



INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Anotaciones previas

Este informe tiene por objeto la evaluación de impacto de género de los Presupuestos Generales de 2011 y así cumplir con la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en las Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, aprobadas por el Consejo de Gobierno mediante Acuerdo de 13 de febrero de 2007 y, realizar propuestas de mejora en tal sentido.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 18.1, señala que «los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos».

Los Presupuestos Generales son el documento contable que recoge el plan económico anual de la administración y recogen las prioridades de la política económica de Gobierno. Constituyen un instrumento a través del cuál se materializan los objetivos económicos y de desarrollo. En él, el Gobierno planifica los gastos que va a realizar y los ingresos que le van a permitir llevarlos a cabo. Para la elaboración de los Presupuestos Generales de Euskadi, los distintos Departamentos integrantes de la Administración de la Comunidad Autónoma elaboran previamente sus respectivos anteproyectos de estados de ingresos y gastos, así como los correspondientes a cada uno de los organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y sociedades públicas pertenecientes al mismo.

El artículo 14 de la Ley 4/2005 relativo a la financiación la Ley se explicita que la administración autonómica, foral y local consignará y especificará anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la ley, es decir para hacer efectivo el objetivo de Gobierno relativo a la igualdad de mujeres y hombres. Por tanto cada departamento de Gobierno debe poner las medidas oportunas para que en sus

presupuestos se asignen los recursos económicos destinados a promover la igualdad de mujeres y hombres.

Este año para la elaboración de este informe de evaluación se han intentado seguir, en la medida de lo posible, alguna de las recomendaciones del contrainforme referido a la Ley de Presupuestos Generales del año 2010 emitido por Emakunde el 21 de octubre del 2009. En dicho informe se dejaba constancia de la dificultad que entraña realizar una evaluación de impacto en función del género de una norma que tiene una naturaleza tan especial como ésta, y valoraba el esfuerzo realizado desde el Departamento de Economía y Hacienda para articular un procedimiento que ha permitido presentar la información relativa a cada departamento de forma más o menos ordenada. Este procedimiento fue iniciado el pasado ejercicio y ha sido el utilizado también para elaborar el informe relativo a los presupuestos del año 2011. Consiste en el requerimiento formal de datos para este propósito a todos los departamentos, a través de una plantilla común¹ en la que se les solicita una descripción tanto cuantitativa como cualitativa de la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de cada departamento, así como un análisis diferenciado de cada uno de los programas presupuestarios en el que se detallaran aquellos objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres, y/o a contrarrestar la discriminación de las mujeres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento.

Frente a las observaciones realizadas por Emakunde en su contrainforme de octubre de 2009, debemos insistir en, que somos conscientes de que este procedimiento y la herramienta facilitada a los departamentos deberá continuar mejorándose en años sucesivos para que los resultados posibiliten una mayor concreción a la hora de evaluar el impacto de género de los presupuestos de cada departamento. Cabe resaltar igualmente que en fecha 29 de junio de 2010 el Consejo de Gobierno aprobó el V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices para la IX Legislatura, en cuyo capítulo V asume entre sus objetivos para la Gobernanza el elaborar presupuestos con perspectiva de género. Esta asunción constituye en si misma un avance dado que, tal como recoge Emakunde en su informe del pasado año, es esta una cuestión considerada internacionalmente como prioritaria en el desarrollo de las políticas de igualdad. No obstante, faltando aún por desarrollar el procedimiento sistematizado para la confección de los mismos con dicha perspectiva, no se puede dar cuenta del impacto concreto de los programas

¹ Véase Anexo I: Solicitud de datos para la elaboración del informe de impacto de género conjunto sobre la Ley de Presupuestos generales de 2011.

presupuestarios en mujeres y hombres, aún cuando los distintos Departamentos articulan efectivamente medidas para avanzar en las políticas de igualdad.

Por último se ha de resaltar que, a fecha actual, han sido ya creadas la totalidad de las unidades administrativas de igualdad en el Gobierno Vasco.

A continuación señalamos los departamentos que han colaborado en la realización de este informe elaborado por el Departamento de Economía Y Hacienda:

- ⇒ Lehendakaritza-Presidencia
- ⇒ Departamento de Interior
- ⇒ Departamento de Economía y Hacienda
- ⇒ Departamento de Justicia y Administración Pública
- ⇒ Departamento de Vivienda, Obras Públicas, y Transportes
- ⇒ Departamento de Industria, Comercio y Turismo
- ⇒ Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
- ⇒ Departamento de Sanidad y Consumo
- ⇒ Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
- ⇒ Departamento de Cultura

Cuestionario 1. – Descripción del proyecto y análisis de la situación de mujeres y hombres.

1. – Tipo de proyecto normativo.

Proyecto de Ley

2. – Denominación del proyecto.

Proyecto de Ley por la que se aprueban los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2011.

3. – Órgano administrativo que lo emite.

Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Economía y Hacienda

4. – Definir el objeto del proyecto.

Aprobación y contenido de los presupuestos generales de Euskadi para el ejercicio 2011

5. – Otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto.

Los presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma son configurados por la Ley de principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco como “la expresión formal, documental en términos financieros y contables del conjunto integrado de decisiones que constituyen el programa directivo de la actividad económica a realizar por la Comunidad Autónoma de Euskadi en cada ejercicio económico o presupuestario”. (Artículo 5.1) de dicho texto legal y, a su vez como “*el instrumento de control de la correcta administración de los recursos de la Comunidad Autónoma de Euskadi*”. Por lo tanto no sólo contienen los ingresos y gastos de la actividad pública general sino que dotan presupuestariamente el desarrollo de las diferentes políticas de gasto derivadas de las normas y planes de actuación en vigor, por lo que puede concluirse que tienen una directa relación con casi todas las actuaciones públicas.

6. – Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el ámbito afectado por el proyecto.

El ámbito afectado por el proyecto es muy amplio, éste abarca a toda la ciudadanía vasca. Sin embargo, tal y como hemos señalado en el anterior apartado los presupuestos generales recogen los ingresos y gastos de la actividad pública general y dotan presupuestariamente a todos los departamentos de Gobierno Vasco para el desarrollo de sus políticas públicas sectoriales. Es por ello que en respuesta al requerimiento realizado a los distintos Departamentos, han realizado estos un gran esfuerzo para describir la situación de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos a los que afectan las políticas sectoriales de cada uno de ellos, para luego aproximarnos al impacto de sus programas presupuestarios en las condiciones y posiciones de mujeres y hombres en los distintos sectores de intervención pública.

7. – Exponer los objetivos generales del proyecto y en qué medida van dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres.

El principal objeto del proyecto es la aprobación de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi que recogen los ingresos y gastos de la actividad pública general para un determinado ejercicio.

No se ha articulado aún un procedimiento sistematizado para la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género, dado lo reciente aún de la aprobación del V Plan de igualdad, que lo incorpora entre sus objetivos para la Gobernanza. No obstante tal y como se puede observar en los anexos que acompañan este informe, los distintos departamentos introducen objetivos en sus programas para avanzar en las políticas de igualdad y por tanto aunque actualmente no se puede dar cuenta del impacto de los programas presupuestarios en mujeres y hombres sí se puede afirmar que cada departamento va incorporando paulatinamente en los programas que componen su política sectorial objetivos dirigidos a promover la igualdad o que contemplan acciones que promueven la igualdad. En la siguiente tabla se han extractado por departamento aquellos programas que contemplan objetivos dirigidos a promover la igualdad y/o a contrarrestar la desigualdad. Hay que señalar que algunos de ellos explicitan claramente que están dirigidos a promover la igualdad o a contrarrestar la discriminación de las mujeres. En otros casos, pese a no aparecer explícitamente las acciones que contemplan dichos objetivos, el enfoque de

los proyectos que aglutinan incorpora la perspectiva de género. La mayoría de los informes remitidos por los departamentos no han conseguido cuantificar el presupuesto para ejecutar dichas acciones. No obstante se pueden ver algunas de las cuantías en los informes de los departamentos como aproximación al coste de las acciones y objetivos en materia de igualdad.



Tabla 1: Relación de Objetivos y programas por departamento, dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres y/o contrarrestar las situaciones de discriminación de las mujeres

Departamento	Programa	Objetivos dirigidos a promover la igualdad y/o a contrarrestar situaciones de discriminación
LEHENDAKARITZA	1121 ESTRUCTURA Y APOYO	1. (Unidad de igualdad)
	1311 ACCIÓN EXTERIOR	2. Incrementar las relaciones con las colectividades vascas en el exterior, con el fin de apoyar y fomentar la pervivencia en su seno de todas las manifestaciones de la cultura vasca y para fomentar que sean plataformas de apoyo en las relaciones institucionales y empresariales.
	3221 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER	3. Posibilitar o promover el desarrollo de políticas de acción positiva para las mujeres.

INTERIOR

2211 ESTRUCTURA Y APOYO

- .Atención integral a las víctimas de violencia de género.
- .Coordinación y cooperación institucional.
- .Investigación, prevención y sensibilización de la violencia de género.
- .Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.
- .Impulsar, coordinar y colaborar con las distintas Direcciones y áreas del Departamento y con los Organismos Autónomos, Entes Públicos y organismos adscritos al mismo la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres, y en el Plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco.

2223 ERTZAINZA EN
SERVICIO

- .Desarrollo legislativo con relación a las víctimas de violencia de género.
- .La protección de las personas y bienes, garantizar el libre ejercicio de sus derechos y libertades, así como velar por la seguridad ciudadana en todo el territorio de la comunidad.

ECONOMÍA HACIENDA. EUSTAT	Y	6110 ESTRUCTURA Y APOYO		1. Impulso y coordinación de las políticas de igualdad en el departamento y colaboración con direcciones y áreas para ejecución ley 4/2005 y el V plan de igualdad de mujeres y hombres.
		5513 OPERACIONES Y PUBLICATIONES ESTADÍSTICAS OFICIALES		. Producción estadística y potenciación de su difusión y uso. 999103 Apartado de "Igualdad entre mujeres y hombres" en la web de Eustat.
		3111 ESTRUCTURA Y APOYO		.Igualdad de género
EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES		1312 COOPERACION AL DESARROLLO. AGENCIA VASCA DE COOPERACION		.Profundizar el impacto y la coordinación de las acciones .Propiciar procesos de consolidación de unidad de género en la agencia.

**EMPLEO Y
ASUNTOS
SOCIALES**

3123 SERVICIOS SOCIALES

.Propiciar la colaboración y coherencia en las acciones a desarrollar a través de la coordinación de las instituciones, organizaciones y equipos técnicos.

3211 EMPLEO

.Fomentar la contratación laboral

.Fomentar la creación de nuevas estructuras empresariales promovidas por desempleados con atención prioritaria.

3231 FORMACION

.Formación ocupacional de personas en desempleo en sentido amplio y inactivas potencialmente activas.

3212 ECONOMÍA SOCIAL

. Ayudas para la creación de empresas de economía social

3124 POLÍTICA FAMILIAR Y
COMUNITARIA

.Promover la libertad e igualdad reales y efectivas en el terreno de las opciones afectivo-sexuales

SANIDAD Y CONSUMO	3122 INMIGRACION		.Formación, información y sensibilización sobre el fenómeno de la inmigración y la convivencia intercultural
	4111 ESTRUCTURA Y APOYO		(Unidad administrativa para la igualdad)
	4112 FINANCIACIÓN	Y	5. Desarrollo de una estrategia integrada de empoderamiento a la ciudadanía.
	CONTRATACIÓN SANITARIA		*dirigidos a la ciudadanía en general
	4113 SALUD PUBLICA		<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar el control sanitario de la calidad del aire, aguas y otros factores ambientales 2. Garantizar el control sanitario de actividades e instalaciones con incidencia sobre el medio externo 3. Garantizar la salubridad de los alimentos 4. Evaluar el estado nutritivo de la población vasca 5. Reducción de la incidencia de enfermedades transmisibles y análisis de factores de riesgo 6. Formación y educación sanitaria en áreas de Salud Pública 7. Euskadi libre de humo de tabaco 8. Otras actuaciones 9. Coordinar e impulsar el registro de anomalías congénitas de la CAV 10. Estrategia integrada de prevención y promoción de la salud 11. Apoyo a pacientes crónicos. Mejora de la calidad de vida
			*dirigidos a la ciudadanía en general
	4114 GESTION DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACION SANITARIA		<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo y evaluación del Plan de Salud 2. Planificación y gestión de estudios prioritarios para el desarrollo del Plan de Salud y los Contratos Programa 3. Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud 4. Gestión del órgano estadístico específico del Departamento de Sanidad y Consumo 5. Gestión de las estadísticas hospitalaria, extrahospitalaria y de entidades libres de asistencia médico



