

II Plan de Diversidad y Cohesión Social (2025-2027-2030)



bizkaia
anitza
en plural



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



Bizkaia diversa

Bizkaia es una tierra diversa, plural y viva. Una sociedad que avanza cuando reconoce su riqueza humana y se compromete con la igualdad, la justicia social y los derechos de todas las personas, que respeta la diversidad. Desde esta convicción, presentamos el segundo Plan de Diversidad y Cohesión Social, una hoja de ruta que da continuidad al trabajo iniciado en la legislatura anterior y que refuerza nuestro compromiso con una Bizkaia más inclusiva, más equitativa y más cohesionada.

Este nuevo plan se construye sobre las bases y los aprendizajes, los logros y los retos del primer plan y se proyecta hacia el futuro con una mirada ambiciosa y transformadora. Una mirada que entiende la diversidad no como un reto, sino como una devenir histórico que construye sociedades más complejas pero más fuertes, más democráticas y más solidarias.

Las instituciones públicas tenemos la responsabilidad de garantizar los derechos de todas las personas, sin excepción. Y para ello, necesitamos políticas valientes, que no se limiten a gestionar la diversidad, sino que la respeten, la incorporen activamente como un valor colectivo. Este plan es una herramienta para

avanzar en esa dirección, con medidas concretas, recursos y voluntad política.

Nada de esto sería posible sin la implicación activa del tejido social. Las entidades que trabajan día a día en el territorio, acompañando, defendiendo derechos y generando comunidad, son aliadas imprescindibles en este camino. Este plan es también suyo. Por eso, renovamos nuestra voluntad de escucha, diálogo y colaboración con todas ellas.

Creemos en una Bizkaia donde todas las personas puedan vivir con dignidad, sentirse parte y participar plenamente en la vida social, cultural y política. Una Bizkaia que no deja a nadie atrás. Y sabemos que solo lo lograremos si lo hacemos juntas y juntos, desde una ciudadanía activa, comprometida y solidaria.

Seguimos avanzando con paso firme, con vocación de servicio público y con la certeza de que una Bizkaia más justa es posible si la construimos entre todas y todos.

Teresa Laespada

Teniente de Diputada General y Diputada Foral de Empleo, Cohesión Social e Igualdad

II Plan de Diversidad y Cohesión Social

(2025-2027-2030)

Índice

1	1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO	6
	1.1. Aprendizajes, logros y retos	8
	1.2. Marco normativo y ámbito competencial	10
	1.3. Proceso de elaboración del Plan	11
2	2. ALCANCE, ENFOQUE Y MARCO GLOBAL	12
	2.1. Alcance institucional, dimensiones y temas	13
	2.2. Profundizando en el enfoque interseccional	14
	2.3. Desplegando el enfoque comunitario	15
	2.4. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible como marco global	17
3	3. MARCO ESTRATÉGICO: MISIÓN, VISIÓN Y EJES ESTRATÉGICOS	18
	3.1. Misión	19
	3.2. Visión	19
	3.3. Ejes estratégicos: (Re)Conocer, Conversar, EnREDar, Hacer	20
4	4. ACCIONES Y RESULTADOS ESPERADOS	22
5	5. DESPLIEGUE DEL PLAN, GOBERNANZA Y SEGUIMIENTO	28



1. Introducción y contexto

Este II Plan de Diversidad y Cohesión Social es la continuación natural del I Plan de Diversidad e Inclusión Social, desplegado en el trienio 2021-2023, que supuso un salto cualitativo en la política pública foral. Por primera vez, después de más de una década y media de trabajo, la Diputación Foral de Bizkaia (DFB) estructuraba un marco programático orientado a la promoción y gestión de la diversidad con dos elementos fundamentales que el nuevo Plan pretende confirmar y reforzar.

En primer lugar, el Plan dotó a la política pública foral en este ámbito de la diversidad de dos enfoques que servirían de guía y orientación para las actuaciones propias, así como para las de otros actores sociales: la perspectiva interseccionalidad y el enfoque comunitario.

En segundo lugar, el Plan contemplaba una doble dimensión. Por un lado, una dimensión interna, consistente en colaborar con todas las Direcciones del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad para que el conjunto de políticas e instrumentos departamentales profundizaran en su carácter inclusivo. Es decir, se incorporaba el reto de hacer transversal la política de diversidad e inclusión.

