

# I PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

(2021 • 2023)



**bizkaia**  
anitza  
en plural



Diciembre de 2020

Dirección de Cooperación y Diversidad  
Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad  
DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

 **Bizkaia**  
enpleguaren, gizartearen eta inklusioaren  
eremuko erakunde publikoa  
departamento de empleo,  
inclusión social e igualdad







# I PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

(2021 • 2023)



Dirección de Cooperación y Diversidad  
Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad  
DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA



Diciembre de 2020









# 0 / ÍNDICE



1 • INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO.....	11
2 • ALCANCE, MARCO GLOBAL Y ENFOQUE.....	19
3 • MARCO ESTRATÉGICO: MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS.....	29
4 • ACCIONES A DESARROLLAR.....	33
5 • DESPLIEGUE DEL PLAN Y SEGUIMIENTO.....	39



# 1 / INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO



Este año 2021 se cumplen 14 años desde que la Diputación Foral de Bizkaia creara la Dirección de Igualdad y Derechos Ciudadanos para “*velar por la diversidad y en contra de las desigualdades en el acceso de ciudadanos y ciudadanas a sus derechos, independientemente de su lugar de origen, identidad cultural, étnica, orientación sexual, etc.*” Un año después de su creación, la Dirección establecía la primera convocatoria de subvenciones para trabajar en el ámbito de la interculturalidad y de la no discriminación por motivos de orientación o identidad sexual.

Ha sido mucho y muy variado el trabajo realizado por la diversidad impulsado desde esta Dirección, hoy ubicada en el Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad, con el nombre de Dirección de Cooperación y Diversidad. Se han realizado innumerables acciones de sensibilización y comunicación, y se han apoyado cientos de iniciativas de entidades sociales en el terreno de la lucha contra la discriminación y de la promoción de la diversidad.

---

*Con este I Plan de Diversidad e Inclusión se quiere dar un paso adelante en la construcción de políticas públicas más inclusivas, en la que los ejes de diversidad no supongan barreras de acceso a los derechos.*

---

Casi década y media después, ha llegado el momento de detenerse, hacer balance de lo realizado y dar un nuevo impulso a la acción pública en este ámbito, marcando un horizonte y señalando prioridades. Por eso, la Dirección de Cooperación y Diversidad ha elaborado este I PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN. Con él, queremos dar un paso adelante en la construcción de políticas públicas más inclusivas. Es decir, políticas públicas en las que los diferentes ejes de diversidad (cultura,

origen, orientación sexual, identidad sexual o de género, edad, etc.) no supongan barreras de acceso a los derechos. Gestionar la diversidad de manera inclusiva es parte del trabajo por la igualdad real y por el cumplimiento de los derechos de todas las personas.

El paso que este I PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN propone tiene una doble dimensión, interna y externa. La primera hace referencia a **reforzar el papel de la Dirección de Cooperación y Diversidad, de manera que colabore activamente a que el resto de políticas e instrumentos del Departamento (empleo, inclusión, cooperación, igualdad) profundicen en su carácter inclusivo**, al tener en consideración, e incorporar en su diseño y ejecución, la naturaleza diversa de la ciudadanía a la que se dirigen. Esto es lo que se conoce como *transversalizar* el enfoque de la diversidad. Algo en lo que las políticas de igualdad de género van abriendo camino, y que nos sirve de inspiración.

---

*Además de reforzar el papel de la Dirección de Cooperación y Diversidad, el Plan busca consolidar el apoyo al trabajo de las entidades sociales, así como fortalecer la interlocución con las mismas.*

---

La dimensión externa alude a **consolidar el apoyo a las entidades sociales que están en primera línea del trabajo por la inclusión desde los diferentes ejes de diversidad, a la vez que se le ofrece orientación a la acción de acuerdo a los objetivos de este Plan**. Dicho apoyo incluye, por un lado, reforzar la partida económica destinada a subvenciones. Y por otro lado supone intensificar las vías de diálogo y deliberación compartida, a través de la creación de un espacio permanente de encuentro. Este soporte lo consideramos estratégico en especial en el contexto de la pandemia por COVID-19, que de manera especial ha impactado en colectivos ya de por sí vulnerables. Nuestra voluntad es, por tanto, mejorar o reforzar esa colaboración con ellas en un momento tan complicado.