4115 FARMACIA

farmacéutica

6. Evaluación de tecnologías sanitarias – OSTEBA
7. Servicio de registros e información sanitaria
8. Autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios
9. Unidades asistenciales de radiodiagnóstico, medicina nuclear y radioterapia: protección radiológica
10. Planificación y gestión de la formación sanitaria especializada
11. Desarrollo profesional
12. Planificación y gestión de la formación continuada
13. Becas y ayudas a formación e investigación
14. Fomento de la investigación sanitaria
15. Gestión de la biblioteca y del archivo del Departamento

*dirigidos a la ciudadanía en general

1. Mejora de la calidad del uso de los medicamentos, fomentando una mayor responsabilidad en su utilización
2. Fomentar en los prescriptores y prescriptoras el uso de procedimientos y medicamentos debidamente avalados por el conocimiento científico y con mejor relación coste/beneficio mediante la formación continuada en materia de medicamentos
3. Impulsar el anteproyecto de Ley de Ordenación de la Asistencia Farmacéutica
4. Aplicar y velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 11/1994, de 17 de junio, de Ordenación Farmacéutica de la CAPV, disposiciones que la desarrollan y otra normativa en vigor al respecto
5. Desarrollo del convenio de colaboración para la dispensación de prestaciones farmacéuticas
6. Cumplimentación del registro de comercialización, distribución y venta de productos sanitarios
7. Garantizar el cumplimiento de la prestación farmacéutica

*dirigidos a la ciudadanía en general

JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	4431 CONSUMO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación y sensibilización 2. Información y atención 3. Formación 4. Resolución de conflictos 5. Control de mercado 6. Fomento y coordinación de agentes de consumo 7. Desarrollo normativo y análisis de comportamientos y colaboración con otros organismos <p>*dirigidos a la ciudadanía en general</p>
	1211 ESTRUCTURA Y APOYO	.Impulso y coordinación de las políticas de igualdad en el departamento y colaboración con direcciones y áreas para ejecución ley 4/2005 y plan de igualdad de la IX legislatura
	1412 JUSTICIA	.3.Auxilio y cooperación con la Administración de Justicia en el ámbito penal de adultos para proteger adecuadamente los intereses y derechos de las víctimas de los delitos, prestar a los jueces asesoramiento técnico social en relación a las personas detenidas e incrementar y mejorar las posibilidades de aplicación de medidas alternativas a la privación de libertad. 5.Facilitar la aplicación de la ley de asistencia jurídica gratuita, con especial atención a la consolidación del servicio de asistencia jurídica y turno de oficio para víctimas de violencia doméstica y/o agresiones sexuales en la C.A.P.V

VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES	5111 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO	(Unidad Administrativa para la Igualdad)
	MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, AGRICULTURA Y PESCA	4420 ESTRUCTURA Y APOYO.
	7112 PESCA	.Valoración de las personas en general, y de la mujer en particular, en el sector, con el objetivo de mejorar la calidad y el nivel de vida acorde al trabajo desarrollado.

INDUSTRIA INNOVACIÓN COMERCIO Y TURISMO	7211 ESTRUCTURA Y APOYO		.Unidad Administrativa de Igualdad. .Formación .Sistemas de Información
	7214 ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD Y COOPERACION PARA LA COMPETITIVIDAD		.Estrategia de competitividad y de cooperación para la competitividad. .Estrategia de competitividad. .Eficiencia en la gestión pública .Colaboración con el mundo empresarial para la adaptación, difusión y puesta en marcha de las políticas de competitividad. .Acercamiento de la juventud a la realidad industrial.
	7311 POLITICA Y DESARROLLO ENERGETICO Y MINERO		Proyectos de innovación minera y explotación subterránea de áridos.

CULTURA	7612 COMERCIO INTERIOR	Consolidación de estructuras de dinamización comercial.
	4511 ESTRUCTURA Y APOYO	.En el ámbito de políticas de igualdad, se pretende impulsar, coordinar y colaborar para la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005 de 18 de febrero y en el Plan para la igualdad.
	4512 DEPORTES	.Fomento y promoción del deporte.
	3222 JUVENTUD Y ACCION COMUNITARIA	.En lo referido a los programas y servicios dirigidos a la juventud, se indica que se trabajará en colaboración con otros Departamentos del Gobierno Vasco en el desarrollo de actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres jóvenes. .En lo referido a la participación y promoción del asociacionismo juvenil se resalta el apoyo al desarrollo de actividades por parte de las diferentes asociaciones que promuevan la igualdad.

4515 MEDIOS DE
COMUNICACIÓN SOCIAL

.Promoción de una cultura favorecedora de la igualdad de mujeres y hombres.

8. – Exponer, en su caso, los objetivos específicos para promover la igualdad de mujeres y hombres.

Véase tabla 1. Relación de objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres hombres por departamento, en Gobierno Vasco.

9. – Indicar las medidas y procedimientos a aplicar para conseguir los objetivos generales.

Véase acciones en los informes departamentales anexados

10. – Indicar las medidas y procedimientos a aplicar para conseguir los objetivos de igualdad de mujeres y hombres.

Véase acciones en los informes departamentales anexados

11. – Indicar los recursos económicos previstos para la ejecución del proyecto y en qué proporción están dirigidos a los objetivos de igualdad de mujeres y hombres.

Véase cuantía en los informes departamentales anexados

12. – Señalar los indicadores y mecanismos de evaluación previstos para, una vez ejecutado el proyecto, analizar su impacto real en mujeres y hombres y en el avance efectivo hacia la igualdad.

Véase batería de indicadores en los informes departamentales anexados

13. – Indicar los canales que se utilizarán para la difusión del proyecto.

Publicación en el Boletín Oficial del País Vasco

Información en la pagina web institucional (www.euskadi.net)

14. – Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes para el análisis del proyecto.

Cada departamento ha analizado las memorias presupuestarias extractando de ellas los objetivos dirigidos a promover la igualdad y contrarrestar la discriminación. No obstante, el tipo de memorias presupuestarias no permiten extraer el coste de los objetivos y las acciones, ya que el presupuesto se adjudica por programas. Por ello este informe no muestra los recursos económicos destinados a promover la igualdad. Es necesario por tanto establecer otro tipo de metodología que permita cuantificar el coste de las actuaciones y proyectos que se encuentran debajo de cada objetivo.

Cuestionario 2. – Valoración previa del impacto en función del género

Dada la naturaleza y carácter del proyecto normativo de la Ley de presupuestos Generales no se ha incorporado medida alguna en el proyecto dirigida a promover la igualdad. No obstante, el contenido del proyecto, el ingreso y gasto público, implica necesariamente analizar si estos conceptos tienen incorporada la perspectiva de género. En este sentido se ha hecho un esfuerzo por analizar el gasto de los departamentos y ver en qué medida éste gasto contempla objetivos y actuaciones dirigidas a promover la igualdad. Los principales resultados son los siguientes:

Tal como resulta de la Tabla I, y a salvo de los correspondientes al Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que no ha acompañado su correspondiente informe, se recogen **34 programas en el anteproyecto de Ley de presupuestos Generales para 2011 que contemplan objetivos de manera específica o transversal dirigidos a promover la igualdad y a contrarrestar las situaciones de discriminación.** Entre ellos hay que destacar los programas de “estructura y apoyo” que contemplan objetivos dirigidos al impulso y coordinación de las políticas de igualdad en cada departamento. Estos objetivos se traducen en la creación y funcionamiento de las unidades de igualdad en cumplimiento con el artículo 11 de la Ley 4/2005 y el Decreto 213/2007 de 27 de noviembre por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos de Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos, dirigidas al impulso y difusión de las políticas de igualdad que desarrollan los diferentes Departamentos y Organismos y entes.

Valoración general del impacto. Cuestionario 3. – Medidas para reducir o eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Como ya se ha señalado anteriormente el tipo de memorias presupuestarias de los departamentos no permiten extraer el coste de los objetivos y las acciones, ya que el presupuesto se adjudica por programas. Por ello este informe no muestra los recursos económicos destinados a promover la igualdad. Es necesario por tanto establecer un procedimiento y herramientas adecuadas para que los departamentos puedan cuantificar el coste de las actuaciones y proyectos que se encuentran debajo de cada objetivo dirigido a promover la igualdad.

En la línea de lo recomendado por Emakunde, de acuerdo con las necesidades ya detectadas por este Departamento en su informe del pasado año, es indudable la necesidad de articular un proyecto a nivel interdepartamental coordinado en colaboración con Emakunde que posibilite una estrategia de proceso desde la que construir en cada departamento una conciencia de que todo lo que se hace, todo gasto, tiene un impacto sobre las mujeres – y que ese impacto es frecuentemente diferente para las mujeres y para los hombres. La conciencia de ese impacto diferencial, debe llevar sin duda a un replanteamiento de la política sectorial de los departamentos, para que todos los objetivos y actuaciones de éstos incorporen de el objetivo de igualdad de forma transversal, pero efectiva y real.

Por tanto se prevé impulsar tales dinámicas interdepartamentales, partiendo de la base del trabajo ya realizado por el Gobierno en el año 2003 en una experiencia piloto sobre presupuestos sensibles al género y de las buenas prácticas detectadas en otros países, que permitirá avanzar en el diseño de programaciones presupuestarias con perspectiva de género. Para que a partir de éstas se pueda analizar el impacto que producen dichos programas y actuaciones en la vida de mujeres y hombres, y en la equidad de género.

En Vitoria-Gasteiz, a 14 de octubre de 2010.

Maria Mercedes Fernández Simancas
DIRECTORA DE PRESUPUESTOS

**Anexo I: PLANTILLA. SOLICITUD DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DEL
INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO SOBRE LA LEY DE
PRESUPUESTOS GENERALES**

SOLICITUD DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO SOBRE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES

I. Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento

1.a. Acceso a recursos:

Descripción de las principales desigualdades que se detectan en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento. Haciendo especial hincapié en el acceso diferencial de hombres y mujeres a los distintos tipos de recursos (sociales, culturales, económicos...) dependiendo del sector al que se refieran.

Para ello se pueden utilizar fuentes como:

- ☉ IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, introducción a las áreas
- ☉ “Cifras sobre la situación de mujeres y hombres 2007”.
- ☉ Eustat
- ☉ Informes sectoriales.

1.b. Normas sociales y valores :

Normas o valores sociales que imperan en el sector, en relación a los roles de mujeres y hombres y a la igualdad.

II. Explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.

III. Detallar los objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento

Especificar:

- ✓ Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo
- ✓ Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- ✓ Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- ✓ Indicadores de seguimiento y evaluación

IV. Detallar los objetivos dirigidos a contrarrestar la discriminación de las mujeres o paliar problemáticas específicas de las mujeres en los distintos programas que desarrolla cada departamento.

(Ejemplo: El departamento de Interior pudiera tener objetivos dirigidos a la atención a las víctimas de violencia de género en alguno de sus programas)

Especificar:

- ✓ Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo
- ✓ Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- ✓ Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- ✓ Indicadores de seguimiento y evaluación

V. Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes del departamento en materia de política de igualdad y para la elaboración del informe de impacto de género sobre la Ley de los presupuestos Generales (tales como, acciones, proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo).

Anexo II: LEHENDAKARITZA

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY POR LA QUE SE APRUEBAN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI PARA EL EJERCICIO 2011

JAURLARITZAREN LEHENDAKARITZA

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

MARCO NORMATIVO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 15, que:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

Asimismo, en el marco legislativo autonómico la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 18.1, que:

«Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos».

Por su parte, los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005 prevén un procedimiento al objeto de que dicho mandato se pueda hacer efectivo en los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las Administraciones públicas vascas o vinculados a ellas.

Además, el artículo 19.2 y la Disposición Final Octava señalan que el Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto y el resto de los trámites previstos en los artículos 19 a 22.

Mediante Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno "por el que se aprueban las directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres".

Estas Directrices se dictan en virtud de lo dispuesto en el artículo 19.2 y la Disposición Final Octava de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, a cuyo tenor



el Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto y el resto de los trámites previstos en los artículos 19 a 22 de esta Ley, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de realizar tales trámites.

INTRODUCCIÓN

Antes de pasar a describir el posible impacto de género del presupuesto para el año 2011 del Departamento de Presidencia-Lehendakaritza se hace necesario enmarcarlo en un contexto de recesión económica profunda y más duradera de lo previsto. Los presupuestos de la CAE para 2011 se han diseñado para hacer frente a esta situación de crisis y a sus consecuencias económicas y sociales. Se trata, por lo tanto, de unos presupuestos austeros en cuanto a su concepción, con un importante esfuerzo de contención del gasto corriente no vinculado a los servicios sociales. Así el presupuesto de Lehendakaritza ha pasado a ser de 74.327.000 € en el 2010 a 71.265.555 € en el 2011.

A pesar de lo dicho anteriormente, el Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno Vasco estima que la economía vasca crecerá en 2010 un 0,5%, y que conseguirá un moderado repunte en 2011, año en el que la tasa de crecimiento se situará en el 1,6%, de lo que se deduce que el ritmo de la recuperación será débil.

