Aniztasunaren eta Gizarte-Kohesioaren II. Plana

(2025-2027-2030)

bizkaia
anitza
en plural

Bizkaia
enplegua, gizarte kohesioa eta berdintasuna sustatzeko saila
departamento de empleo, cohesión social e igualdad

Askotariko Bizkaia

Bizkaia lur askotarikoa, plurala eta bizia da. Gizarte honek aniztasuna errespetatzen du, eta aurrera egiten du bere giza aberastasuna onartzen duenean eta berdintasunarekin, justizia sozialarekin eta pertsona guztien eskubideekin konprometitzen denean. Uste sendo horretatik abiatuta, Aniztasunaren eta Gizarte Kohesioaren aldeko bigarren Plana aurkezten dugu. Ibilbide-orri horrek jarraipena ematen dio aurreko legegintzaldian hasitako lanari, eta indartu egiten du Bizkaia inklusiboagoa, ekitatiboagoa eta kohesionatuagoa izan dadin hartu dugun konpromisoa.

Plan berri hori lehenengo planaren oinarri eta ikaskuntzen, lorpen eta erronken gainean eraikitzen da, eta etorkizunerantz proiektatzen da, ikuspegi handinahi eta eraldatzaile bat hartuta. Ikuspegi horren arabera, aniztasuna ez da erronka bat, ezpada gizarte konplexuagoak baina indartsuagoak, demokratikoagoak eta solidarioagoak eraikitzen dituen bilakaera historiko bat.

Erakunde publikook pertsona guztien eskubideak bermatzeko erantzukizuna dugu, salbuespenik gabe. Eta, horretarako, politika ausartak behar ditugu, aniztasuna kudeatu ez ezik, errespetatu ere egiten dutenak eta modu aktiboan txertatzen dutenak balio kolektibo gisa.

Plan hau norabide horretan aurrera egiteko tresna bat da, neurri zehatzekin, baliabideekin eta borondate politikoarekin.

Hori guztia ez litzateke posible izango gizarte-sarearen inplikazio aktiborik gabe. Lurraldean egunero-egunero lan egiten duten entitateak, laguntza emanez, eskubideak defendatuz eta komunitatea sortuz, ezinbesteko aliatuak dira bide horretan. Plan hau eurena ere bada. Horregatik, berritu egiten dugu haiei guztiei entzuteko eta haiekin solasean eta lankidetzan aritzeko dugun borondatea.

Uste osoa dugu Bizkai batean non pertsona guztiak duintasunez bizi ahal izango diren, parte sentitu eta bete-betean parte hartu ahal izango duten bizitza sozial, kultural eta politikoan. Inor atzean uzten ez duen Bizkai batean. Eta badakigu elkarrekin baino ez dugula lortuko, herritar aktiboak, konprometituak eta solidarioak izanik.

Aurrera jarraitzen dugu pauso sendoz, zerbitzu publikorako bokazioarekin eta sinetsirik Bizkai bidezkoago bat posible dela baldin eta denon artean eraikitzen badugu.

Teresa Laespada
Ahaldun Nagusiordea
Enplegua, Gizarte Kohesioa eta Berdintasuna
Sustatzeko foru-diputatua

Aniztasunaren eta Gizarte-Kohesioaren II. Plana

(2025-2027-2030)

Bizkaia

aurkibidea

1

1. SARRERA ETA TESTUINGURUA **6**
1.1. Ikasitakoak, lorpenak eta erronkak 8
1.2. Araudi-esparrua eta eskumen-eremua 10
1.3. Plana sortzeko prozesua 11

2

2. IRISMENA, IKUSPEGIA ETA ESPARRU OROKORRA **12**
2.1. Erakunde-irismena, dimentsioak eta gaiak 13
2.2. Ikuspegi intersekzionalean sakontzea 14
2.3. Ikuspegi komunitarioa hedatzea 15
2.4. Garapen jasangarriko helburuak esparru orokor gisa 17

3

3. ESPARRU ESTRATEGIKOA: MISIOA, IKUSPEGIA ETA ARDATZ ESTRATEGIKOAK **18**
3.1. Misioa 19
3.2. Ikuspegia 19
3.3. Ardatz estrategikoak: Aitortzea, hitz egitea, saretzea eta egitea 20

4

4. EKINTZAK ETA ESPERO DIREN EMAITZAK **22**

5

5. PLANA HEDATZEA, GOBERNANTZA ETA JARRAIPENA **28**

1. Sarrera eta testuingurua

Aniztasunaren eta Gizarte Kohesioaren II. plan hau Aniztasunaren eta Gizarte Kohesioaren I. planaren jarraipen naturala da. Azken hori 2021-2023 hirurtekoan hedatu zen eta aurrerapauso kualitatiboa izan zen Aldundiaren politika publikoan. Lehenengo aldiz, hamarkada bat eta erdi baino gehiago lanean egon eta gero, Bizkaiko Foru Aldundiak (BFA) programazio-esparru bat egituratu zuen aniztasuna promozionatu eta kudeatzeko. Bi oinarrizko elementu zituen eta plan berriaren asmoa elementu horiek baieztatzea eta indartzea da.

Lehenik eta behin, planak Aldundiaren politika publikoari bi ikuspegi eman zizkion aniztasunaren arloan. Bi ikuspegi horiek jarduketa propioetarako eta bestelako gizarte-eragileen jarduketetarako gida eta orientabidea izan ziren: ikuspegi intersekzionala eta komunitate-ikuspegia ziren ardatz horiek, hain zuzen ere.

Bigarrenik, planak dimentsio bikoitza zuen. Alde batetik, barne-dimentsioa: Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren zuzendaritza guztiekin lan egitea sailaren politika eta tresna guztiek inklusioan sakondu zezaten. Hau da, aniztasunaren eta inklusioaren politika zeharkakoa bihurtzearen erronka sartu zen.

Beste alde batetik, kanpo-dimentsioa adierazi zen. Horrek, aldi berean, gizarte-arloa (aniztasunaren inguruko lanean lehen lerroan dauden erakundeak) eta udal-arloa (Bizkaiko udalak) aipatzen zituen. Lehenengo kasuan, BFAren eta gizarte-erakundeen artean hitz egiteko eta parte hartzeko espazio egonkorrak irekitzearen alde egiten zen, baita ere azken horiei finantza-laguntza emateko tresnak berrikustearen alde. Bigarren kasuan, planaren asmoa udalekiko hurbilketa eta elkarrizketa erraztea zen aniztasunaren toki-politikekin lotuta.

Hurrengo atalean planaren betearazpenaren ikaskuntza eta lorpen garrantzitsuenak eta lan egindako urte hauen ondoren sortutako erronkak jaso ditugu.

Hala eta guztiz ere, une honetan beharrezkoa da testuinguruko kontu batzuk adieraztea, bai barnekoak bai kanpokoak, garrantzitsuak baitira II. plan hau ezartzeko.

