su diversidad.
- 10.2.3 Rediseñar la herramienta de recogida, sistematización y difusión de la información sobre la violencia machista en Bizkaia, adecuándolas a las necesidades de personas usuarias, ciudadanía, personal técnico y agentes de investigación.

PROGRAMA 11. CAMBIO DE VALORES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

Objetivo 11.1 Sensibilizar e informar a la población sobre el alcance e incidencia de todas las formas de violencia machista

- 11.1.1 Realizar campañas, jornadas y actuaciones de sensibilización sobre violencia machista favoreciendo aquellas que permitan una mayor visibilidad de la diversidad de personas, expresiones de violencia e impacto.
- 11.1.2 Apoyar proyectos innovadores en sensibilización de entidades externas y agentes sociales para la prevención y la incidencia social.

Objetivo 11.2 Generar procesos para la identificación y toma de conciencia de las formas más sutiles y normalizadas de la violencia machista y transformar las estructuras y los símbolos que la perpetúan.

- 11.2.1 Realizar análisis y/o diagnósticos de expresiones de la violencia más normalizada, sutil u oculta atendiendo a la interseccionalidad y a la diversidad.
- 11.2.2 Definir actuaciones que permitan diseñar procesos transformadores tras la identificación de las expresiones de violencia más normalizada, sutil u oculta.
- 11.2.3 Diseñar y desarrollar una estrategia de trabajo alineada con los objetivos de la Dirección de Igualdad atendiendo a hombres y niños en su diversidad para favorecer la igualdad y romper las relaciones de poder y deconstruir los sistemas de privilegios.

PROGRAMA 12. PROMOCIÓN DEL EMPODERAMIENTO CON ENFOQUE INTERSECCIONAL EN LA ATENCIÓN A LA VIOLENCIA MACHISTA

Objetivo 12.1 Incorporar al sistema de atención una mirada integral con perspectiva feminista e interseccional poniendo el acento en el derecho a la recuperación y reparación de las víctimas.

- 12.1.1 Definir estrategias y acciones para el cumplimiento de las recomendaciones elaboradas en el marco del Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia.
- 12.1.2 Incorporar a los programas de atención a víctimas el enfoque de empoderamiento, la promoción de la resiliencia, el derecho a la reparación y el enfoque comunitario, con una mirada interseccional de la realidad de las mujeres, niñas y niños.
- 12.1.3 Consolidar programas/servicios que acompañen el proceso de tránsito de víctima a superviviente, en coordinación con la Dirección de Igualdad.

PROGRAMA 13. DESARROLLO Y ARTICULACIÓN DEL DERECHO A LA REPARACIÓN DEL DAÑO.

Objetivo 13.1 Incorporar el enfoque de la reparación en las políticas en materia de violencia machista del Sector Público Foral de Bizkaia

- 13.1.1 Realizar una reflexión para el desarrollo en el Sector Público Foral de una línea de trabajo en materia de reparación, reconocimiento y memoria desde las voces de las mujeres.
- 13.1.2 Definir las pautas para la actuación en materia de reparación, reconocimiento y memoria desde las voces de las mujeres del Sector Público Foral.
- 13.1.3 Realizar acciones de recuperación de la memoria individual y colectiva de las víctimas y supervivientes de la violencia machista y del rechazo colectivo a todas las formas de la violencia machista.
- 13.1.4 Crear un programa piloto de procesos de empoderamiento social y político (agentes de transformación social y referentes positivos) con mujeres supervivientes, en coordinación con el Servicio de Mujer y Familia.
- 13.1.5 Apoyar y/o crear programas con entidades que trabajen con hombres en la línea de reparación y la no repetición del daño.

PROGRAMA 14. MEJORA DE LA COORDINACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA MACHISTA

Objetivo 14.1 Incrementar y mejorar las estructuras y espacios de coordinación en materia de violencia machista del Sector Público Foral

- 14.1.1 Crear y dinamizar un grupo de trabajo técnico estable entre la Dirección de Igualdad y el Servicio de Mujer y Familia con el fin de alinear las líneas estratégicas en materia de violencia machista.
- 14.1.2 Crear espacios específicos de trabajo sobre violencia machista en las estructuras de igualdad del Sector Público Foral de Bizkaia (Comisión Interdepartamental, Berdintasuna Taldea y comisiones intradepartamentales) con los departamentos identificados en el diagnóstico de competencias.
- 14.1.3 Crear en la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia espacios de coordinación y de trabajo en materia de violencia machista.
- 14.1.4 Facilitar en el Consejo para la Participación de las Mujeres de Bizkaia espacios de coordinación y contraste en materia de violencia machista.
- 14.1.5 Dinamizar espacios de coordinación interinstitucional y proponer líneas de trabajo en el marco del Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia.
- 14.1.6 Actualizar, desarrollar, coordinar, dar seguimiento y evaluar el Plan de Trata con Fines de Explotación Sexual.
- 14.1.7 Establecer canales de comunicación y colaboración con agentes del tercer sector y tejido asociativo de mujeres y movimiento feminista.



5. OPERATIVIZANDO MEDIDAS: INDICADORES, CRONOGRAMA Y RESPONSABLES

5.1 EJE I. BUEN GOBIERNO

Programa 1. Incremento del compromiso político

Objetivo 1.1 Concretar y visibilizar el compromiso político de la Diputación Foral de Bizkaia

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1.1.1 Crear espacios de contenido específico en igualdad en las reuniones de los Comités de Dirección de los Departamentos.	2021-2024	Nº total de reuniones de los Comités de Dirección de los departamentos con espacios específicos de trabajo en igualdad. Nº de personas participantes desagregadas por sexo y reunión.	Todos los Departamentos	Todos los Departamentos
1.1.2 Realizar un análisis del desarrollo de políticas de igualdad en los Comités de Dirección.	2021-2024	Análisis de temas tratados por departamento Resultados aportados por departamento en el marco de la Comisión Interdepartamental.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
1.1.3 Participar en los espacios de formación en igualdad dirigidos al personal político que se diseñen anualmente.	2021-2024	Nº de personas participantes desagregadas por sexo y departamento.	Todos los Departamentos	Todos los Departamentos

Objetivo 1.2 Fortalecer el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1.2.1 Realizar periódicamente un análisis, y en su caso, actualización de las necesidades del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres a fin de que permanentemente cuente con una estructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones.	2021-2024	Nº de análisis realizados.	Subdirección de Función Pública	Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales
1.2.2 Mantener o incrementar el porcentaje sobre el presupuesto de gestión propia de la DFB, del presupuesto del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres con respecto al ejercicio precedente, siempre que no se den circunstancias excepcionales que condicionen los servicios y prestaciones básicas.	2021-2024	% Presupuesto de DFB asignado al Órgano para la Igualdad.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
1.2.3 Mantener o incrementar el porcentaje sobre el presupuesto de gestión propia de DFB, del presupuesto destinado a las políticas de igualdad con respecto al ejercicio precedente, siempre que no se den circunstancias excepcionales que condicionen los servicios y prestaciones básicas.	2021-2024	Presupuesto dedicado a las políticas de igualdad por año.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Objetivo 1.3 Incrementar y mejorar la planificación operativa anual y el seguimiento.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1.3.1 Diseñar una herramienta de seguimiento de las actuaciones realizadas anualmente en el marco del presente plan.	2021	Herramienta de seguimiento diseñada.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
1.3.2 Realizar una memoria anual de la actividad de la Dirección de Igualdad.	2021-2024	Memoria realizada describiendo actuaciones realizadas, resultados conseguidos y personas implicadas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
1.3.3 Realizar una evaluación del grado de cumplimiento de la Norma Foral.	2022	Evaluación realizada. % de acciones y/o mandatos cumplidos, en proceso y por abordar.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
1.3.4 Realizar una planificación operativa anual y su seguimiento con las estructuras de coordinación de las políticas de igualdad.	2021-2024	Nº de planificaciones operativas anuales realizadas. Nº de objetivos por plan operativo. Nº de acciones definidas por plan operativo.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
1.3.5 Asignar una persona de la Dirección de Igualdad para asesorar a cada Departamento.	2021-2024	Nº de departamentos con personal de la Dirección de Igualdad asignado para su asesoramiento.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Programa 2. Inclusión de la perspectiva de género en la gestión del personal

Objetivo 2.1 Introducir la perspectiva de género en la gestión del personal de la Diputación Foral de Bizkaia y de su Sector Público.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
2.1.1 Continuar avanzando en el Plan de Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia de modo que se desgajen todas las actuaciones y medidas de la política de personal del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Bizkaia conformando un Plan de Igualdad Interno de Diputación Foral de Bizkaia, dependiente de la DGRFP con la colaboración de la Dirección de Igualdad, en cumplimiento de la normativa autonómica y estatal vigente.	2021-2022	Comisión para el plan interno creada. Estudio de situación realizado. Ejes de actuación definidos. Cronograma de actuación realizado. Plan realizado.	Subdirección de Función Pública	Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales
2.1.2 Revisar periódicamente y actualizar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.	2021-2023	Nº de seguimientos y evaluaciones realizadas. Nº de modificaciones propuestas al Protocolo.	Subdirección de Función Pública	Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales
2.1.3 Asesorar en la elaboración y puesta en marcha de los Planes de Igualdad en Entidades Forales del Sector Público Foral de Bizkaia, de acuerdo con la legislación vigente y con la colaboración de la Dirección de Igualdad.	2021-2024	Nº y % de entidades que han elaborado y aprobado el plan.	Dirección General de Buen Gobierno y Transparencia	Gabinete de Estrategia Digital y Corporativa
2.1.4 Crear y actualizar periódicamente en la plataforma "Danonartean" un espacio en materia de igualdad en las entidades públicas forales.	2021-2024	Espacio en materia de igualdad en el marco de la plataforma Danonartean creado. Nº de contenidos compartidos con las entidades forales en el ámbito de igualdad. Nº de visitas al espacio web creado.	Dirección General de Buen Gobierno y Transparencia	Gabinete de Estrategia Digital y Corporativa