RECURSOS

Se consideran recursos a efectos del presente informe, los programas presupuestarios del departamento analizados desde la perspectiva de género con el objetivo de contribuir a la modificación de las normas sociales y valores en relación a los roles de mujeres y hombres.

La Presidencia del Gobierno desarrolla las competencias que tiene asignadas mediante la ejecución de los programas presupuestarios que se incluyen en su ámbito. En concreto, nos referimos a los Programas:

- 1121 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 01-PRESIDENCIA DEL GOBIERNO
- 1311 ACCIÓN EXTERIOR
- 5414 FONDO DE INNOVACIÓN
- 3221 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER

El programa 3221(PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER) es el único que tiene asignado un papel verdaderamente definido en el impulso y consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

El resto de programas se caracterizan por una alta neutralidad respecto del impacto en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. No obstante, es elemento común en todos ellos la inclusión de la dimensión de género en sus líneas de trabajo en aras a identificar posibles situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que permitan, posteriormente, desarrollar las actuaciones necesarias para su corrección. Además, en algunos de ellos se han identificado tanto líneas de actuación como mecanismos concretos para neutralizar las posibles desigualdades que la gestión de sus competencias pudiera originar entre hombres y mujeres.

PROGRAMA 1121: ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 01-PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

En este programa presupuestario se agrupan aquellos servicios mediante los cuales se articula de forma directa la prestación a la Presidencia del Gobierno de la cobertura logística, técnica y de asesoramiento necesaria para la realización de sus funciones.

A efectos presupuestarios, el programa de Estructura y Apoyo agrupa a todas las Secretarías Generales adscritas a Lehendakaritza en el Decreto 1/2010, de 12 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de la Presidencia del Gobierno-Lehendakaritza, con excepción de la Secretaría General de Acción Exterior que se articula en el programa presupuestario 1311.

La Dirección de Estudios y Régimen Jurídico adscrita a la Secretaría General de la Presidencia, entre otras funciones, se encargará de impulsar, coordinar y colaborar con los distintos órganos de Lehendakaritza, para la ejecución de lo dispuesto en la Ley de Igualdad y en el Plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco.

La dotación económica presupuestada para el logro de este objetivo, se destina al pago del salario de la Técnica de Igualdad del departamento.

Programa:	1121 ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA
Objetivo:	UNIDAD DE IGUALDAD
Acción nº 1:	Impulso y coordinación de las políticas de igualdad en el departamento y colaboración con direcciones y áreas para ejecución Ley 4/2005 y Plan de Igualdad.
Acción nº 2:	Diseñar medidas y poner los planes de igualdad del departamento
Acción nº 3:	Impulso y asesoramiento en materia de igualdad para la integración de la perspectiva de género en el departamento.
Acción nº 4:	Seguimiento del desarrollo de las políticas de igualdad y propuesta de

	medidas correctoras.
Acción nº 5:	Interlocución técnica y coordinación con entidades, órganos y unidades competentes en igualdad del GV.
Acción nº 6:	Asesoramiento, identificación e impulso de la formación en materia de igualdad del personal del departamento.
Gasto Objetivo:	45.746,02 €

PROGRAMA1311: ACCIÓN EXTERIOR

La Secretaría de Acción Exterior tiene una partida presupuestaria destinada a prestaciones económicas a favor de los Centros Vascos atender necesidades asistenciales y situaciones de extrema necesidad de personas pertenecientes a las Colectividades Vascas en el extranjero. Estas prestaciones se regulan por el DECRETO 222/2003, de 30 de septiembre (BOPV nº 198, de 10 de octubre).

En dicho Decreto se define como miembros de las colectividades vascas en el exterior a los vascos y vascas residentes en el extranjero, así como a sus descendientes, a que se refiere el artículo 7.2 del Estatuto de Autonomía del País Vasco y las personas nacidas en Euskadi que fueron evacuadas como consecuencia de la guerra civil española y mantienen su residencia en el extranjero.

La solidaridad es uno de los fundamentales principios en los que se asientan las actuaciones de naturaleza asistencial y social porque desde la misma se plantea la comprensión de las situaciones, que exigen una ayuda razonable y ajustada. Razones históricas y sentimientos humanos obligan a hacer frente, en la medida de lo posible, a un deber de justicia.

Son muchas las razones de la grave situación social que atraviesan algunas personas que pertenecen a las Colectividades Vascas en el extranjero, a la coyuntura de oscilaciones monetarias y deficiencias económicas en algunos países de Ibero América, se une la edad, sexo, situaciones carenciales, crisis de salud e incapacitaciones accidentales sobrevenidas. Estos problemas y dificultades son sobradamente conocidos en su extensión y profundidad tanto por esta Administración como por los Centros Vascos, que son las unidades más cercanas a las Colectividades Vascas y se configuran como cauce preferente de relación entre las personas pertenecientes a estas y las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Programa:	1311 ACCIÓN EXTERIOR
Responsable:	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE ACCIÓN EXTERIOR
Objetivo:	INCREMENTAR LAS RELACIONES CON LAS COLECTIVIDADES Y LA CIUDADANÍA VASCA EN EL EXTERIOR, PARA APOYAR LA PERVIVENCIA DE LAS MANIFESTACIONES DE LA CULTURA VASCA Y PARA FOMENTAR QUE SEAN PLATAFORMAS DE APOYO EN LAS RELACIONES INSTITUCIONALES Y EMPRESARIALES.

Acción nº 1:	Prestaciones económicas a Centros Vascos para atender necesidades asistenciales y situaciones de extrema necesidad de personas pertenecientes a las colectividades vascas para el año 2011.
Gasto Objetivo:	201.618 €

PROGRAMA 3221: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER

Una de las áreas atribuidas a la Presidencia es la política de igualdad de oportunidades en materia de género que es llevada a cabo por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, organismo autónomo de carácter administrativo, el cual está adscrito a este departamento en virtud de lo establecido en la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto y cuyo fin esencial es la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política, cultural y social.

Para el desarrollo de este fin resulta necesario dotar al mismo de los créditos necesarios, durante el próximo ejercicio, y mantener las relaciones precisas con los departamentos del Gobierno en actuaciones de gestión de medios materiales, económicos y de personal.

Programa:	3221 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER
Responsable:	01. PRESIDENCIA.
Objetivo:	POSIBILITAR O PROMOVER EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA LAS MUJERES.
Acción nº 1:	Dotar al Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea de medios económicos para el desempeño de las funciones establecidas en su Ley de creación y apoyar sus gestiones en el ámbito de la Administración General del Gobierno Vasco.
Gasto Objetivo:	5.632.773€

PROGRAMA 5414: FONDO DE INNOVACIÓN

Este programa no tiene ninguna incidencia en materia de género ya que el objetivo del mismo es definir las líneas estratégicas básicas en materia de ciencia, tecnología e innovación y ejecutar el Plan de Ciencia y Tecnología e Innovación 2015.

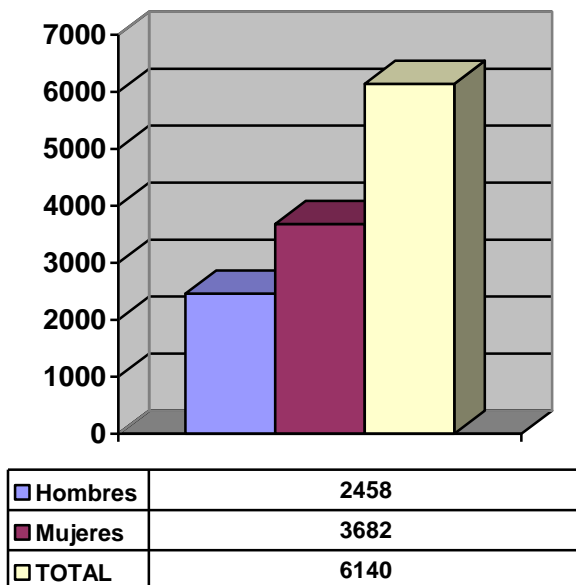
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO AFECTADO POR LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE LEHENDAKARITZA PARA EL EJERCICIO 2011 CON CAPACIDAD PARA INCIDIR SOBRE LOS OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

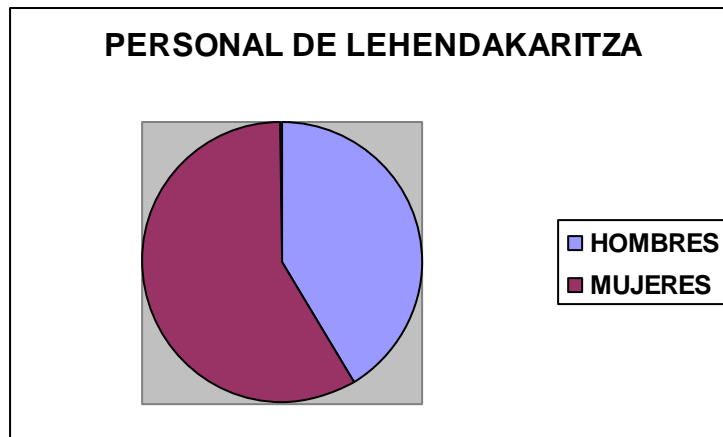
PROGRAMA 1121: ESTRUCTURA Y APOYO

A continuación, se aportan datos referentes al personal que presta servicios en Lehendakaritza para visibilizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en cuanto al acceso y control de recursos, a la presencia y participación en la toma de decisiones, a la aplicación de las normas sociales y valores y, al ejercicio de derechos.

Según los datos que se han obtenido del Registro del Personal al Servicio de la Administración de la CAE el número de personas que trabajan al servicio de la Administración General es el siguiente:



En la Presidencia del Gobierno trabajan actualmente 157 personas de las cuales 65 son hombres y 92 mujeres, es decir; que el porcentaje de mujeres que prestan servicios en el departamento es de un 58,2% y que el de hombres es de un 41,1 %.



A la vista de los datos se puede concluir que a nivel departamental al igual que a nivel de la Administración General de la CAE, no existe desigualdad en cuanto al acceso al empleo, si bien, no ocurre lo mismo en todos los niveles del funcionariado. De hecho, el único grupo en el que el número de mujeres sobrepasa ampliamente al de hombres es el de auxiliares administrativos, a pesar de que el número de mujeres que consiguen títulos universitarios en la CAE es superior al de hombres (7.478 y 5.189, respectivamente).

Igualmente, se observa una segregación vertical (pocas mujeres en los niveles jerárquicos superiores) en la presencia y participación de las mujeres en la toma de decisiones de Lehendakaritza.

LEHENDAKARITZA		
CARGO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
Lehendakaria	1	
Titulares de Secretarías Generales	4	1
Titulares de Direcciones o Delegaciones en el Exterior	8	8

Para comprender esta situación se hace necesario estudiar dos variables: por un lado; el trabajo reproductivo y, por otro lado; la conciliación y corresponsabilidad.

El trabajo reproductivo es la combinación de tareas necesarias para la reproducción cotidiana del núcleo familiar y para la satisfacción de las necesidades físicas y psicológicas de sus miembros. A pesar de la relevancia de este trabajo para el sostenimiento de la sociedad su visibilidad es escasa. Así el 72% de las personas que declaran realizar habitualmente trabajo reproductivo son mujeres. Teniendo en cuenta solamente a las mujeres activas el 84,8% declara dedicarse habitualmente a estas tareas mientras solo supone un 30% en el caso de los hombres activos

(Fuente: EMAKUNDE-EUSTAT). Esta distancia de género afecta a la dedicación a otras actividades remuneradas, al ocio, al deporte, a la formación...

Según un estudio realizado por Emakunde en 2009, sobre "La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres de la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino", el 33% de las mujeres, frente al 42% de los hombres encuestados en la muestra, ha experimentado uno o más ascensos en su trayectoria profesional, siendo los principales motivos de diferencia, la asunción de mayores responsabilidades de cuidado y las mayores dificultades para el acceso a promociones cuando se tiene una jornada parcial o una trayectoria profesional interrumpida.

Además, hay que tener en cuenta dos aspectos: 1) que las personas destinatarias de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral existentes son en su gran mayoría las mujeres y, 2) que el concepto "corresponsabilidad" en la mayoría de los hombres no ha calado aún. Son estos factores dos obstáculos importantes para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Excedencia por cuidado de hijas y/o hijos CAE 2007

	Mujeres	Hombres
CAE	2.113	116

Excedencia por cuidado de familiares según sexo de la persona perceptora. CAE 2007

	Mujeres	Hombres
CAE	135	34

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo e Inmigración, "Anuario de Estadísticas 2007", 2008.

Asimismo, no podemos obviar los roles sociales y estereotipos asignados por el sistema patriarcal que promueven la segregación y el establecimiento de relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres. Lo masculino es definido desde una posición de dominio, y lo femenino desde la subordinación. Así, las relaciones desiguales de poder están presentes en todos los campos de la vida.