- Barne-eremuan, plana aginte zabalagoa (Gizarte Kohesioa) duen zuzendaritza baten barnean sartzen da. Hala, aurreko lankidetzakoarekin eta aniztasunekoarekin batera, komunitate-garapeneko politikak eta gazteriarenak barne hartzen ditu. Modu horretan, irismen handiagoa, erakundeetako

eta gizarteko bitartekari gehiago eta gizarte-kohesioa sortzeko estrategiak eta politikak konektatzeko aukera eskaintzen ditu. Zuzendaritzaren arlo tematiko guztiek garapen estrategiko propioa dute eta zuzendaritzaren nahia inpaktu handiagoa lortzeko arlo horiek lerrokatzea da. Bilaketa hori plan honetan adierazita geratzen da.

- Kanpo-arloan adierazi daiteke areagotu egin direla gizarte anitz batean berdintasuna zalantzan jartzen duten diskurtsoak eta praktikak. Hala, eskubideetatik baztertzeko oinarritzat pertsonen jatorriak, kulturak, sexu-orientazioa eta genero-identitatea hartzen dituzte eta, kasu askotan, areagotu egiten dira pertsona bakarrean edo talde berean aniztasun-ardatz bat baino gehiago gertatzen direnean.

Aurreko elementu guztiekin, plan honek ardatza izan nahi du aniztasuna kudeatzeko eta diskriminazioaren aurka borrokatzeko foru-politikan. Denbora-tartea luzea da, 2030era arte, eta lehenengo fasea 2027an bukatuko da.

1.1. Ikasitakoak, lorpenak eta erronkak

Atal honetan I. planaren betearazpeneko ikaskuntza, lorpen eta erronka nagusiak jasotzen dira. Balorazio orokor gisa, baieztatu daiteke planak aniztasun eta inklusio politikak erakundeetan txertatzean aurrera egitea ahalbidetzeaz gain, zailtasunak eta erronkak ere sortu zirela aniztasunaren ikuspegia bestelako administrazio-unitateekin zeharkakoak egiteko eta gizarte-erakundeekin lankidetza horizontalagoa eraikitzeko. Hauek dira aurreko planeko helburu bakoitzaren lorpenak eta zailtasunak.

Lehenengo helburuak "Aniztasuna sailaren politiketan sartzea" aipatzen zuen. Hori gauzatzeko hasieran bilerak egin ziren sailaren barneko zuzendaritza gakoekin, baina ez zen lortu lankidetza-egitura egonkorrik sortzea, zaila izan zelako elkarrekin lan egiteko mekanismoak ezartzea. Arlo horretan ikasitakoaren inguruan aipatu behar da beharrezkoa dela proiektu zehatzen artean lankidetza ezartzea eta aurretiaz komunikazioko eta hurbilpeneko lana egitea.

Udalerri txikiekin lan egiteari dagokionez, populazio migratzaile asko duten hiru udalerrirekin (Markina, Mungia eta Iurreta) kontaktuak eta bilera formalak egin ziren, aniztasuna lantzeko foru-baliabideak eskuragarri izan ditzaten. Lankidetza ongi atera zen Iurretan. Izan ere, jatorri senegaldarreko tokiko elkarte-sarearekin konexioa sortu zen, eta udalerria eta ZAS-Zurrumurruen Aurkako euskal Sarearen arteko elkarlana erraztu zen.

Bigarren helburuan ("Aniztasuna sustatzea eta diskriminazioaren aurkako borroka") aurreikusitako ekintzen betetze- eta lorpen-maila altua izan zen. Honako hau nabarmendu behar da:

- Dirulaguntza-lerroak berriro antolatu ziren eta sortzen ari diren eta ikuspegi intersekzionala duten erakundeei eta proiektu berritzaileei lagundu zitzaien.

- LGTBI erakundeak sartu ziren laguntzen sistema orokorrean aniztasunaren ikuspegi zeharkakoagoa sustatzeko.

- Presentzia publikoko urteko egutegi bat ezarri zen eta kanpainak antolatu ziren egun garrantzitsuetan, adibidez, LGTBIfobiaren aurkako egunean edo giza eskubideen egunean.

- Ikuspegi komunitarioko proiektuak finantzatu ziren.

- ZAS-Zurrumurruen Aurkako euskal Sarea sustatu zen sentsibilizazioan eta diskriminazioaren aurkako borrokan eragile gako gisa.

Helburu honen esparruan, dirulaguntzen dekretua berrikusi egin zen eta edukia planaren lerro estrategikoei doitu zitzaien. Dekretu horren bitartez, 2022 eta 2024 artean guztira 229 proiektu finantzatu ziren 2.675.000 eurotan, eta erakunde onuradunen urteko batezbestekoa 56 izan zen. Horietatik:

- % 58 migratzaileenak ziren eta finantzaketaren % 54 jaso zuten.

- % 30 migratzaileei laguntzeko erakundeak ziren eta funtsen % 31 jaso zuten.

- % 12 LGTBI arlokoak ziren eta aurrekontuaren % 15 jaso zuten.

Hirugarren helburuari ("Intersekzionalitaterantz. Hausnarketarako eta ekintzarako gida") dagokionez, lorpen-maila altua izan zuen baita ere, parte-hartzerako egiturak ezarri baitziren. Kasu honetan, honako hau nabarmentezen dugu:

- Elkarrizketarako eta Parte Hartzerako Mahai Iraunkorra sortu zen, erakunde guztiei irekitako espazioa, eta hiru lanbatzorde sortu ziren: Kudeaketa Tresnen Batzordea: dirulaguntzen dekretua eta bestelako administrazio-mekanismoak hobetzeko; Ezagutza Kudeatzeko Batzordea: erakundeen artean ezagutzak eta praktika onak trukatzea sustatu zuen; eta Komunikazio/Sentsibilizazio Batzordea; aniztasunari eta inklusioari buruzko bistaratze- eta sentsibilizazio-kanpainak koordinatu zituen.

- Intersekzionalitateari buruzko prestakuntza-ekintzak sustatu ziren, adituek emandako ikastarok barne, eta gaitasun tekniko gutxiago duten erakundeentzat eskuragarri zeuden ikus-entzunezko materialak sortu ziren.

- Lan-proiektuetan ikuspegi intersekzionala aplikatzeko jarraibide orientatzaileak sortzen hasi ziren unibertsitatearekin, gizarte-erakundeekin eta administrazioarekin batera (Intersekzionalitaterantz. Hausnarketarako eta ekintzarako gida).

- Goihabe programa hartu eta indartu zen, nazioarteko babesa (asiloa) eskatzen dutenak hartzeko eta mota askotako laguntzak eman zitzaizkien (sozialak, ekonomikoak, etxebizitzarako...) 300 familia ingururi.