Objetivo 2.2 Asegurar una formación progresiva y permanente del personal de la Diputación Foral de Bizkaia y del su Sector Público.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
2.2.1 Diseñar e implantar, en coordinación con la Dirección de Igualdad, un plan de formación progresivo y permanente dirigido al personal técnico, que implique todos los ejes del plan y que esté en consonancia con los objetivos estratégicos del mismo.(NOTA: El desarrollo, seguimiento y evaluación de esta medida se trasladará al Plan Interno de Igualdad.)	2021-2024	Nº de acciones realizadas. Nº de personas capacitadas desagregadas por sexo y departamento. Nº de personas implicadas desagregadas por sexo y categoría.	Subdirección de Función Pública	Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales
2.2.2 Diseñar e implantar, en coordinación con la Dirección de Igualdad, acciones de formación dirigidas al personal político, con contenidos en formación básica para la igualdad -Normativa y Plan Foral- y en formación específica para la implantación de los planes operativos anuales de sus respectivos Departamentos.	2022-2024	Nº de cursos de formación a personal político organizados. Nº de personas asistentes por curso desagregadas por sexo. Nº de horas dedicadas a la formación por año y curso.	Subdirección de Función Pública	Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales
2.2.3 Capacitar al personal de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. (NOTA: El desarrollo, seguimiento y evaluación de esta medida se trasladará al Plan Interno de Igualdad.)	2021-2022	Nº de personas capacitadas en prevención y actuación desagregadas por sexo, categoría y departamento.	Subdirección de Función Pública	Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales

<p>2.2.4 Realizar entre el Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales y la Dirección de Igualdad, un seguimiento de la introducción de la perspectiva de género en la formación de DFB. (NOTA: El desarrollo, seguimiento y evaluación de esta medida se trasladará al Plan Interno de Igualdad.)</p>	<p>2022- 2023</p>	<p>Nº de reuniones de seguimiento.</p>	<p>Subdirección de Función Pública</p>	<p>Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales</p>
<p>2.2.5 Asesorar a las Entidades Forales, en colaboración con la Dirección de Igualdad, en el diseño de formación básica y específica en materia de igualdad en sus ámbitos sectoriales, que les capacite para el cumplimiento de los mandatos de la Norma Foral 4/2018 y de los objetivos estratégicos del presente Plan.</p>	<p>2022- 2024</p>	<p>Nº de entidades forales que realizan acciones formativas en igualdad. Nº de cursos realizados por entidad. Nº de personas asistentes por entidad y curso desagregado por sexo. Temas abordados en las formaciones por entidad. Nº de horas dedicadas a la formación por curso y entidad.</p>	<p>Dirección General de Buen Gobierno y Transparencia</p>	<p>Gabinete de Estrategia Digital y Corporativa</p>
<p>2.2.6 Diseñar y desarrollar píldoras formativas dirigidas a las Entidades Forales para acompañar a estas en el desarrollo de sus obligaciones normativas.</p>	<p>2021- 2024</p>	<p>Nº de píldoras formativas creadas. Nº de personas entre las que se distribuyen las píldoras formativas desagregadas por sexo, categoría y entidad foral.</p>	<p>Dirección General de Buen Gobierno y Transparencia</p>	<p>Gabinete de Estrategia Digital y Corporativa</p>

Programa 3. Inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo

Objetivo 3.1 Introducir la perspectiva de género en la presupuestación foral.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
3.1.1 Crear y coordinar un grupo técnico, compuesto por personal técnico de igualdad y responsables de elaboración y gestión presupuestaria.	2021	Nº de personas que componen el grupo técnico interdepartamental desagregadas por sexo y Dirección/Servicio. Nº de reuniones del grupo técnico interdepartamental.	Servicio de Presupuestos y Contabilidad Dirección de Igualdad	Departamento de Hacienda
3.1.2 Diseñar una herramienta de presupuestación con perspectiva de género que se aplique a todos los programas presupuestarios.	2021	Nº de programas presupuestarios a los que se aplica. Nº total de programas presupuestarios. Cuantía del presupuesto de gasto dedicada a inversión en igualdad, desglosando la inversión directa en igualdad, inversión transversal e inversión sin impacto específico de género por programa presupuestario.	Servicio de Presupuestos y Contabilidad Dirección de Igualdad	Departamento de Hacienda
3.1.3 Adaptar la herramienta presupuestaria BKON a fin de recoger y visibilizar tanto la inversión directa en igualdad como la inversión transversal.	2021	Adaptación realizada.	Servicio de Presupuestos y Contabilidad Dirección de Igualdad	Departamento de Hacienda

<p>3.1.4 Realizar una formación a personas responsables de los programas presupuestarios, con el fin de capacitarles en presupuestación con enfoque de género y definición de gasto en igualdad.</p>	<p>2021</p>	<p>Nº de personas participantes en la formación desagregadas por sexo. Nº de personas gestoras de programas presupuestarios en la DFB. Nº de horas dedicadas a la formación.</p>	<p>Servicio de Presupuestos y Contabilidad Dirección de Igualdad</p>	<p>Departamento de Hacienda</p>
<p>3.1.5 Elaborar el informe de impacto de género del Proyecto de Norma Foral de los Presupuestos de cada ejercicio con el nuevo enfoque de presupuestación de género.</p>	<p>2021-2024.</p>	<p>Proceso de presupuestación con perspectiva de género recogida en la Evaluación de Impacto de Género del Proyecto de Norma Foral de los Presupuestos de cada ejercicio. Nº de programas con objetivos, acciones e indicadores específicos de igualdad. Nº de programas con gasto transversal de igualdad, costo directo en igualdad, costo transversal en igualdad. Nº de mejoras en igualdad con respecto al ejercicio precedente</p>	<p>Servicio de Presupuestos y Contabilidad Dirección de Igualdad</p>	<p>Departamento de Hacienda</p>
<p>3.1.6 Realizar una evaluación de impacto de género en la Cuenta General.</p>	<p>2021-2024.</p>	<p>Análisis de impacto de género en la Cuenta General. Grado de cumplimiento de objetivos, acciones e indicadores de igualdad. Grado de cumplimiento de compromisos presupuestarios de igualdad. Grado de ejecución presupuestaria de gasto directo y de gasto transversal.</p>	<p>Servicio de Presupuestos y Contabilidad Dirección de Igualdad</p>	<p>Departamento de Hacienda</p>

3.1.7 Diseñar un programa piloto para integrar el enfoque de género en el presupuesto de ingresos.	2023	Programa piloto diseñado.	Servicio de Presupuestos y Contabilidad Dirección de Igualdad	Departamento de Hacienda
3.1.8 Diseñar la estrategia para integrar la presupuestación con enfoque de género en el Sector Público Foral.	2023	Estrategia diseñada.	Servicio de Presupuestos y Contabilidad Dirección de Igualdad	Departamento de Hacienda

Objetivo 3.2 Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estudios y estadísticas forales.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
3.2.1 Crear un espacio de trabajo y coordinación entre el Servicio de Estrategia Digital y la Dirección de Igualdad para analizar el impacto de género del proyecto de construcción de la gobernanza del dato y las potencialidades y posibilidades que el proyecto ofrece para profundizar en el conocimiento de las desigualdades y brechas de género que enfrentan las mujeres de Bizkaia.	2022-2024	Nº de personas integrantes del espacio de trabajo desagregado por sexo y perfil. Nº de reuniones anuales.	Servicio de Estrategia Digital	Gabinete de Estrategia Digital y Corporativa
3.2.2 Establecer un equipo de trabajo entre Dirección de Igualdad y Lantik para integrar la perspectiva de género en los desarrollos informáticos de DFB.	2022-2024	Nº de personas integrantes del espacio de trabajo desagregado por sexo. Nº de reuniones anuales.	Lantik	Departamento de Función Pública
3.2.3 Realizar reuniones periódicas con la Dirección de Igualdad para incorporar la perspectiva de género en los servicios y herramientas que recogen los planes estratégicos y de gestión, así como en el desarrollo del Plan de Participación Ciudadana 2020-2023.	2022-2024	Nº de reuniones realizadas. Nº y tipo de temas trabajados.	Dirección General de Buen Gobierno y Transparencia	Gabinete de Estrategia Digital y Corporativa
3.2.4 Analizar el impacto de género de los algoritmos utilizados por la Diputación Foral de Bizkaia en sus proyectos para la implantación de inteligencia artificial e introducir medidas correctoras para corregir los sesgos de género que pudieran producirse.	2023-2024	Análisis de los algoritmos realizados. Medidas correctoras introducidas.	Servicio de Estrategia Digital	Gabinete de Estrategia Digital y Corporativa
3.2.5 Crear un espacio de reflexión, formación y acción sobre interseccionalidad y su aplicación en las políticas públicas forales.	2022-2024	Nº de personas participantes en el espacio de reflexión desagregadas por sexo y departamento. Nº y tipo de actividades realizadas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

<p>3.2.6 Realizar un proceso de formación dirigida al equipo directivo de Lantik, incluyendo una formación básica y otra específica, sobre cómo introducir la perspectiva de género en los desarrollos informáticos de la DFB y sobre el impacto de Lantik como entidad contratante.</p>	<p>2022</p>	<p>Nº de personas formadas desagregadas por sexo y categoría laboral. Nº de horas de formación recibidas. Contenidos impartidos.</p>	<p>Lantik</p>	<p>Departamento de Función Pública</p>
<p>3.2.7 Realizar un proceso de formación continua y permanente para el personal propio de Lantik sobre indicadores de género e impacto de género de los desarrollos informáticos desde una perspectiva técnica.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>Nº de personas formadas desagregadas por sexo y categoría laboral. Nº de horas de formación recibidas. Contenidos impartidos.</p>	<p>Lantik</p>	<p>Departamento de Función Pública</p>
<p>3.2.8 Diseñar una guía para facilitar el cumplimiento del artículo 24 "Estudios y estadísticas" de la Norma Foral 4/2018 y aprobar una instrucción para asegurar su implantación.</p>	<p>2022</p>	<p>Guía realizada. Aprobación de la instrucción realizada.</p>	<p>Dirección de Igualdad</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>
<p>3.2.9 Desarrollar una formación-acción sobre los procesos de trabajo necesarios para introducir la perspectiva de género en estudios y estadísticas, y en diseño, obtención y difusión de indicadores de género desde una perspectiva interseccional en la que participen, al menos, las personas integrantes de las Comisiones Intradepartamentales.</p>	<p>2023-2024</p>	<p>Nº de cursos de formación organizados. Nº de personas asistentes por curso desagregados por sexo.</p>	<p>Dirección de Igualdad</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>
<p>3.2.10 Incluir en las encuestas, estadísticas, estudios y recogidas de datos que se lleven a cabo la variable sexo, aplicando indicadores que permitan mejorar el conocimiento con respecto a las desigualdades en el sector y recogiendo muestras suficientemente amplias como para permitir el cruce entre la variable sexo y otras variables de análisis de factores de discriminación.</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Nº de encuestas, estadísticas, estudios y recogidas de datos que recogen la variable sexo por departamento. Nº de encuestas, estadísticas, estudios y recogidas de datos que aplican indicadores que permitan mejorar el conocimiento con respecto a las desigualdades en el sector</p>	<p>Todos los Departamentos</p>	<p>Todos los Departamentos</p>

N ° de encuestas, estadísticas, estudios y recogidas de datos que recogen muestras suficientemente amplias como para permitir el cruce entre la variable sexo y otras variables de análisis de factores de discriminación.