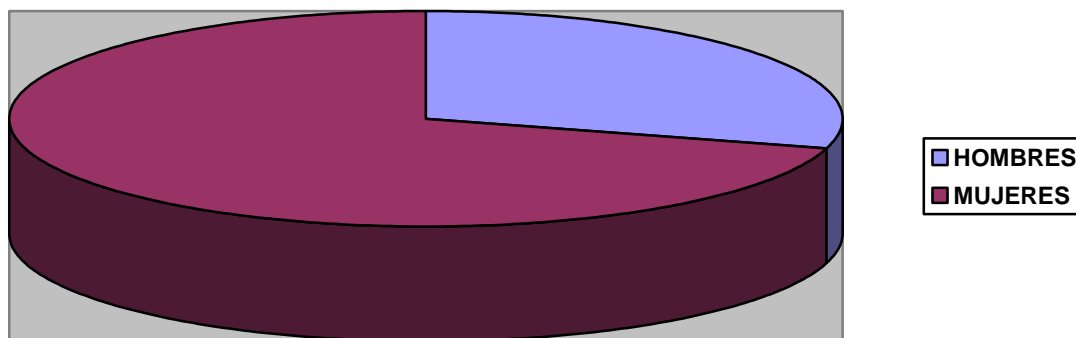
PROGRAMA1311: ACCIÓN EXTERIOR

Las personas beneficiarias de este programa son las personas pertenecientes a las Colectividades Vascas en el extranjero que se encuentren en situaciones de extrema necesidad. Son miembros de las colectividades vascas en el exterior las y los vascos residentes en el extranjero, así como a sus descendientes, a que se refiere el artículo 7.2 del Estatuto de

Autonomía del País Vasco y las personas nacidas en Euskadi que fueron evacuadas como consecuencia de la guerra civil española y mantienen su residencia en el extranjero.

Según la RESOLUCIÓN de 27 de noviembre de 2009, del Secretario General de la Presidencia, por la que se adjudican prestaciones económicas a Centros Vascos para atender necesidades asistenciales y situaciones de extrema necesidad de personas pertenecientes a las Colectividades Vascas en el extranjero, se adjudicaron 85 ayudas, el número de mujeres favorecidas fue considerablemente superior al de hombres (60 y 25 respectivamente).

PERSONAS PERCEPTORAS DE PRESTACIONES ECONÓMICAS EXTREMA NECESIDAD-COLECTIVIDADES VASCAS 2009



Estos datos reflejan lo que se ha venido a denominar como feminización de la pobreza, que radica en la existencia de una brecha de género en la evolución de la pobreza a lo largo del tiempo que perjudica a las mujeres. Este concepto se ha reflejado en numerosas declaraciones de Naciones Unidas e incluso en compromisos internacionales como la Plataforma de Acción de Beijing (1995), donde se afirmaba que el número de mujeres viviendo en la pobreza estaba aumentando de manera desproporcionada con respecto a los hombres, especialmente en los países en desarrollo.

PROGRAMA 3221: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER

El fin esencial de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de la Comunidad Autónoma Vasca.

Por consiguiente, el ámbito afectado por el presupuesto de la Presidencia del Gobierno incide en el conjunto de la ciudadanía, por lo tanto, para indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres debemos remitirnos al "Informe sobre la situación de mujeres y

hombres en Euskadi 2008”, elaborado por la Universidad del País Vasco y editado por Emakunde.

VALORACIÓN GENERAL DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LEHENDAKARITZA-PRESIDENCIA DEL GOBIERNO PARA EL EJERCICIO 2011

En primer lugar, señalar como cuestión relevante que los datos para emitir este informe han sido obtenidos de la memoria presupuestaria realizada por el departamento.

En segundo lugar, que las dificultades de acceso a la información básica para la elaboración del diagnóstico o bien por la deficiente recogida de información sin desagregación de los datos por razón de sexo han obstaculizado la realización de una evaluación más exhaustiva para conocer realmente el alcance del impacto de los presupuestos de Lehendakaritza para el año que viene, tanto a nivel de ciudadanía como a nivel departamental o de Colectividades Vascas.

Tal y como se ha indicado anteriormente, con los datos de que dispone este departamento no se puede hacer una valoración previa del impacto concreto y específico que pueden tener los objetivos y acciones descritos en este informe, pero si efectuamos una comparación con el presupuesto del año anterior es obvio que será menor su impacto positivo debido a la reducción del mismo y a la creciente demanda de ayuda y asistencia social como consecuencia de la situación de crisis que atravesamos.

Desde esta Unidad de Igualdad además de insistir en realizar los futuros presupuestos con enfoque de género, se realizan las siguientes sugerencias, para incorporar medidas que faciliten la evaluaciones de impacto de género de los presupuestos del departamento:

1. Diseñar programas presupuestarios que tengan como objetivo la consecución de la igualdad.
2. Crear partidas específicas dentro de los programas ya existentes para determinar y visibilizar el gasto que realiza el departamento en materias de igualdad (formación, campañas,...) y que por estar insertas en otras más generales se desconoce el importe.
3. Definir indicadores para evaluar si los recursos están siendo usados de manera efectiva, para alcanzar los objetivos planteados.
4. Hacer partícipes de su confección a todas las direcciones que componen el departamento.
5. Eliminar las dificultades que impiden el acceso a los datos necesarios para realizar las evaluaciones de impacto de género del presupuesto, tales como:

- Datos desagregados por sexo relativos al personal del departamento (situaciones administrativa, tipos de jornadas, licencias y permisos,...).
- Datos desagregados por sexo relativos a las personas pertenecientes a las colectividades vascas (edad, profesión, situación económica y familiar,...).

Anexo III: DEPARTAMENTO DE INTERIOR

A.- ÁMBITO AL QUE AFECTA LA POLÍTICA DE INTERIOR

Al Departamento de Interior de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 4/2009, de 8 de mayo, modificado por el Decreto 20/2009, de 30 de julio, le corresponden áreas de actuación como las de: a) Policía de la Comunidad Autónoma; b) Administración electoral; c) Protección civil y atención de emergencias; d) Policía de tráfico rodado por las vías Policía de tráfico rodado por las vías de comunicación de la Comunidad Autónoma; e) Juego, apuestas y espectáculos; f) Transmisiones y comunicaciones en materia de seguridad; g) Parque móvil policial; h) Dirigir y coordinar las políticas sobre atención a víctimas del terrorismo; i) Dirigir y coordinar las políticas sobre atención a víctimas de la violencia de género; i bis) Meteorología; j) Dirigir, de acuerdo con los reglamentos, los organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y sociedades públicas adscritos al Departamento; k) Las demás facultades que le atribuyan las Leyes y los reglamentos.

Áreas diversas y dirigidas todas ellas a excepción de la de las víctimas de terrorismo y de violencia de género al conjunto de la ciudadanía de Euskadi y que destacan tanto por su importancia como por su relación con la seguridad de las personas, de los bienes y de las comunicaciones, de las transmisiones y de las diversas infraestructuras en que se sustentan. Ello implica que la aproximación a la **situación de mujeres y hombres en** este sector de la seguridad exija un amplio abanico de datos no siempre disponibles por diversas razones. Entre los existentes podemos citar los siguientes:

1.- En lo referido al ámbito de la **violencia contra las mujeres**, la Dirección de Violencia de Género creada el pasado año 2010, realiza un exhaustivo seguimiento de los casos de violencia de género contando con un importante banco de datos de los que extractamos los siguientes que figuran en la Memoria 2009 de la Dirección.

VICTIMIZACIONES DE MUJERES POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA CAV
SEGÚN TIPO Y TERRITORIO HISTÓRICO. DURANTE 2009

Territorio	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Total
Violencia ejercida por la pareja o expareja	516	1.967	1.007	3.490
Violencia intrafamiliar	139	665	295	1.099
Libertad sexual	36	144	90	270
TOTAL	691	2.776	1.392	4.859

Esta tabla refleja la magnitud del fenómeno de la violencia de género en la C.A.V durante 2009: un total de 4.859 victimizaciones,

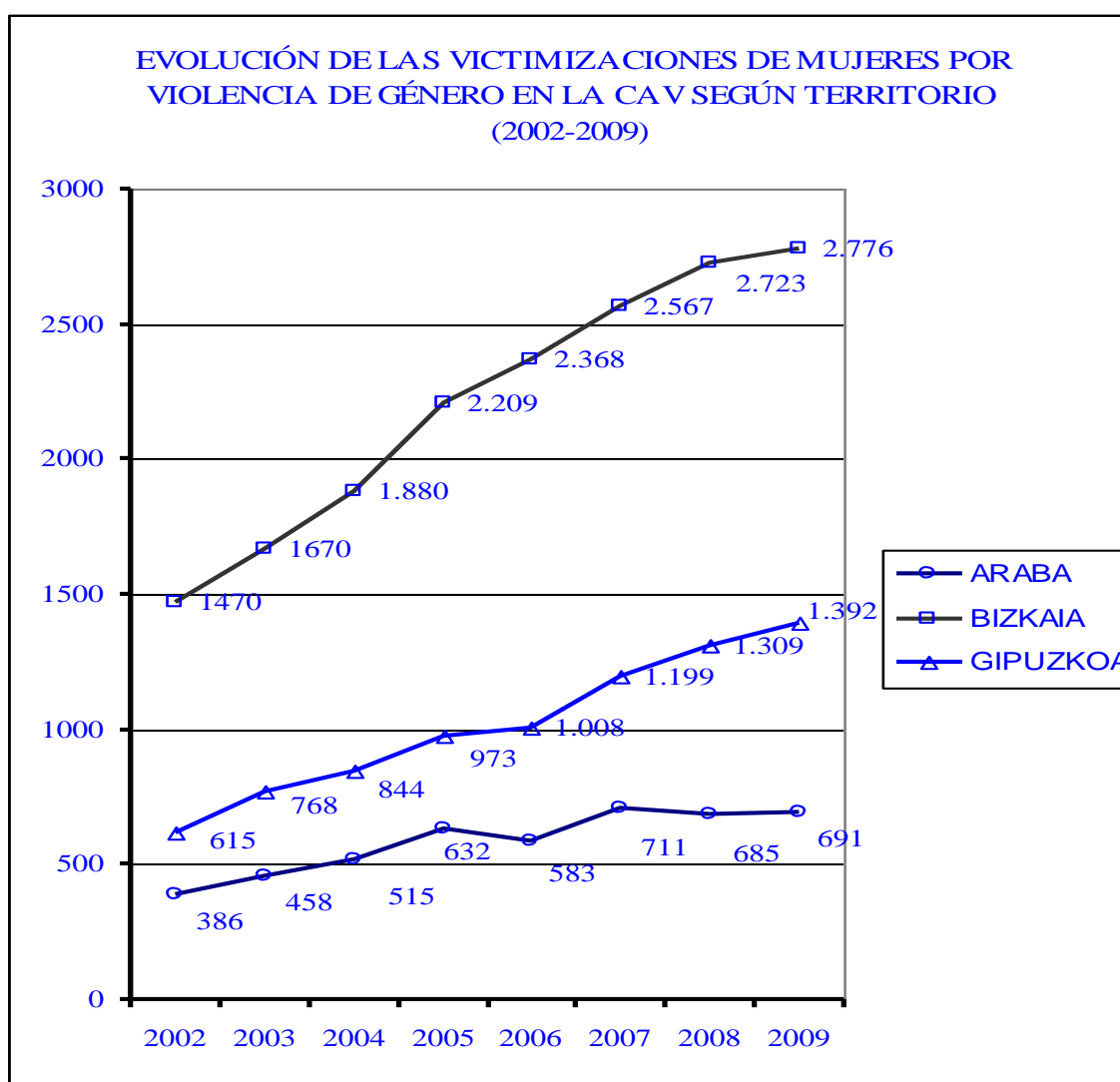
Las cifras de victimizaciones se corresponden con los volúmenes poblacionales de cada uno de los territorios que integran la CAV.

VICTIMIZACIONES DE MUJERES POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA CAV
SEGÚN LESIVIDAD Y TERRITORIO HISTÓRICO DURANTE 2009

Lesividad	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Total
Muerta	-	1	1	2
Herida grave	5	16	5	26
Herida leve	190	797	416	1.403
Ilesa	438	1.734	889	3.061
NC	58	228	81	367
TOTAL	691	2.776	1.392	4.859

La violencia de género cobró un alto precio durante 2009 en la C.A.V: dos mujeres muertas y 26 heridas graves. A ellas hay que añadir las victimizaciones de

mujeres que resultaron ilesas que representan el 63% del total y las de heridas leves que representan el 63% del total y el 29% respectivamente



Entre 2002 y 2009 el volumen de victimizaciones de mujeres por violencia de género ha aumentado en un 96% lo que ha supuesto un esfuerzo considerable tanto a nivel de Departamento de Interior como del resto de departamentos y

otras las instituciones de la C.A.V. para articular y prestar la atención adecuada a las víctimas de este tipo de violencia.

