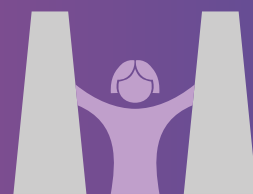


ESTRATEGIA 2030

Gizonduz

Servicio para el trabajo con
hombres y masculinidades
por la igualdad



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA

GOBIERNO VASCO



Título: *ESTRATEGIA GIZONDUZ 2030*

Edita: Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer

Diseño y
maquetación: GEN creativo

Fecha: Febrero 2025

Descriptores: Hombres, niños, políticas de igualdad
y violencia contra las mujeres

Índice

1. Contextualización	4
1.1. Origen de Gizonduz y el camino recorrido	4
1.2. Nuevos desafíos	6
1.3. Nueva etapa: de “programa a servicio”	8
2. Objetivos y resultados esperados	10
3. Ámbitos de actuación y medidas	13
4. Gestión, seguimiento y evaluación	15

1. Contextualización

1.1. Origen de Gizonduz y el camino recorrido

Como consta en su documento constitutivo¹, Gizonduz se creó en 2007 como una iniciativa pionera para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres² y con el propósito de incrementar el número de hombres sensibilizados y formados en igualdad y corresponsables en el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

Los motivos por lo que se creó esta iniciativa siguen aún vigentes y se podrían resumir en que:

- » Persisten las desigualdades entre mujeres y hombres.
- » Es escasa la participación de los hombres en el trabajo doméstico y en las actividades formativas y de otra índole a favor de la igualdad y en contra de la violencia contra las mujeres.
- » La igualdad no es posible sin la implicación de los hombres.
- » El logro de la igualdad afecta a todas las personas, mujeres y hombres, y a todas puede beneficiar.
- » Existe un marco jurídico y un contexto social favorable para el trabajo con hombres a favor de la igualdad.

En el marco de Gizonduz, se han llevado a cabo numerosas actividades y actuaciones: campañas, formaciones, jornadas, materiales, presencia en redes sociales, proyectos específicos enfocados en la juventud, las personas mayores, los cargos políticos, las empresas, así como colaboraciones y alianzas con agentes de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el Estado y el ámbito internacional, etc. Todo ello, ha hecho que Gizonduz se convierta en el programa gubernamental de referencia para el trabajo con hombres y masculinidades por la igualdad en nuestro país y fuera de él. Estas actividades y los resultados obtenidos están recogidos en el documento [“15 años de Gizonduz. El camino recorrido”](#) y, en particular, en las memorias anuales de actuación, que están disponibles en www.euskadi.eus/gizonduz, junto con una amplia y variada información sobre el programa.

Como dato destacable cabe decir que desde que se puso en marcha el programa hasta diciembre de 2023 han recibido formación cerca de 32.000 personas, un 60% hombres, con un índice de satisfacción muy alto (8,3 sobre 10). Asimismo, los datos muestran que la formación ha tenido un impacto notable en el aumento de la sensibilización (4,8 sobre 6) y conocimientos (4,9 sobre 6) en la materia por parte de los hombres participantes. Además, alrededor del 95% consideran

1. [Gizonduz “La igualdad te hace más hombre”. Iniciativa para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de sexos en la Comunidad Autónoma de Euskadi \(Período 2007-2009\)](#). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2007.

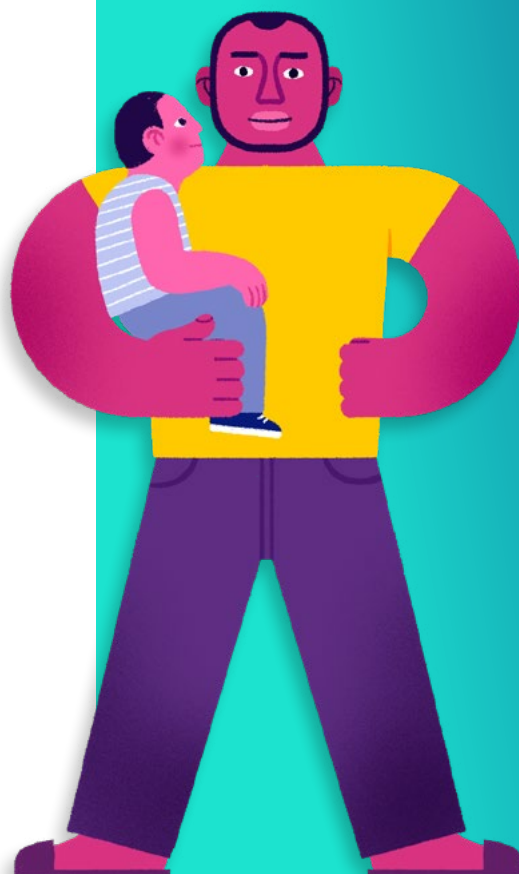
2. A lo largo del documento se utiliza “mujeres” y “hombres” para referirse a quien se identifique con tales términos. Se pretende incluir a mujeres y hombres de todas las edades y en toda su diversidad y se es consciente de que ese binomio no recoge la totalidad de identidades existentes.