N ° de encuestas, estadísticas, estudios y recogidas de datos que realizan un análisis de datos desagregado por sexo de las variables de análisis.

Objetivo 3.3 Mejorar cualitativamente la introducción de la perspectiva de género en la Producción Normativa.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
3.3.1 Diseñar una nueva estrategia de implementación de los informes de Evaluación Previa de Impacto en función del Género.	2021	Estrategia de implementación diseñada.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
3.3.2 Actualizar el Decreto Foral sobre Evaluación Previa de Impacto en función del Género de acuerdo con la estrategia diseñada.	2022	Decreto Foral actualizado.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
3.3.3 Realizar una formación-acción con las comisiones intradepartamentales sobre Evaluación Previa de Impacto en función del Género.	2022-2024	Nº de comisiones intradepartamentales formadas en la nueva estrategia. Nº de personas participantes desagregadas por sexo, año, perfil y departamento.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
3.3.4 Realizar Evaluaciones Previas de Impacto en función del Género, en los términos de la NF 4/2018, acordes a las recomendaciones en cuanto a contenidos y estructura emitidas por la Dirección de Igualdad.	2021-2024	Nº de evaluaciones previas de impacto en función del género realizadas.	Todos los Departamentos	Todos los Departamentos
3.3.5 Realizar una memoria anual de seguimiento de las Evaluaciones Previas de Impacto en función del Género realizadas por la Diputación Foral de Bizkaia analizando específicamente el impacto de la nueva estrategia.	2022-2024	Memoria de actividad realizada. Análisis del grado de cumplimiento de las medidas y procedimientos establecidos en la estrategia de mejora de las evaluaciones previas de impacto en función del género.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Objetivo 3.4 Incrementar el impacto de género de las cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios de colaboración.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
3.4.1 Crear un grupo técnico entre la Dirección de Igualdad y la Dirección de Contratación para el seguimiento del impacto de género de las cláusulas de contratación.	2021-2024	Nº de personas que componen el grupo técnico desagregadas por sexo y dirección. Nº de reuniones del grupo técnico.	Servicio de Contratación	Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales
3.4.2 Revisar la Guía Práctica para la Contratación Administrativa: Criterios e Instrucciones para la Incorporación de Cláusulas Sociales, Medioambientales y relativas a otras Políticas Públicas de Diputación de Bizkaia ampliando o modificando las cláusulas propuestas e incorporando cláusulas para la sensibilización, prevención, atención y reparación de víctimas de violencia machista.	2021	Nº de cambios en las cláusulas existentes en la Guía Práctica para la Contratación Administrativa de Diputación de Bizkaia. Nº de cláusulas para la sensibilización, prevención, atención y reparación de víctimas de violencia machista propuestas.	Servicio de Contratación	Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales
3.4.3 Revisar el Plan de Contratación de Diputación Foral de Bizkaia, definiendo los contratos prioritarios para realizar procesos de sensibilización, formación y/o asistencia técnica en el diseño de cláusulas para la igualdad con las personas responsables de los mismos.	2022-2024	Nº de contratos prioritarios identificados. Nº de contratos asesorados. Nº y tipo cláusulas para la igualdad introducidas por contrato.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

<p>3.4.4 Crear una herramienta de seguimiento de las cláusulas de igualdad introducidas en las contrataciones del Sector Publico Foral y diseñar sistemas de seguimiento y verificación de su grado de cumplimiento.</p>	<p>2022</p>	<p>Herramienta de seguimiento y verificación del grado de cumplimiento de las cláusulas creada. Nº y % de cláusulas introducidas por tipo y Departamento. Nº y % de cláusulas verificadas, por tipo y departamento.</p>	<p>Servicio de Contratación</p>	<p>Departamento de Administración Pública y Relaciones Interinstitucionales</p>
<p>3.4.5 Diseñar la estrategia para la implementación de las cláusulas sociales y de igualdad en los convenios y subvenciones del Sector Público Foral, en colaboración con el Servicio de Asistencia y Asesoramiento del Departamento de Hacienda y Finanzas.</p>	<p>2023-2024</p>	<p>Estrategia para la implantación de cláusulas de igualdad en convenios y subvenciones creada.</p>	<p>Dirección de Igualdad</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>
<p>3.4.6. Integrar cláusulas para la igualdad en contratos de la Diputación Foral de Bizkaia y su sector público adaptadas al objeto contractual y a las desigualdades que se detecten en el ámbito afectado y revisando su impacto en términos de reducción de las brechas de género.</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Nº contratos que hayan incorporado cláusulas de igualdad. Tipo y % de cláusulas incorporadas.</p>	<p>Todos los Departamentos</p>	<p>Todos los Departamentos</p>
<p>3.4.7 Integrar cláusulas para la igualdad en subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia y su sector público adaptadas a las desigualdades que se detecten en el ámbito afectado y revisando su impacto en términos de reducción de las brechas de género.</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Nº subvenciones que hayan incorporado cláusulas de igualdad. Tipo y % de cláusulas incorporadas.</p>	<p>Todos los Departamentos</p>	<p>Todos los Departamentos</p>
<p>3.4.8 Integrar cláusulas para la igualdad en convenios de la Diputación Foral de Bizkaia y su sector público adaptadas a las desigualdades que se detecten en el ámbito afectado y revisando su impacto en términos de reducción de las brechas de género.</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Nº convenios que hayan incorporado cláusulas de igualdad. Tipo y % de cláusulas incorporadas.</p>	<p>Todos los Departamentos</p>	<p>Todos los Departamentos</p>

Objetivo 3.5 Integrar la perspectiva de género, considerando un enfoque interseccional, en toda la acción informativa y comunicativa -tanto interna como externa-, de todos los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
3.5.1 Elaborar una guía sobre comunicación en igualdad con enfoque interseccional para su aplicación en toda la acción informativa y comunicativa de todos los departamentos y entidades forales.	2022	Guía realizada.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
3.5.2 Elaborar una instrucción, en coordinación directa con la Dirección de Igualdad, que garantice el principio de igualdad de mujeres y hombres en cualquier tipo de comunicación, interna o externa, información oral, escrita o iconográfica, en soporte papel, audiovisual o digital, así como en las plataformas web y redes utilizadas, y en la publicidad.	2022	Instrucción sobre comunicación no sexista elaborada. Instrucción sobre comunicación no sexista aprobada.	Dirección General de Comunicación	Gabinete del Diputado General
3.5.3 Evaluar el grado de cumplimiento de la instrucción que garantiza el principio de igualdad de mujeres y hombres en cualquier tipo de comunicación.	2024	Informe de evaluación realizado del grado de cumplimiento de la instrucción que garantiza el principio de igualdad de mujeres y hombres en cualquier tipo de comunicación.	Dirección General de Comunicación	Gabinete del Diputado General
3.5.4 Impulsar la realización de programas, jornadas, congresos y cualesquiera otras actividades formativas o informativas sobre igualdad, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad.	2021-2024	Nº de jornadas organizadas por departamento. Nº de personas participantes desagregadas por sexo.	Todos los Departamentos	Todos los Departamentos

<p>3.5.5 Visibilizar la situación desigual de mujeres y hombres en cada sector y las medidas que se desarrollan para reducir o eliminar las desigualdades.</p>	<p>2021- 2024</p>	<p>Nº de iniciativas de visibilización de la situación desigual de mujeres y hombres por Departamento. Nº de iniciativas de visibilización de las medidas adoptadas para reducir la desigualdad por Departamento.</p>	<p>Dirección General de Comunicación</p>	<p>Gabinete del Diputado General</p>
<p>3.5.6 Realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en las comunicaciones internas y externas de Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público</p>	<p>2021- 2024</p>	<p>Nº de revisiones aleatorias de comunicaciones, escritos y publicaciones para comprobar la adecuación del lenguaje e imagen no sexistas. % de comunicaciones, escritos y publicaciones revisados que realizan un uso no sexista del lenguaje y las imágenes.</p>	<p>Todos los Departamentos</p>	<p>Todos los Departamentos</p>
<p>3.5.7 Incorporar la perspectiva de género en el lenguaje, imágenes y diseño de la aplicación informática creada por la Diputación Foral de Bizkaia para la visibilización y acercamiento de sus servicios.</p>	<p>2021- 2024</p>	<p>Análisis de lenguaje imágenes y diseño de la aplicación informática realizado.</p>	<p>Servicio de Estrategia Digital</p>	<p>Gabinete de Estrategia Digital y Corporativa</p>

Objetivo 3.6 Asegurar una representación equilibrada en los órganos de representación y participación.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
3.6.1 Promover la representación equilibrada en la designación de las personas titulares de las comisiones, mesas de trabajo, jurados, tribunales y cualesquiera otros órganos pluripersonales.	2021-2025	Nº de órganos de representación del departamento. Nº de órganos de representación equilibrados.	Todos los Departamentos	Todos los Departamentos
3.6.2 Realizar un análisis de género de la composición de los órganos y espacios de participación de la Diputación Foral de Bizkaia obteniendo datos desagregados por sexo en el Mapa de Participación de Bizkaia.	2021-2024	Análisis de género de la composición de los órganos y espacios de participación de la Diputación Foral de Bizkaia. Nº y tipo de brechas detectadas.	Dirección General de Buen Gobierno y Transparencia	Gabinete de Estrategia Digital y Corporativa
3.6.3 Identificar, en su caso, medidas correctoras a las brechas de género detectadas en materia de participación ciudadana en colaboración con la Dirección de Igualdad.	2021-2024	Nº de medidas identificadas. Nº de medidas implantadas.	Dirección General de Buen Gobierno y Transparencia	Gabinete de Estrategia Digital y Corporativa

Programa 4. Articulación y mejora de la coordinación interdepartamental e interinstitucional

Objetivo 4.1 Asegurar una adecuada Coordinación Interna en Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público Foral.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
4.1.1 Diseñar un proceso estratégico y herramientas de trabajo para la mejora de la coordinación con las estructuras internas de coordinación en materia de igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia (Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Grupo Técnico Interdepartamental-Berdintasuna Taldea y las comisiones intradepartamentales para la igualdad de mujeres y hombres).	2021	Proceso estratégico con Comisión Interdepartamental realizado. Proceso estratégico con Berdintasuna Taldea realizado. Proceso estratégico con las comisiones intradepartamentales realizado.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
4.1.2 Convocar y coordinar a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	2021-2024	Nº de reuniones convocadas. Nº de personas asistentes desagregadas por sexo y reunión.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
4.1.3 Convocar y coordinar al Grupo Técnico Interdepartamental - Berdintasuna Taldea.	2021-2024	Nº de reuniones convocadas. Nº de personas asistentes desagregadas por sexo y reunión.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
4.1.4 Convocar y coordinar a las comisiones intradepartamentales para la igualdad de mujeres y hombres.	2021-2024	Nº de reuniones convocadas. Nº de personas asistentes desagregadas por sexo y reunión.	Todos los Departamentos	Todos los Departamentos
4.1.5 Crear un espacio de trabajo y coordinación estable con el Gabinete del Diputado General para alinear las directrices estratégicas de la Diputación Foral de Bizkaia a los principios de igualdad.	2021-2024	Nº de reuniones de seguimiento entre Gabinete de Diputado General y Dirección de Igualdad. Nº de personas que componen el espacio de trabajo desagregadas por sexo y perfil.	Dirección General de Coordinación del Gabinete	Gabinete del Diputado General