2.- En lo referido al ámbito de **tráfico**, el servicio de estadísticas de la Dirección de Tráfico dispone de amplia información a través de los datos que facilita la Ertzaintza de Tráfico y de la “Macroencuesta de seguridad vial” que se lleva a cabo cada 5 años, en base a una muestra proporcionada por el EUSTAT, de 4.608 familias en la última llevada a cabo en 2008, lo que, junto con un escrupuloso trabajo de campo, garantiza la fiabilidad y validez de los datos obtenidos.

Con la primera la Dirección elabora anualmente un “Anuario Estadístico” en el que se recogen las más relevantes sobre el tráfico en la CAV que tiene carácter de estadística oficial de acuerdo a los criterios del EUSTAT. Del último Anuario, el de 2009, la información desglosada por sexo es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS CONDUCTORAS IMPLICADAS EN ACCIDENTES POR SEXO, SEGÚN TIPO DE ACCIDENTE

	Personas conductoras implicadas en accidentes		
	Con víctimas	Sin víctimas	Total
Mujeres	1.059	1.935	2.994
Hombres	3.593	7.264	10.857
Total	4.652	9.199	13.851

En los accidentes registrados por la Ertzaintza durante 2009, la persona conductora era mujer en el 22% de los casos frente al 78% de hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS IMPLICADAS EN ACCIDENTES POR SEXO, SEGÚN LA LESIVIDAD

P. Muertas	H. Graves	H. Leves	P. Ilesas	Total
------------	-----------	----------	-----------	-------

Mujeres	6	103	1.339	4.358	5.806
Hombres	48	302	2.196	11.443	13.989
Total	54	405	3.535	15.801	19.795

El volumen de mujeres implicadas en accidentes de tráfico representaba el 29 % del total en tanto que el de hombres era del 71%.

P. MUERTS H. GRAVES H. LEVES P. LESAS TOTAL PERSONAS

Nº % Nº % N

En las macroencuestas, en cada familia de las que compone la muestra se selecciona a una de las personas que la componen de más de 13 años para que, en aproximadamente treinta minutos, responda a casi trescientas cuestiones clasificadas en los siguientes nueve capítulos: permisos y licencias, desplazamientos habituales, historial de accidentes y sanciones, conciencia general ante la problemática de la seguridad vial, comportamiento de las personas usuarias de la vía, formación vial, comunicación y campañas, atención post-accidente y educación vial. Así, mediante la encuesta la Dirección de Tráfico recopila una gran diversidad de información parte de la cual refleja la situación de las mujeres y hombres en esta área. De la última encuesta, la de 2008, presentamos las siguientes:

PERMISOS O LICENCIAS DE CONDUCIR 2008			
Posee algún permiso o licencia de conducir	C.A.V		
	Mujer	Hombre	Total
Si	46,2	78,8	60,3
No	53,8	21,2	39,7
Total	100,0	100,0	100,0

No llega a la mitad de la población femenina la que posee un permiso o licencia de conducir mientras que lo tiene más de las tres cuartas partes de la masculina.

3.- En lo referido al ámbito de la **seguridad ciudadana**, el Departamento de Interior ha venido efectuando anualmente sondeos de opinión con el fin de conocer la percepción de seguridad o inseguridad que experimenta la población de la CAV. Los resultados de los tres últimos, relativos a los años 2006, 2007 y 2008

Sentimiento de seguridad andando sola/o durante la noche en la zona donde vive	2006		2007		2008	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Muy segura/o	32,6	41,9	32,3	48,7	23,6	47,9
Bastante segura/o	34,4	39,0	34,4	36,0	34,5	34,4
Algo segura/o	22,5	14,3	16,8	9,0	20,8	13,0
Nada segura/o	8,7	4,4	14,5	4,6	19,7	3,8
Ns/Nc	1,8	0,4	1,9	1,7	1,4	0,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Las mujeres se sienten menos seguras que los hombres cuando andan solas por la noche en la zona en que viven aun cuando los niveles de seguridad en la CAV son superiores a los experimentados en el resto del estado.

4.- En cuanto a **delincuencia**, los datos registrados por la Ertzaintza en base a las denuncias presentadas por la ciudadanía que ha sido víctima de algún tipo de acción delictiva, muestran la siguiente incidencia delictiva entre mujeres y hombres en los últimos cinco años.

VICTIMIZACIONES DE DELTOS Y FALTAS. CAV. 2004-2008					
	2004	2005	2006	2007	2008
Hombres	58,6	58,6	58,0	57,2	57,9
Mujeres	41,4	41,4	42,0	42,8	42,0
Desconocido	-	1,1	-	-	0,01
TOTAL	100	100	100	100	100

Las mujeres sufren una menor incidencia que los hombres pudiendo ser debido al tipo más frecuente de hechos delictivos que se observan en la C.A.V son los robos en vehículo, en domicilio, en negocio, almacén o similar y así como los de vehículos, todos ellos en los que la titularidad de los mismos corresponde en mayor medida a hombres que a mujeres.

5.- Por último no pueden faltar datos relativos a **la Ertzaintza y su composición:** según los datos de septiembre de 2010 de la Dirección de Recursos Humanos, la mujer en la Ertzaintza representa un 10,3% de la plantilla, 788 mujeres de un colectivo de 7.687 ertzainas.

Este porcentaje tan bajo tiene una explicación histórica que parte de la prohibición de acceso de la mujer en la primera promoción y del establecimiento de un cupo de mujeres máximos del 15% en las siguientes. Estas promociones que fueron las masivas y que constituyeron el núcleo numérico más importante y la propia situación de la mujer en aquellos años explican que el porcentaje actual sea tan bajo.

La distribución de la mujer en categorías y escalas se concentra en la Escala Básica donde representa el 10,5% que comprende el 11,1% de agentes y el 6,5% de agentes 1º. Existe también presencia en la escala de inspección con un 6,5% con 12 mujeres suboficiales y 10 mujeres oficiales. Sin embargo no existe ninguna mujer en la escala ejecutiva compuesta por 72 subcomisarios y 29 comisarios todos hombres.

Esta situación es análoga o incluso bastante menos favorable en otras policías y, así, en la Policía Nacional en diciembre de 2009 eran 6.413 mujeres de una plantilla superior a 67.000 efectivos. La mayoría, 5.373 pertenecían a la Escala Básica, seguida por la Escala Ejecutiva, la que tiene una mayor presencia femenina en relación con el total de agentes de esa escala: 570 inspectoras e inspectoras jefe. Completan los efectivos femeninos 9 comisarias, 393 subinspectoras y las facultativas y técnicos.

De ello se deduce que si el departamento de Interior desea conseguir un porcentaje representativo de mujeres en la Ertzaintza, debe realizar esfuerzos intensos y prolongados en el tiempo para conseguir un efecto significativo

De los datos anteriormente expuestos se desprende la existencia de diferencias importantes en las situaciones de mujeres y hombres en los ámbitos analizados y, en consecuencia, una importante área de estudio y de trabajo que sí

ha sido abordada en profundidad desde la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género y de la Ertzaintza pero en mucha menor medida por el resto de direcciones del departamento de Interior, situación que pretende ser mejorada a través de las actuaciones que se plantean en el marco del V Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en la C.A.E.

B.- OBJETIVOS DIRIGIDOS A CONTRARRESTAR LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y PALIAR PROBLEMÁTICAS ESPECÍFICAS DE LAS MUJERES EN LOS DISTINTOS PROGRAMAS QUE DESARROLLA EL DEPARTAMENTO DE INTERIOR.

En el departamento de Interior actualmente el enunciado de objetivos dirigidos a contrarrestar la discriminación que sufren las mujeres en las áreas en las que es responsable presenta un déficit importante lo que no implica la ausencia de esfuerzos en tal sentido. Situación que en este momento es más llamativa debido a que no se dispone aún del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres ni del correspondiente a la actual legislatura ni al del presente año ya que el global, que afecta a todos los poderes públicos vascos, se aprobó el pasado 28 de junio y se está trabajando en la elaboración de ambos planes en el marco del conjunto institucional. Se considera que ambos planes, el de legislatura y el del presente 2010 se finalizarán a mediados de noviembre.

No sucede lo mismo con los objetivos destinados a paliar problemáticas específicas de las mujeres como es el caso de la violencia de género ya que desde la creación el pasado año de la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género en el seno del departamento de Interior, se ha realizado un trabajo ingente en su calidad de órgano encargado de dirigir y coordinar las políticas sobre la atención a las víctimas de todo tipo de violencia de género. Esta Dirección también aborda la eliminación de la discriminación en tanto en cuanto

parte de la consideración de la violencia de género como la “Manifestación más cruel de la discriminación y la desigualdad que padecen las mujeres a escala mundial”.

La actuación de la Dirección de de Atención a Víctimas de Violencia de Género supone la implicación del resto de las direcciones del departamento y, en particular, de la Ertzaintza en cuanto a protección de las víctimas aunque en ninguno de los casos las actuaciones quedan reflejadas en el presupuesto.

Desde estas limitaciones, se puede decir que la cuantía económica de las actuaciones previstas llevar a cabo por el Departamento de Interior durante 2.011 con el objetivo de contrarrestar la discriminación de las mujeres y atender a las víctimas de violencia de género se cifra en **1.706.055 €** y se especifican a continuación:

- * Nombre de programa presupuestario en el que se enmarca el objetivo
- * Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- * Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- * Indicadores de seguimiento y evaluación

PROGRAMA	2211 ESTRUCTURA Y APOYO
RESPONSABLE	04 DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
PRESUPUESTO	1.416.555 €
OBJETIVO 1	ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
	Información, asesoramiento, primera contención emocional y derivación a los recursos correspondientes que se ejerce a través del teléfono de atención 24 horas.
ACCIÓN Nº 1.1	
COSTE	326.618 €
INDICADOR 1.1	Llamadas atendidas en el teléfono 24 horas
ACCIÓN Nº 1.2	Servicio de interpretación telefónica seis idiomas al servicio de atención telefónica 24 horas
COSTE	21.000 €
INDICADOR 1.2	Nº de interpretaciones efectuadas
ACCIÓN Nº 1.3	Información, asesoramiento, primera contención emocional y derivación a los recursos correspondientes que se ejerce a través de los servicios de atención a las víctimas (SAV) ubicados en los Palacios de Justicia, en lo relativo a las situaciones de violencia de género
COSTE	177.000 €
INDICADOR 1.3	Nº de personas atendidas
ACCIÓN Nº 1.4	Gestionar la tramitación reexpedientes de ayudas económicas y las subvenciones a asociaciones.
COSTE	Sin determinar
INDICADOR 1.4	Nº de expedientes
ACCIÓN Nº 1.5	Transferencias y subvenciones a entidades, asociaciones y movimientos sociales entre cuyos objetivos se encuentre la actuación contra la violencia de género y, en particular, el apoyo y atención de las víctimas.
	Ayudas a mujeres víctimas de violencia de género 230.00 €
COSTE	Subvenciones a entidades que promueven iniciativas en materia de ayuda a víctimas 400.000 €
	Subvenciones a municipios 34.000 €
INDICADOR 1.5	Nº de subvenciones

ACCIÓN Nº 1.6	Concesión de ayudas a mujeres víctimas de violencia de género
COSTE	230.00 €
INDICADOR 1.6	Nº de ayudas prestadas
OBJETIVO 2	COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL
ACCIÓN Nº 2.1	Gestión de la atención en los SAV a las mujeres víctimas, reordenando sus funciones al objeto de evitar solapamientos con competencias de otras Administraciones.
COSTE	Sin determinar
INDICADOR 2.1	Sin determinar
ACCIÓN Nº 2.2	Acciones en el marco del Observatorio de violencia de género
COSTE	54.760 €
INDICADOR 2.2	Nº de acciones
ACCIÓN Nº 2.3	Desarrollos legislativos
COSTE	Sin determinar
INDICADOR 2.3	Nº de desarrollos
ACCIÓN Nº 2.4	Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional
COSTE	Sin determinar
INDICADOR 2.3	Nº de acciones
OBJETIVO 3	INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
ACCIÓN Nº 3.1	Contratación de servicios y prestaciones dirigidas a la mejora de la atención, investigación, prevención y sensibilización contra la violencia de género.
COSTE	61.177 €
INDICADOR 3.1	Sin determinar
ACCIÓN Nº 3.2	Promoción de la formación en materia de violencia de género: concesión de becas para la .
COSTE	47.000 €
INDICADOR 3.1	Nº de becas otorgadas