que los cursos han sido útiles para su vida personal y profesional.

Desde que se puso en marcha Gizonduz, y a pesar de que todavía queda mucho camino por recorrer, también se ha producido una evolución positiva por lo que respecta a algunos indicadores como:

- » El tiempo medio social dedicado por los hombres al trabajo doméstico y de cuidado, que ha pasado de 1,4 horas en 2008 a 1,7 horas en 2023 y la diferencia con relación a las mujeres, que se ha reducido en 1,3 horas, pasando de 2,2 a 0,9 (ellas dedicaban 3,6 en 2008 y 2,6 en 2023)³.
- » El porcentaje de hombres sobre el total de personas que hacen uso de una excedencia para cuidado de hijas o hijos (5,2% en 2007 y 14,4% en 2023)⁴.
- » El porcentaje de hombres que están de acuerdo o muy de acuerdo con que la igualdad es importante (77% en 2007 y 99% según el último dato disponible).

Aunque no se disponga de datos previos comparables, también es reseñable que, en una escala de 0 (“nada feminista”) a 10 (“muy feminista”) sobre autopercepción con relación al feminismo los hombres vascos de media se sitúan en un 6,4, no muy lejos de las mujeres (7,1)⁵.



3. Fuente: Encuesta de usos del tiempo. Eustat 2023.

4. Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2023.

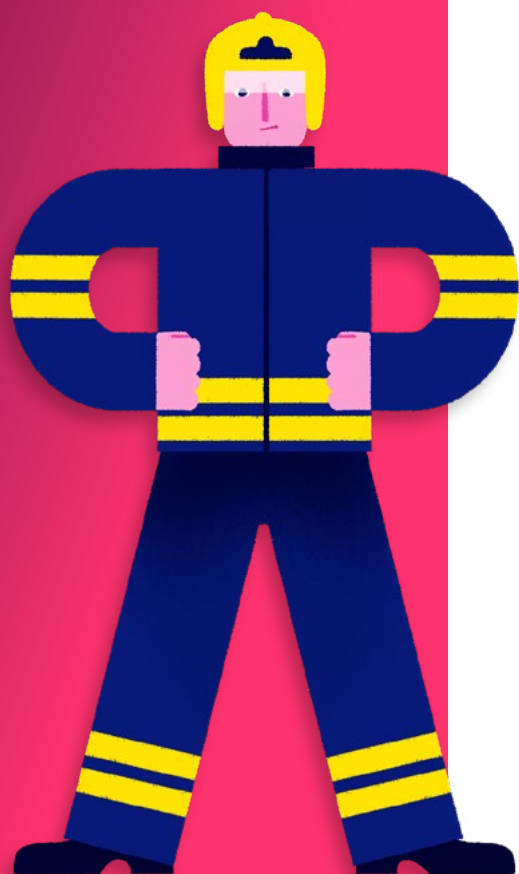
5. Fuente: Violencia contra las mujeres en Euskadi: percepción social y actitudes. Gabinete de Prospección Sociológica. Lehendakaritza. 2021.

1.2. Nuevos desafíos

No obstante, y tal y como se constató en el [Congreso Internacional “Hombres, masculinidades y políticas públicas. Compromiso con la igualdad”](#) organizado en 2022 por Emakunde, desde la creación de Gizonduz se han producido cambios importantes en el contexto jurídico y social que hacen necesario dimensionar el programa y adaptarlo a las nuevas circunstancias. De hecho, el Programa de Gobierno de la XIII Legislatura, en la iniciativa 8 del Compromiso 125, relativo a “*Erradicar la violencia machista y construir una sociedad igualitaria libre de violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones*”, prevé expresamente “*Ampliar el alcance del programa Gizonduz, para incluir a grupos de hombres con resistencia a la igualdad y realizar campañas de concienciación sobre igualdad dirigidas específicamente a hombres*”.