Laburbilduz, ondoko ondorioak aipatzen ditugu:

- Planifikatutako 26 ekintzetatik 14 osoosorik egi ziren. Beste 3 partzialki egin ziren eta 9 ez ziren gauzatu.

- Lehentasunezko ikuspegi gisa ikuspegi intersekzionala ezartzea lortu zen eta prestakuntza batzuk gauzatu ziren, esperientziak sistematizatu ziren eta eta ikuspegi hau dekretuan txertatu zen. Bere aldetik, komunitate-ikuspegia ez zen hainbeste hedatu eta ekintza puntualak besterik ez ziren egin.

- Dirulaguntzen dekretua berregituratzeak eta parte hartzeko espazioak sortzeak indartu egin zuten administrazioaren eta gizarte-erakundeen arteko harremana.

-Udal-arloko lankidetzara lehen hurbilpena egin zen.

- Zailtasun handiena aniztasuna administrazioan txertatzea izan zen, egitura-oztopoak eta erakundeen arteko koordinazio-falta baitzeuden.

Ebaluazio horretatik II. planean jorratzen saiatu garen erronka batzuk sortu ziren:

1- Aniztasunarekiko ikuspegi inklusiboa zeharkakoa izateko lanean jarraitzea. Lehenik eta behin, Gizarte Kohesioa Sustatzeko Zuzendaritzaren barnean eta arloetako (bereziki, gazteria eta komunitate-garapena) plan estrategikoak lerrokatzearen bitartez. Bigarrenik, Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren barnean. Eta hirugarrenik, beste sailekin baterako lana esploratuz.

2- Ikuspegi intersekzionala indartzea eta prestakuntza-ekintzekin, sistematizazioarekin eta esperientziak komunean jartzearekin eta proiektu berritzaileei laguntzearekin jarraitzea.

3- Aniztasuna kudeatzeko eta diskriminazioaren aurka borrokatzeko prozesuen komunitate-dimentsioa hedatzea, Bizkaisare 2030ekin koherentzian. Bizkaiko komunitate-estrategia gizarte kohesionatu baterako.

4- Udal-arloan lankidetza zabaltzea, forubaliabideak hurbiltzea eta plan honen dinamikarekin eta ekintzekin toki-erakundeak konektatzea.

5- Elkarrizketa eta Partaidetza Mahaia finkatzea bitartekaritzarako, elkarrizketarako eta gizarte-erakundeak konektatzeko mekanismo gisa.

1.2. Araudi-esparrua eta eskumen-eremua

Aniztasuna modu inklusiboan kudeatzeko lanaren oinarri den araudi esparrua berdintasunean eta diskriminazio ezean oinarrituta dago. Legeria horren muina osatzen dute, era berean, Nazio Batuen nazioarteko tresnek, besteak beste, Giza Eskubideen Nazioarteko Deklarazioak, eskubide zibil eta politikoen nazioarteko hitzarmenek, eskubide ekonomiko, sozial eta kulturalen nazioarteko hitzarmenek, arraza-diskriminazioak desagerrarazteko nazioarteko konbentzioek, emakumeen aurkako diskriminazioa deuseztatzeko nazioarteko konbentzioek, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko nazioarteko konbentzioek eta enpleguko eta laneko diskriminazioari buruzko nazioarteko konbentzioek.

Europan, batasunaren sortze-tratatuetan eta Europako Kontseiluaren konbentzioan jasotako printzipioez gain, 2000. urtetik aurrera, Europar Batasunak araudi espezifikoa du tratu berdintasunaren printzipioa eta arrazan, etnian, adinean, desgaitasunetan, erlijioan edo usteetan eta orientazio sexualean oinarritutako diskriminazioaren aurkako borroka aplikatzearen inguruan. Zehazki, bi zuzentarau hauek dira: 2000/43/EE Zuzentaraua, pertsonen arraza nahiz etnia gorabehera tratu berdintasuna aplikatzeari buruzkoa, bai enpleguan, lanean, gizarte babesean, onura sozialetan, hezkuntzan eta ondasunak eta zerbitzuak (etxebizitza barne) eskuratzean eta 2000/78/EE Zuzentaraua, enpleguan eta lanean erlijioa edo usteak, adina, desgaitasuna eta orientazio sexuala direla-eta egindako diskriminazioa debekatzen duena. Orain dela gutxi, gainera, plan honen alorrean guztiz eragiten duten eta legeria hori estatuetan aplikatzen dela kontrolatzeko xedea duten bi agiri onetsi dituzte, hauek: Arrazismoaren aurkako ekintza-plana (2020-2025) eta LGBTI kolektiboen artean berdintasuna sustatzeko Europar Batasunaren lehenengo estrategia.

Espainian, zuzentarau horiek abenduaren 30eko 62/2003 Legearen bidez gehitu ziren. Gainera, gai hori jorratzen duten beste bi lege hauek ere badaude: Kirolean gertatzen den indarkeriaren, arrazismoaren, xenofobiaren eta intolerantziaren aurkako uztailaren 11ko 19/2007 Legea eta Erregistroan pertsonen sexuari buruz egiten den aipamenaren zuzenketa arautzen duen martxoaren 15eko 3/2007 Legea. Horietaz gain, lege berri hau gehitu behar da: 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGBTI pertsonen eskubideak bermatzekoa.

Autonomia-erkidegoan, autonomia-estatutuaren 9. artikuluan jasotako berdintasun-printzipioaz gain, badaude emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren eta diskriminazio ezaren aldeko legeriak (Emakumeen eta gizonen arteko berdinta-sunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea) eta genero-identitateari lotutakoak ere bai (Transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzko otsailaren 15eko 4/2024 Legea). Horietaz gain, askotariko plan, estrategia eta gomendioak egin dira aniztasunaren/diskriminazioaren ardatz ezberdinak jorratzeko. Puntu azpimarragarri gisa jaso behar dira, baita ere, Espainiako estatuaren eta Euskal Autonomia Erkidegoaren artean egindako akordioak atzerritarren lanerako baimenen gaineko eskumenak lagatzeko eta nazioarteko babesa dutenen harrera-prozesuetarako.

Azkenik, foru-arloan, Bizkaiko Foru Aldundiaren ekainaren 6ko 60/2024 Dekretua dago. Bertan jasotzen dira Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren eskumenak. Hauxe dago jasota: "Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren misioa da Bizkaian kohesio soziala bultzatzeko politika publikoak diseinatu eta martxan jartzea, berdintasunaren, elkartasunaren eta garapen iraunkorraren printzipio unibertsal eta zeharkakoetatik abiatuta". Aurrerago zehaztuta dago "aniztasunaren kudeaketa" gizarte eraldaketarako erabiltzen duten tresnetako bat dela. Bere zehaztapena dekretuaren 1. artikuluan eta eranskineko 22.1d artikuluan jasota dago eta eskumenen alorrei buruzkoak dira artikulu horiek. Hala, sailaren eskumenekoak dira "aniztasunaren foru-politikak eta diskriminazio mota ororen aurkakoak" (1.1k artikulua) eta Gizarte Kohesioa Sustatzeko Zuzendaritzaren eskumenekoa da "aniztasuna kudeatzeko diseinatzea, sustatzea eta garatzea eta diskriminazio-mota guztien aurkako sentsibilizazioa" (22.1d artikulua).