PROGRAMA RESPONSABLE	2211 ESTRUCTURA Y APOYO DIRECCIÓN DE DE RELACIONES SOCIALES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN
OBJETIVO 1	ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
ACCIÓN N° 1	Campañas publicitarias para difundir pautas a seguir por las mujeres víctimas de una agresión de género, así como el teléfono de apoyo y asesoramiento a las víctimas.
COSTE	247.500 €
INDICADOR 2.1	N° de campañas Aumento en el n° de llamadas
PROGRAMA RESPONSABLE	2211 ESTRUCTURA Y APOYO DIRECCIÓN DE DE RÉGIMEN JURÍDICO Y SERVICIOS
OBJETIVO 1	Impulsar, coordinar y colaborar con las distintas Direcciones y áreas del Departamento y con los Organismos Autónomos, Entes Públicos y órganos adscritos al mismo para la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, y en el Plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco.
COSTE	42.000 €
ACCIÓN N° 1.1	Interlocución técnica entre Emakunde y el Departamento para la elaboración del V Plan de Igualdad de mujeres y Hombres.
INDICADOR 1.1	N° de reuniones para reflexión y contraste sobre el V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAV
ACCIÓN N° 1.2	Elaboración e implementación del Plan de igualdad de legislatura del Departamento así como la programación anual.
INDICADOR 1.2	Documentos de planificación en materia de igualdad en el departamento
ACCIÓN N° 1.3	Seguimiento y evaluación anual del Plan de Igualdad del Departamento
INDICADOR 1.3	“Informe de Seguimiento 2010”
ACCIÓN N° 1.4	Fichas y cuestionarios de evaluación de la UPV. Interlocución técnica y coordinación con representantes de otras direcciones del departamento
INDICADOR 1.4	N° de reuniones del GTI N° de reuniones de la Red de UAIs
OBJETIVO 2	DESARROLLO LEGISLATIVO CON RELACIÓN A

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

COSTE

Sin determinar

INDICADOR 2.1

Nº de desarrollos

PROGRAMA

2223 ERTZAINZA EN SERVICIO

RESPONSABLE

**VICECONSEJERO DE SEGURIDAD Y
VICECONSEJERO DE ADMINISTRACIÓN Y
SERVICIOS**

OBJETIVO

**LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS Y BIENES,
GARANTIZAR EL LIBRE EJERCICIO DE SUS
DERECHOS Y LIBERTADES, ASÍ COMO VELAR
POR LA SEGURIDAD CIUDADANA EN TODO EL
TERRITORIO DE LA COMUNIDAD.**

ACCIÓN Nº 1.1

Coordinar la elaboración de protocolos policiales en las materias de violencia doméstica y violencia de género entre las Policías Locales y la Ertzaintza.

INDICADOR 1.1

Sin determinar

COSTE

Sin determinar

ACCIÓN Nº 1.2

Establecer la relación con las Policías Locales para coordinar y homogeneizar los programas integrales de prevención en materia de violencia doméstica y de género, en coordinación con la Dirección.

INDICADOR 1.2

Sin determinar

COSTE

Sin determinar

PROGRAMA

**22324 ACADEMIA DE POLICÍA DEL PAÍS
VASCO**

RESPONSABLE

ACADEMIA DE POLICÍA DEL PAÍS VASCO

OBJETIVO

**Anexo IV: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA
EUSTAT**

SOLICITUD DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO SOBRE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES

I. Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento

Las funciones que le competen al departamento de Economía y Hacienda están dirigidas a la dirección y coordinación de la planificación económica a medio plazo del Gobierno y aquellas que derivan para esta Administración en lo que atañe al Concierto Económico, Cupo al Estado y Aportaciones de los Territorios Históricos. En este apartado se introducen cuestiones cualitativas a la visión macroeconómica desde la perspectiva de género. Además se incluyen datos cuantitativos relativos al trabajo reproductivo. Ya que éste es un ámbito en el que puede influir de manera predominante el desarrollo de la política sectorial de este departamento.

I.a. Análisis cualitativo

La preocupación por el género representa una dimensión clave en la aproximación a la gestión macroeconómica de cualquier nación. El contexto en el que operan las políticas macroeconómicas está determinado por un conjunto completo de relaciones sociales y económicas. La relevancia de las diferencias de género a la hora de conformar y sostener dichas relaciones es innegable. Esto es, las estructuras e instituciones asociadas a los sistemas capitalistas avanzados incorporan una gama de normas sociales y culturales que sirven para influir y determinar la conducta individual. Tales normas están afectadas por el género en el sentido de que tienen consecuencias diferenciales para hombres y mujeres. Las elecciones individuales de agentes económicos “racionales” están constreñidas efectivamente por un conjunto dado de roles, responsabilidades y expectativas determinadas estructuralmente. La política macroeconómica que parece neutral al género es en esencia ciega o insensible al factor género, en la medida en que deja de tener en cuenta las causas subyacentes y las consecuencias de la naturaleza estructural de las desigualdades basadas en el género. El género, por tanto, importa a la hora de determinar los resultados y el impacto de toda la política económica y debería pues ser considerado como una característica fundamental del análisis macroeconómico

Además, la práctica de la gestión macroeconómica “dura” lleva a una serie de resultados que van más allá de los parámetros estrictamente definidos como criterios económicos. Por ejemplo, las políticas dirigidas a reducir la carga financiera del Estado generalmente implicarán o bien una transferencia de la responsabilidad por la producción de ciertos bienes y servicios del sector público al privado, o una reducción absoluta en los recursos asignados a un área particular de provisión pública. Evaluar la efectividad de tales políticas desde una perspectiva que se concentra en indicadores basados en el mercado implicaría examinar cambios en el gasto público, niveles de producción y precio. Aunque los criterios basados en el mercado son cruciales para los procesos de evaluación de políticas, la práctica de darles la máxima prioridad resulta muy limitante a la hora de evaluar las políticas.

Las consecuencias distributivas de las medidas fiscales deflacionarias combinadas con una estrategia de promover lo privado sobre lo público tiene un impacto en la actuación económica general, y por tanto debe ser una característica integral de cualquier análisis político. Además, los bienes públicos mismos son una respuesta a un fallo identificado de mercado y los cambios en la naturaleza de tal provisión deberían evaluarse con referencia a cualquier tercera parte o efectos en cadena que puedan darse.

Estos efectos tienden a ser relevantes al género en la medida en que el cambio de lo público a lo privado tiene efectos devastadores para el funcionamiento de la economía doméstica o de los hogares. Mucho de lo que tiene lugar en las economías domésticas es no remunerado y por tanto “invisible” con criterios basados en el mercado. No obstante, esta actividad no remunerada, primariamente llevada a cabo por las mujeres, es crucial para el funcionamiento eficiente de las economías basadas en el mercado organizadas en torno a los principios y estructuras del desarrollo capitalista. La actividad de producción y consumo que tiene lugar dentro de la economía doméstica puede ser “invisible” en las cuentas nacionales, pero tal actividad juega un papel importante en determinar niveles agregados de producción y consumo.

Analizar el impacto de la política fiscal a un nivel macro debería incluir un examen de los patrones de distribución tanto dentro como a través de los hogares. También debería ser relevante la evaluación del impacto de un mejor acceso al mercado de trabajo formal en actividades de consumo y producción de la economía no remunerada o doméstica. Finalmente, es igualmente pertinente una evaluación del modo en que los patrones de reproducción social se ven afectados por un proceso de reestructuración económica que transfiere costes de la economía formal pagada a la economía no remunerada de los hogares.

Valorar la política macroeconómica en ese marco serviría para incorporar una gama de resultados socialmente relevantes en el proceso político y facilitaría una aproximación más inclusiva a la gestión macroeconómica.

Además, dada la naturaleza de tales resultados sociales, pensar en las políticas de esta manera serviría para identificar el género como la primera variable influyente en la determinación de los resultados ligados a las políticas. Reconocer la interdependencia de las economías pagadas y no pagadas en valorar la realización de los sistemas económicos nacionales introduciría efectivamente una perspectiva de género en la práctica de la gestión económica, garantizando así que se toman en cuenta los efectos de cualquier política fiscal basados en las desigualdades de género, tanto en los impactos de eficiencia como de equidad.

(Fuente: extractado de Presupuestos Sensibles al Género de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Dra. Ailsa McKay y Dra. Rona Fitzgerald)

I.b. Análisis cuantitativo

El informe Cifras sobre la “Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007” elaborado por Emakunde define el trabajo doméstico o reproductivo como *“la combinación de tareas necesarias para la reproducción cotidiana del núcleo familiar y para la satisfacción de las necesidades físicas y psicológicas de sus miembros”*.

En relación a los datos estadísticos la división del trabajo reproductivo entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), el informe cifras 2007 de Emakunde nos remite a los últimos datos referentes al 2003.

En cuanto a la cuantificación del trabajo productivo, los datos de las Cuenta Satellite Vasca señalan que el Valor Añadido Bruto aportado por la producción doméstica no incluida en el PIB de la economía vasca supuso un 32,8% sobre el mismo en 2003.

En la misma encuesta se afirma que en la Comunidad Autónoma de Euskadi las mujeres soportan más del 70% de la producción doméstica tanto en las funciones de proporcionar cuidado y educación como en la de proporcionar comida o ropa.

En lo correspondiente a la división del reparto de tareas la proporción de alojamiento (gestión, limpieza, mantenimiento, compra de bienes de uso duradero...) los hombres representan el 31.33% frente al 68.67% de las mujeres en el conjunto de la CAPV. El porcentaje superior de hombres dedicados a proporcionar alojamiento, por territorio histórico, lo encontramos en Gipuzkoa (40% frente al 60% de mujeres) y el inferior en Bizkaia, donde las mujeres representan el 74% y los hombres tan sólo un 26%).

Respecto a la proporción de cuidados y educación, podemos ver que también, es realizada en mayor medida por mujeres en el conjunto de la CAPV (un 29% de mujeres frente a un 71% de hombres dedicados tanto a cuidados y educación como a los trayectos hacia centros educativos) Por provincia vemos que es en Gipuzkoa donde un mayor número de mujeres realiza estas tareas (75%) y en Araba encontramos la mayor proporción de hombres dedicados a cuidados y educación en el hogar, del la CAPV (un 38%).

En cuanto a la proporción de comida vemos que es realizada por mujeres en mayor medida (78.77% sobre el conjunto de la CAPV) El porcentaje de hombres que prepara la comida y hace la compra diaria es bastante similar en las tres provincias vascas (oscilando entre el 20 y el 23%) La proporción de ropa también sería realizada mayoritariamente por mujeres, puesto que en ninguna de las tres provincias el porcentaje de hombres dedicados a la compra de ropa y al trayecto a las tiendas, alcanza el 30%.

En esta línea a la pregunta de la encuesta de empleo (2005) del tiempo del Instituto Nacional de Estadística de si diariamente realizan actividades domésticas y de cuidado, las respuestas desagregadas por sexo vuelven a confirmar las diferencias en este ámbito. En la CAE el 93,4% de las mujeres confirman su dedicación diaria a las actividades reproductivas mientras que únicamente el 70,1% de los hombres lo hace (Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007. Emakunde).

Esta desigualdad en el reparto de trabajo reproductivo, impacta en el mercado productivo, y repercute en una desigual posición de las mujeres respecto a los hombres en el acceso al empleo, la estabilidad, la promoción, etc... en el mercado de trabajo.

Durante el año 2005 el Instituto Nacional de Estadística realizó un estudio entre las personas ocupadas en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral. Una de las variables de medición fue el sistema de cuidado de los niños/as utilizado por las personas ocupadas. La misma reflejó una vez más que la conciliación de la vida laboral y familiar en lo que respecta al cuidado recae en la cónyuge en el caso de los hombres y que la situación inversa es menos habitual. Así, en Euskadi solamente el 8% de las mujeres ocupadas declara que es su cónyuge quién cuida de los/as niños/as mientras es un 40% de hombres los que declaran cubrir con su cónyuge el cuidado (Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007. Emakunde).

El Informe de demanda de servicios sociales 2006 elaborado por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco analiza la situación de las personas cuidadoras. Preguntadas las personas cuidadoras sobre si han renunciado a una actividad ocupacional o social para atender a la tarea del cuidado, casi un 60% de los casos responde afirmativamente sin que exista importantes diferencias entre mujeres y hombres, sin embargo el grado de renuncia establece diferencias por género. Mientras un 12% de los hombres afirma la existencia de una renuncia completa en el caso de las mujeres es de casi el 30%. Teniendo en cuenta que el número de mujeres cuidadoras es considerablemente superior al de los hombres la incidencia del trabajo reproductivo sobre el productivo es relevante en el caso de las mujeres (Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007. Emakunde).

III. Detallar los objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento

Programa: 6110 ESTRUCTURA Y APOYO

Objetivo: IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL DEPARTAMENTO Y COLABORACIÓN CON DIRECCIONES Y ÁREAS PARA EJECUCIÓN LEY 4/2005 Y EL V PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

Se adjuntan aquí los objetivos que contempla el programa del EUSTAT , por tratarse este de un organismo autónomo dependiente del Departamento de Economía y Hacienda.

Programa: 5513 OPERACIONES Y PUBLICACIONES ESTADÍSTICAS OFICIALES

Objetivo: PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA Y POTENCIACIÓN DE SU DIFUSIÓN Y USO.

Acción: Apartado de "Igualdad entre mujeres y hombres" en la web de Eustat.

III. Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes del departamento en materia de política de igualdad y para la elaboración del informe de impacto de género sobre la Ley de los presupuestos Generales (tales como, acciones, proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo)..

Cabe destacar que la política que desarrolla este departamento está muy orientada al control y seguimiento económico de la administración, y por tanto su aportación a las políticas de igualdad estará previsiblemente más encaminada a cumplir con las medidas generales previstas en la ley 4/2005 y establecer mecanismos de seguimiento para su cumplimiento por parte de otros departamentos en las áreas de: contratación, presupuestos, etc... que a la intervención en el ámbito social

Anexo V: DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 18.1, que «los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos».

Por su parte, los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005 prevén un procedimiento al objeto de que dicho mandato se pueda hacer efectivo en los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculados a ellas.

Este Informe, que ha sido elaborado por la Unidad de Igualdad del Departamento, responde al requerimiento realizado por la Dirección de Presupuestos del Departamento de Economía y Hacienda a la Dirección de Servicios y Régimen Jurídico del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales para la elaboración posterior del Informe de Evaluación previa en función del Género de la Ley de Presupuestos 2011,.

En este informe se responde a las siguientes cuestiones:

- Análisis de la situación actual de mujeres y hombres en el ámbito sectorial del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.
- Evaluación del contenido del Presupuesto 2011 del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales / Objetivos dirigidos a promover la igualdad entre mujeres y hombres, contrarrestar las discriminaciones y/o paliar problemáticas específicas de mujeres que se contemplan en las distintas memorias presupuestarias 2011.
- Cuestiones incluidas en la Memoria presupuestaria general del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en este caso sin vinculación a Programa Presupuestario concreto.

Situación actual de hombres y mujeres en el ámbito sectorial del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

▪ EMPLEO

Para comenzar debemos recordar que la incorporación al mercado laboral vasco por parte de las mujeres, a pesar de los indudables avances de las últimas décadas, es todavía un proceso incompleto en el que se debe seguir avanzando tanto desde un punto de vista cuantitativo, todavía existe un déficit de trabajadoras en relación con los hombres, como cualitativo, se observan fuertes diferencias en cuanto a la calidad del empleo ocupado por hombres y mujeres. Este último hecho se explica fundamentalmente por tres factores: por un lado por inercias culturales todavía no superadas que fuerzan una peor situación de las condiciones laborales de las mujeres, por otro por la mayor tendencia del colectivo femenino para trabajar en un sector servicios que mantiene un gap de calidad de empleo respecto a otros sectores como el industrial, y, finalmente, por la mayor juventud del colectivo de las mujeres en relación con el total de trabajadores de la CAPV.

La crisis de empleo que se destapó en la Comunidad Autónoma de Euskadi en otoño de 2008 ha tenido un mayor impacto en el colectivo masculino, pero también ha frenado la evolución de las mujeres en su cada vez mayor presencia en el mundo del trabajo. Esta crisis ha afectado a dos sectores con altos índices de masculinidad como la construcción y el industrial, mientras que en el de los servicios apenas se ha producido destrucción de empleo aunque si una evidente desaceleración. En estas circunstancias la distancia en el nivel de ocupación por sexo se ha reducido, pero más por la influencia de la mayor destrucción de empleo masculino que por un progreso del femenino.

Otro efecto evidente de la crisis en el mercado laboral por sexo ha sido el fuerte aumento de la población activa femenina detectado desde el inicio de la crisis. La inseguridad económica a la que se están viendo sometidas muchas unidades familiares ha forzado a muchos miembros de ellas que estaban en situación de inactividad laboral a intentar enganchar con el mercado laboral como forma de apuntalar la economía familiar. La mayor parte de las personas que han pasado por este proceso han sido mujeres.

▪ Empleo

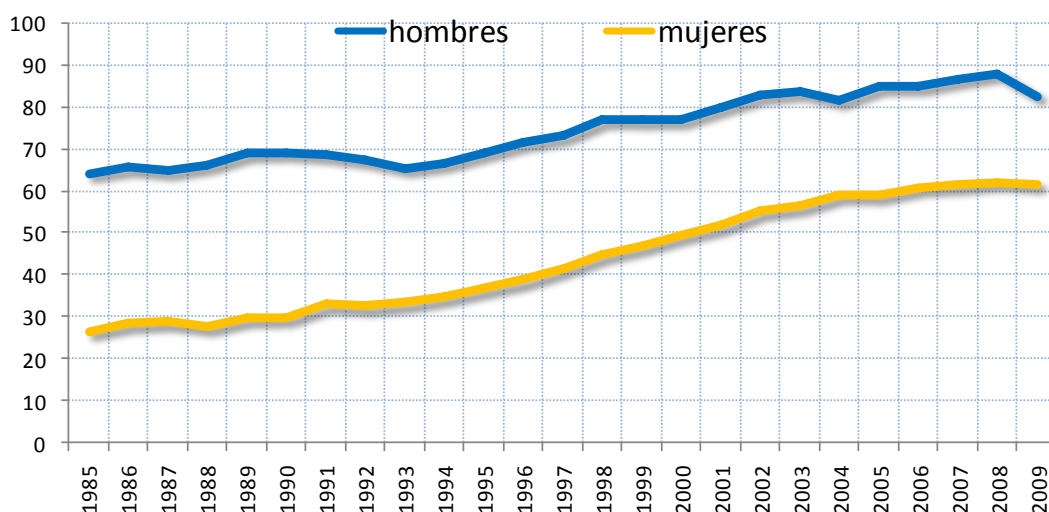
Hace 25 años el empleo femenino constituía el 28% del total de empleo hace 20 el 32%, hace 10 el 37%, y en 2009 es ya el 44,2%. Según el último dato disponible, el del primer trimestre de 2010, el índice de feminización del empleo es del 44,5%. Por Territorios Históricos no se aprecian diferencias significativas; según los datos medios de 2009 Bizkaia tenía una mayor proporción de mujeres trabajando, 44,9%, y Álava menor; 42,7%.

Hasta los 34 años el índice de feminización en el empleo es muy alto, alrededor del 47%, de los 35 a los 54 años baja hasta el 44%, y de los 55 a los 64 años es de sólo el 32,2%. Este último intervalo de edad todavía arrastra la inercia del modelo socio-cultural anterior en el que el puesto de la mujer en la sociedad estaba todavía muy vinculado al ámbito del hogar. Es de esperar que en la medida que las generaciones más jóvenes lleguen a estas edades la distancia entre hombres y mujeres en el empleo de más edad también se reduzca sustancialmente. Por encima de los 64 años la participación en el empleo es bastante anecdótica estando en este caso la situación por sexo bastante equilibrada.

Distancia en empleo entre la ocupación de los hombres respecto a las mujeres y % de feminidad en el empleo															
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Distancia	32400	32900	31500	32200	30000	27500	28300	27700	27300	22600	26000	24100	25300	26000	21100
Índice feminidad	34,7%	35,1%	36,3%	36,8%	37,9%	39,1%	39,3%	40,0%	40,2%	42,0%	41,0%	41,7%	41,4%	41,3%	42,7%

Fuente: EUSTAT - PRA

Evolución ocupación por sexo



- Tasa de empleo femenino y crisis de 2009

Dado que los sectores más afectados por la actual crisis están actualmente muy masculinizados tan sólo uno de cada cuatro empleos destruidos durante el último año estaba siendo desempeñado por mujeres. Desde el máximo histórico, conseguido durante el 2º trimestre de 2008 el empleo femenino ha caído un 1,6% cifra sensiblemente inferior a la caída del 6% correspondiente al empleo masculino.

Por esto la tasa de empleo femenino en 2009 es del 58,1%, ocho décimas inferior a la del último año, cuando se estuvo en condiciones de alcanzar el objetivo europeo para el empleo fijado en Lisboa en el 60% de tasa de empleo femenino. Actualmente la tasa de empleo de las mujeres vascas es similar a la europea y 5 puntos superior a la española, Francia supera la tasa vasca en 2,3 puntos, Alemania en 7,9 puntos y estados del norte como Dinamarca, Noruega o Islandia en más de 15 puntos.

En relación con la tasa de empleo masculino es 13,9 puntos inferior y la desventaja de la mujer en índice de empleo se mantiene en todos los intervalos de edad, aunque de los 25 a los 34 años la diferencia es de tan sólo 3 puntos.

Las mayores tasas de empleo femenino se dan entre los 25 y los 44 años, edades en las que tres de cada cuatro mujeres tienen un empleo remunerado. A partir de los 44 la tasa de empleo se reduce considerablemente abriéndose una fuerte distancia con la tasa de empleo masculina.

▪ **Sectores de actividad**

El 85% de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector servicios, sector que cuenta con más ocupados mujeres que hombres. Entre los hombres la proporción de los que trabajan en servicios es del 43,9%. La presencia de las mujeres en construcción es muy reducida, de tan sólo el 5,1%, y es algo mayor en industria, del 18,0% y en el primario, del 25,9%. En el sector servicios 3 de cada cinco personas trabajadoras son mujeres.

Tasa de empleo *	CAPV			Unión Europea 27 - 2009		
	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres
01. Agricultura, Ganadería, Pesca	0,6	1,0	0,3	3,0	3,7	2,2
02. Industria	15,2	24,0	6,2	11,5	16,5	6,6
03. Construcción	5,1	9,2	1,0	5,1	9,3	0,9
04. Comercio, Hostelería, Transp.	15,9	15,5	16,3	15,1	16,8	13,5
05. Información y Comunicación	1,9	2,2	1,5	1,8	2,5	1,1
06. Banca y Seguros	1,8	1,9	1,7	2,0	1,9	2,1
07. Actividades Inmobiliarias	0,2	0,1	0,3	0,5	0,5	0,5
08. Servicios Profesionales	6,3	6,3	6,4	5,6	5,8	5,4
09. A. Pública, Educación, Sanidad	13,8	8,9	18,9	16,0	10,6	21,4
10. Activ Culturales, y Otros	4,3	2,5	6,1	3,3	2,2	4,4

Total	65,1	71,6	58,6	64,4	70,3	58,5
Fuente: EUSTAT - PRA						

Si tenemos en cuenta la tasa de empleo por división de actividad se observa el escaso peso del sector primario en el País Vasco y por consiguiente también entre las mujeres. Al igual que en Europa son las divisiones de comercio, hostelería y transporte y administración pública, educación y sanidad las que agrupan el grueso de las trabajadoras mujeres. En comercio y hostelería las ocupadas vascas tienen una tasa de empleo mayor que las europeas. En Euskadi trabajan más mujeres que hombres en esta división de actividad cosa que no sucede en Europa donde son mayoría los hombres entre los trabajadores de comercio y hostelería. La división de actividad de Administración Pública, educación y sanidad es una división muy feminizada, pero a pesar de ello la tasa de empleo de las actividades agrupadas bajo este epígrafe es 2,5 puntos inferior a esta tasa a nivel europeo. A pesar del fuerte peso del sector industrial en la Comunidad Autónoma de Euskadi, la tasa de empleo de las mujeres vascas en las divisiones industriales es menor que la del conjunto de la Unión Europea evidenciando una mayor masculinización de la industria en el País Vasco.

▪ **Grupos de ocupación**

Tasa de empleo *	CAPV			Unión Europea 27 - 2009		
	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres
Directores/as y cuadros superiores (1)	3,1	4,4	1,8	5,4	7,1	3,7
Profesionales intelec. y científicos (2)	12,8	11,8	13,9	9,2	9,4	9,1
Técnicos/as de apoyo (3)	12,5	11,3	13,8	10,7	9,8	11,6
Empleados de tipo administrativo (4)	2,8	2,6	2,9	6,9	4,3	9,6
Personal de servicios y ventas (5)	11,0	6,6	15,4	9,0	5,6	12,4
Agricultores/as y pescadores/as (6)	0,6	1,0	0,3	2,5	3,1	1,8
Cualificados/as de la industria (7)	9,3	17,4	1,0	8,6	15,4	1,7
Conductores/as y operadores/as (8)	7,4	12,7	2,1	5,2	8,7	1,7
No cualificados (9)	5,4	3,6	7,2	6,2	5,9	6,5
Total	64,9	71,4	58,4	64,4	70,3	58,5
Fuente: EUSTAT - PRA						

El grupo de ocupaciones en el que la tasa de empleo de las mujeres es más alta es el de personal de servicios y ventas, que es el grupo que presenta un perfil más feminizado. Las mujeres tienen una menor representación que los hombres en el grupo de directores/as y

cuadros superiores que compensan con una mayor representación en los grupos de profesionales intelectuales y científicos/as y técnicos/as de apoyo, en los que la tasa de empleo femenino también es muy alta y la presencia de mujeres superior a la de los hombres. El trabajo no cualificado también tiene una alta presencia entre los empleos ocupados por mujeres siendo la presencia femenina en este tipo de ocupaciones muy superior a la de los hombres. Sin embargo, los grupos que agrupan a los cualificados de la industria y a los conductores/as y operadores/as de maquinaria están muy masculinizados, la presencia de las mujeres en estos perfiles ocupacionales es muy pobre.