En este contexto, al trabajo con hombres y masculinidades por la igualdad en la Comunidad Autónoma de Euskadi, se le plantean los siguientes retos:

- » Dar respuesta al crecimiento exponencial del interés y la demanda por parte de la ciudadanía y de las entidades públicas y privadas con relación al trabajo con hombres y masculinidades por la igualdad.
- » Dar respuesta al [Pacto de país por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres](#) presentado por el Lehendakari en 2022, donde la implicación de los hombres y los niños es uno de los diez ámbitos prioritarios de intervención. El objetivo del pacto es hacer visible, extender y activar el compromiso de la sociedad vasca para acelerar el avance hacia la igualdad y la construcción de una vida libre de violencia machista en Euskadi. Todo ello, en el marco de la iniciativa Generation Equality de ONU Mujeres y de los objetivos de la Agenda 2030.
- » Dar respuesta a los nuevos mandatos incorporados en la reforma de 2022 de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra



las mujeres (en adelante Ley para la Igualdad). Esta reforma ha supuesto un punto de inflexión en la regulación del trabajo con hombres a favor de la igualdad Euskadi, que deja de ser una opción para convertirse en una obligación de los poderes públicos. Entre otras cuestiones, se incluye *“la implicación de los hombres”* como un principio general y transversal (art. 3.13) y se establecen mandatos dirigidos específicamente a los hombres en el ámbito de la educación (arts. 32.1d y 32.4), del trabajo (art. 38.c), de la salud (art. 48.4), de la conciliación (51 y 52.3) y de la prevención de la violencia machista contra las mujeres (arts. 56.2 y 56.4).⁶

» Dar respuesta a las metas y objetivos de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (en adelante Estrategia 2030), en particular aquellos más directamente relacionados con los hombres y las masculinidades. En dicha Estrategia se plantea con carácter general la necesidad de incrementar el número de instituciones públicas que incorporan en su quehacer cotidiano el enfoque de masculinidades y medidas dirigidas a implicar a los hombres (línea 3, eje I), así como otras previsiones más específicas relacionadas con la salud (EM6.1, EM6.2 y EM6.3), los cuidados y la corresponsabilidad (OS7.2, OS7.3, OS7.6 y OS7.7), la transición energética y la justicia climática (OS9.1), la ciencia y tecnología (OS9.5), la movilidad sostenible y la accesibilidad igualitaria (OS9.13), la toma de conciencia de los privilegios masculinos y el compromiso con la igualdad (OS10.6 y OS10.7) y la prevención de la violencia machista (VL11.6).⁷

» Contrarrestar el auge del neomachismo y de las posturas contrarias al feminismo y a las políticas de igualdad y aumentar las alianzas con grupos feministas, grupos de hombres a favor de la igualdad, así como con otras organizaciones e instituciones para dar respuesta a las nuevas necesidades y demandas de la sociedad actual en relación con la igualdad.

» Seguir incrementando el número de hombres sensibilizados y comprometidos con la igualdad, trabajando desde un enfoque interseccional, con nuevos colectivos, así como con hombres de sectores vulnerables y con referentes en sectores estratégicos (política, economía, cultura, juventud...) para que promuevan la igualdad en sus ámbitos de influencia y ejerzan un efecto multiplicador en la búsqueda del compromiso personal y colectivo con la igualdad.

» Profundizar en la evaluación y rendición de cuentas para garantizar que el trabajo se realiza desde un enfoque transformador y de mejora continua.

6. Para más información consultar: [Principales modificaciones de la reforma de la Ley Vasca para la Igualdad, especialmente en lo relativo a las medidas dirigidas a los hombres](#). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2024.

7. Para más información consultar: [Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Previsiones específicas sobre hombres y masculinidades](#). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2024.

1.3. Nueva etapa: de “programa” a “servicio”

Para dar respuesta a dichos retos, se ha ido incrementado el presupuesto del programa, en particular en 2024, que es de 230.000 euros (un 59% más que en 2023).