## 1.1 BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

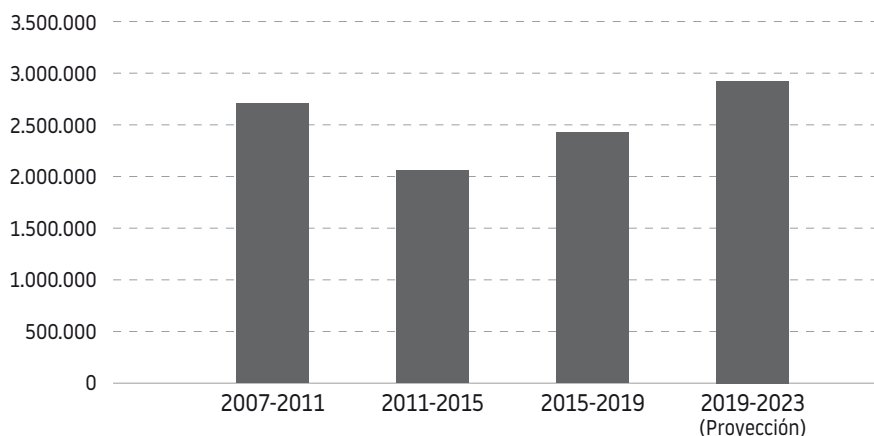
Como señalábamos, la actual Dirección de Cooperación y Diversidad encuentra su origen en la Dirección de Igualdad y Derechos de Ciudadanía, creada en el año 2007 y ubicada en aquel momento en el Gabinete del Diputado General. Durante esa primera legislatura de existencia, se destinaron mediante subvenciones un total de 2.660.000 euros para el apoyo de proyectos de entidades sociales que trabajan en la diversidad. Las líneas principales de trabajo eran tres: (i) el fortalecimiento del tejido organizativo de las personas migrantes; (ii) la sensibilización en materia intercultural y de ciudadanía inclusiva y (iii) la lucha contra la discriminación por orientación sexual e identidad sexual o de género, y el trabajo por los derechos del colectivo LGTBI.

Durante la legislatura 2011-2015 la Dirección pasó a ubicarse en el Departamento de Acción Social. Coincidiendo con algunos de los años de crisis recaudatoria, se resintió la cantidad destinada a promocionar las actividades del tercer sector en este ámbito, reduciéndose en medio millón de euros, para alcanzar los 2.150.000 euros en la legislatura. Las líneas de acción continuaron siendo las mismas existentes desde el origen de la Dirección.

La legislatura que se inaugura en el año 2015 trae varias novedades. Por un lado, la Dirección se integra en el Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad. Por otro, gracias a una mejora en la situación económica, la cantidad destinada a fomentar la acción de las entidades sociales recupera su impulso ascendente. En efecto, los cuatro años de mandato se cerrarán con un monto total destinado a dicho fomento de 2.419.000 euros. En tercer lugar, se produce una actualización de las líneas de trabajo. Se busca impulsar proyectos que promuevan el reconocimiento de la diversidad cultural de Bizkaia, así como el diálogo y encuentro entre grupos y personas de culturas y orígenes diversos. Es decir, se adopta un modelo intercultural de trabajo, que deja atrás la idea de que la diversidad procede exclusivamente de las migraciones y que rompe la dicotomía nítida entre “autóctono” e “inmigrante”. De esta manera, se pone el énfasis en la evolución constante de las distintas culturas presentes en Bizkaia a través de diálogo y la interacción. Otro aspecto relevante que se ha de mencionar es que por primera vez se incluye una referencia a la diversidad en los modelos de familias como ámbito de visibilización y promoción.

Finalmente, la presente legislatura (2019-2023) supone, como se ha señalado, un momento de impulso especial para la Dirección con la elaboración y aprobación de este Plan, que quiere contribuir a una puesta al día de las opciones y orientaciones en el trabajo por la diversidad y la inclusión. Del mismo modo, se busca que al final de la legislatura se haya consolidado el apoyo económico a las entidades sociales, no solo situándolo en los niveles originales, sino alcanzado un monto cercano a los tres millones de euros en convocatorias de subvención (2.920.000 euros).

### FONDOS DESTINADOS A FINANCIAR PROYECTOS DE DIVERSIDAD (Legislaturas)



## 1.2 MARCO NORMATIVO Y ÁMBITO COMPETENCIAL

El marco normativo en el que se asienta el trabajo sobre gestión inclusiva de la diversidad es de manera más clara aquel establecido en materia de igualdad y no discriminación. Tal legislación hunde sus raíces en instrumentos internacionales de Naciones Unidas, que van desde la Declaración Internacional de los Derechos Humanos, a los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pasando por las Convenciones Internacionales sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, o sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación.

En el ámbito europeo, además de los principios recogidos en los tratados fundacionales de la Unión y en la convención del Consejo de Europa, desde el año 2000, la Unión Europea cuenta con normativa específica sobre aplicación del principio de igualdad de trato y lucha contra la discriminación basada en el origen racial o étnico, la edad, discapacidad, religión o creencias y orientación sexual. Concretamente, se trata de dos Directivas: la 2000/43/CE sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico de las personas, tanto en el ámbito del empleo y la ocupación, como en la protección social, los beneficios sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, y la Directiva 2000/78/CE que prohíbe la discriminación por motivos de religión o creencias, edad, discapacidad u orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. Recientemente, además, para velar por que esa legislación sea aplicada por los estados miembro se han aprobado dos documentos que inciden de lleno en el ámbito de este Plan: el Plan de Acción contra el Racismo (2020-2025), así como la primera estrategia de la Unión Europea para impulsar la igualdad entre los colectivos LGBTIQ.