Por otro lado, se señaló una dimensión externa, que aludía, a su vez, al ámbito social (entidades

que están en primera línea del trabajo en torno a la diversidad) y al ámbito municipal (ayuntamientos de Bizkaia). En el primer caso, se apostaba por la apertura de espacios estables de interlocución y participación entre la DFB y las entidades sociales, y por la revisión de los instrumentos de apoyo financiero a éstas. En el segundo caso, el Plan pretendía propiciar un acercamiento e interlocución con los ayuntamientos en relación a las políticas locales de diversidad.

En el apartado posterior se recogen los aprendizajes y logros más importantes de la ejecución del Plan, así como los retos que emergen después de estos años de trabajo.

Sin embargo, en este momento es pertinente señalar algunas cuestiones del contexto, tanto interno como externo, relevantes a la hora de establecer este II Plan.

- En el ámbito interno, el Plan se incardina en una Dirección con un mandato más amplio -Cohesión Social- que incluye, junto al anterior de cooperación y diversidad, las políticas de desarrollo comunitario y las de juventud, ofreciendo así un mayor alcance, un número más amplio de interlocutores institucionales y sociales, y la posibilidad de conectar estrategias y políticas orienta-



das a generar cohesión social. Todas las áreas temáticas de la Dirección cuentan con su propio desarrollo estratégico, y un empeño de la Dirección es alinearlos para lograr un mayor impacto. Esta búsqueda queda reflejada en el presente Plan.

- En el ámbito externo, se puede señalar un agravamiento, de discursos y prácticas que cuestionan la igualdad en el seno de una sociedad diversa, y basan la exclusión de la esfera de derechos en el origen de las personas, sus culturas, orientación sexual o identidad de género. Esto se agrava cuando concurren en la misma persona o grupo distintos ejes de diversidad/opresión.

Con los anteriores elementos presentes, este Plan quiere servir de eje a la política foral de gestión de la diversidad y lucha contra la discriminación, con un horizonte temporal amplio, hasta 2030, con una primera fase que concluiría en 2027.

1.1. Aprendizajes, logros y retos

En este apartado se recogen los principales aprendizajes, logros y retos que deja tras de sí la ejecución del I Plan. Como valoración general se puede afirmar que, a la vez que el Plan permitió avanzar en la institucionalización de políticas de diversidad e inclusión, también emergieron dificultades y desafíos a la hora de transversalizar el enfoque de diversidad con otras unidades administrativas, así como en la construcción de una colaboración más horizontal con las entidades sociales. Se señalan a continuación, los logros y dificultades habidos en cada uno de los objetivos establecidos en el anterior Plan.

El Objetivo 1 hacía referencia a la “Incorporación de la diversidad en las políticas departamentales”. Para llevarlo a cabo se realizaron reuniones iniciales con direcciones

clave dentro del Departamento, aunque no se logró generar una estructura de colaboración estable, por la dificultad de establecer mecanismos de trabajo conjuntos. Como aprendizaje en esta cuestión emergen la necesidad de establecer la colaboración sobre proyectos concretos, así como un trabajo previo de comunicación y acercamiento.

En cuanto a la colaboración con municipios pequeños, se establecieron contactos y reuniones formales con tres localidades con elevada población migrante (Markina, Mungia, Iurreta), para poner a su disposición recursos forales para el trabajo sobre diversidad. La colaboración cuajó en el caso de Iurreta, al producirse la conexión con el tejido asociativo local de origen senegalés y facilitar el acceso del municipio al trabajo de la Red Vasca Antirrumores (ZAS).

El objetivo 2 (“Promoción de la diversidad y lucha contra la discriminación”) tuvo un grado alto de ejecución y consecución de las acciones previstas. Cabe destacar lo siguiente:

- Se produjo una reorganización de las líneas de subvención, incluyendo apoyo a organizaciones emergentes y proyectos innovadores con enfoque interseccional.
- Se integró a las entidades LGTBI, en el sistema general de ayudas para fomentar una visión más transversal de la diversidad.
- Se implementó un calendario anual de presencia pública, organizando campañas en torno a fechas clave como el Día contra la LGTBIfobia o el Día de los Derechos Humanos.
- Se financiaron proyectos con enfoque comunitario.
- Se promovió la Red Vasca Antirrumores ZAS como un actor clave en la sensibilización y en la lucha contra la discriminación.

En el marco de este objetivo, el decreto de subvenciones fue revisado y ajustado en su contenido a las líneas estratégicas del Plan. A través de él fueron financiados entre 2022 y 2024 un total de 229 proyectos, con un monto económico de 2.675.000 € y con una media anual de 56 entidades beneficiarias, de las cuales:

- El 58% eran de personas migrantes y recibieron el 54% del financiamiento.
- El 30% eran entidades de apoyo a migrantes, con el 31% de los fondos.
- El 12% pertenecían al ámbito LGTBI y obtuvieron el 15% del presupuesto.