También se han ampliado los objetivos y ámbitos de intervención del programa y se ha configurado éste como el Servicio para el trabajo con hombres y masculinidades por la igualdad del Gobierno Vasco. De tal manera, que se lleve a cabo una intervención más ambiciosa, integral, diversificada y cercana a la ciudadanía que contribuya a un mayor avance de las políticas de igualdad en un ámbito no suficientemente explotado, a pesar de ser un acelerador clave para la igualdad y la justicia social.

Este trabajo con hombres sobre masculinidades se desarrolla como un complemento y refuerzo al trabajo que se viene realizando para el empoderamiento de las mujeres y desde los enfoques que a continuación se mencionan, los cuales seguirán siendo **principios inspiradores** también para el desarrollo de la Estrategia Gizonduz 2030, que será la hoja de ruta que oriente la política de Emakunde para el trabajo con hombres y masculinidades por la igualdad.

- a. **Enfoque derechos humanos:** el trabajo con hombres y masculinidades se debe realizar teniendo presente que el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de género es un derecho humano y que los derechos humanos se caracterizan, entre otras cuestiones, por su universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- b. **Enfoque feminista y transformador de género:** el objetivo último del trabajo con hombres y masculinidades es lograr la igualdad y eliminar todas las formas de discriminación por razón de género y corregir las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres. Por ello, dicho trabajo se debe integrar en los marcos legales, programáticos y conceptuales de las políticas de igualdad y tener un impacto positivo en el avance de los derechos humanos de las mujeres.
- c. **Enfoque interseccional y de diversidad:** no todos los hombres son poderosos, ni se benefician en la misma medida de los privilegios masculinos y, por tanto, tampoco tienen el mismo estatus social. Hay factores como la edad, el origen étnico, la clase social, el tener alguna discapacidad, la identidad sexual o de género, la orientación sexual y otros factores que interseccionan entre sí y con el sexo o el género y que determinan la posición social de las personas. En este sentido, Gizonduz seguirá considerando la diversidad y la influencia de dichos factores para adecuar sus actuaciones generales y profundizar en el desarrollo de proyectos enfocados a segmentos de población o sectores específicos, que estén adaptados a sus características y especificidades (jóvenes, mayores, migrantes, LGTBI, etc.). Asimismo, por lo que respecta a la diversidad sexual y de género, se seguirá haciendo visible la realidad de las personas LGTBI en la formación, documentos, comunicaciones, etc., colaborando con sus organizaciones y abordando la cuestión de la homofobia como un pilar de la masculinidad patriarcal. Además, se seguirá

incluyendo en los cuestionarios de evaluación la opción de identificarse como persona no binaria o con una identidad sexual o de género diferente a las de “hombre” y “mujer”, etc. Por otra parte, se generarán espacios de reflexión sobre cómo mejorar el abordaje de dicha cuestión en la implementación de la Estrategia.

- d. Enfoque positivo:** La experiencia acumulada en estos años demuestra que resulta más efectivo atraer e involucrar a los hombres en la promoción de la igualdad si se evita recurrir a generalizaciones o enfoques esencialistas que puedan generar en ellos la sensación de ser tratados como culpables, sospechosos o agresores potenciales. Es fundamental adoptar una aproximación basada en la escucha activa, la empatía, el reconocimiento de su diversidad y la consideración de su rol como posibles agentes de cambio hacia la igualdad. Este enfoque no es incompatible con que en el trabajo con hombres sea prioritario el cuestionamiento del poder y de los privilegios masculinos y los costes que generan, así como propiciar cambios personales, colectivos y en las estructuras sociales, que contribuyan a alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres lo más rápidamente posible. Además, el trabajo con los hombres no debe entenderse como un “juego de suma cero”, sino como una dinámica de “ganar-ganar”, al menos en términos de derechos humanos. Promover que los hombres tomen conciencia sobre la situación estructural de subordinación de las mujeres, así como sobre los efectos del machismo sobre ellos mismos, y fomentar su acción para renunciar a los privilegios masculinos y asumir compromisos con la igualdad, produce resultados positivos tanto para los hombres —en particular para su libre e integral desarrollo personal y humano— como para las mujeres, fortaleciendo su empoderamiento. Además, a nivel social, esta labor favorece relaciones más sanas, justas, diversas e igualitarias.