---

*En la elaboración de este Plan han tomado parte 60 personas de manera directa, y más de 30 entidades sociales.*

---

En el marco estatal, dichas Directivas fueron transpuestas a través de la Ley 62/2003 del 30 de diciembre. Además, existen otras dos leyes que inciden en este ámbito: la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, y Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

En el ámbito autonómico, además del principio de igualdad recogido en el artículo 9 de Estatuto de Autonomía, existen legislaciones de igualdad y no discriminación, entre hombres y mujeres (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres) y aquella relacionada con la identidad sexual o de género (Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales). Junto a ellas,

muchas otras iniciativas en forma de planes, estrategias y consejos que abordan diferentes ejes de diversidad/discriminación.

Finalmente, en el ámbito foral, acudimos al Decreto Foral 66/2020, sobre el Reglamento Orgánico del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad, donde se recogen las competencias del mismo. En él se lee que *“El Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad tiene como misión el diseño y puesta en marcha de políticas públicas favorecedoras de la cohesión social en Bizkaia, partiendo de los principios universales y transversales de igualdad, solidaridad y de desarrollo sostenible”*. Más adelante, cita a la *“gestión de la diversidad”* como una de las herramientas de transformación social con las que trabaja. Su concreción aparece en los artículos 1 y 25.e del anexo al Decreto, que inciden en el ámbito competencial. Así, son competencia del Departamento *Las políticas forales de igualdad y de gestión de la diversidad (sexual, cultural, generacional, funcional...) y lucha contra todas las formas de discriminación* (artículo 1) y compete a la Dirección de Cooperación y Diversidad el *“Impulso y articulación de políticas para gestionar la diversidad, tratando con la diversidad activa y estratégicamente; implementar efectivamente una estrategia que integre la Diversidad como un activo dentro de la sociedad”*. (Artículo 25.e)

### **1.3 PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN**

La irrupción de la pandemia por COVID-19 ha tenido efecto no solo en el contenido final del Plan, al tratar de tener en consideración el impacto sobre determinados grupos, sino también en la propia dinámica de elaboración del Plan. En efecto, ha habido que adaptar a la situación de confinamiento y/o restricción de aforos y movilidad las metodologías inicialmente concebidas. De este modo, como ha sido norma habitual en muchas actividades, hemos tenido que pasar buena parte de los encuentros del formato presencial al formato on-line.

La elaboración de este Plan ha pivotado sobre tres vértices: el propio Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad; la participación de entidades sociales, y la opinión de un grupo de personas expertas.

Inicialmente, en el seno del Departamento se constituyó un “grupo motor” compuesto tanto por cargos (Dirección de Cooperación y Diversidad, Dirección de Igualdad, Gabinete de la Diputada) como por respon-



sables técnicos (de las dos primeras direcciones). Dicho grupo validó los lineamientos generales de contenido del Plan, como de su metodología. Posteriormente, el equipo de liderazgo político del Departamento contribuyó a definir los términos de referencia, aportando reflexión y perspectiva sobre el alcance del Plan. En tercer lugar, se llevaron a cabo reuniones monográficas con cada una de las direcciones del Departamento (Cooperación y Diversidad, Igualdad, Inclusión Social y Empleo), tanto a nivel de dirección como de jefatura de servicio.

En cuanto a la participación social en la elaboración del Plan, hemos contado con las aportaciones de más de 30 entidades sociales. Se organizaron dos talleres presenciales con entidades. Se envió un cuestionario por vía electrónica para poder recoger la contribución de aquellas entidades que no habían tenido posibilidad de participar en los encuentros presenciales o que querían enriquecer la ya realizada. Finalmente, con todas las aportaciones recogidas en los talleres y aquellas que fueron enviadas por escrito se desarrolló un encuentro on-line para devolver la síntesis de todo lo recogido y dar oportunidad a una última ronda de sugerencias.

También este Plan se ha beneficiado del comentario cualificado de un grupo de personas expertas, referentes en políticas sociales, de diversidad y no discriminación, y con amplio recorrido en el trabajo con sobre distintos ejes de diversidad/discriminación, reunidas por vía telemática.

En total, unas 60 personas han concurrido y contribuido directa y activamente al diseño de este Plan, a quienes dejamos constancia de nuestro agradecimiento.



# 2 / ALCANCE, MARCO GLOBAL Y ENFOQUE DEL PLAN



## 2.1 ALCANCE INSTITUCIONAL Y TEMÁTICO

Al elaborar un plan es necesario plantearse el alcance institucional que pretende abarcar. Las políticas públicas con mayor fuerza y recorrido histórico pueden plantearse instrumentos de planificación que abarquen a toda la institución, o, como sucede en algunos casos, trascienda a la misma y existan marcos estratégicos interinstitucionales.

Como se ha explicado en el apartado sobre la trayectoria del trabajo en diversidad de la Diputación Foral de Bizkaia, la elaboración de este primer Plan supone un paso importante en el fortalecimiento de la política pública de gestión inclusiva de la diversidad. Siendo esto así, la opción actual es que tenga un alcance *departamental*. Se entiende que ampliar el ámbito para abarcar a toda la Institución Foral supone un salto excesivamente grande, partiendo de la realidad actual. Se entiende necesario experimentar en una esfera más reducida la apuesta por la transversalización. En el extremo opuesto estaría la opción de únicamente abarcar la Dirección. Esto resulta demasiado limitado. De ahí, que la opción intermedia de trabajar en el nivel departamental como antesala o preparación de un trabajo más integral en toda la institución parece la adecuada en estos momentos. Es relevante señalar, por otro lado, que los ámbitos de competencia del Departamento (empleo, inclusión social, igualdad, cooperación, emprendizaje...), son lo suficientemente relevantes como para que el Plan tenga impacto, con medidas potencialmente sustantivas.