En cuanto al objetivo 3 ("Reforzar la colaboración con entidades sociales") también tuvo un alto grado de consecución, al establecerse estructuras de participación.

- Se creó la Mesa Permanente de Diálogo y Participación, un espacio abierto a todas las entidades, y se establecieron tres comisiones de trabajo: la Comisión de Instrumentos de Gestión, centrada en mejorar el decreto de subvenciones y otros mecanismos administrativos; la Comisión de Gestión del Conocimiento, que promovió el intercambio de saberes y buenas prácticas entre entidades; y la Comisión de Comunicación/Sensibilización, que coordinó campañas de visibilización y sensibilización sobre diversidad e inclusión.
- Se impulsaron acciones formativas sobre interseccionalidad, incluyendo cursos impartidos por personas expertas y la producción de materiales audiovisuales accesibles para entidades con menor capacidad técnica.
- Se inició la elaboración de unas pautas orientadoras para aplicar el enfoque interseccional en los proyectos de trabajo, en

colaboración entre la universidad, las entidades sociales y la administración. Fruto de este proceso fue el documento "Hacia la práctica de la interseccionalidad. Guía para la reflexión y la acción", el cual se pondrá a disposición de la ciudadanía a finales de 2025.

- Se asumió y reforzó el Programa Goihabe para la acogida de solicitantes de protección internacional (asilo), ofreciendo apoyos de distinto tipo (social, económico, habitacional) a unas 300 familias.

A modo de conclusión se puede señalar que:

- Se ejecutaron completamente 14 de las 26 acciones planificadas, otras 3 fueron parcialmente ejecutadas, mientras que 9 no se llevaron a cabo.
- Se logró establecer la perspectiva interseccional como enfoque prioritario, llevando a cabo diversas formaciones, sistematización de experiencias e incorporación del mismo al decreto de subvenciones. Por su parte, el enfoque comunitario tuvo un despliegue más limitado, quedando relegado a acciones puntuales.
- La reestructuración del decreto de subvenciones y la creación de espacios de participación fortalecieron la relación entre la administración y las entidades sociales.
- Se estableció una primera aproximación a la colaboración con el ámbito municipal.
- La mayor dificultad fue la integración de la diversidad en la propia administración, debido a barreras estructurales y falta de coordinación interdepartamental.

De esta evaluación emergen algunos de los retos que trata de abordar este II Plan:



1) Continuar apostando por la transversalización de la mirada inclusiva a la diversidad. En primer lugar, dentro de la propia Dirección de Cohesión Social a través del alineamiento de los planes estratégicos de las diversas áreas (juventud y desarrollo comunitario, especialmente). En segundo lugar, dentro del propio Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad. Y, en tercer lugar, explorando el trabajo conjunto con otros departamentos.

2) Consolidar el enfoque interseccional, continuando con las acciones formativas, la sistematización y puesta en común de experiencias y el apoyo a proyectos innovadores.

3) Desplegar la dimensión comunitaria de los procesos de gestión de la diversidad y de la lucha contra la discriminación, en coherencia con Bizkaisare 2030, Estrategia Comunitaria de Bizkaia para una sociedad cohesionada.

4) Ampliar la colaboración con el ámbito municipal, acercando los recursos forales y conectando a organizaciones locales con la dinámica y acciones de este Plan.

6) Consolidar la Mesa de Diálogo y Participación como mecanismo de interlocución, diálogo y conexión de y entre las entidades sociales.

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 LGBTI.

En el marco estatal, dichas Directivas fueron transpuestas a través de la Ley 62/2003, de 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. A ellas hay que añadir la reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

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 de género (Ley 4/2024, de 15 de febrero, 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. Como punto destacable se han de recoger también los acuerdos entre Estado-Comunidad Autónoma Vasca para la cesión de competencias en el ámbito de las autorizaciones de trabajo a personas extranjeras, así como del proceso de acogida de las personas beneficiarias de protección internacional.

Finalmente, en el ámbito foral, acudimos al Decreto Foral 60/2024, de 6 de junio, de la Diputación Foral de Bizkaia, donde se recogen las competencias del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad. 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

22.1d del anexo al Decreto, que inciden en el ámbito competencial. Así, son competencia del Departamento “las políticas forales de la diversidad y lucha contra toda forma de discriminación” (artículo 1.1k) y compete a la Dirección de Cohesión Social el “diseño, impulso y desarrollo de políticas de gestión de la diversidad, y sensibilización contra toda forma de discriminación” (artículo 22.1d).