Objetivo 4.2 Asegurar una adecuada Coordinación Interinstitucional.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
4.2.1 Diseñar e implementar el modelo de Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.	2021	Modelo de Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia diseñado e implementado.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
4.2.2 Poner en marcha las estructuras y órganos de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia	2021	Estructuras y órganos de la Red Territorial diseñados e implementados. Nº de personas que componen los espacios de trabajo de la Red Territorial desagregadas por sexo y cargo.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
4.2.3 Poner en marcha el espacio de trabajo con el personal técnico de igualdad de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.	2021	Nº de municipios que integran la red de personal técnico de igualdad.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
4.2.4 Apoyar económicamente a los ayuntamientos para la implementación y desarrollo de políticas de igualdad, especialmente a los municipios pequeños.	2021-2024	Cuantía económica de la ayuda. Nº de municipios beneficiados.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
4.2.5 Elaborar anualmente un plan operativo de trabajo de la Red para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia., alineado con el Plan Foral de Igualdad y los objetivos estratégicos del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	2021-2024	Plan operativo realizado. Nº de objetivos y acciones propuestas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

4.2.6 Realizar un seguimiento y evaluación de la actividad de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia	2021-2024	Plan operativo anual evaluado. Nº de objetivos y acciones propuestas realizadas, parcialmente realizadas y sin abordar. Resultados conseguidos.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
4.2.7 Participar en las estructuras de coordinación de ámbito autonómico -Emakunde, Eudel-especialmente en las relacionadas con el desarrollo de políticas locales de igualdad y políticas en materia de violencia machista	2021-2024	Nº de estructuras en las que se participa.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

5.2 EJE II. EMPODERAMIENTO FEMINISTA

Programa 5. Apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde una perspectiva feminista

Objetivo 5.1 Crear y consolidar procesos que promuevan el empoderamiento individual y colectivo.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
5.1.1 Realizar anualmente una convocatoria de subvenciones dirigida al movimiento asociativo feminista y de mujeres.	2021-2024	Presupuesto anual de convocatoria de subvenciones al movimiento asociativo. Nº de asociaciones beneficiarias. Nº de personas beneficiarias desagregadas por sexo.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
5.1.2 Realizar anualmente una convocatoria de subvenciones dirigida a entidades sin ánimo de lucro.	2021-2024	Presupuesto anual de convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro. Nº de entidades sin ánimo de lucro beneficiarias. Nº de personas beneficiarias desagregadas por sexo.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
5.1.3 Impulsar campañas de sensibilización que contribuyan a visibilizar los logros y retos en materia de igualdad.	2021-2024	Nº de campañas de sensibilización realizadas. Presupuesto anual dedicado a las campañas de sensibilización.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

5.1.4 Apoyar iniciativas de empoderamiento de mujeres en situación de discriminación interseccional.	2021-2024	<p>Nº de proyectos para el empoderamiento de las mujeres apoyado anualmente a través de instrumentos alternativos a las convocatorias de subvenciones anuales.</p> <p>Nº y tipo de mujeres beneficiarias en cada proyecto.</p> <p>Presupuesto anual dedicado.</p>	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
5.1.5 Revisar periódicamente en la Dirección de Igualdad, los proyectos, programas e iniciativas dirigidas al empoderamiento para incorporar la accesibilidad universal, garantizando así el acceso, la comprensión y participación de las mujeres con discapacidad, entre otras.	2022-2024	<p>Nº de proyectos, programas e iniciativas revisadas.</p> <p>Nº de proyectos, programas e iniciativas modificadas.</p>	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Objetivo 5.2 Conocer las realidades y necesidades de las mujeres de Bizkaia que se encuentran en situación de discriminación interseccional para favorecer su empoderamiento a través de las políticas forales.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
5.2.1 Realizar un estudio/diagnóstico sobre la participación de las mujeres migradas y racializadas: sobre sus estrategias de empoderamiento, de organización social y sus redes comunitarias, en colaboración con la Dirección de Igualdad.	2022	Estudio sobre participación de mujeres migradas y racializadas realizado. Nº de mujeres participantes, desagregadas por edad y municipio de residencia. Nº de recomendaciones implantadas.	Dirección de Cooperación y Diversidad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
5.2.2 Diseñar nuevos programas, proyectos o medidas y/o adecuar los existentes a las necesidades y retos identificados en el estudio diagnóstico sobre la participación de las mujeres migradas y racializadas.	2023-2024	Nº de nuevos programas, proyectos o medidas adaptadas. Nº de adecuaciones realizadas. Nº de medidas desarrolladas para atender a las necesidades de mujeres migradas y racializadas.	Dirección de Cooperación y Diversidad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
5.2.3 Realizar un estudio/diagnóstico sobre la realidad, necesidades y obstáculos que enfrentan las mujeres transexuales en Bizkaia detectando situaciones de discriminación y violencia, en colaboración con la Dirección de Diversidad y Cooperación.	2023	Estudio sobre realidad, necesidades y obstáculos que enfrentan las mujeres transexuales realizado. Nº de mujeres transexuales participantes, desagregadas por edad, lugar de procedencia, nivel de estudios y tipo de ocupación laboral. Nº de recomendaciones/propuestas de trabajo realizadas. Nº de recomendaciones implantadas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

<p>5.2.4 Diseñar nuevos proyectos/actividades o adecuar los existentes a las necesidades y obstáculos que enfrentan las mujeres transexuales en Bizkaia tras el análisis del impacto de las discriminaciones y violencias sufridas.</p>	<p>2024</p>	<p>Nº de nuevos proyectos/actividades diseñadas. Nº de proyectos/actividades adaptadas. Nº de medidas desarrolladas para atender a las necesidades de las mujeres transexuales.</p>	<p>Dirección de Igualdad</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>
<p>5.2.5 Analizar desde un enfoque interseccional las realidades y necesidades de las mujeres que participan en los servicios, programas, proyectos y actividades del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad incorporándolo en el trabajo que se realiza en las estructuras de coordinación.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>Nº de reuniones mantenidas. Nº y tipo de medidas identificadas para atender a las necesidades de mujeres en situación de discriminación interseccional.</p>	<p>Todas las Direcciones del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>
<p>5.2.6 Adaptar los servicios, programas, proyectos y actividades del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad atendiendo a los resultados del análisis realizado.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>Nº de programas adaptados. Nº de medidas desarrolladas para atender a las necesidades de mujeres en situación de discriminación interseccional.</p>	<p>Todas las Direcciones del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>

Objetivo 5.3 Visibilizar las aportaciones de las mujeres en la cultura y favorecer la recuperación la memoria histórica de las mujeres.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
5.3.1 Llevar a cabo proyectos de visibilización y recuperación de la memoria histórica de las mujeres.	2021-2024	Nº de proyectos de visibilización y recuperación de la memoria histórica desarrollados. Nº de mujeres participantes en los proyectos de visibilización y recuperación de la memoria histórica de las mujeres.	Dirección de Igualdad Dirección General de Cultura	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad Departamento de Cultura y Deportes
5.3.2 Realizar acciones de difusión entre asociaciones culturales y centros escolares de los proyectos de recuperación de la memoria histórica de las mujeres.	2021-2024	Nº de asociaciones informadas Nº de personas desagregadas por sexo y edad entre las que se difunden los resultados de los proyectos de visibilización y recuperación de la memoria histórica de las mujeres.	Dirección de Igualdad Dirección General de Cultura	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad Departamento de Cultura y Deportes

Programa 6. Apoyo al empoderamiento sociopolítico de las mujeres y del movimiento feminista

Objetivo 6.1 Apoyar el fortalecimiento y capacitación del movimiento asociativo feminista y de mujeres

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
6.1.1 Crear un espacio de capacitación y de incidencia política para las asociaciones de mujeres y feministas con acciones específicas incidiendo en los ejes del presente plan.	2021-2024	<p>Espacio formativo de capacitación e incidencia política creado.</p> <p>Nº y tipo de actividades desarrolladas.</p> <p>Nº y tipo de actividades específicas desarrolladas en materia de violencia machista</p> <p>Nº de mujeres participantes desagregado por edad, municipio y lugar de procedencia</p> <p>Nº de asociaciones participantes en los espacios de capacitación</p>	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
6.1.2 Crear acciones específicas para el empoderamiento con las asociaciones de mujeres sobrevivientes a la violencia machista en vinculación con el programa de reparación del eje de violencia.	2022-2024	<p>Nº de acciones para el empoderamiento con las asociaciones de mujeres sobrevivientes a la violencia machista desarrolladas.</p> <p>Nº de mujeres participantes desagregadas por edad, municipio y lugar de procedencia.</p> <p>Nº de asociaciones de mujeres sobrevivientes a la violencia machista participantes en acciones de empoderamiento.</p>	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Objetivo 6.2 Garantizar un espacio para la participación e incidencia del movimiento asociativo de mujeres y feminista en las políticas públicas forales desde un enfoque interseccional.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
6.2.1 Gestionar anualmente la coordinación y seguimiento de Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.	2021-2024	Nº de reuniones de los órganos del CPMB Objetivos abordados en el marco del CPMB.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
6.2.2 Integrar en el funcionamiento del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia- órganos, metodologías de trabajo y formas de hacer-, la perspectiva de la discriminación interseccional y la accesibilidad universal.	2021-2024	Nº de asociaciones participantes en el CPMB que representan a mujeres en situación de discriminación interseccional. Nº de criterios definidos para integrar en el marco de los objetivos del CPMB, las necesidades derivadas de la conjunción de diversidad de factores de discriminación que interaccionan con el género.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
6.2.3 Facilitar recursos a las asociaciones de mujeres integrantes del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia para favorecer su participación.	2021-2024	Tipo de recursos facilitados a las asociaciones para favorecer su participación. Nº de asociaciones que han recibido recursos para favorecer su participación, por tipo de recurso.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
6.2.4 Diseñar e implantar una herramienta para realizar el seguimiento y evaluación del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia desde un enfoque interseccional.	2023	Herramienta de seguimiento y evaluación de resultados del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
6.2.5 Elaborar un informe anual de la actividad del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.	2021-2024	Informe anual de la actividad del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