Dentro del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad, además, subrayamos la importancia de la colaboración y la mirada compartida con la Dirección de Igualdad, responsable de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Por un lado, porque conceptualmente, igualdad y diversidad son las dos caras de la misma moneda. Si hay necesidad de “gestionar” la diversidad es porque se pretende alcanzar la igualdad. Además, el eje de género impacta sobremanera

e interacciona con el resto de ejes de diversidad que contemplamos. Por otro lado, la experiencia en las políticas de igualdad de género, con su recorrido y vitalidad, supone una guía en cuanto a instrumentos y mecanismos sobre cómo integrar un enfoque en el resto de políticas (transversalizar) y sobre cómo avanzar en la coherencia de las políticas.

Otra opción sobre el alcance del Plan tiene que ver con el alcance temático. Es decir, sobre qué ejes de diversidad va a incidir. Aquí también el Plan busca guiarse por un principio realista, tratando de cimentar el paso adelante que ahora se da sobre lo realizado y sobre las capacidades existentes. La trayectoria histórica de la Dirección ha conducido a concentrarse en dos ámbitos concretos: la diversidad cultural, presente secularmente en nuestra sociedad, a la vez que impulsada fuertemente por los procesos migratorios de las últimas dos décadas, y la diversidad afectivo-sexual y de identidad sexual o de género, también presente históricamente, aunque invisibilizada y en muchas ocasiones estigmatizada y perseguida. De hecho, otros ejes de diversidad se han atendido en menor medida ¿Cómo puede este Plan combinar una ampliación del foco hacia otros ejes de diversidad con la consolidación de lo realizado en los últimos años?

---

*Igualdad y diversidad son las dos caras de la misma moneda. Si hay necesidad de “gestionar” la diversidad es porque se pretende alcanzar la igualdad.*

---

Entendemos que esto puede hacerse de tres maneras (i): Atendiendo no solo a los ejes de diversidad señalados (origen, cultura, orientación sexual e identidad sexual o de género) de manera aislada, sino a los cruces e intersecciones entre ambos (ver después la reflexión sobre la interseccionalidad); (ii) Visibilizando y resaltando cómo desde otras políticas del Departamento se atiende de hecho a otros ejes (por ejemplo, la edad como criterio en las políticas de empleo o de inclusión social, el género como política transversal), e impulsando la atención a los cruces con los otros ejes, y (iii) Haciendo visible el trabajo que, de hecho, ya realizan muchas de nuestras entidades sociales colaboradoras, teniendo en cuenta múltiples ejes de diversidad/discriminación en su intervención, a la vez que se fomenta esta orientación en los instrumentos de subvención.

## 2.2 INCORPORANDO LA MIRADA INTERSECCIONAL Y EL ENFOQUE COMUNITARIO

Consideramos la gestión de la diversidad en las políticas públicas como una herramienta para conseguir una mayor inclusión e igualdad en la sociedad. En contextos complejos como son nuestras sociedades, la atención a la diversidad tiene un doble objetivo. Por un lado, promover la inclusión de personas y colectivos atravesados por ejes de diversidad-desigualdad. Se trata de que los programas públicos universales, esto es destinados a la “población en general”, o en situaciones particulares (p.e., personas en desempleo) tuvieran en su diseño y actuaciones una mirada inclusiva, que impida que los ejes de diversidad (origen, cultura, orientación sexual, identidad sexual o de género, clase, religión, etc.) se conviertan de hecho en barreras de acceso a los mismos, generando así una discriminación.

Por otro lado, el segundo objetivo, es el de promover la convivencia, facilitando la expresión de identidades diversas, como parte intrínseca y positiva de la sociedad, con el referente común cívico de los derechos humanos.

Existen diferentes modelos de trabajo en las políticas que abordan los ejes de diversidad, para evitar que sean ejes de discriminación. Aquí nos fijamos en dos, aquel que viene siendo el predominante en el trabajo de diversidad de nuestro Departamento, y aquel hacia el que se desea caminar.

El modelo preponderante ha sido el *monofocal*: cada eje de diversidad se trabaja por separado, eligiendo cuáles son los más relevantes. Este ha sido el enfoque predominante hasta la fecha en el trabajo de la Dirección. Así, como se señala arriba, se ha atendido, por un lado, el eje de origen (migrante/no migrante) y cultura (interculturalidad). Y de manera independiente, los ejes de diversidad afectivo-sexual, de identidad sexual o de género y la diversidad familiar. La ventaja de este enfoque es que ha permitido focalizarse en las situaciones particulares de cada colectivo, con acciones concretas orientadas a problemas específicos de personas inmigrantes, de minorías culturales, o de las personas LGTBIQ+. No cabe duda de que este es un valor que se desea mantener para atender a las realidades concretas y específicas derivadas de cada eje de diversidad/discriminación.