1.3. Plana sortzeko prozesua

Plan honen aurrekaria izan zen I. plana sortzeko parte-hartze prozesu zabal bat diseinatu eta gauzatu zen eta saileko zuzendaritzez gain, bertan parte hartu zuten eraginpeko adituek eta gizarte-erakundeek. Aurretik aipatu dugun bezala, lehen aldiz ezarri zen aniztasuna kudeatzeko eta diskriminazioaren aurka borrokatzeko foru-politika formal bat. Prozesu horretan ezarri ziren oinarri estrategikoak eta ikuspegi gakoak eta II. plan honek horiek finkatu nahi ditu.

Lanarekin jarraitzeko ideia horrekin eta kontuan hartuta aurreko planaren emaitzetako bat elkarrizketarako eta parte hartzeko mahaia martxan jartzea izan zela, hain zuzen ere espazio horretan berrikusi da I. plana eta II. plana sortzeko ekarpenak jaso dira.

Guztira 16 erakunde eta pertsona inguruk zuzenean eta modu aktiboan parte hartu dute plan hau diseinatzen, eta guztiei eskerrak eman nahi dizkiegu.

2. Planaren irismena, esparru orokorra eta ikuspuntua

2.1. Erakunde-irismena, dimentsioak eta gaiak

Lehenengo plana egin zenean, sail-irismena ematea erabaki zen. Izan ere, foru-erakunde guztia barne hartzea aurrerapauso handiegia litzateke egungo egoera nolakoa den kontuan hartuz. Aipatu bezala, aniztasunaren ikuspegia zeharkako egiteko prozesuan zailtasunak agertu ziren arren, oinarri batzuk finkatu ziren eta II. plan honetan apustua lan horrekin jarraitzea eta beste foru-sail batzurekin ere lankidetzan hastea da, adibidez, Gizarte Ekintza Sailarekin edo Euskara, Kultura eta Kirol Sailarekin.

Beste alde batetik, Gizarte Kohesioa Sustatzeko Zuzendaritzaren eskumen-eremu berrian (gaur egun gazteria-politikak eta komunitate-garapenekoak barne hartzen dira) aukera ematen da eta beharrezkoa da kontuan hartzea arlo horietako plangintza propioak. Plangintza propio horiek Bizkaia Gazteak 2030 eta BizkaiSare 2030 dira, eta erronka sinergiak integratzea eta eraikitzea da eremu horietako helburuak lortzeko:

- Gazteria-estrategiak II. plan honi zuzendaritzaren, udalerrien eta eskualdeen arteko lankidetza-egitura eskaintzen dio. Lankidetza hori hitzarmenen bitartez gauzatuko da eta aniztasunaren eta gizarte-kohesioaren politiken zerbitzura jarri nahi da. Era berean, bigarren helburu estrategikoak ("gizarte-eraikuntza") inklusioa eta aniztasuna jasotzen ditu bere indar-lerroen artean eta asmoa " gizarte toleranteago baterantz aurrera egitea bultzatzea da, baldintza desberdinetako pertsonak gizarteratzean proaktiboago agertuko dena eta pertsona horiek Bizkaiari ematen dioten aberastasunaz harro egongo dena".

- Bere aldetik, komunitate-garapenari buruzko BizkaiSare 2030 estrategiak plan honen oinarrizko ikuspegietako bat azpimarratzen eta hedatzen du, intersekzionalitatearen ardatzarekin batera. Plan honek estrategia horretatik hartu ditu kontzeptu-oinarriak komunitategarapenaren ikuspegian eta udalerri eta eskualde batzuekiko elkarlanean sakontzeko.

IRISMENA	DIMENTSIOA	HELBURUAK
INSTITUZIONALA >	Aldundiarenak	Ikuspegi intersekzionaletik eta komunitariotik aniztasun-politikak zeharkakoak bihurtzea.
	Lurralde-mailakoak (udalerriak eta eskualdeak)	Aniztasun-arloko foru-baliabideak udalerrietako eta eskualdeetako lanarekin konektatzea.
GAIAK >	Kultura-aniztasuna, afektibo-sexuala eta genero-identitatekoa	Gizarte-erakundeak indartzea sustatzea, aniztasunaren kudeaketa positiboa bultzatzea eta diskriminazioaren aurka borrokatzea.

Planaren irismenaren beste aukera bat gaiekin lotuta dago. Hau da, zeintzuk diren eraginpeko aniztasunaren ardatzak. Hemen ere, planaren xedea printzipio errealista batean oinarritzea da, aurretik egindako lana eta gaur egun existitzen diren trebetasunak kontuan hartuz emango den aurrerapausoa finkatzeko. Zuzendaritzaren ibilbide historikoan bi alor zehatz hauek landu dira: gure gizartean aspalditik dagoen aniztasun kulturala (azken bi hamarkadetako migrazio-prozesuek nabarmenki sustatu dutena baita ere) eta historikoki gure gizartean egon den aniztasun afektibo-sexuala eta genero identitatearena; azken hori, askotan, ikusezin bihurtu da eta estigmatizatua eta jazarria izan da. Izan ere, aniztasunaren beste ardatz batzuk ez dira hainbeste jorratu. Plan honen erronka da aniztasunaren beste ardaz batzuk jorratzea azken urteetan egindako lana finkatzearekin batera.

Laburpen gisa eta gazteria-estrategia egituratzen den moduan, irismenaren arabera adierazi daitezke dimentsioak Aniztasunaren eta Gizarte Kohesioaren II. plan honetan.

2.2. Ikuspegi intersekzionalean sakontzea

I. planak ikuspegi intersekzionala izan zuen lan-ildo gisa eta aurretik adierazi dugun moduan, askotariko prestakuntza-, hausnarketa-, eta sistematizazio-ekimenak gauzatu dira.

I. planean hau zehazten zen: "eredu intersekzionalaren xedea aniztasunaren/desberdintasunaren ardatzak modu konplexuagoan eta dinamikoagoan lotzea da; hau da, ardatzek elkarrekin nola jokatzen duten eta horien izaera interdependentea, irekia eta aldakorra kontuan hartzea. Diskriminazio posibleak elkarren ondoan jartzearen edo gehitzearen ordez, horien arteko elkargunea zerbait espezifikotzat jotzen da (eta irtenbideak bereziak izan behar dira). Gainera, norbanakoek diskriminazio gutxi edo asko sufritu ditzakete eta pribilejio gehiago edo gutxiago izan ditzakete beraien aniztasun-ardatzen arabera. Ikuspegi intersekzionalean, pertsonen edo kolektiboen errealitateak ez dira jorratzen gizartearen dinamika handiago batetik urrunduta egongo balira bezala (...). Ikuspegi horretan aurrera egiteak ez du esan nahi albo batera utzi behar direnik gaur

egunera arte egindako lanaren ezaugarri izan diren aniztasun-ardatzen berezitasunak; alderantziz, horiek aberastu egiten dira. Horretarako, prestakuntzaren eta esperientziak partekatzearen eta sistematizatzearen bidez ikaskuntzak gehitu behar ditugu gure erakundean eta ikuspegi hori ezartzen esperientzia duten gizarte-erakundeekin lan egin behar dugu".