1.3. Proceso de elaboración del Plan

Para la elaboración del I Plan, antecesor del presente, se diseñó y llevó a cabo un amplio proceso participativo en el que concurrieron, además de las propias Direcciones del Departamento, personas expertas y entidades sociales concernidas. Como se señalaba anteriormente, era la primera vez que se establecía una política foral formal en el ámbito de la gestión de la diversidad y de la lucha contra la discriminación. En dicho proceso se sentaron las bases estratégicas y los enfoques clave, que este II Plan busca consolidar.

Desde esa idea de continuidad, y dado que uno de los frutos del anterior Plan fue la puesta en marcha de la Mesa de Diálogo y Participación, ha sido precisamente este el espacio en el que se ha llevado a cabo una revisión del I Plan, y en el que se han recogido las aportaciones para la elaboración de este II Plan.

En total, unas 16 entidades y 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, dimensiones y temas

En la elaboración del primer Plan la opción fue dotarle de un alcance departamental. Se entendía que ampliar el ámbito para abarcar a toda la Institución Foral suponía un salto excesivamente grande, partiendo de la realidad del momento. Cabe decir que, a pesar de las dificultades encontradas en el proceso de transversalización del enfoque de diversidad, se han sentado algunas bases, y, en este II Plan, es una apuesta persistir en el trabajo, y ampliar la colaboración a otros departamentos forales, como pueden ser el de Acción Social o el de Euskera, Cultura y Deporte.

Por otro lado, el nuevo ámbito competencial de la Dirección de Cohesión social, que incluye en la actualidad las políticas de juventud y las de desarrollo comunitario, ofrece la oportunidad y necesidad de tomar en consideración las planificaciones propias de dichos ámbitos, concretadas en Bizkaia Gazteak 2030 y Bizkai-Sare 2030, respectivamente, para integrar y construir sinergias de cara a lograr los objetivos en dichos ámbitos:

- La estrategia de juventud ofrece a este II Plan una arquitectura de colaboración entre

la Dirección y municipios y comarcas, a través de convenios, que se quiere poner al servicio de las políticas de diversidad y cohesión social. Asimismo, su segundo objetivo estratégico (“construcción social”) recoge la inclusión y la diversidad entre sus líneas fuerza, que busca “impulsar el avance hacia una sociedad que, además de tolerante, se muestre más proactiva en la inclusión de las personas de diferentes condiciones y orgullosa de la riqueza que estas proporcionan a Bizkaia”.

- Por su parte, la estrategia BizkaiSare 2030 sobre desarrollo comunitario incide y despliega uno de los enfoques básicos de este Plan, junto al de interseccionalidad. De dicha estrategia toma este Plan las bases conceptuales para ahondar en el enfoque del desarrollo comunitario, así como la profundización en la colaboración con algunos municipios y comarcas.

Otra opción sobre el alcance del Plan tiene que ver con el despliegue 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



ALCANCE	DIMENSIÓN	OBJETIVOS
INSTITUCIONAL >	Foral	Transversalizar las políticas de diversidad desde los enfoques interseccional y comunitario.
	Territorial (municipios y comarcas)	Conectar los recursos forales en materia de diversidad con el trabajo de municipios y comarcas en dichos ámbitos.
TEMÁTICO >	Diversidad cultural, afectivo-sexual y de identidad de género	Promover el fortalecimiento de entidades sociales, impulsar una gestión positiva de la diversidad y luchar contra la discriminación.

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 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. El reto de este plan reside en combinar una ampliación del foco hacia otros ejes de diversidad con la consolidación de lo realizado en los últimos años.

A modo de resumen, y de manera análoga a cómo se vertebra la estrategia de juventud, en función del alcance se pueden señalar distintas dimensiones en este II Plan de Diversidad y Cohesión Social.

2.2. Profundizando en el enfoque interseccional

El I Plan adoptó el enfoque interseccional como horizonte de trabajo y, como ha quedado señalado anteriormente, han sido variadas las iniciativas de formación, reflexión y sistematización que se han llevado a cabo.

El I Plan apuntaba que “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 discriminación, 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 (...). 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”.

El aprendizaje habido en este tiempo puede resultar paradójico. Por un lado, la toma en

consideración de los distintos ejes posibles de discriminación que sufre una persona es una práctica presente en muchas de las acciones que se llevan a cabo por las entidades sociales y también por la administración, así sea de manera parcial. Por otro lado, se expresa de manera reiterada la dificultad de aterrizar y concretar el enfoque interseccional en planes, políticas y proyectos.