Sin embargo, no se pueden obviar las limitaciones de esta mirada. Por un lado, no ayuda a comprender la heterogeneidad de hecho existente en cada grupo o colectivo. La realidad de las personas migrantes o de las personas LGTBIQ+ es diversa, y dicha diversidad está relacionada con el cruce de otros ejes (no es lo mismo una persona migrante hombre o mujer, rica o pobre, homosexual o heterosexual, joven o anciana, musulmana o evangélica). En este enfoque parece que los ejes de desigualdad funcionan de manera independiente, como categorías estancas, sin influencia recíproca. No se tiene en cuenta así que las realidades y necesidades de las personas emergen de su posición en relación con todos los ejes de desigualdad, que interactúan de manera compleja.

Por otro lado, un enfoque monofocal puede conducir a una comprensión de que la diversidad no es algo que atraviesa a todas las personas y a toda la sociedad, sino que afecta de manera problemática a determinadas personas y grupos. El punto de partida de este Plan es que la diversidad es un elemento estructural de nuestra sociedad, y atañe al conjunto de la sociedad y de las instituciones velar por que ningún eje de diversidad se convierta en causa de discriminación. Por tanto, la acción pública, además de atender a personas y colectivos concretos, va dirigida al conjunto de la sociedad.

---

*La elaboración de este primer Plan supone un paso importante en el fortalecimiento de la política pública de gestión inclusiva de la diversidad. Siendo esto así, la opción actual es que tenga un alcance departamental.*

---

Para superar esas limitaciones, se ha ido abriendo paso el modelo interseccional. La mirada interseccional busca conectar los ejes de diversidad/ desigualdad de forma más compleja y dinámica, teniendo en cuenta cómo interactúan los distintos ejes entre sí y su naturaleza interdependiente, abierta y cambiante. Más que yuxtaponer o sumar las posibles discriminaciones, trata de comprender cómo su intersección es algo específico, que precisa un abordaje particular. Además, las personas pueden estar en una posición de mayor o menor discrimina-

ción, o de mayor o menor privilegio, en función de los diferentes ejes de diversidad que les caracteriza. La mirada interseccional también se preocupa de no considerar la situación de personas o colectivos como si sus realidades fueran ajenas a la dinámica social más amplia.

---

*La mirada interseccional busca conectar los ejes de diversidad/desigualdad de forma más compleja y dinámica, teniendo en cuenta cómo interactúan los distintos ejes entre sí y su naturaleza interdependiente, abierta y cambiante.*

---

El enfoque interseccional va emergiendo con fuerza como el más completo para alcanzar la inclusión. De hecho, ya se recoge como principio general en la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cuyo artículo 3 señala que: *“En la presente norma foral, la interseccionalidad se constituye además, como un principio transversal entendiendo por tal la consideración de las identidades y sus respectivos sistemas de discriminación como solapadas o intersec-tadas. De esta forma, la interseccionalidad, como herramienta analítica, nos permite estudiar, entender y responder a las maneras en que el género cruza con las identidades y cómo estos cruces contribuyen a la desigualdad”*. A la vez, plasmarlo en la práctica, en instrumentos de política pública, supone un reto mayor que el modelo monofocal. Es una perspectiva que aporta complejidad. Este Plan busca hacer una aportación de manera humilde y paulatina a cómo aplicar esta mirada al trabajo por la diversidad, entendiendo que contribuye a la inclusión y a la lucha contra la desigualdad de forma más eficaz.

El avance en este enfoque no implica perder de vista la especificidad de los ejes de diversidad que han caracterizado el trabajo hasta la fecha, sino más bien un enriquecimiento de los mismos. Para ello, necesitamos incorporar a nuestra organización aprendizajes a través de la formación, el intercambio y la sistematización de experiencias, involucrando a las entidades sociales que tienen ya un recorrido en la intervención desde este enfoque. Con este Plan, consideramos que podemos contribuir al debate emergente sobre la implementación del enfoque de

la interseccionalidad y, a la vez con su plasmación práctica arrojar luz sobre cómo seguir avanzando en el abordaje integral de las desigualdades interrelacionadas.

Por su parte, el *enfoque comunitario* sitúa la mirada a la hora de la intervención en el conjunto de vínculos y relaciones cercanas que alimentan y sostienen a las personas. El trabajo de gestión de la diversidad y lucha contra la discriminación también se inserta en el entorno relacional cotidiano de las personas, en sus conexiones cercanas. De hecho, la comunidad - el barrio, el vecindario – es el crisol de la diversidad, donde esta se manifiesta y se vive de manera primaria en las relaciones. Por tanto, es fundamental la generación de dinámicas inclusivas en dicha esfera.

---

*Este Plan también contribuye a la Agenda 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible teniendo en cuenta la realidad territorial propia.*

---

En la medida de lo posible, la intervención que propicie este Plan buscará vincular a las personas con su entorno, favorecer la participación de las personas en la vida vecinal y alentar su organización a partir de sus redes comunitarias.