Denbora honetan ikasitakoa paradoxikoa izan daiteke. Alde batetik, pertsona batek sufritzen dituen diskriminazio-ardatz posibleak kontuan hartzea gizarte-erakundeek eta administrazioek —partzialki bada ere— ekintza askotan egiten duten praktika da. Beste alde batetik, errepikatzen da zaila dela intersekzionalitatea planetan, politiketan eta proiektuan jartzea eta zehaztea.

Erreferentzia bikoitz horrekin posible izan zen unibertsitatearen, gizarte-erakundeen eta administrazioaren arteko hausnarketa egitea. Hausnarketa horrek existitzen ziren praktiketatik abiatuz, praktikan intersekzionalitatea aktibatzeko pistak, orientabideak eta iradokizunak sistematizatu eta eman nahi zituen.

Ikuspegi intersekzionala hiru maila hauetan zehaztu daiteke:

- Maila orokor eta zeharkakoan hiru kontu hauek aintzat hartu behar dira: (i) hausnarketa etengabea, intersekzionalitatea ez baita helburua, baizik eta garatzen ari den prozesua; (ii) testuingurua kontuan hartzea, desberdintasun-ardatz guztiek ez baitute berdin jarduten leku eta une bakoitzean; eta (iii) eraginpekoek modu esanguratsuan parte hartzea, lanean ari garen pertsonen/kolektiboen beharrak ziurtzat edo jakintzat jo gabe.

- Erakunde-mailan ondoko ekintzak egiteko gonbidapena dago: (i) barne-praktikak eta egiturak ebaluatzea, errepikatu daitezkeen desberdintasunen erreprodukzioa aintzat hartzeko; (ii) hizkuntza eta espazioak zaintzea eta aztertzea ea espazioaren disposizioak eta erabilitako terminologiak inklusioa errazten duten edo oztopoak sortzen dituzten; eta (iii) sareko lana eta ikuspegi ezberdinak dituzten erakundeen arteko aliantzak eta kolaborazio estrategikoak lantzea.

- Proiektu zehatzetan, gomendioa hau da: (i) gaien edo arazoen arabera lan egitea eta ez bakarrik kolektiboen arabera; (ii) entzumen aktiboa lantzea eraginpeko taldeen esperientziak ulertu gabe irtenbideak proposatzea ekiditeko; eta (iii) intersekzionalitateak denbora eta epe luzerako prozesuak behar ditu, jarraikortasunik ez duten esku-hartze puntualen beharrean.

Ondorio gisa, intersekzionalitatearen inguruko ikaskuntza garrantzitsuenetako batzuek diote desberdintasun konplexuak ikusgai egiteko tresna dela, baita ere erakundeen lan egiteko modua eraldatzeko, nahiz eta malgutasunez eta testuinguru bakoitzera egokituz jardun behar den. Intersekzionalitatea aplikatzeko nahita esfortzua egin behar da, ez bakarrik teoria ezagutzeko, baizik eta birplanteatu egin behar da nola diseinatzen diren proiektuak eta nola sortzen diren aliantzak. Azken finean, intersekzionalitateak, errealitateari buruzko ikuspegia izateaz gain, etengabe hausnartzeko gonbidapena egiten du.

2.3. Ikuspegi komunitarioa hedatzea

I. planean adierazi zen bezala, "ikuspegi komunitarioarekin esku hartzean, pertsonak elikatzen eta mantentzen dituen hurbileko loturak eta harremanak lantzen dira. Aniztasuna kudeatzearen eta diskriminazioaren aurka egitearen zeregina pertsonen egunerokotasunean ere gauzatzen da, alegia, pertsonen arteko hurbileko harremanetan. Izan ere, komunitatea (auzoa, bizilagunak) aniztasunaren arragoa da, bertan gertatzen eta bizitzen baitira harremanak. Beraz, ezinbestekoa da esparru horretan dinamikak ezartzea". Planaren betearazpena baloratu zenean (aurretik aipatu duguna), jasota geratu zen ikuspegi horretan sakontzeko eta zehazteko erronka, gutxienez, ikuspegi intersekzionalarekin egin den modu berean.

Hedapen hori errazteko, Gizarte Kohesioa Sustatzeko Zuzendaritzaren berritasunetako bat da bere eskumenen artean sartu dela komunitate-ekintzako politikak eta programak garatzea. Lan-eremu hori hartzearen emaitza gisa, 2024an Bizkaiko Komunitate Estrategia Gizarte Kohesionatu baterako, BizkaiSare 2030 sortu zen. Agiri horretan eta prestaketa-dokumentuetan komunitate-garapenari buruzko kontzeptu-oinarri zabala dago, eta plan honen oinarritzat eta orientabidetzat ere balio du, bi agiri estrategikoak lerrokatzeko asmoarekin. Ekintza hori orientatzeko elementu gako batzuk hauek dira:

- Komunitate-konexioa babestu beharreko gizarte-ondasuna da. Izan ere, beste batzuen artean, frogatu da norbanakoen eta kolektiboaren ongizatea errazten laguntzen duela, gizarte-konfiantza eta herritarren segurtasuna handitzen direla, isolamendua eta bazterketa gutxitzen direla eta krisietan edo larrialdietan erantzuteko gaitasuna gehitzen dela.

- Askotariko faktoreek, hala nola digitalizazioak, kultura- eta belaunaldi-aniztasunak, familiak eraldatu izanak eta desberdintasunak areagotzeak egoera bat sortu dute non harreman esanguratsu urriak ez diren bakarrik arazo indibiduala, baizik eta gizarte-kohesioari eragiten dion egiturazko erronka.

- Gizarte kohesionatu batean herritarrek nahikoa konexio dituzte (batzuk indartsuak eta beste asko ahulak) elkarri laguntzea eta komunitatearen zentzua ahalbidetzen dutenak.

- Gizarte-kohesioaren mailan eragiten duten askotariko faktore konplexuak daude: faktore pertsonalak (osasun mentala eta fisikoa, adina, generoa eta jatorri sozioekonomikoa, hizkuntza eta komunikazio-oztopoak, nortasuna eta gizarte-trebetasunak), harreman-faktoreak (familiaren eta inguruaren ezaugarriak, aniztasunarekiko jarrerak...), komunitate-faktoreak (elkarrekin egoteko espazio publikoak eskuragarri egotea, garraioa eta etxebizitza izatea, azpiegiturak, segurtasun-maila eta inguruaren konfiantza...) eta faktore sozialak eta politikoak (desberdintasun ekonomikoaren maila, politika publikoak eta gizarte-zerbitzuak, kultura-arauak, komunitate-balioak...).