Con esa doble referencia, se posibilitó una reflexión coparticipada entre la universidad, las entidades sociales y la administración que, partiendo de las prácticas existentes, buscaba sistematizar y proporcionar pistas, orientaciones y sugerencias para activar el enfoque interseccional en la práctica.

Existen tres niveles en los que el enfoque interseccional puede concretarse:

- En un nivel general y transversal, hay que tener tres cuestiones en consideración: (i) la reflexión constante, ya que la interseccionalidad no es una meta, sino un proceso en evolución; (ii) la atención al contexto, dado que no todos los ejes de desigualdad operan igual en cada lugar y momento; y (iii) la participación significativa de las personas afectadas, sin dar por hecho o sabidas las necesidades de las personas/colectivos con que se trabaja.

- En el nivel de las organizaciones, hay una invitación a (i) evaluar las prácticas y estructuras internas, para reparar en la reproducción de desigualdades que pudieran replicar; (ii) cuidar el lenguaje y los espacios y analizar si la disposición del espacio y la terminología utilizada facilitan la inclusión o generan barreras; y (iii) cultivar el trabajo en red y las alianzas y colaboraciones estratégicas entre organizaciones con distintas perspectivas.

- En los proyectos concretos, se sugiere (i) trabajar por temas o problemáticas, y no solo por colectivos; (ii) cultivar la escucha activa para evitar proponer soluciones sin entender las experiencias de los grupos afectados; y (iii) la interseccionalidad requiere tiempo y procesos a largo plazo, en lugar de intervenciones puntuales sin continuidad.

A modo de conclusión, algunos de los aprendizajes más relevantes en torno a la interseccionalidad indican que esta es una herramienta para hacer visibles desigualdades complejas y para transformar el modo en que las organizaciones trabajan, aunque ha de tomarse con flexibilidad y adaptarse a cada contexto. Su aplicación requiere un esfuerzo deliberado, no solo de conocer la teoría, sino de replantearse cómo se diseñan los proyectos y se generan alianzas. En definitiva, la interseccionalidad, además de un enfoque o mirada sobre la realidad, lanza una invitación a la reflexión continua.

2.3. Desplegando el enfoque comunitario

Como se señalaba en el I Plan, “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”. En la valoración de la ejecución de dicho Plan, anteriormente reseñada, quedaba recogido el reto de profun-



dizar y concretar en este enfoque, al menos de la misma manera en que se ha llevado a cabo con el enfoque interseccional.

Para facilitar este despliegue, una novedad de la Dirección de Cohesión Social es la incorporación a sus competencias del desarrollo de políticas y programas de acción comunitaria. Como fruto de la asunción de este ámbito de trabajo, se elaboró durante el año 2024 la Estrategia Comunitaria de Bizkaia para una Sociedad Cohesionada, BizkaiSare 2030. En ella, y en sus documentos preparativos, se encuentra un amplio fundamento conceptual sobre el desarrollo comunitario, que también sirve de base y orientación al presente Plan, desde el propósito de alinear ambos documentos estratégicos. Se recogen a continuación algunos elementos clave para orientar la acción:

- La conexión comunitaria se plantea como un bien social que ha de ser protegido, ya que, entre otras cosas, se ha mostrado que propicia una mejora del bienestar individual y colectivo, mayor confianza social y seguridad ciudadana, reducción del aislamiento y la exclusión o mayor capacidad de respuesta ante crisis o emergencias.

- Diversos factores como la digitalización, la diversidad cultural y generacional, la transformación de las familias y el aumento de desigualdades han llevado a una situación en la que la escasez de relaciones significativas ya no es solo un problema individual, sino un desafío estructural que afecta la cohesión social.

- Se entiende por sociedad cohesionada aquella donde las personas tienen suficientes conexiones, algunas fuertes y otras muchas débiles, que permiten no solo el apoyo mutuo, sino también el sentido de comunidad.

- Hay diversos y complejos factores que inciden en el grado de cohesión social: factores personales (como la salud mental y física, la edad, género y origen socioeconómico, el idioma y barreras comunicativas, la personalidad y habilidades sociales); factores relacionales (como las características del entorno familiar y social, las actitudes hacia la diversidad); factores comunitarios (disponibilidad de espacios públicos de encuentro, accesibilidad al transporte y la vivienda, infraestructuras, nivel de seguridad y confianza en el entorno...); factores sociales y políticos (nivel de desigualdad económica, políticas públicas y servicios sociales, normas culturales y valores comunitarios...).

- Fomentar la cohesión social implica aumentar las posibilidades de que se produzcan conexiones comunitarias, incrementando las oportunidades de interacción en la vida cotidiana.