## **2.3 LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE COMO MARCO GLOBAL**

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por unanimidad en septiembre de 2015 por la Asamblea de Naciones Unidas, es un plan de acción universal, integral y transformador orientado a favorecer el desarrollo humano con un carácter sostenible en el ámbito social, económico y del medio ambiente.

Dicha agenda se plantea en un escenario global, pero Naciones Unidas establece que cada territorio debe adaptarla a sus propias circunstancias, y utilizarla como marco para sus políticas públicas, que han de orientarse a contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos establecen un contexto que ayuda a mejorar las políticas públicas y a fijar prioridades, teniendo en cuenta la realidad territorial propia



Tras cinco años de la adopción de los ODS, los distintos niveles institucionales han ido comprometiéndose con ellos y tratando de alinear sus políticas y planes de modo activo con ellos. Así sucede en el ámbito estatal y autonómico, con sendas estrategias de los gobiernos español y vasco en el ámbito de sus respectivas competencias.

---

*El modelo comunitario implica que el trabajo de gestión de la diversidad y lucha contra la discriminación se inserta en el entorno relacional cotidiano de las personas, en sus conexiones cercanas.*

---

Por parte del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad ya se ha comenzado el trabajo de alineamiento de todas sus políticas bajo el paraguas de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tal y como anunció la Diputada en la comparecencia (octubre 2019) ante las Juntas Generales, en la que desplegó las líneas del Departamento para la legislatura.

En el caso del Plan de Diversidad e Inclusión se trataría, por tanto, de responder a la pregunta de al cumplimiento de qué ODS favorece su puesta en marcha. He aquí una aproximación:

## ODS AFECTADOS POR EL PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

### **OBJETIVO 1: ERRADICACIÓN DE LA POBREZA**

#### **1.3 Sistemas de protección social**

Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos y lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.

#### **1.4 Acceso a servicios básicos**

Garantizar que todas las personas, en particular las personas pobres y vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, las nuevas tecnologías

## **OBJETIVO 5: IGUALDAD DE GÉNERO**

### **5.1 Poner fin a la discriminación**

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

### **5.4 Trabajo de cuidados domésticos**

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

### **5.5 Participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades**

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

### **5.C Políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento**

Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

## **OBJETIVO 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**

### **8.5 Pleno empleo y trabajo decente**

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

### **8.6 Jóvenes sin trabajo ni estudios**

De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

### **8.8 Derechos laborales y trabajo seguro**

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

## **OBJETIVO 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**

### **10.2 Inclusión social, económica y política**

De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

### **10.3 Igualdad de oportunidades**

Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

## **OBJETIVO 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS**

### **16.7 Participación ciudadana**

Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

### **16.B Leyes y políticas (Derechos Humanos)**

Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.



# 3 / MARCO ESTRATÉGICO: MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS



**E**n este apartado recogemos la misión, la visión y los objetivos estratégicos del I Plan de Diversidad e Inclusión. La misión busca expresar de manera sintética cuál es la razón de ser de este Plan y sus propósitos, mientras que la visión establece una imagen de lo que se espera lograr a largo plazo, recogiendo lo que mueve e inspira al Plan.

Finalmente, los objetivos estratégicos tratan de concretar los ámbitos alrededor de los cuales se articularán las acciones que se van a desplegar para acercarnos al propósito y a la visión.

## 3.1 MISIÓN

El I Plan de Diversidad e Inclusión (2020-2023) busca contribuir a la igualdad mediante:

- La elaboración de políticas públicas más inclusivas, que tengan en cuenta los ejes de diversidad que atraviesan a la ciudadanía (cultura, origen, género, orientación sexual, identidad sexual o de género, edad, etc.) y cómo su interacción da origen a situaciones de desigualdad.
- El apoyo a las entidades sociales que defienden los derechos de personas y colectivos en situación de vulnerabilidad.
- La promoción de la diversidad como un patrimonio social que aporta riqueza y oportunidades.

## 3.2 VISIÓN

Aspiramos a una sociedad de Bizkaia que aprecia su diversidad como riqueza; donde las diversidades no son fuente de desigualdad, discriminación o exclusión. Caminamos para mejorar la capacidad de la Diputación Foral de Bizkaia de gestionar la diversidad de manera más inclusiva en sus políticas públicas, empezando por el Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad. Sostenemos el apoyo y la colaboración con las entidades sociales que trabajan en el ámbito de las di-

versidades, manteniendo una interlocución permanente.

### 3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A continuación presentamos los objetivos estratégicos, acompañados de las líneas de acción que inspira cada uno. Con ello hemos tratado de aportar una visión integral que recoja ideas estratégicas (plano discursivo compartido), organizativas (coordinación e interrelación) y pragmáticas (áreas de trabajo priorizadas).

#### OBJETIVO 1

Incorporar la gestión de la diversidad en las políticas que son competencia del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad, para mejorar su capacidad inclusiva, reforzando la capacidad de la Dirección de Cooperación y Diversidad.

- Línea de acción 1.1: Fortalecimiento de capacidades internas.
- Línea de acción 1.2: Revisión y transversalización en instrumentos y políticas.
- Línea de acción 1.3: Gestión del conocimiento.