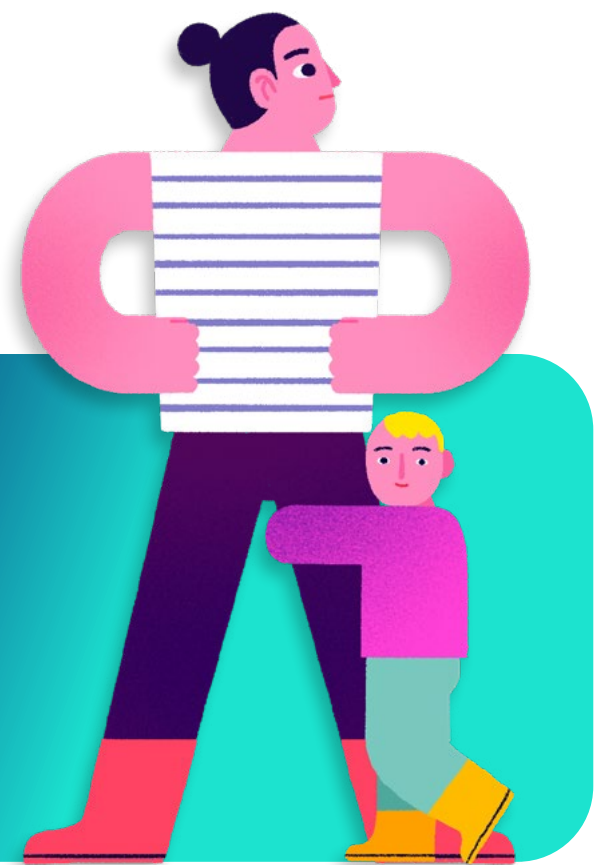
En suma, se trata de generar procesos de cambio en los hombres que, teniendo en cuenta su diversidad y basados en la empatía como forma de acercamiento y como aptitud a desarrollar en ellos, faciliten su toma de conciencia y compromiso con relación a la responsabilidad personal y colectiva que tienen en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria. Todo ello, teniendo presente que para la lograr en la práctica la implicación de los hombres y los niños es necesario también incidir en las normas sociales y estereotipos asociados a la masculinidad, en las culturas y prácticas organizativas y en los marcos legales, políticos y programáticos.



2. Objetivos y resultados esperados

En la actualidad el **objetivo general** de Gizonduz es promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres, así como favorecer los buenos tratos a través del fomento de masculinidades diversas e igualitarias.

De cara al período 2024-2030, los **objetivos específicos** y los resultados esperados son los siguientes:



Objetivo 1

Incrementar el número de hombres **sensibilizados, formados y comprometidos** a favor de la igualdad de mujeres y hombres y en contra de la violencia machista, incidiendo especialmente en los jóvenes, en los de sectores socialmente vulnerables y en los líderes y referentes con capacidad de influencia.

Resultados esperados:

1. Lograr al menos 25.000 hombres formados (a diciembre de 2023 eran 18.735) en los distintos cursos de Gizonduz que manifiesten un alto grado de satisfacción (al menos un 7,5 sobre 10) de aumento de conocimiento y aumento de sensibilización (al menos 4,5 en una escala de 1 a 6) y consolidar líneas de trabajo dirigidas específicamente a hombres jóvenes, en situación de vulnerabilidad, líderes y de sectores estratégicos con mayor capacidad de influencia.
2. Que menos del 5% de los hombres vascos se sitúen dentro de la “Caja de la Masculinidad” (en 2024 son el 6,9%).
3. Conseguir que más del 80% de los hombres residentes en la CAE consideren que la violencia machista contra las mujeres es un problema social muy grave (en 2024 son el 72,6%)⁸.

8. Fuente: Estudio “La Caja de la Masculinidad en el País Vasco”. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. 2024.

Objetivo 2

Aumentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado de las personas **y generalizar la ética y práctica del cuidado** entre ellos para lograr un reparto equilibrado de dicho trabajo, para el desarrollo y bienestar propio y ajeno y para reducir las desigualdades de género, la violencia machista y las conductas de riesgo nocivas para las personas y el entorno.

Resultados esperados:

1. Que los hombres dediquen de media al menos 2 horas diarias al trabajo doméstico y de cuidado (el último dato disponible es de 1,7 horas)⁹, de forma que se reduzca la brecha de género existente.
2. Que al menos el 20% de las excedencias para el cuidado de hijos e hijas sean cogidas por hombres (el último dato disponible es del 14%)¹⁰.