- Se entiende que un enfoque inadecuado del desarrollo comunitario puede entrañar algunos riesgos que en las acciones y proyectos de este Plan se quieren sortear. Concretamente, se evitará tomar la diversidad como un elemento que refuerce la segregación y aislamiento, en lugar de promover la inclusión. Del mismo modo, el enfoque de desarrollo comunitario ha de generar instancias o iniciativas que reconozcan e incluyan la diversidad, y consideren las barreras de acceso basadas en distintos ejes de discriminación.

- Las acciones y proyectos impulsados por este Plan buscan, por tanto, fomentar las interacciones significativas, propiciar espacios de encuentro accesibles y/o remover las dificultades para que dichas interacciones o el acceso a tales espacios tengan lugar.

Por todo lo anterior, la intervención que propicie este Plan buscará vincular a las personas con su entorno, favorecer la participación de las personas en el ámbito más próximo y alentar su organización a partir de sus redes comunitarias.

2.4. 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 diez 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.

Por parte del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad se viene trabajando en el alineamiento de todas sus políticas bajo el paraguas de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el caso del II Plan de Diversidad e Cohesión Social los ODS que recibirían un impulso específico a través de las acciones programadas serían los objetivos 1 (Erradicación de la pobreza), 5 (Igualdad de Género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 10 (Reducción de desigualdades) y 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas) .



3. Marco estratégico: misión, visión y ejes estratégicos

En este apartado recogemos la misión, la visión y los ejes estratégicos del II Plan de Diversidad y Cohesión Social.

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 ejes 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. Con el deseo ya reiterado en estas páginas de ir alineando los diferentes instrumentos de planificación de la Dirección de Cohesión Social, los ejes estratégicos siguen un esquema y nomenclatura similar al de BizkaiaSare 2030.

3.1. Misión

El II Plan de Diversidad y Cohesión Social (2025-2027-2030) busca contribuir en la construcción de una sociedad más igualitaria y cohesionada mediante:

- El reconocimiento y la promoción de la diversidad como un patrimonio de la sociedad de

Bizkaia que aporta riqueza y oportunidades al Territorio.

- 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 de género, edad, etc.), y cómo su interacción da origen a situaciones de desigualdad.
- La facilitación del surgimiento de conexiones sociales y vínculos comunitarios, desde la igualdad de la ciudadanía, entre personas y colectivos diversos.
- El apoyo a las entidades sociales que defienden los derechos de personas y colectivos en situación de vulnerabilidad y exclusión por razón de los distintos ejes de diversidad que los atraviesan.

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; y en la que se fortalecen los lazos comunitarios que propician



la cohesión social. 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, Cohesión Social e Igualdad, y abriendo la colaboración con otros departamentos. Sostenemos el apoyo y la colaboración con las entidades sociales que trabajan en el ámbito de las diversidades, manteniendo una interlocución permanente a través de espacios participativos.

3.3. Ejes estratégicos

(re)Conocer

Partiendo del reconocimiento de la diversidad originaria y constituyente del Territorio de Bizkaia, y de las diferentes, complejas y dinámicas manifestaciones en que esa diversidad se expresa, en este eje de trabajo se plantea (i) profundizar en su valoración como elemento dinamizador de nuestra sociedad, haciéndola visible desde un cariz positivo, desde la defensa de la igualdad de derechos y desde la lucha contra la discriminación; (ii) propiciar la creación de conocimiento, así como la sistematización y diseminación del ya existente sobre la diversidad, y sobre los recursos forales y sociales disponibles para trabajar en su gestión positiva y en la lucha contra la discriminación.

Las acciones incluidas en este eje estratégico aluden, sobre todo, a la gestión del conocimiento, una línea en la que ya se dieron unos primeros pasos en el anterior Plan.

Conversar

Este eje estratégico quiere resaltar la importancia del diálogo social para (i) posibilitar la participación de las entidades sociales en la elaboración de las políticas y proyectos de la administración, (ii) fomentar una conversación pública constructiva sobre la diversidad, que permita sensibilizar y visibilizar las diversidades, así como las discriminaciones a las que su gestión excluyente da lugar.

Este eje parte, en buena medida, del trabajo de articulación social iniciado en el anterior Plan, que conllevó una profundización de las relaciones entre la DFB y el tejido asociativo del ámbito de la diversidad de Bizkaia.

enREDar

A través de este eje estratégico se pretende, por una parte, promocionar la mejora en el trabajo colaborativo y coordinado, tanto en el interior de la administración foral como entre las entidades sociales y, por otra, facilitar la conexión con otros agentes (municipios). Del mismo modo, “enREDar” alude a la necesidad de generar conexiones y vínculos sociales que generen comunidad.