#### OBJETIVO 2

Promocionar y proteger la diversidad, y luchar contra la discriminación y estigmatización de personas y colectivos.

- Línea de acción 2.1: Visibilización y presencia pública.
- Línea de acción 2.2: Sensibilización.
- Línea de acción 2.3: Apoyo a entidades sociales y colectivos.

#### OBJETIVO 3

Reforzar el apoyo y colaboración con las entidades y colectivos sociales que trabajan por la inclusión y la igualdad desde los ejes de diversidad cultural, de origen, de orientación sexual y de identidad sexual o de género.

- Línea de acción 3.1: Favorecer la participación y la interlocución.
- Línea de acción 3.2: Apoyo a las entidades sociales y colectivos.
- Línea de acción 3.3: Gestión del conocimiento.







# 4 / ACCIONES A DESARROLLAR



**OBJETIVO 1:** incorporar la gestión de la diversidad en las políticas que son competencia del departamento de empleo, inclusión social e igualdad, para mejorar su capacidad inclusiva, reforzando la capacidad de la dirección de cooperación y diversidad.

**OBJETIVO 2:** promocionar y proteger la diversidad, y luchar contra la discriminación y estigmatización de personas y colectivos.

**OBJETIVO 3:** reforzar el apoyo y colaboración con las entidades y colectivos sociales que trabajan por la inclusión y la igualdad desde los ejes de diversidad cultural, de origen, de orientación sexual y de identidad sexual o de género.

**OBJETIVO 1: INCORPORAR LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LAS POLÍTICAS QUE SON COMPETENCIA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD, PARA MEJORAR SU CAPACIDAD INCLUSIVA, REFORZANDO LA CAPACIDAD DE LA DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN Y DIVERSIDAD**

**LÍNEA DE ACCIÓN 1.1: Fortalecimiento de capacidades internas**

ACCIÓN	RESPONSABLE
1.1.1. Formación para el personal técnico y político sobre gestión diversidad desde un enfoque interseccional	Dirección de Cooperación y Diversidad / Dirección de Igualdad
1.1.2. Creación de una mesa técnica departamental de gestión inclusiva de la diversidad	Dirección de Cooperación y Diversidad
<b>LÍNEA DE ACCIÓN 1.2: Revisión y trasversalización en instrumentos y políticas</b>	
ACCIÓN	RESPONSABLE
1.2.1. Incorporar enfoque interseccional en la composición del Consejo de Participación de las Mujeres (arts.1 y 4 del Decreto Foral 17/2020)	Dirección de Igualdad
1.2.2. Incorporar el enfoque interseccional en los programas para promover la empleabilidad de personas con especiales dificultades de inserción laboral (Programa Lanberri y programa dirigidos a integrantes del Programa de atención a personas jóvenes)	Dirección de Empleo/ Dirección de Cooperación y Diversidad / Dirección de Inclusión Social
1.2.3. Incorporar el enfoque interseccional en la convocatoria de subvenciones de la Dirección de Cooperación y Diversidad	Dirección de Cooperación y Diversidad
1.2.4. Apoyar en la gestión de la diversidad de políticas municipales en municipios pequeños	Dirección de Cooperación y Diversidad
1.2.5. Favorecer la accesibilidad de la información sobre normas, planes y convocatorias a través del formato de Lectura Fácil	Dirección de Cooperación y Diversidad
1.2.6. Incorporar la clave de las diversidades, especialmente las de origen, cultura, religión y afectivo-sexual, en el programa de atención a personas jóvenes	Dirección de Inclusión Social
<b>LÍNEA DE ACCIÓN 1.3: Gestión del conocimiento</b>	
ACCIÓN	RESPONSABLE
1.3.1. Diseñar e introducir en estudios y estadísticas los indicadores y mecanismos para conocer de la incidencia de variables que pueden generar situaciones de discriminación (Norma Foral 4/2018, art.24.3c)	Dirección de Igualdad
1.3.2. Promover investigaciones y estudios que permitan aflorar las especiales dificultades de empleo e inclusión social de personas y colectivos específicos a raíz de la pandemia de COVID-19, e incorporen recomendaciones de políticas.	Direcciones de Igualdad/Empleo/Inclusión Social
1.3.3. Dedicar un espacio GIZARTERGUNE anual a la gestión de la diversidad desde la perspectiva interseccional en las políticas de empleo e inclusión.	Direcciones de Empleo/Inclusión Social/Cooperación y Diversidad

**OBJETIVO 2: PROMOCIONAR Y PROTEGER LA DIVERSIDAD, Y LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y ESTIGMATIZACIÓN DE PERSONAS Y COLECTIVOS**