- Gizarte-kohesioa sustatzeko gehitu egin behar dira komunitate-konexioak sortzeko aukerak eta, horrela, egunerokotasunean elkarrekin egoteko aukerak ugaritzen dira.

- Komunitate-garapenaren ikuspegia okerra bada, plan honen ekintzetan eta proiektuetan ekidin nahi diren arrisku batzuk izan ditzake. Zehazki, saihestu egingo da aniztasuna segregazioa eta

isolamendua indartzen dituen elementu gisa hartzea, inklusioa sustatu beharrean. Modu berean, komunitate-garapenaren ikuspegiak sortu behar dituen ekimenek edo eskariek aniztasuna barne hartu behar dute eta diskriminazio-ardatz ezberdinetan oinarritutako eskuragarritasun-oztopoak aintzat hartu behar dituzte.

- Plan honek sustatzen dituen ekintzek eta proiektuek, beraz, harreman esanguratsuak sustatu, elkarrekin egoteko espazio irisgarriak erraztu eta/edo harreman edo espazio horietarako eskuragarritasuna gertatu ahal izateko zailtasunak baztertu behar dituzte.

Aurreko guztiarengatik, plan honen ondorioz ezarriko den esku-hartzearen xedea izango da pertsonak inguruarekin lotzea, horiek inguru hurbilenean parte hartzea erraztea eta komunitate-sareen bidez auzoko bizitza antolatzea sustatzea.

2.4. Garapen jasangarriko helburuak esparru orokor gisa

Garapen jasangarrirako 2030 Agenda delakoa Nazio Batuen Biltzarrak aho batez onetsi zuen 2015ean, eta bere ekintza-plana unibertsala, osoa eta eraldatzailea da. 2030 Agendaren xedea gizartearen, ekonomiaren eta ingurumenaren alorrean gizakien garapena modu jasangarrian erraztea da.

Agenda hori esparru orokor batean planteatu zen, baina Nazio Batuek zehaztu zuten lurralde bakoitzak bere inguruabarrekin bat eginez ezarri behar duela eta politika publikoentzako esparru gisa erabili behar dela; politika publiko horiek, era berean, Garapen Jasangarriko Helburuak (GJH) lortzera bideratu behar dira. Helburu horiei esker, politika publikoak hobetzeko eta lehentasunak finkatzeko esparru bat sortzen da, betiere, lurralde bakoitzaren errealitatea kontuan hartuz.

GJHak onetsi zirenetik igarotako 10 urteetan zehar, askotariko erakundeetan horiekiko konpromisoak hartu izan dira eta politikak eta planak modu aktiboan helburuekin lerrokatzen saiatu dira. Horixe gertatzen da, hain zuzen ere, estatu eta autonomia-erkidego mailetan. Hala, Espainiako eta EAEko gobernuek askotariko estrategiak sortu dituzte bakoitzak bere eskumenen arabera.

Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Saila lanean ari da Agenda 2030en esparruan eta Garapen jasangarriko helburuen artean bere politika guztiak lerrokatzeko.

Aniztasunaren eta Gizarte Kohesioaren II. planaren kasuan, programatutako ekintzen bidez bultzada espezifikoa jasoko duten GJHak hauek izango dira: 1 (pobrezia desagerraraztea), 5 (genero-berdintasuna), 8 (lan duina eta hazkunde ekonomikoa), 10 (desberdintasunak murriztea) eta 16 (bakea, justizia eta erakunde sendoak).

3. Esparru estrategikoa: misioa, ikuspegia eta ardatz estrategikoak

Atal honetan Aniztasunaren eta Inklusioaren II. planaren misioa, ikuspegia eta ardatz estrategikoak jaso ditugu.

Misioaren xedea da modu laburtuan adieraztea zeintzuk diren plan honen izateko arrazoia eta helburuak. Ikuspegiak, bestalde, epe luzean lortu nahi dena zer den adierazten du, planaren oinarria eta inspirazioa azalduz.

Bukatzeko, ardatz estrategikoen bidez, xedea lortzeko eta ikuspegi hori aplikatzeko ezarriko diren ekintzak zein eremutan egituratuko diren zehazten da. Orrialde hauetan behin eta berriz errepikatu da asmoa Gizarte Kohesioa Sustatzeko Zuzendaritzaren plangintza-tresnak lerrokatu nahi direla. Hala, ardatz estrategikoen eskema eta izenak BizkaiSare 2030eko antzekoak dira.

3.1. Misioa

Aniztasunaren eta Gizarte Kohesioaren II. planaren (2025-2030) xedea gizarte berdinzaleagoa eta kohesionatuagoa eraikitzen laguntzea da. Horretarako:

• Aniztasuna lurraldeari aberastasuna eta aukerak eskaintzen dizkion Bizkaiko gizartearen ondare gisa aitortu eta promozionatu behar da.

• Politika publiko inklusiboagoak sortu behar dira, hau da, herritarren aniztasun-ardatzak (kultura, jatorria, generoa, sexu-orientazioa, genero-identitatea, adina, eta abar) kontuan hartzen dituztenak, albo batera utzi gabe ardatz horien arteko elkarreraginaren bitartez sortzen diren desberdintasun-egoerak.

• Gizarte-konexioak eta komunitate-harremanak sortzea erraztu behar da herritarren berdintasunetik abiatuta, askotariko pertsonen eta kolektiboen artean.

• Zeharkatzen dituzten askotariko aniztasun-ardatzengatik egoera zaurgarrietan eta baztertuta dauden pertsonen eta kolektiboen eskubideak defendatzen dituzten gizarte-erakundeei lagundu behar zaie.

3.2. Ikuspegia

Gure helburua da Bizkaia aniztasuna aberastasun gisa ulertzen duen gizartea izatea, non aniztasunak ez diren desberdintasunen, diskriminazioen edo bazterketen

oinarri eta non gizarte-kohesioa errazten duten komunitate-loturak indartzen diren. Bizkaiko Foru Aldundiak bere politika publikoetan aniztasuna modu inklusiboagoan kudeatzeko duen gaitasuna hobetzeko lan egiten du, abiapuntua Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Saila izanik eta beste sail batzuekin ere lan egingo dugu. Aniztasunen alorrean lan egiten duten gizarte-erakundeei laguntzen diegu eta haiekin batera lan egiten dugu, harreman iraunkorrak mantenduz espazio parte-hartzaileen bitartez.