En este caso, las principales acciones tratan de avanzar en la articulación institucional iniciada en el anterior periodo, tanto en lo referido a las comarcas y los municipios de Bizkaia, como en lo referido a la propia institución foral.

Hacer

Este eje estratégico se contemplan tres dimensiones: (i) el fortalecimiento de las asociaciones y colectivos formados por personas en situación de discriminación; (ii) el apoyo de la DFB a los proyectos y acciones de lucha contra la discriminación y de promoción de la diversidad llevados a cabo por el tejido asociativo del Territorio de Bizkaia; y (iii) la mejora de los instrumentos técnicos con que cuenta la Dirección para evaluar las iniciativas y orientarlas a las prioridades de este Plan.

Las acciones de este último eje son las que se relacionan de forma más directa con la promoción y ejecución de proyectos dirigidos a la ciudadanía.



4. Acciones y resultados esperados

A continuación, se señalan las acciones que este Plan propone, así como los resultados esperados. En cuanto a las acciones, se dividen en “acciones de continuidad” y “acciones emergentes”. Las primeras son acciones que vienen desarrollándose desde el Plan anterior, y que corresponden con una operativa establecida ya en la Dirección. Por su parte, las “acciones emergentes” hacen referencia a aquellas que son nuevas, en su contenido, en su forma u orientación, y que constituyen las

iniciativas surgidas de este nuevo ciclo de planificación estratégica. Respecto a los resultados, tal y como se comentaba en el alcance temporal del Plan, éste quiere marcar el horizonte hasta el año 2030, pero con un hito en 2027. Hemos establecido unos resultados esperados para 2027, y a finales de ese año, prevemos un proceso de evaluación intermedia que nos permita, en los casos en los que sea necesario, redireccionar las acciones, así como fijar los resultados de 2030.



(re)Conocer

ACCIONES DE CONTINUIDAD

Impulsar campañas de presencia, comunicación y sensibilización a torno a temáticas vinculadas con el trabajo de la Dirección

Generar conocimiento a partir de las experiencias de gestión de la diversidad en el ámbito municipal

Generar conocimiento a partir de las experiencias de trabajo de las entidades sociales comprometidas en el trabajo contra la discriminación

Formar al personal técnico y político de la Dirección de Cohesión Social sobre gestión de la diversidad desde un enfoque interseccional y comunitario

RESULTADOS ESPERADOS EN 2027

2 campañas anuales (migración/diversidad cultural, diversidad afectivo-sexual, igualdad de derechos humanos) elaboradas con participación de las entidades sociales.

Un diagnóstico/mapeo y difusión del trabajo sobre diversidad en el ámbito municipal (estructura, acciones, recursos, etc.).

- Una investigación sobre un ámbito identificado en la Mesa de Diálogo.
- Una sistematización de la experiencia de trabajo de algún ámbito identificado en la Mesa de Diálogo.

- Una jornada técnica sobre la perspectiva interseccional, en base al documento "Hacia la práctica de la interseccionalidad. Guía para la reflexión y la acción".
- Una jornada técnica sobre el enfoque comunitario en la intervención social.

ACCIONES EMERGENTES

Desarrollar herramientas que permitan gestionar la información y el conocimiento que maneja la Dirección de Cohesión Social sobre la realidad de la diversidad en el Territorio de Bizkaia

Un apartado/repositorio en la página web de la Dirección que recoge todos los recursos, estudios, investigaciones relevantes.

Conversar

ACCIONES DE CONTINUIDAD

Fortalecer la Mesa de Diálogo y Participación, y convertirla en un espacio permanente para el contraste e intercambio de ideas

RESULTADOS ESPERADOS EN 2027

- 20 entidades participan establemente en la Mesa de Diálogo y Participación, que celebra al menos tres reuniones anuales.

- Una comisión de trabajo derivada de la Mesa que reúne, al menos, a 6 entidades, para el desarrollo y ejecución de acciones acordadas en el seno de la Mesa de Diálogo, u otras derivadas del II Plan.

ACCIONES EMERGENTES

Habilitar otros espacios participativos que ensanchen la base asociativa con la que colabora la Dirección y complementen a la Mesa de Diálogo y Participación

Una reunión anual con, al menos, 5 entidades que no participan en la Mesa de Diálogo, para intercambiar información e inquietudes.

Promover/impulsar la conversación pública sobre la diversidad en clave positiva

- Una jornada pública en torno a la gestión de la diversidad en el ámbito municipal/comarcal.

- Una jornada pública en torno al ámbito(s) de investigación y/o sistematización identificado(s) en la Mesa.