5.3 EJE III. IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Programa 7. Desarrollo de la economía feminista de los cuidados

Objetivo 7.1 Definir la práctica de la aplicación de la economía feminista de cuidados en el THB

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
7.1.1 Realizar un proceso de reflexión-diagnóstico-capacitación sobre economía feminista de los cuidados y sus implicaciones en las políticas del Sector Público Foral.	2022-2023	Proceso de reflexión realizado. Nº de personas participantes en el proceso, desagregada por sexo, categoría-perfil y departamento. Nº de medidas implantadas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
7.1.2 Diseñar una línea estratégica de trabajo, estable y permanente, en materia de economía feminista de los cuidados.	2023	Línea de trabajo implantada. Presupuesto dedicado. Nº de mujeres beneficiadas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
7.1.3 Crear un programa-laboratorio de investigación, capacitación, reflexión y acción en materia de políticas públicas de economía feminista.	2023-2024	Programa creado. Nº y tipo de acciones realizadas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
7.1.4 Desarrollar procesos de reflexión, capacitación y corresponsabilidad en materia economía feminista de cuidados con los Departamentos Forales.	2024	Nº de horas dedicadas a la formación reflexión y capacitación en materia de cuidados. Nº y perfil de personas participantes desagregadas por sexo.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
7.1.5 Realizar un análisis de la organización social de los tiempos en Bizkaia con el objetivo de valorar opciones de redistribución de los tiempos de cuidado, trabajo remunerado, vida personal y participación social.	2024	Análisis realizado.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Objetivo 7.2 Adaptar los servicios de exclusión residencial a las necesidades de las mujeres.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
7.2.1 Realizar un proceso de capacitación-reflexión-diagnóstico sobre la intervención foral en materia de inclusión social desde un enfoque feminista e interseccional.	2022-2023	Proceso de reflexión realizado. Nº de personas participantes en el proceso desagregado por sexo y categoría-perfil. Nº de medidas implantadas.	Dirección de Inclusión Social	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
7.2.2 Diseñar medidas y líneas de trabajo que posibiliten una intervención con enfoque feminista e interseccional en los servicios de inclusión social.	2023-2024	Nº de medidas propuestas. Nº de medidas implementadas.	Dirección de Inclusión Social	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
7.2.3 Disponer de un servicio de día exclusivo para mujeres en situación de exclusión social.	2021-2024	Servicio de día exclusivo disponible. Nº de mujeres usuarias del servicio desagregado por sexo, edad y lugar de procedencia	Dirección de Inclusión Social	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Programa 8. Fomento de la autonomía económica de las mujeres

Objetivo 8.1 Reducir las brechas de género en el acceso al empleo por cuenta propia y ajena

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
8.1.1 Visibilizar y valorizar la presencia de mujeres en sectores empresariales científico-tecnológicos.	2021-2024	Nº de actuaciones de visibilización y valorización de la presencia de mujeres en sectores empresariales científico-tecnológicos apoyadas.	Dirección General de Emprendimiento y Competitividad Empresarial	Departamento de Promoción Económica
8.1.2 Analizar el impacto de género de los servicios prestados por cada una de las Sociedades Públicas adscritas al Departamento de Promoción Económica.	2022	Nº de servicios prestados por las entidades adscritas al Departamento de Promoción Económica a los que se realiza un análisis del impacto de género.	Dirección General de Emprendimiento y Competitividad Empresarial	Departamento de Promoción Económica
8.1.3 Realizar un diagnóstico de la segregación vertical y horizontal en los programas de fomento al empleo y diseñar una estrategia para la igualdad en el empleo por cuenta propia y ajena.	2022	<p>Análisis de impacto de resultados de los programas de fomento al empleo sobre la segregación vertical de las personas beneficiarias.</p> <p>Análisis de impacto de resultados de los programas de fomento al empleo sobre la segregación horizontal de las personas beneficiarias.</p> <p>Nº de medidas correctoras identificadas.</p> <p>Estrategia propuesta.</p>	Servicio de Empleo	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

<p>8.1.4 Adoptar medidas específicas –programa de reorientación e inserción laboral- para paliar los efectos de la COVID 19 en las personas que trabajan en sectores relacionados con los cuidados.</p>	<p>2021</p>	<p>Nº de medidas adoptadas desagregadas por sector.</p>	<p>Servicio de Empleo</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>
<p>8.1.5 Adoptar progresivamente las medidas necesarias para que el personal de las Entidades Colaboradoras disponga, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad, de la formación necesaria en igualdad de mujeres y hombres que les permita incorporar la perspectiva de género en los procesos de inserción laboral.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>Nº de medidas adoptadas. Nº de personas desagregadas por sexo. Nº de Entidades Colaboradoras que dispone de formación.</p>	<p>Servicio de Empleo</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>
<p>8.1.6 Establecer programas de empleo con itinerarios específicos para mujeres en situación de alta vulnerabilidad.</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Nº de programas de empleo con itinerarios específicos para mujeres con alta vulnerabilidad. Nº de mujeres con alta vulnerabilidad beneficiadas.</p>	<p>Servicio de Empleo</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>

Objetivo 8.2 Incrementar el conocimiento y reducir las brechas de género entre mujeres y hombres en el entorno rural, en los tiempos dedicados al empleo remunerado, a los cuidados y la participación sociopolítica de las mujeres.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
8.2.1 Realizar un diagnóstico sobre las condiciones y situaciones de las mujeres que viven en entornos rurales en Bizkaia, incluyendo al menos, un análisis de acceso a la titularidad, acceso y condiciones al empleo remunerado por cuenta propia y ajena, cargas de cuidado y participación sociopolítica.	2022	Diagnóstico realizado.	Dirección General de Agricultura	Departamento de Sostenibilidad y Medio Natural
8.2.2 Realizar un plan de trabajo sobre las condiciones y situaciones de las mujeres que viven en entornos rurales de Bizkaia, proponiendo objetivos y acciones para todos los ámbitos identificados en el diagnóstico anterior.	2022	Plan realizado.	Dirección General de Agricultura	Departamento de Sostenibilidad y Medio Natural
8.2.3 Promover iniciativas de gestión de los recursos naturales y de los servicios medioambientales que pongan en valor las experiencias de las mujeres y que promuevan su participación y liderazgo.	2022-2024	Nº y tipo de iniciativas promovidas.	Dirección General de Medio Ambiente	Departamento de Sostenibilidad y Medio Natural
8.2.4 Crear y dinamizar espacios de encuentro, participación y diálogo entre la administración y asociaciones de mujeres y feministas del entorno rural y/o entidades o colectivos que representen los intereses de las mujeres rurales que trabajen por cuenta propia o ajena.	2021-2024	Nº de espacios de participación creados/dinamizados. Nº de mujeres participantes.	Dirección General de Agricultura	Departamento de Sostenibilidad y Medio Natural

<p>8.2.5 Impulsar las estructuras colaborativas de asociación o cooperación de mujeres en todos los sectores de producción relacionados con el primer sector.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>Nº de estructuras de participación promovidas. Nº de mujeres participantes por estructura.</p>	<p>Dirección General de Agricultura</p>	<p>Departamento de Sostenibilidad y Medio Natural</p>
<p>8.2.6 Desarrollar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres con la incorporación de la perspectiva de género y los principios del ecofeminismo en las políticas de sostenibilidad y medio natural.</p>	<p>2022</p>	<p>Nº de acciones realizadas. Nº de personas participantes desagregadas por sexo.</p>	<p>Dirección General de Medio Ambiente</p>	<p>Departamento de Sostenibilidad y Medio Natural</p>

Objetivo 8.3 Reducir la segregación vertical y horizontal de las mujeres y niñas en el deporte federado y escolar.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
8.3.1 Diseñar acciones y actividades que visibilicen la práctica deportiva de las mujeres, la presencia de las mujeres en el deporte y que fomenten su participación.	2022-2024	Nº de acciones realizadas. Nº de personas participantes desagregadas por sexo.	Servicio de Deportes	Departamento de Euskera, Cultura y Deporte
8.3.2 Proporcionar asistencia técnica y apoyo necesario al deporte federado, para coordinar el cumplimiento de los mandatos legales en materia de igualdad	2022-2024	Nº de acciones desarrolladas para coordinar el cumplimiento de los mandatos legales en igualdad. Nº de federaciones que cumplen los mandatos de la Norma Foral.	Servicio de Deportes	Departamento de Euskera, Cultura y Deporte
8.3.3 Profundizar en el análisis del impacto de género en el deporte escolar con competencia foral.	2021-2022	Análisis del impacto de género en el deporte escolar realizado.	Servicio de Deportes	Departamento de Euskera, Cultura y Deporte

Programa 9. Diseño territorial para los cuidados y con perspectiva de género

Objetivo 9.1 Incrementar el número de Planes Territoriales Parciales (PTP) y Planes de Ordenación Urbana (PGOU) que contemplan medidas para responder a las necesidades y demandas de las mujeres.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
9.1.1 Realizar una evaluación previa de impacto de género, con la asesoría de equipos expertos en urbanismo feminista, durante la revisión o modificación de los Planes Territoriales Parciales.	2021-2024	Nº de PTPs que incluyen evaluación previa de impacto de género. Nº de variables analizadas con respecto a: igualdad en el espacio público, infraestructuras para los cuidados, inclusión de la perspectiva de género en la movilidad y consideración de la seguridad percibida en el diseño del territorio.	Dirección General de Desarrollo Territorial	Departamento de Infraestructuras y Desarrollo Territorial
9.1.2 Realizar un diagnóstico relativo a la cantidad y calidad de las Evaluaciones Previas de Impacto de Género de los Planes Generales de Ordenación Urbana de los municipios del Territorio Histórico de Bizkaia de menos de 7.000 habitantes, con respecto a la calidad de su diseño y con respecto a la implantación de sus medidas.	2022	Nº de PGOU con EPIG. Análisis comparativo de variables consideradas en las EPIG de los Planes Generales de Ordenación Urbana del THB. Análisis de integración de medidas para la igualdad en los Planes Generales de Ordenación Urbana por tipología de medidas.	Dirección General de Desarrollo Territorial	Departamento de Infraestructuras y Desarrollo Territorial
9.1.3 Definir un modelo de Calidad en la realización de Evaluaciones Previas de Impacto de Género de los PGOU propio para el Territorio Histórico de Bizkaia	2022	Modelo realizado Nº de variables contempladas en el ámbito. Nº de municipios entre los que se difunde el modelo	Dirección General de Desarrollo Territorial	Departamento de Infraestructuras y Desarrollo Territorial