3.3. Ardatz estrategikoak

Ezagutu eta aintzatetzi

Bizkaiko lurralde historikoko jatorrizko aniztasun eratzailetik eta aniztasun hori adierazten den askotariko adierazpen konplexu, ezberdin eta dinamikoetatik abiatuta, lan-ardatz honetan hauek planteatzen dira: (i) gure gizartearen elementu dinamizatzaile gisa duen balorazioan sakontzea eta itxura positibotik ikusgai egitea, hau da, eskubideen berdintasuna eta diskriminazioaren aurkako borroka abiapuntutzat hartuz; (ii) ezagutza sortzea erraztea, baita ere aniztasunaren eta existitzen diren aldundiaren eta gizartearen baliabideen inguruan dagoen ezagutza sistematizatzea eta barreiatzea, modu horretan, horien kudeaketa positiboan eta diskriminazioaren aurkako borrokan lan egiteko.

Ardatz estrategiko horretan sartutako ekintzen artean aipatzen da, batez ere, ezagutzaren kudeaketa, aurreko planean lehen pausoak eman ziren lerro bat.

Berba egin

Ardatz estrategiko horrek azpimarratu nahi du gizarte-elkarrizketa garrantzitsua dela hauek lortzeko: (i) gizarte-erakundeek administrazioaren politikak eta proiektuak sortzen parte hartzea erraztea, (ii) elkarrizketa publiko aberasgarria sustatzea aniztasunaren inguruan, ahalbidetzen duena aniztasunak ikusgai egitea eta herritarrak sentsibilizatzea, baita ere aniztasuna oker kudeatzean sortzen diren diskriminazioak.

Ardatz horren abiapuntua, hein handi batean, aurreko planean hasitako gizarte-egituratzearen lanetik abiatzen da. Bertan, BFAren eta Bizkaiko aniztasunaren arloko elkarte-sarearen arteko harremanetan sakondu zen.

Saretu

Ardatz estrategiko horren bitartez asmoa da, alde batetik, lan kolaboratiboan eta koordinatuan hobekuntza sustatzea foru-administrazioaren barnean eta gizarte-erakundeen artean eta, beste alde batetik, beste eragile batzuekin (udalerriak) konexioa erraztea. Era berean, "saretzeak" esan nahi du beharrezkoa dela komunitatea sortzen duten gizarte-konexioak eta -loturak sortzea.

Kasu horretan, ekintza nagusien asmoa da aurreko aldian hasitako erakunde-egituraketan aurrera egitea, bai Bizkaiko eskualdeei eta udalerriei dagokienez, bai eta foru-erakundeari dagokionez ere.

Egin

Ardatz estrategiko horretan hiru dimentsio hauek daude: (i) diskriminazio-egoeran dauden pertsonek osatutako elkarteak eta kolektiboak indartzea; (ii) BFAk Bizkaiko elkarte-sareak diskriminazioaren aurka borrokatzeko eta aniztasuna promozionatzeko gauzatzen dituen proiektuetan eta ekintzetan laguntzea; eta (iii) zuzendaritzak eskuragarri dituen tresna teknikoak hobetzea, ekimenak ebaluatzeko eta plan honen lehentasunetara bideratzeko.

Azken ardatz horren ekintzak herritarrei zuzendutako proiektuak sustatzearekin eta betetzearekin modu zuzenean lotuta daudenak dira.

4. Ekintzak eta espero diren emaitzak

Ondoren, plan honek proposatzen dituen ekintzak eta espero diren emaitzak adierazten dira. Ekintzak "jarraikortasun-ekintzak" eta "sortzen ari diren ekintzak" dira. Lehenengoak aurreko planetik garatzen ari diren ekintzak dira eta zuzendaritzan ezarrita dagoen aritzeko erarekin bat datoz. Bere aldetik, "sortzen ari diren ekintzak" eduki, forma edo orientazio berria dutenak dira eta plangintza estrategikoko ziklo berri honetan sortu diren ekimenak dira. Emaitzei dagokienez, planaren denbora-irismenean komentatzen zen moduan, 2030erako markatu nahi da, baina 2027an mugarri bat egongo da. 2027rako espero diren emaitza batzuk ezarri ditugu eta urte horren bukaeran aurreikusi dugu bitarteko ebaluazio-prozesu bat egingo dugula eta horri esker, beharrezkoa den kasuetan, ekintzak birbideratuko ditugu eta 2030erako emaitzak finkatuko ditugu.

Aitortzea

JARRAIPEN-EKINTZAK	2027AN ESPERO DIREN EMAITZAK
Zuzendaritzaren lanari lotutako gaien inguruko presentzia-, komunikazio-, eta sentsibilizazio-kanpainak sustatzea	Urtero 2 kanpaina (migrazioa/aniztasun kulturala, aniztasun afektibo-sexuala eta giza eskubideetan berdintasuna), gizarte-erakundeen parte-hartzearekin egindakoak.
Ezagutza sortzea udal-eremuan aniztasuna kudeatzeko esperientzietatik abiatuta	Udalean aniztasunaren inguruko diagnosia/mapaketa eta hedapena egitea (egitura, ekintzak, baliabideak, etab.).
Diskriminazioaren aurka konprometituta dauden gizarte-erakundeen lan-esperientzietatik abiatuta ezagutza sortzea	- Elkarrizketa-mahaian identifikatutako arlo baten inguruko ikerketa. - Elkarrizketa mahaian identifikatutako arlo baten lan-esperientziaren sistematizazioa.
Gizarte Kohesioko Zuzendaritzako teknikariak eta politikariak aniztasunaren kudeketari buruz prestatzea, iluspegi intersekzioletik eta komunitariotik	- Jardunaldi tekniko bat ikuspegi intersekzionalaren inguruan, Intersekzionalitatea aplikatzeko gida metodologikoan oinarrituz. -Jardunaldi tekniko bat gizarte eskuhartzeko komunitate-ikuspegiari buruz.

SORTZEN ARI DIREN EKINTZAK	
Gizarte Kohesioa Sustatzeko Zuzendaritzak Bizkaiko aniztasunaren errealitatearen inguruan duen informazioa eta ezagutza kudeatzea ahalbidetzen duten tresnak garatzea	Zuzendaritzaren webgunean atal/biltegi bat jartzea baliabide, ikerketa eta azterlan garrantzitsuak gordetzeko.

Hitz egitea

JARRAIPEN-EKINTZAK	2027AN ESPERO DIREN EMAITZAK
Elkarrizketa- eta partaidetza-mahaia indartzea, eta ideiak kontrastatu eta trukatzeko espazio iraunkorra bihurtzea	- 20 erakundek modu egonkorrean parte hartzea elkarrizketa- eta partaidetza-mahaian eta urtero gutxienez hiru bilera egitea. - Mahaitik eratorritako lan-batzorde bat. Bertan batuko dira gutxienez 6 erakunde eta elkarrizketa-mahaian erabakitako ekintzak eta II. planetik eratorritako beste batzuk beteko dituzte.