Reforzar la colaboración con entidades de segundo nivel para encauzarla hacia objetivos compartidos por las entidades sociales y la Dirección

Un espacio de diálogo con entidades de segundo nivel para alinear actuaciones en coherencia con los objetivos del II Plan.

Avanzar en la articulación con otros agentes sociales e institucionales vinculados al ámbito de la Diversidad y las Migraciones

Participación activa en ZAS, Foro de Migración de Asilo, y otros espacios de articulación.



enREDar

ACCIONES DE CONTINUIDAD

Promover la colaboración entre las Direcciones del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad

Mejorar la coordinación dentro de la propia Dirección, para articular los diferentes ámbitos de trabajo (cooperación, diversidad, juventud y acción comunitaria)

RESULTADOS ESPERADOS EN 2027

- Una jornada técnica sobre interseccionalidad, en base a la Guía Metodológica para la aplicación de la Interseccionalidad.

- Una jornada técnica sobre el enfoque comunitario en la intervención social.

Un espacio de reunión y contraste periódico entre las personas responsables de los distintos ámbitos de trabajo de la Dirección.

ACCIONES EMERGENTES

Impulsar la colaboración con otros departamentos de la DFB

Reuniones de nivel técnico y político con el Departamento de Euskera, Cultura y Deporte, y con el Departamento de Acción Social.

Apoyar la gestión de la diversidad de políticas locales en municipios, en coordinación con otros ámbitos de la Dirección y/o del Departamento

- 2 convenios municipales para el ámbito de la juventud que incorporan en su contenido acciones relacionadas con la diversidad y la lucha contra la discriminación, con enfoque interseccional y comunitario.

- 2 jornadas técnicas en municipios para presentar y debatir sobre la guía de interseccionalidad.

Conectar experiencias de trabajo sobre diversidad de entidades de distintos ámbitos (sociales, municipales, etc.)

- 2 reuniones técnicas con municipios para dar a conocer recursos de la Dirección y de otras entidades.

- 2 jornadas de la iniciativa "Miradas cruzadas".

- 2 reuniones/encuentros en las que participan entidades de los diferentes ámbitos de trabajo que componen la Dirección.

Hacer

ACCIONES DE CONTINUIDAD

Fortalecer las capacidades de las entidades sociales formadas por colectivos en situación de discriminación

Apoyo a iniciativas que promuevan una gestión positiva de la diversidad y luchen contra la discriminación y estigmatización de personas y colectivos

Apoyar programas específicos, en colaboración con las entidades sociales, dirigidos a personas solicitantes de protección internacional (Goihabe...)

Avanzar en la incorporación de las perspectivas interseccional y comunitaria en los instrumentos y políticas de la Dirección

RESULTADOS ESPERADOS EN 2027

- 8 proyectos anuales de fortalecimiento asociativo.

- Una propuesta formativa anual dirigida a entidades sobre los enfoques prioritarios del Plan (interseccionalidad y comunitario).

40 proyectos financiados anualmente en los Capítulos III y V.

400 personas son beneficiarias del programa.

Incorporación de la dimensión comunitaria en el Capítulo IV del decreto anual de subvenciones.

ACCIONES EMERGENTES

Identificar y ejecutar acciones compartidas en los diferentes ámbitos de trabajo en el seno del Departamento

Una jornada compartida con una de las direcciones del Departamento sobre diversidad en alguno de sus ámbitos de trabajo.

Promover acciones/iniciativas que incorporen la mirada de la diversidad y la convivencia intercultural en el ámbito comunitario

6 proyectos financiados anualmente (Capítulo IV revisado).



5. Despliegue del Plan, gobernanza y seguimiento

El presente Plan abarca el período 2025-2030, con un hito intermedio en 2027, a final del cual, tal y como hemos señalado anteriormente, se llevará a cabo una evaluación intermedia. Cada año o curso se elaborará un Plan Operativo Anual recogiendo las acciones priorizadas para dicho periodo de tiempo. La Dirección de Cohesión Social 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 tres siguientes espacios:

- En el equipo de liderazgo político del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad.
- En el equipo de la Dirección de Cohesión Social.
- En la Mesa de Diálogo y Participación con entidades sociales.

La evaluación intermedia prevista para finales de 2027 incluirá los avances y dificultades en las acciones previstas, sirviendo para corregir o alterar en lo necesario las iniciativas planteadas, y también para dar cuenta del proceso, tanto al interior de la institución, como a las entidades sociales y a la ciudadanía en general. A partir de dicha evaluación, se fijarán los resultados esperados para el año 2030.

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.



Bizkaia



bizkaia
anitza
en plural