<p>9.1.4 Diseñar procesos de reflexión, capacitación y coordinación sobre urbanismo feminista y urbanismo con perspectiva de género dirigidas al personal técnico de administración de Bizkaia, responsables tanto de urbanismo como de igualdad entre mujeres y hombres (formaciones y jornadas de encuentro de carácter periódico).</p>	<p>2021- 2024</p>	<p>Nº de procesos de reflexión y capacitación organizadas, desagregadas por objetivo. Nº de personas participantes, desagregadas por sexo y perfil</p>	<p>Dirección General de Desarrollo Territorial</p>	<p>Departamento de Infraestructuras y Desarrollo Territorial</p>
---	-----------------------	---	---	--

Objetivo 9.2 Incrementar la adecuación de las opciones y características del sistema de movilidad del Territorio Histórico de Bizkaia a las necesidades de las mujeres.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
9.2.1 Establecer un sistema de indicadores de las encuestas de satisfacción de Bizkaibus, de modo que evalúen el grado de adecuación de sus servicios a diversas necesidades de la vida cotidiana, especialmente las derivadas de las tareas de cuidado y que analicen las causas de las brechas de género en los usos de sus servicios.	2022	<p>Brechas de género en el uso del transporte público de movilidad interurbana.</p> <p>Indicadores sobre adecuación de los itinerarios a las necesidades de mujeres y hombres y sobre el grado de cobertura de las necesidades derivadas de las tareas de cuidado.</p> <p>Indicadores sobre adecuación de las características ergonómicas a las necesidades de mujeres y hombres y a las necesidades de cuidado.</p>	Dirección General de Transportes	Departamento de Transportes y Movilidad Sostenible
9.2.2 Realizar un seguimiento del grado de adecuación de los planes de igualdad interno de las empresas que prestan el servicio Bizkaibus a la normativa vigente en materia de elaboración de planes de igualdad en empresas y a los mandatos de la Norma Foral 4/2018.	2021-2024	<p>Nº de empresas con planes de igualdad aprobados.</p> <p>Nº de diagnósticos de igualdad que cumplen con las recomendaciones establecidas en la CAE.</p> <p>Nº de planes cuyos contenidos cumplen con la reglamentación estatal.</p>	Dirección General de Transportes	Departamento de Transportes y Movilidad Sostenible
9.2.3 Elaborar una memoria que identifique las brechas de género en uso y grado de adaptación a las necesidades de las mujeres, de los servicios de Bizkaibus, de manera transversal, a lo largo de toda la memoria.	2022	Memoria que identifique las brechas de género en todas las variables analizadas en las encuestas y estudios de satisfacción de Bizkaibus.	Dirección General de Transportes	Departamento de Transportes y Movilidad Sostenible

5.4 EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

Programa 10. Fomento de la investigación y el conocimiento sobre violencia machista

Objetivo 10.1 Identificar desde un enfoque feminista e interseccional los retos que las políticas deben enfrentar en materia de violencia machista.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
10.1.1 Definir el marco conceptual, las políticas y el modelo organizativo en materia de violencia machista del Sector Público Foral, identificando las prioridades en prevención, atención y reparación.	2021	Marco conceptual en materia de violencia machista definido. Nº de prioridades detectadas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
10.1.2 Realizar un diagnóstico de competencias y/o ámbitos de actuación de los Departamentos en materia de violencia, en coherencia con el marco conceptual definido para el Sector Público Foral de Bizkaia.	2022	Diagnóstico de competencias y/o ámbitos de actuación de los Departamentos en materia de violencia machista realizado.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
10.1.3 Diseñar e implantar una estrategia foral de lucha en materia violencia machista para el Sector Público Foral de Bizkaia	2022	Estrategia diseñada.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Objetivo 10.2 Incrementar el conocimiento sobre incidencia y consecuencias de la violencia machista.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
10.2.1 Realizar y/o apoyar análisis sobre ámbitos en los que se produce la violencia machista, las diferentes formas en las que se manifiesta y el impacto que genera, atendiendo a la diversidad de mujeres y niñas y otras víctimas y los diferentes ejes de discriminación que inciden en ellas.	2021-2024	Nº de análisis sobre ámbitos en los que se produce, manifestaciones e impacto de la violencia machista apoyados o realizados. Nº de factores de discriminación tenidos en cuenta en el análisis.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
10.2.2 Revisar y actualizar los indicadores del Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia, de modo que permitan evaluar y mejorar la adecuación de las actuaciones, recursos y servicios a las necesidades de mujeres y niñas atendiendo a su diversidad.	2021-2024	Indicadores del Observatorio de Violencia revisados. Nº de indicadores del Observatorio de Violencia añadidos. Nº de indicadores del Observatorio de Violencia eliminados. Nº de indicadores del Observatorio de Violencia modificados.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
10.2.3 Rediseñar la herramienta de recogida, sistematización y difusión de la información sobre la violencia machista en Bizkaia, adecuándolas a las necesidades de personas usuarias, ciudadanía, personal técnico y agentes de investigación.	2022	Herramienta de recogida, sistematización y difusión de la información sobre la violencia machista en Bizkaia modificada.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Programa 11. Cambio de valores para la prevención de la violencia machista

Objetivo 11.1 Sensibilizar e informar a la población sobre el alcance e incidencia de todas las formas de violencia machista

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
11.1.1 Realizar campañas, jornadas y actuaciones de sensibilización sobre violencia machista favoreciendo aquellas que permitan una mayor visibilidad de la diversidad de personas, expresiones de violencia e impacto.	2021-2024	Nº de campañas, jornadas y actuaciones de sensibilización sobre violencia machista realizadas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
11.1.2 Apoyar proyectos innovadores en sensibilización de entidades externas y agentes sociales para la prevención y la incidencia social.	2021-2024	Nº de proyectos innovadores de entidades externas para la sensibilización en materia de violencia machista apoyados.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Objetivo 11.2 Generar procesos para la identificación y toma de conciencia de las formas más sutiles y normalizadas de la violencia machista, y transformar las estructuras y los símbolos que la perpetúan.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
11.2.1 Realizar análisis y/o diagnósticos de expresiones de la violencia más normalizada, sutil u oculta atendiendo a la interseccionalidad y a la diversidad.	2021-2024	Diagnóstico sobre expresiones de violencia normalizada realizado. Nº de factores de discriminación interseccional considerados.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
11.2.2 Definir actuaciones que permitan diseñar procesos transformadores tras la identificación de las expresiones de violencia más normalizada, sutil u oculta	2022-2024	Nº de actuaciones ejecutadas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
11.2.3 Diseñar y desarrollar una estrategia de trabajo alineada con los objetivos de la Dirección de Igualdad atendiendo a hombres y niños en su diversidad para favorecer la igualdad y romper las relaciones de poder y deconstruir de los sistemas de privilegios.	2024	Estrategia de trabajo con hombres y niños diseñada. Nº de hombres y niños participantes en actividades de prevención de la violencia machista.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Programa 12. Promoción del empoderamiento con enfoque interseccional en la atención a la violencia machista

Objetivo 12.1 Incorporar al sistema de atención una mirada integral con perspectiva feminista e interseccional poniendo el acento en el derecho a la recuperación y reparación de las víctimas.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
12.1.1 Definir estrategias y acciones para el cumplimiento de las recomendaciones elaboradas en el marco del Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia.	2023	Nº de acciones realizadas en cumplimiento de las recomendaciones elaboradas en el marco del OVMB.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
12.1.2 Incorporar a los programas de atención a víctimas el enfoque de empoderamiento, la promoción de la resiliencia, el derecho a la reparación y el enfoque comunitario, con una mirada interseccional de la realidad de las mujeres, niñas y niños.	2021-2024	Nº de medidas para integrar el enfoque de empoderamiento a los programas de atención a víctimas implementadas. Grado de satisfacción de las mujeres que enfrentan situaciones de violencia con respecto a las medidas implementadas, desagregadas por edad, lugar de origen, situación con respecto a la diversidad funcional y nivel socioeconómico	Servicio de Mujer y Familia	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
12.1.3 Consolidar programas/servicios que acompañen el proceso de tránsito de víctima a superviviente en coordinación con la Dirección de Igualdad.	2021-2024	Nº de programas de acompañamiento al paso de víctima superviviente consolidados. Grado de satisfacción de mujeres que han enfrentado situaciones de violencia con respecto a su proceso de salida.	Servicio de Mujer y Familia	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Programa 13. Desarrollo y articulación del derecho a la reparación del daño.

Objetivo 13.1 Incorporar el enfoque de la reparación en las políticas en materia de violencia machista del Sector Público Foral de Bizkaia.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
13.1.1 Realizar una reflexión para el desarrollo en el Sector Público Foral de una línea de trabajo en materia de reparación, reconocimiento y memoria desde las voces de las mujeres.	2023	Estrategia de trabajo en materia de reparación, reconocimiento y memoria en materia de violencia machista realizada.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
13.1.2 Definir las pautas para la actuación en materia de reparación, reconocimiento y memoria desde las voces de las mujeres del Sector Público Foral.	2024	Pautas definidas.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
13.1.3 Realizar acciones de recuperación de la memoria individual y colectiva de las víctimas y supervivientes de la violencia machista y del rechazo colectivo a todas las formas de la violencia machista.	2022-2024	Nº de acciones de recuperación de la memoria individual y colectiva de las víctimas y supervivientes de la violencia machista. Nº de personas implicadas en las acciones de recuperación de la memoria individual y colectiva de víctimas y supervivientes de la violencia machista.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
13.1.4 Crear un programa piloto de procesos de empoderamiento social y político (agentes de transformación social y referentes positivos) con mujeres supervivientes, en coordinación con el Servicio de Mujer y Familia.	2022-2023	Programa piloto de procesos de empoderamiento social y político con mujeres que han enfrentado situaciones de violencia implantado. Nº de mujeres participantes en el programa.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
13.1.5 Apoyar y/o crear programas con entidades que trabajen con hombres en la línea de reparación y la no repetición del daño.	2022-2024	Nº de programas apoyados/creados. Nº de hombres participantes en el programa, desagregados por edad y lugar de procedencia. Nº de hombres participantes en el programa.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