SORTZEN ARI DIREN EKINTZAK	
Zuzendaritzak elkarlanean diharduen elkarte-oinarria zabaltzen duten eta elkarrizketa- eta partaidetza-mahaia osatzen duten bestelako parte-hartze espazioak gaitzea	Urtean behin gutxienez bilera bat egitea elkarrizketa-mahaian parte hartzen ez duten 5 erakunderekin, informazioa eta zalantzak partekatzeko.
Aniztasunaren inguruko elkarrizketa publiko positiboa sustatzea/bultzatzea	- Jardunaldi publiko bat egitea aniztasunaren kudeaketaren inguruan udalean/eskualdean. -Jardunaldi publiko bat egitea mahaian identifikatutako ikerketako eta/edo sistematizazioko arloen inguruan.
Bigarren mailako erakundeekin lankidetza indartzea gizarte-erakundeek eta zuzendaritzak partekatutako helburuetara bideratzeko	Bigarren mailako erakundeekin elkarrizketa-espazioa egotea II. planaren helburuekin koherenteak diren jarduketak lerrokatzeko.
Aniztasunari eta migrazioei lotutako bestelako gizarte- eta erakunde-eragileekin egituratzen aurrera egitea	ZASen, asiloaren migrazio-foroan eta bestelako egituraketa-espazioetan aktiboki parte hartzea.

Saretzea

JARRAIPEN-EKINTZAK	2027AN ESPERO DIREN EMAITZAK
Enplegua, Gizarte Kohesioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren zuzendaritzen arteko lankidetza sustatzea	- Jardunaldi tekniko bat intersekzionalitatearen inguruan, intersekizonalitate-gida aurkeztu eta horren inguruan eztabaidatzeko. - Jardunaldi tekniko bat gizarte eskuhartzeko komunitate-ikuspegiari buruz.
Zuzendaritzaren barnean koordinazioa hobetzea lan-arloak egituratzeko (lankidetza, aniztasuna, gazteria eta ekintza komunitarioak)	Aldizka biltzeko eta kontrastatzeko espazio bat sortzea zuzendaritzako lan-arloetako arduradunen artean.

SORTZEN ARI DIREN EKINTZAK	
BFAren beste sail batzuekin lankidetza sustatzea	Bilera teknikoak eta politikoak egitea Euskara, Kultura eta Kirol Sailarekin eta Gizarte Ekintza Sustatzeko Sailarekin.
Udalerrietan toki-politiken aniztasunaren kudeaketan laguntzea, zuzendaritzaren eta/edo sailaren beste arlo batzuekin koordinatuta	- 2 udal-hitzarmen egitea gazteriaren arlorako. Hitzarmen horietan aniztasunarekin eta diskriminazioaren aurkako borrokarekin lotutako ekintzak egongo dira eta ikuspegi intersekzionala eta komunitarioa izango dute. - 2 jardunaldi tekniko egitea udalerrietan intersekizonalitate-gida aurkeztu eta horren inguruan eztabaidatzeko.
Hainbat arlotako erakundeen (gizartekoak, udalekoak...) aniztasunari buruzko lan-esperientziak konektatzea	- 2 bilera tekniko egitea udalerriekin zuzendaritzaren eta beste erakunde batzuen baliabideak ezagutarazteko. - "Begirada gurutzatuak" ekimenaren 2 jardunaldi antolatzea. - 2 bilera/topaketa egitea zuzendaritza osatzen duten lan-arloetako erakundeen parte-hartzearekin.

Egitea

JARRAIPEN-EKINTZAK	2027AN ESPERO DIREN EMAITZAK
Diskriminazio-egoeran dauden kolektiboek osatzen dituzten gizarte-erakundeen trebetasunak indartzea	- Elkarteak indartzeko 8 proiektu egitea urtean. - Planaren lehentasunezko ikuspegien inguruan (intersekzionalitatea eta komunitarioa) erakundeei zuzendutako urteko prestakuntza-proposamena egitea.
Aniztasunaren kudeaketa positiboa sustatzen duten eta pertsonen eta kolektiboen diskriminazioaren eta estigmatizazioaren kontra egiten duten ekimenei laguntzea	Urtero finantzatzen diren 40 proiektu III. eta V. kapituluetan.
Programa espezifikoei laguntzea gizarte-erakundeekin batera, nazioarteko babes-eskatzaileentzat (Goihabe...)	400 pertsona dira programaren onuradunak.
Zuzendaritzaren tresnetan eta politiketan ikuspegi intersekzionala eta komunitarioa sartzen aurrera egitea	Komunitate-dimentsioa sartzea dirulaguntzen urteko dekretuaren IV. kapituluan.

SORTZEN ARI DIREN EKINTZAK	
Saileko lan-eremuetan partekatutako ekintzak identifikatzea eta betetzea	Sailaren zuzendaritza batekin partekatutako jardunaldia egitea aniztasunaren inguruan, bere lan-arloetako batean.
Komunitate-arloan aniztasuna eta kulturarteko-elkarbizitza sartzen duten ekintzak/ekimenak sustatzea	Urtero finantzatzen diren 6 proiektu (IV. kapitulua berrikusita dago).

5. Plana hedatzea, gobernantza eta jarraipena

Plan honek 2025-2030 aldia barne hartzen du eta bitarteko mugarri bat izango du 2027an. Aurretik aipatu dugun moduan, 2027 bukaeran bitarteko ebaluazioa egingo da. Urtean edo ikasturtean behin urteko plan operatiboa sortuko da eta bertan jasoko dira urte horretan lehentasuna izan duten ekintzak. Gizarte Kohesioa Sustatzeko Zuzendaritzaren ardura izango da plan operatiboak sortzeko lana sailean antolatzea.

Plan orokorraren eta urteko plan operatiboen jarraipena honako hiru espazioetan egingo da:

- Gizarte Kohesioa eta Berdintasuna Sustatzeko Saileko politika lidergoko lantaldean.
- Gizarte Kohesioa Sustatzeko Zuzendaritzaren lantaldean.
- Gizarte erakundeekin egingo den elkarrizketa- eta partaidetza-mahaian.

2027 bukaerarako aurreikusi den bitarteko ebaluazioan sartuko dira aurreikusitako ekintzetako aurrerapenak eta zailtasunak. Ebaluazio hori baliagarria izango da planteatutako ekimenak zuzendu edo aldatzeko eta prozesuaren berri emateko, bai erakunde-barnean, bai gizarte-erakundeei eta herritarrei orokorrean. Ebaluazio horretatik abiatuta finkatuko dira 2030erako espero diren emaitzak.

Edonola ere, plan hau ez da itxia. Helburua agiri bizia, aktiboa eta arina izatea da, ez estatikoa, eta, beraz, aldaketak ezarri ahal izango dira sortu ahalko diren beharren eta egoeren arabera.

Bizkaia

bizkaia
anitza
en plural