Objetivo 3

Garantizar servicios y herramientas de **asesoramiento y apoyo psicoeducativo** para el fomento de la igualdad, de los buenos tratos y la prevención de conductas machistas problemáticas.

Resultados esperados:

1. Incorporar al sistema público servicios o programas que de forma normalizada ofrezcan asesoramiento y apoyo psicoeducativo o psicosocial a hombres, especialmente, jóvenes, para el fomento de la igualdad, los buenos tratos y la prevención de conductas machistas problemáticas.

Objetivo 4

Aumentar el número de **organizaciones, públicas y privadas, que desarrollan actividades** en el ámbito de los hombres, masculinidades e igualdad.

Resultados esperados:

1. Que al menos el 50% de los departamentos del Gobierno Vasco, las tres diputaciones forales y un 50% de los municipios vascos con unidad o servicio de igualdad hayan realizado actividades en el ámbito de los hombres, masculinidades e igualdad.

9. Fuente: Encuesta presupuestos del tiempo. Eustat 2023.

10. Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2023.

Con estos objetivos se pretende contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos de la Estrategia 2030. Asimismo, en el cumplimiento de los objetivos de Gizonduz se dará respuesta a lo señalado en la Estrategia 2030 de desarrollar las políticas de igualdad desde un enfoque más complejo, que tenga presente las necesidades derivadas de la interseccionalidad, la revitalización de euskera y el medio ambiente y la emergencia climática (BG.3, línea 8).

Con todo este trabajo se desea configurar en nuestra Comunidad una masa crítica de hombres implicados en pro de la igualdad que cuestionen la masculinidad tradicional y apuesten por formas de vida más igualitarias que sirvan de referente para otros hombres y que se comprometan, junto con las mujeres, en la consecución de una social más justa e igualitaria. Todo ello, en el convencimiento de que la promoción de la igualdad y el cuestionamiento de la masculinidad tradicional o patriarcal es una cuestión de justicia y derechos humanos que beneficia no sólo a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto y a los propios hombres, en tanto que favorece el desarrollo de su personalidad de una forma más integral y más libre de estereotipos de género y unas relaciones personales y con el entorno más satisfactorias.



3. Ámbitos de actuación y medidas

A continuación, se señalan las medidas previstas desarrollar para la consecución de los objetivos de Gizonduz, ordenadas según el tipo de intervención (sensibilización, formación, asesoramiento, impulso, prevención, colaboración, internacionalización y generación de conocimiento) y haciendo referencia a los objetivos de Gizonduz y a los ejes de la Estrategia 2030 con los que están alineadas. Se han escrito en cursiva las medidas sobre las que ya se viene trabajando.

PLANIFICACIÓN GIZONDUZ 2030									
AMBITOS DE ACTUACIÓN	MEDIDAS	OBJETIVOS GIZONDUZ				EJES ESTRATEGIA 2030			
		01	02	03	04	E1.BG	E2.EM	E3.OS	E4.VL
1. SENSIBILIZACIÓN	1.1. Campañas relacionadas con los cuidados (19 de marzo, 29 de octubre...).								
	1.2. Campaña Gizonok Esan eta Egin.								
	1.3. Campañas temáticas de impacto que tengan continuidad en el tiempo y que refuercen proyectos y procesos de trabajo previos.								
	1.4. Proyecto Gazteak Berdintasunean dirigido a centros de estudio (comic interactivo y juego de mesa) y a centros y recursos para menores.								
	1.5. Proyecto sobre hombres mayores.								
	1.6. Proyecto sobre hombres en política (sensibilización, directrices y redes).								
	1.7. Proyecto sobre hombres en puestos de liderazgo (sensibilización, directrices y redes).								
	1.8. Proyecto para el impulso de masculinidades igualitarias en las redes sociales, en la música, la cultura y los deportes.								
2. FORMACIÓN	2.1. Programa formativo anual.								
	2.2. Formación en colaboración con la Universidad del País Vasco.								
	2.3. Formación en colaboración con Academia Vasca de Policía y Emergencias.								
	2.4. Formación en colaboración con el Instituto Vasco de Administración Pública.								
	2.5. Formación en colaboración con el Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de educación.								
	2.6. Formación en colaboración el Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de deportes y la Unión de Federaciones Deportivas Vascas.								