Programa 14. Mejora de la coordinación en materia de violencia machista

Objetivo 14.1 Incrementar y mejorar las estructuras y espacios de coordinación en materia de violencia machista del Sector Público Foral.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
14.1.1 Crear y dinamizar un grupo de trabajo técnico estable entre la Dirección de Igualdad y el Servicio de Mujer y Familia con el fin de alinear las líneas estratégicas en materia de violencia machista.	2021-2024	Nº de reuniones entre Dirección de Igualdad y Servicio de Mujer y Familia. Nº y tipo de temas tratados.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
14.1.2 Crear espacios específicos de trabajo sobre violencia machista en las estructuras de igualdad del Sector Público Foral de Bizkaia (Comisión Interdepartamental, Berdintasuna Taldea y comisiones intradepartamentales) con los departamentos identificados en el diagnóstico de competencias.	2022-2024	Nº de reuniones realizadas en el marco de las estructuras de igualdad sobre violencia machista. Nº de acuerdos alcanzados.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
14.1.3 Crear en la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia espacios de coordinación y de trabajo en materia de violencia machista.	2021-2024	Nº y tipo de espacios creados. Nº de reuniones sobre violencia machista realizadas en el marco de la Red Territorial.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad
14.1.4 Facilitar en el Consejo para la Participación de las Mujeres de Bizkaia espacios de coordinación y contraste en materia de violencia machista.	2021-2024	Nº y tipo de espacios creados. Nº de reuniones realizadas en el CPMB sobre violencia machista.	Dirección de Igualdad	Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

<p>14.1.5 Dinamizar espacios de coordinación interinstitucional y proponer líneas de trabajo en el marco del Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia.</p>	<p>2021- 2024</p>	<p>Nº de reuniones de coordinación interinstitucional realizadas en el marco del OVMB.</p>	<p>Dirección de Igualdad</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>
<p>14.1.6 Actualizar, desarrollar, coordinar, dar seguimiento y evaluar el Plan de Trata con Fines de Explotación Sexual.</p>	<p>2021- 2024</p>	<p>Plan actualizado. Nº de reuniones de coordinación. Nº de personas asistentes a las reuniones de coordinación, desagregadas por sexo y perfil.</p>	<p>Dirección de Igualdad</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>
<p>14.1.7 Establecer canales de comunicación y colaboración con agentes del tercer sector y tejido asociativo de mujeres y movimiento feminista.</p>	<p>2021- 2024</p>	<p>Tipo de canales establecidos. Nº de aportaciones del tercer sector y tejido asociativo de mujeres y movimiento feminista recibidas. Nº de aportaciones del tercer sector y tejido asociativo de mujeres y movimiento feminista implantadas.</p>	<p>Dirección de Igualdad</p>	<p>Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad</p>

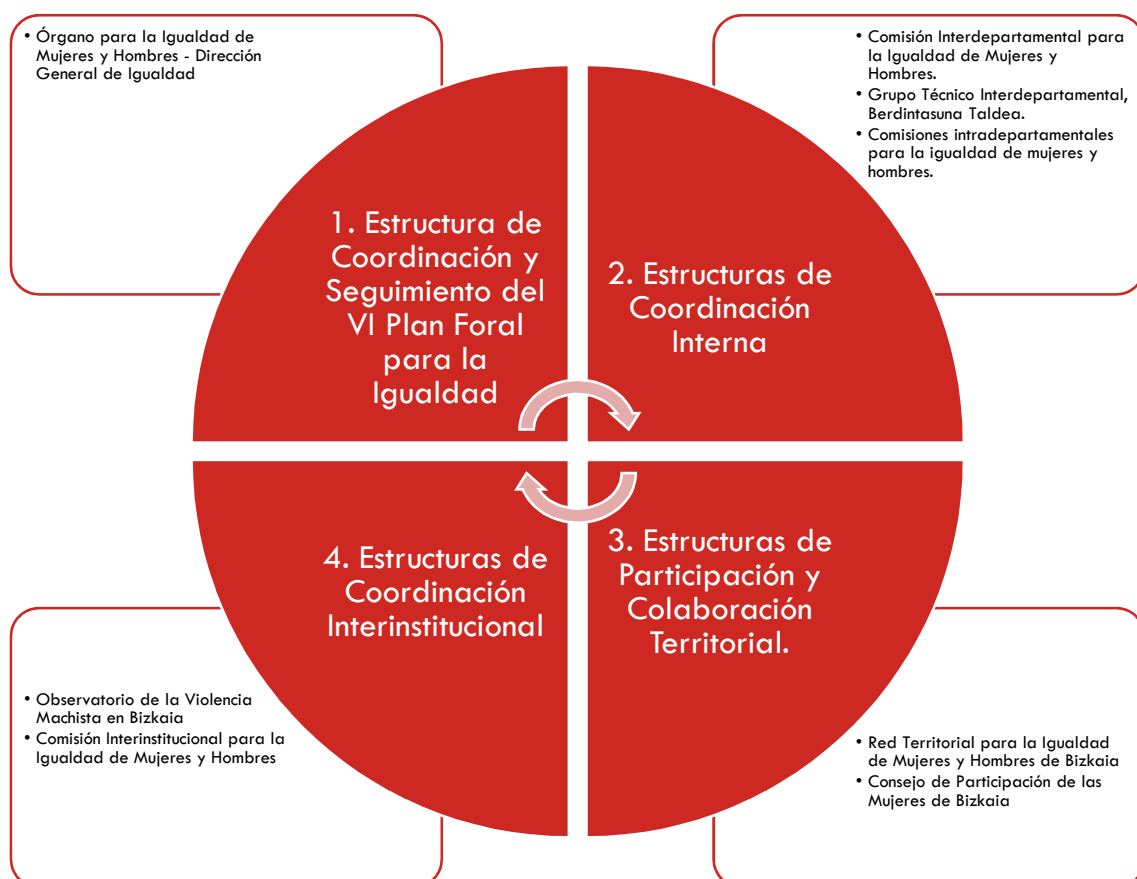


6. ESTRUCTURAS DE TRABAJO Y SISTEMA DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN

6.1 ESTRUCTURAS DE TRABAJO: LA ARQUITECTURA DE GÉNERO.

Para avanzar en el desarrollo del proceso de introducción de la perspectiva de género e implantar las medidas que este VI Plan Foral recoge, se requiere crear una infraestructura básica también conocida como “arquitectura de género” que operativice y dote de viabilidad a la institución de la estrategia.

Esta arquitectura de género está compuesta por las estructuras, que constituyen también uno de los elementos de cambio, que garantizan la horizontalidad de las políticas de igualdad. A continuación, se detallan las unidades y/u órganos que sostienen el desarrollo de la estrategia y la realización de las actividades que permiten su implementación y la transversalización de la igualdad en las políticas, describiendo para cada una de ellas su composición y funcionamiento.



6.1.1 ÓRGANO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Composición: La misión de ejercer como Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres recae sobre la Dirección de Igualdad.

Funciones: Las funciones que este Órgano desempeña están definidas en el artículo 8 de la Norma Foral 4/2018.

Internamente, implican el impulso, articulación, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas forales de igualdad de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Bizkaia y el apoyo y asesoramiento a los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público para la integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones. Igualmente, le competen acciones propias como actuar como órgano verificador de las evaluaciones previas de impacto de género, la realización de estadísticas y estudios y la coordinación, junto al Servicio competente, del diseño de programas formativos en materia de igualdad.

En el ámbito local, le concierne el impulso, asesoramiento y apoyo del desarrollo de las políticas municipales para la igualdad de mujeres y hombres y el apoyo al trabajo en red del personal técnico de igualdad de los ayuntamientos de Bizkaia, funciones que se abordan mediante la coordinación e implantación de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.

En materia de empoderamiento, le corresponde tanto la creación y consolidación de ámbitos y procesos que promuevan el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres como el desarrollo de medidas que fortalezcan del asociacionismo de mujeres y la promoción del empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres, así como el establecimiento y coordinación de cauces de relación y colaboración con el movimiento feminista y asociativo de mujeres de Bizkaia. Esta función se cumple a través de la constitución y dinamización del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia, creado a través del Decreto Foral 17/2020 de 18 de febrero, como órgano de participación de asociaciones feministas, de asociaciones de mujeres y de otras entidades y organismos que debido a sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Por último, le compete la coordinación de la actuación, la sensibilización y prevención en materia de violencia machista, así como la gestión del Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia y la coordinación y seguimiento del Plan de trata con fines de explotación sexual.

Para el desarrollo de las funciones citadas y, en especial, para la coordinación, seguimiento y evaluación del presente plan, el Órgano de Igualdad para la Igualdad de Mujeres y Hombres dispondrá de una estructura estable conformada, principalmente, por personal técnico de igualdad de la Dirección de Igualdad.

6.1.2 ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL

COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Composición: Regulada por el artículo 13 de la Norma Foral 4/2018, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres está actualmente integrada por 11 vocalías, con rango de dirección general, designadas por cada uno de los departamentos forales y cada uno de los gabinetes adscritos a la Unidad de Apoyo al Diputado General. La Diputada o Diputado del Departamento al que esté adscrito el Órgano para la Igualdad ejerce la presidencia, mientras la vicepresidencia es desempeñada por el director o directora de dicho Órgano.

Funciones: Su principal función es servir de órgano de interlocución permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres entre los distintos departamentos forales y entre estos y el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres, e impulsar la aplicación y ejecución efectiva de la normativa y planes vigentes en materia de igualdad.

Para ello, anualmente han de coordinar las medidas a adoptar por cada uno de los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia en la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivas actividades e impulsar el desarrollo de aquellas medidas que, para la transversalización de la perspectiva de género, afecten a toda la Diputación Foral de Bizkaia. Al finalizar cada ejercicio, ha de aprobar además el informe anual de seguimiento de las acciones desarrolladas en materia de igualdad elaborado por el Grupo Técnico, Berdintasuna Taldea.

GRUPO TÉCNICO INTERDEPARTAMENTAL: BERDINTASUNA TALDEA

Composición: El Grupo Técnico Interdepartamental está regulado por el artículo 14 de la Norma Foral 4/2018, y se compone de una persona responsable de cada unidad con competencia en materia de igualdad de mujeres y hombres de cada departamento de la Diputación Foral de Bizkaia, preferiblemente las jefaturas de servicio de Servicios Generales.

Funciones: Entre sus principales funciones, está coordinar e implantar propuestas de actuación en materia de igualdad que afectan a cada uno de los Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia y su Sector Público, y servir de espacio de puesta en común de experiencias y de propuestas al objeto de generar sinergias entre los distintos departamentos forales, de forma que se optimice la gestión y eficacia de las políticas de igualdad. Anualmente, ha de elaborar y someter para su aprobación a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres un informe de seguimiento de las acciones desarrolladas y de los medios y recursos utilizados junto con una valoración en torno a la consecución de los objetivos previstos en la Norma

Foral y en el presente Plan. Para ello, cada Departamento informará, a través de los mecanismos diseñados al efecto, de las acciones ejecutadas y de los medios y recursos utilizados.