**LÍNEA DE ACCIÓN 2.1: Visibilización y presencia pública**

ACCIÓN	RESPONSABLE
2.1.1. Creación de una imagen de marca que identifique todas las acciones forales de promoción de la diversidad	Dirección de Cooperación y Diversidad
2.1.2. Establecimiento de un calendario anual de presencia pública con campañas, jornadas, presentaciones, en conmemoración de efemérides tales como el 21 de marzo (antirracismo), 8 de abril (pueblo gitano), 17 de mayo (contra transfobia, homofobia, bifobia), 20 de junio (personas refugiadas), 28 junio (derechos LGTBIQ+), 17 de octubre (erradicación pobreza), 18 de diciembre (día internacional del migrante), etc. Elaborada de manera compartida con las entidades sociales.	Dirección de Cooperación y Diversidad

**LÍNEA DE ACCIÓN 2.2: Sensibilización**

ACCIÓN	RESPONSABLE
2.2.1 Participación activa en la Red Antirrumores, Zurrumuen Kontrako Sarea (ZAS)	Dirección de Cooperación y Diversidad
2.2.3. Impulsar en el diseño y ejecución de un proyecto piloto de carácter comunitario, con la convivencia y la diversidad como eje central, en el ámbito municipal.	Dirección de Cooperación y Diversidad

**LÍNEA DE ACCIÓN 2.3: Apoyo a entidades sociales**

ACCIÓN	RESPONSABLE
2.3.1. Apoyar iniciativas de lucha contra la discriminación por motivos de cultura, origen, orientación sexual, identidad sexual o de género, etc.	Dirección de Cooperación y Diversidad
2.3.2. Apoyar iniciativas de sensibilización intercultural, de diversidad afectivo-sexual e identidad sexual o de género, la generación de espacios de encuentro entre personas diversas en edad, origen, cultura, orientación sexual, etc	Dirección de Cooperación y Diversidad
2.3.3. Apoyar iniciativas de autoorganización de colectivos en el cruce de diversidades, o colaboraciones entre entidades que trabajan en distintos ámbitos o ejes de diversidad, desde el enfoque comunitario	Dirección de Cooperación y Diversidad

**OBJETIVO 3: REFORZAR EL APOYO Y COLABORACIÓN CON LAS ENTIDADES Y COLECTIVOS SOCIALES QUE TRABAJAN POR LA INCLUSIÓN Y LA IGUALDAD DESDE LOS EJES DE DIVERSIDAD CULTURAL, DE ORIGEN, DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y DE IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO**

**LÍNEA DE ACCIÓN 3.1: Favorecer la participación y la interlocución**

ACCIÓN	RESPONSABLE
3.1.1. Creación de una mesa permanente de diálogo y participación entre las entidades sociales del ámbito de la diversidad y la Dirección de Cooperación y Diversidad.	Dirección de Cooperación y Diversidad
3.1.2. La Dirección de Cooperación y Diversidad intermedia y conecta a las entidades sociales del ámbito de la diversidad con el resto de direcciones del Departamento para los asuntos de su competencia	Dirección de Cooperación y Diversidad

**LÍNEA DE ACCIÓN 3.2: Apoyo a las entidades sociales**

ACCIÓN	RESPONSABLE
3.2.1. Reforzar la financiación de las convocatorias de subvenciones para actividades relacionadas con la diversidad, y mejorar su gestión.	Dirección de Cooperación y Diversidad
3.2.2. Reforzar la financiación y mejorar la gestión del programa Golhabe para personas solicitantes de protección internacional	Dirección de Cooperación y Diversidad
3.2.3 Incorporar a las convocatorias acciones que busquen mitigar los efectos de la pandemia por COVID-19 en personas y colectivos vulnerables, especialmente lo relacionado con la brecha digital y dificultades de acceso a servicios por esta circunstancia	Dirección de Cooperación y Diversidad

**LÍNEA DE ACCIÓN 3.3: Gestión del conocimiento**

ACCIÓN	RESPONSABLE
3.3.1. Impulsar la formación sobre interseccionalidad en las entidades sociales colaboradoras de la Dirección de Cooperación y Diversidad	Dirección de Cooperación y Diversidad
3.3.2. Impulsar la sistematización de experiencias de trabajo interseccional en las entidades sociales	Dirección de Cooperación y Diversidad
3.3.3. Elaborar una guía con recomendaciones y buenas prácticas sobre la incorporación de la interseccionalidad en la intervención de las entidades	Dirección de Cooperación y Diversidad





# 5 / DESPLIEGUE DEL PLAN Y SEGUIMIENTO



El presente Plan abarca el período 2021-2023. Cada año se elaborará un Plan Operativo Anual recogiendo las acciones priorizadas para dicho periodo de tiempo. La Dirección de Cooperación y Diversidad será la responsable de articular en el Departamento la elaboración de los planes operativos.

**El seguimiento del Plan general y de los planes operativos anuales se llevará a cabo en los cuatro siguientes espacios:**

- En el equipo de liderazgo político del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad.
- En el equipo de la Dirección de Cooperación y Diversidad.
- En la mesa técnica de diversidad, prevista en la acción 1.1.2.
- En la mesa de diálogo y participación con entidades sociales, prevista en la acción 3.1.1.

En cualquier caso, se desea remarcar el carácter no cerrado del Plan. La pretensión es que sea un documento vivo, no estático, activo y ágil, abierto a cambios en función de las necesidades que vayan emergiendo y de las nuevas situaciones que se puedan producir.