PLANIFICACIÓN GIZONDUZ 2030

AMBITOS DE ACTUACIÓN	MEDIDAS	OBJETIVOS GIZONDUZ				EJES ESTRATEGIA 2030			
		01	02	03	04	E1.BG	E2.EM	E3.OS	E4.VL
3. COLABORACIÓN-ALIANZAS	3.1. <i>Eudel: proyecto dirigido a hombres en política en ámbito local.</i>								
	3.2. Departamento del Gobierno Vasco competente políticas familiares: proyecto sobre paternidades corresponsables e igualitarias.								
	3.3. Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de salud: proyecto sobre derechos sexuales y reproductivos.								
	3.4. Colaboración con observatorios y organismos en materia de estudios e investigación sobre hombres y masculinidades (Observatorio de la Juventud, Observatorio de la UMH...).								
	3.5. Impulsar en los espacios de coordinación o proyectos interinstitucionales el trabajo con hombres y masculinidades.								
4. INTERNACIONALIZACIÓN	4.1. <i>Proyectos de colaboración y alianzas con otros países y regiones.</i>								
	4.2. <i>Proyectos de colaboración con organizaciones y organismos internacionales (Dare to Care con ONU Mujeres y eLankidetzta, MenCare 50/50 Commitment con MenEngage...).</i>								
5. ASESORAMIENTO	5.1. <i>Servicio de asesoramiento a entidades para el trabajo con hombres y masculinidades.</i>								
6. PREVENCIÓN DE LA VMCM	6.1. Servicio para el asesoramiento y apoyo psicoeducativo de hombres, especialmente jóvenes, para el fomento de los buenos tratos y la prevención de conductas machistas problemáticas.								
7. GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	7.1. Mapa de recursos sobre hombres y masculinidades por la igualdad, que se actualice periódicamente y que recopile y difunda buenas prácticas, información de utilidad, recursos y datos.								
	7.2. <i>Estudios sobre hombres, igualdad y masculinidades (Estudio sobre “La caja de la masculinidad” en Euskadi...).</i>								
	7.3. <i>Jornadas, guías y otros materiales sobre hombres, igualdad y masculinidades (Guía para la incorporación del enfoque de los hombres y las masculinidades en las políticas públicas...).</i>								
	7.4. Espacios y recursos para facilitar la incorporación enfoque de interseccionalidad y diversidad y su seguimiento en el trabajo con hombres y masculinidades.								

4. Gestión, seguimiento y evaluación

La gestión, seguimiento y evaluación de Gizonduz se realizará como en el resto de servicios y programas que integran Emakunde. En particular:

- » Las medidas a desarrollar se incorporarán en los planes estratégicos y de gestión del Instituto con su correspondiente temporalización.
- » Los recursos económicos necesarios para su implantación se concretarán en los presupuestos anuales de Emakunde y se prevé su incremento progresivo con el objetivo de que el servicio pueda alcanzar para 2030 al menos los recursos económicos con los que inicialmente contó en 2008 (500.000 euros).
- » Por que respecta a los recursos humanos propios, se realizarán los trámites administrativos correspondientes a fin de crear un puesto de personal técnico de igualdad en Emakunde que se encargue de la gestión del servicio.
- » Periódicamente se seguirán realizando los contratos administrativos necesarios para el desarrollo de las medidas previstas, incluida la contratación de la Secretaría Técnica.
- » Se establecerán vías o canales de contacto para recoger e incorporar propuestas de la ciudadanía y se consolidará el Espacio Consultivo creado en 2024, cuyas aportaciones han sido tenidas en cuenta para la elaboración de este documento, a los efectos de favorecer la participación de personas que por sus conocimientos, experiencias u organización de la que provienen puedan realizar aportaciones de mejora a Gizonduz desde diferentes ámbitos y perspectivas.
- » El seguimiento y evaluación del programa se realizará a través de los sistemas de seguimiento y evaluación ya previstos (evaluación de la Ley para la Igualdad, de la Estrategia 2030...). Además, con el fin profundizar en la transparencia y en la rendición de cuentas, se seguirán realizando memorias anuales de actuación, en las que se dará cuenta del trabajo realizado y de la evolución de los indicadores de seguimiento, así como evaluaciones periódicas específicas del servicio, la primera de ellas en 2024.

Vitoria-Gasteiz, 2 de noviembre de 2024