COMISIONES INTRADEPARTAMENTALES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Composición: Las comisiones intradepartamentales para la igualdad de mujeres y hombres están reguladas por el artículo 15 de la Norma Foral 4/2018, y se componen de la persona responsable de la unidad con competencia en materia de igualdad de mujeres y hombres del departamento, a quien corresponde la coordinación de la comisión, y una persona representante de cada Servicio, preferentemente, la jefatura de servicio. Además, integran también las comisiones intradepartamentales una persona en representación de las entidades que forman el Sector Público de Bizkaia.

Funciones: Su función principal es impulsar y coordinar, dentro de cada departamento, las acciones del Plan Foral para la Igualdad, gestionar la programación, el seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad y realizar el seguimiento correspondiente. Igualmente, sirve de órgano de interlocución en materia de igualdad de mujeres y hombres entre las personas que integran cada uno de los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia, así como de espacio de diálogo y puesta en común de experiencias y propuestas de actuación, con el fin de generar sinergias que permitan optimizar la gestión y los resultados de las políticas forales de igualdad.

6.1.3 ESTRUCTURAS DE PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN TERRITORIAL

RED TERRITORIAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE BIZKAIA

Composición: Regulado por el Decreto Foral 127/2020, de 22 de diciembre, de la Diputación Foral de Bizkaia, la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia está compuesta por municipios del Territorio Histórico de Bizkaia que asuman los compromisos establecidos por el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Bizkaia. Estos compromisos se actualizan periódicamente y se aprueban en la Asamblea de la Red Territorial a propuesta del Consejo de la Red Territorial.

Funciones: La Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia tiene como finalidad constituirse en espacio de trabajo y de coordinación interinstitucional entre la Diputación Foral de Bizkaia y los municipios de Bizkaia para el impulso de las políticas de igualdad en el Territorio Histórico de Bizkaia.

Su objeto es facilitar un espacio común para la reflexión, el aprendizaje, la interlocución y la coordinación en materia de igualdad de mujeres y hombres. Busca incidir y reforzar las políticas de igualdad a nivel local y fortalecer el papel de las áreas de igualdad en los ayuntamientos y, en su caso, entidades supramunicipales con competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres, atendiendo a la diversidad del Territorio Histórico de Bizkaia.

CONSEJO DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES DE BIZKAIA

Composición: El Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia está regulado por el Decreto Foral 17/2020, de 18 de febrero, que se aprueba como fruto de un proceso participativo que se inició en noviembre de 2018, con el objetivo de integrar en él diferentes visiones y experiencias de mujeres. Está integrado por asociaciones y grupos feministas, asociaciones o colectivos de mujeres y asociaciones con áreas de igualdad.

Funciones: El Consejo tiene diversas finalidades, dirigidas tanto a facilitar el trabajo interno de las propias asociaciones y colectivos que la integran, como a favorecer su vínculo con la Diputación Foral de Bizkaia y colaborar en la relación entre ésta y la ciudadanía.

Entre sus funciones internas se encuentran promover la comunicación y las relaciones entre las integrantes del Consejo para encontrarse, conocerse, reconocerse, trabajar en red y compartir experiencias, ayudar a reforzar los colectivos de mujeres, y contribuir a que en su composición haya una representación diversa de las mujeres de Bizkaia.

Los fines relacionados con su vinculación a la Diputación Foral de Bizkaia son principalmente impulsar la comunicación, cooperación y coordinación entre esta y las asociaciones feministas y de mujeres, recibir información previa sobre las políticas que desarrolle el Órgano para la Igualdad y llevar propuestas a las políticas de la Diputación Foral de Bizkaia sobre las necesidades y reivindicaciones de las mujeres de Bizkaia.

Por último, en su función de relación con la ciudadanía se encarga de trasladar información sobre la actuación del Consejo, hacer visible y denunciar cualquier forma de violencia machista y proponer e impulsar medidas para que se cumpla en Bizkaia las normas en materia de igualdad, en especial la Norma Foral 4/2018.

6.1.4 ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

OBSERVATORIO DE LA VIOLENCIA MACHISTA EN BIZKAIA

Composición: El Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia reúne a representantes institucionales pertenecientes a las instituciones públicas de nivel autonómico, foral y local, así como del movimiento asociativo de mujeres y entidades sociales, que trabajan en la planificación de actuaciones y en los recursos que se ofrecen contra la violencia machista. Su funcionamiento se articula en base a reuniones plenarias (entre uno y dos Plenos anuales) y grupos de trabajo que se convocan en función de las necesidades.

Funcionamiento: Su principal función es realizar el seguimiento de las situaciones de violencia machista que se produzcan en el Territorio Histórico de Bizkaia, así como de las consecuencias de las políticas y recursos institucionales puestos en marcha, con el fin de contribuir a proporcionar respuestas a las necesidades reales. Igualmente se dedica a difundir el conocimiento adquirido, poniéndolo a

disposición de las entidades, profesionales y agentes sociales implicados en la lucha contra la violencia machista, así como a mujeres y niñas que enfrentan situaciones de violencia y público en general.

COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (EMAKUNDE)

Además, la Diputación Foral de Bizkaia forma parte de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde, en tanto que órgano de coordinación de las políticas y programas que desarrollan la Administración autonómica, foral y local en materia de igualdad de mujeres y hombres. Participa, asimismo, en diversos Grupos Técnicos Interinstitucionales creados para responder a las necesidades estratégicas de la comisión.

6.2 PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

6.2.1 PLAN OPERATIVO ANUAL SECTOR PÚBLICO FORAL.

A lo largo del último trimestre de cada año de vigencia del plan, el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres extraerá de la herramienta de seguimiento las medidas planificadas para el año siguiente, que enviará a las personas representantes de Berdintasuna Taldea para su concreción y operativización.

Las personas representantes de este órgano coordinarán la concreción y temporalización de las actuaciones, en colaboración con las personas representantes de las comisiones intradepartamentales de cada departamento foral, que serán remitidas al Órgano para la Igualdad y se contrastarán y validarán con el Grupo Técnico Interdepartamental.

El resultado será presentado a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y difundido entre las comisiones intradepartamentales.

6.2.2 SEGUIMIENTO Y ELABORACIÓN DE MEMORIA ANUAL.

El plan operativo anual incorporará un programa de trabajo para el seguimiento de la actuación con cada una de las estructuras de coordinación interna.

Trimestralmente, se realizarán sesiones de trabajo con Berdintasuna Taldea dirigidas a formar e informar a sus integrantes sobre herramientas de implantación de la estrategia de mainstreaming, definir procesos de trabajo para la difusión de las herramientas entre las comisiones intradepartamentales y el conjunto del personal del Sector Público de Bizkaia, compartir experiencias en la implantación de las herramientas y realizar el seguimiento de las acciones contempladas en el plan operativo.

Las comisiones intradepartamentales serán convocadas anualmente para su participación en procesos de formación-acción que les capaciten en la integración de la perspectiva de género en sus procedimientos de trabajo.

Al finalizar el año, el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres junto a Berdintasuna Taldea realizarán un proceso de recogida de información sobre el grado de cumplimiento de las acciones recogidas en el plan operativo anual y de los resultados de las acciones realizadas a partir del cumplimiento de sus indicadores. Esta información servirá de base para elaborar una memoria anual de grado de cumplimiento del plan anual que será presentada a Berdintasuna Taldea y a la Comisión Interdepartamental de Mujeres y Hombres para su aprobación.

6.2.3. EVALUACIÓN.

Al finalizar el período de vigencia del Plan se realizará una evaluación que recoja:

- Evaluación final del grado de cumplimiento. A partir de las memorias anuales, se realizará un análisis del grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas planteadas para el cumplimiento del plan, las personas directamente beneficiadas y los resultados.
- Evaluación de coherencia. Se realizará un análisis de la dimensión conceptual y sustantiva de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de Bizkaia, yendo por lo tanto más allá de la mera ejecución de las actuaciones para entrar a valorar los contenidos políticos de las mismas y reflexionar sobre su calidad y potencial de transformación en el marco de la evolución de las políticas sectoriales del Territorio Histórico de Bizkaia.
- Evaluación de proceso. Se realizará una reflexión sobre el propio proceso de implementación del Plan y su despliegue organizativo y operativo, atendiendo principalmente a las valoraciones de los y las integrantes con respecto a su implicación desde una perspectiva plural, su satisfacción con los instrumentos de apoyo existentes, la percepción de su utilidad a la hora de incrementar su capacidad para introducir la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.
- Evaluación de impacto. Finalmente, se realizará un análisis de los efectos que tienen las Políticas de Igualdad, tanto en el diseño de políticas públicas con perspectiva de género, como en la reducción de las brechas de género.

La evaluación final del grado de cumplimiento se realizará a partir de la información aportada por las personas responsables de Berdintasuna Taldea, de forma anual, en relación con el desarrollo de las medidas y sus indicadores, mientras que la evaluación de coherencia y proceso se realizará a partir de grupos de trabajo con las estructuras de coordinación interna.

Finalmente, la evaluación de impacto se realizará a través de la síntesis de evaluaciones intermedias, planteadas a lo largo del VI Plan para conocer los avances en la introducción de procedimientos de trabajo que aseguren la perspectiva de género, y a partir de la información aportada por los departamentos y fuentes secundarias que permitan recoger la evolución de las brechas de género.

6.3 PRESUPUESTO.

Las medidas previstas en el Plan serán ejecutadas por los Departamentos y Organismos responsables con cargo a los créditos presupuestarios que tengan asignados en cada ejercicio.

La Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece en su Disposición Adicional Tercera que:

“Los proyectos de normas forales de presupuestos de la Diputación Foral de Bizkaia fijarán anualmente los créditos destinados a la igualdad de mujeres y hombres, conforme a lo previsto en esta norma foral, en el plan foral para la igualdad de mujeres y hombres y planes sectoriales, de manera que en cada ejercicio se alcance un importe mínimo equivalente al 1% del presupuesto de gestión propia de la Diputación Foral de Bizkaia, siendo revisable en circunstancias excepcionales de carácter jurídico y presupuestario que condicionen los servicios y prestaciones básicas”

Para dar cuenta del cumplimiento de esta Disposición, el Informe de evaluación previa de impacto en función del género de la Norma Foral de Presupuestos de cada uno de los ejercicios de vigencia del plan deberá reflejar el importe destinado a igualdad y el porcentaje que supone en el presupuesto de gestión propia de la Diputación Foral de Bizkaia.

Así, el presupuesto asignado recogido en la Evaluación previa de impacto de Género de los Presupuestos 2021 es de 16.336.687,00€, el 1,20% del presupuesto de gestión propia de la Diputación Foral de Bizkaia.

Por otro lado, este Plan recoge una medida cuyo objetivo es la revisión y mejora del instrumento de presupuestación con perspectiva de género, que permita concretar con más precisión cuantitativa y cualitativa esta cifra.