En relación con el conjunto de la Unión Europea destaca el poco peso de las mujeres en trabajos de tipo administrativo, y la mayor presencia en los grupos de profesionales intelectuales y técnicos de apoyo, en servicios y ventas y entre los no cualificados.

Nivel de instrucción

Tasa de empleo *	CAPV			Unión Europea 27 - 2009		
	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres
Primarios	6,4	7,2	5,6	14,4	16,9	11,9
Secundarios y Profesionales	35,6	43,1	27,9	31,8	35,4	28,2
Universitarios	22,9	21,0	24,9	18,1	18,1	18,2
Total	65,0	71,4	58,4	64,6	70,7	58,5

Fuente: EUSTAT - PRA

La tasa de empleo de las mujeres vascas es muy alta entre las que tienen estudios universitarios, casi 4 puntos por encima de la de los hombres de la Comunidad Autónoma Vasca. Para entender este dato hay que tomar en consideración que actualmente hay más mujeres que hombres que acaban sus estudios universitarios, que el ratio de mujeres universitarias en la Comunidad Autónoma de Euskadi es de los más altos de Europa y que las mujeres tienen más dificultades de inserción en muchas actividades que requieren niveles de cualificación medios o bajos por lo que se ven abocadas a una sobrecualificación.

En relación con el conjunto de la Unión Europea se aprecia una tasa de empleo muy baja entre las mujeres con estudios primarios, similar en secundarios y profesionales y muy por encima en estudios universitarios.

En relación a las acciones formativas impulsadas desde la Dirección de Empleo y Formación desarrolla acciones formativas dirigidas a personas en desempleo. Durante el año 2009 se impartieron un total de 864 acciones en las que participaron 11.456 personas de las que el 43,6% fueron mujeres. En este punto, señalar las diferencias entre mujeres y hombres a la hora de elegir el itinerario formativo.

- Trabajo por cuenta propia

El porcentaje de mujeres por cuenta propia es inferior al de los hombres, el 11,2% de las mujeres trabajan por cuenta propia en la CAPV por el 17,6% que lo hacen los hombres. La menor presencia en sectores más dados al trabajo por cuenta propia como la construcción y diversas divisiones de industria y servicios explican esta menor presencia de la mujer entre los trabajadores independientes.

Dentro del programa de ayudas al autoempleo de un total de 1.307 proyectos, 653 correspondieron a proyectos liderados por mujeres y 654 a hombres.

- **Precariedad laboral**

La precariedad en el trabajo afecta más a las mujeres que a los hombres. El porcentaje de mujeres con trabajo temporal es 10 puntos superior a la de los hombres. En la Comunidad Autónoma de Euskadi en 2009 el 26,3% de las mujeres asalariadas tenían un contrato temporal por el 16,5% de los hombres en la misma situación. Sorprende esta fuerte distancia de la temporalidad por sexo ya que si bien en el contexto europeo es habitual que sean las mujeres las que soporten una mayor tasa de temporalidad que los hombres las diferencias no suelen ser tan abultadas. En Polonia, estado de la Unión Europea con mayor tasa de temporalidad, las mujeres apenas superan en 4 décimas la tasa de temporalidad de los hombres, en España, segundo estado con mayor tasa de temporalidad, la diferencia es de 3,5 puntos, en Portugal, tercero, de 2,5 puntos. Tan sólo en Chipre la diferencia de tasa de temporalidad por sexo es más abultada que la vasca, aunque con una tasa de temporalidad global 7,5 puntos inferior.

- **Diferenciación salarial**

Uno de los hechos del mercado laboral que más llama la atención es la fuerte diferenciación del nivel salarial según la pertenencia a uno u otro sexo. Según el último dato disponible de la encuesta de estructura salarial realizada por el INE en 2007 el salario de las mujeres era un 26,5% inferior al de los hombres en la CAPV. Los datos para el conjunto del Estado son bastante similares, en este caso los sueldos de las mujeres son un 25,6% inferiores a los de los hombres.

En industria la diferenciación salarial es menor al tratarse de un sector de actividad mejor estructurado, no obstante también en estas actividades las mujeres perciben una remuneración un 20,3% inferior a la de sus compañeros hombres. En el sector servicios las diferencias se disparan hasta el 28,5%.

Parte de esta diferenciación puede deberse a la menor edad media de las trabajadoras en relación con los hombres, a su mayor adscripción a sectores de actividad mal remunerados o a su mayor peso entre los trabajadores no cualificados, pero otra parte, difícilmente cuantificable, se explica por inercias culturales (hasta no hace mucho la sociedad veía con normalidad que las mujeres asalariadas tuviesen salarios menores) que convendría desterrar.

▪ Desempleo y actividad

Hasta la década de los 90 era normal que hubiese más parados hombres que paradas mujeres, pero con la incorporación masiva de la mujer a la población activa el número de paradas creció rápidamente y hasta el año 2005 ha sido mayor el número de paradas que de parados. De 2005 a 2008, con unas tasas de paro muy bajas, la situación por sexo está bastante equilibrada, siendo durante estos años algo mayor el número de hombres en desempleo. Pero con la llegada de la crisis de finales de 2008 vuelven a darse fuertes diferencias entre el número de parados atendiendo a la diferenciación por sexo, siendo en este caso los hombres los más perjudicados por la mayor incidencia de la caída del empleo en sectores de actividad fuertemente masculinizados.

Dos de cada tres paradas tienen entre 25 y 44 años, pero la tasa de paro más elevada la encontramos entre las más jóvenes, de los 16 a los 24 años, edades en las que llega al 18,1% de tasa de paro.

Debemos señalar que parte del incremento del paro femenino desde que comenzó la crisis se debe al aumento de la población activa femenina durante este periodo. Este hecho, que en principio podría parecer paradójico, cobra sentido desde el punto de vista de la movilización de mujeres inactivas que ante la inseguridad con la que perciben la integridad económica familiar se ven en la obligación de moverse hacia la actividad laboral con el fin de apuntalar esta economía familiar amenazada.

De este modo, la tasa de actividad femenina de las mujeres entre 16 y 64 años en la CAPV ha pasado de un 61,0% en el primer trimestre de 2008, antes del inicio de la crisis, al 63,1% en el primer trimestre de 2009, en plena crisis, y al 63,6% en el primer trimestre de 2010. La tasa de actividad masculina para el mismo intervalo de edad se ha movido menos y además en sentido inverso pasando en la misma referencia temporal del 79,1%, al 78,5% y al 78,1%. La crisis de empleo de 2009 supone un acicate hacia la actividad de las mujeres y un freno en la de los hombres que se perciben desplazados del mercado laboral.

Sin embargo, un número importante de estas mujeres que acceden a la población activa no encuentran empleo por lo que pasan directamente a engrosar las cifras del paro. En los dos últimos años el número de mujeres activas se ha incrementado en 25.900 y el número de paradas en 22.400, entre los hombres el aumento de activos se cifra en 2.500 y el de parados en 35.800.

▪ Usos del tiempo, organización de horarios, medidas de conciliación en empresas y trayectoria profesional.

Las mujeres dedican un tiempo medio al día de 3 horas y 33 minutos a la realización de trabajo doméstico, algo más del doble del tiempo que dedican los hombres (1 hora y 29 minutos).

En cuanto al cuidado de las personas del hogar, ya sean menores o personas mayores, a las mujeres esta actividad les ocupa 2 horas y 18 minutos, mientras que a los hombres 1 hora y 41 minutos.

Las mujeres dedican por término medio 6 horas y 47 minutos al trabajo remunerado y la formación, mientras que el tiempo dedicado por los hombres es de 7 horas y 51 minutos, casi una hora más. Existe una clara asimetría en el uso del tiempo entre mujeres y hombres

En el estudio “Desigualdad en la Trayectoria y Situación Profesional de las Mujeres en la CAPV” (2009) Emakunde, se concluye que entre las empresas entrevistadas existe un desconocimiento importante sobre el alcance y tipología de las medidas de conciliación.

- 60% de las empresas consultadas no han implantado ninguna o las desconoce.
 - Cuando se pregunta por qué no han implantado 51.9% contestan que o no se necesitan o que la plantilla no la ha solicitado.
 - 14% de las mujeres que abandonan el empleo alegan como motivo el cuidado de menores o personas discapacitadas, motivos que no han sido alegados por los hombres.
- La implantación de medidas de conciliación en las empresas varía en función del tamaño de estas. Las empresas de menor tamaño tienen mayores dificultades para hacer frente a la implantación y puesta en marcha de algunas medidas.

El mismo estudio señala que el 20,7% de las empresas consultadas de menos de 10 personas en plantilla, no tienen ninguna medida implantada, mientras que este porcentaje desciende al 8.2% entre las empresas de menos de 50 personas en plantilla.

Hay que tener en cuenta que la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligatoriedad para las empresas de más de 250 personas en plantilla de implantar planes de igualdad, entre cuyos contenidos debe haber medidas de conciliación en términos de igualdad.

La participación de la mujer en la esfera pública ha aportado multitud de aspectos positivos para toda la sociedad. Sin embargo, su incorporación laboral se ha producido en un contexto masculino, es decir, en un modelo de empresa creada por hombres y para los hombres del siglo pasado. La dificultad de encajar la maternidad y el trabajo fuera de casa ha reducido drásticamente la tasa de natalidad hasta el punto de invertir la pirámide poblacional, con duras consecuencias que empezamos a ver y que empezamos a intuir.

Según el “Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV” (Departamento de Empleo y AA.SS- 2010)

Se trabaja 232 horas más que la media europea pero con un nivel inferior de productividad.

La diferencia entre otros horarios europeos y los nuestros, es que nuestro país son extensivas, en lugar de intensivas, entendiéndose por intensivas, concentradas en una sola parte del día. Se sigue en una cultura empresarial del presentismo. Este tipo de jornadas laborales no favorecen la conciliación laboral, familiar y personal, y son las mujeres las que siguen gestionando su tiempo en función de las necesidades de cuidado del resto de las personas de la familia.

En cuanto a facilitar la conciliación en el seno de las empresas y con las ayudas establecidas por este Departamento, se persiguen dos objetivos:

- La conciliación de la vida laboral y familiar mediante compensación de la disminución del salario o bonificación de la cotización empresarial.
- Impulso del cambio de rol diferenciado entre mujeres y hombres, promoviendo una mayor implicación del hombre en el cuidado de la prole.

Este sigue siendo un programa que sigue incidiendo de manera muy desigual, durante el año 2009 frente a los 1.347 contratos subvencionados de mujeres hubo sólo 190 de hombres, un 87,64% frente a un 12,64.

Sin embargo, la implantación de medidas de conciliación no es condición suficiente para implantar la corresponsabilidad, ni todas las medidas que se integran en los denominados planes de conciliación son realmente medidas de conciliación, ya que limitan el desarrollo profesional y la independencia económica de las mujeres.

Volvemos a ver que las medidas de conciliación son mayoritariamente utilizadas por las mujeres. Además, hay que tener en cuenta barreras existentes en la mentalidad empresarial sobre el fomento de la utilización de dichas medidas y la penalización que esto supone para el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres. Una de ellas es la exigencia de disponibilidad absoluta y dedicación plena para poder acceder a un puesto de responsabilidad y señala que la paridad en la disponibilidad de tiempo queda rota para las mujeres con la maternidad.

Esta cuestión alude al prejuicio empresarial sobre las ausencias del trabajo y la pérdida de productividad, cuestión que es percibida tanto por hombres como por mujeres, lo que retrae a los hombres de acogerse a medidas de conciliación que facilitarían la corresponsabilidad. A este factor se añade otro, y es la creencia de que las medidas favorecedoras de la conciliación implican un incremento de la carga de trabajo sobre el resto de la plantilla, e introduce elementos de conflictividad en la organización.

Todas estas cuestiones se reflejan también en las organizaciones públicas, por lo que se impone el reto de cambiar la cultura organizacional hacia la igualdad de oportunidades y hacia la conciliación corresponsable, eliminando las barreras que hoy existen.

▪ **Acoso laboral.**

En lo que al ámbito laboral se refiere, se establece la necesidad de prevenir el acoso sexista. La Ley 4/2005, en su art. 43, considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Señala además, que dicho comportamiento será considerado “acoso sexual” cuando el mismo sea de índole sexual.

Como toda violencia que se ejerce contra las mujeres, las situaciones de acoso sexista se caracterizan por su invisibilidad, dada la ausencia de conciencia social sobre lo que es el acoso, su realidad y sus efectos, y las presiones que se ejercen sobre quienes lo sufren para que no sea denunciado. Los escasos datos de que se disponen pueden indicar que son situaciones más habituales de lo que se cree. Para combatir este problema será necesario hacer consciente a toda la sociedad, y especialmente al empresariado, a los sindicatos y a las compañeras y compañeros de trabajo, de lo que es acoso sexista y establecer en todas las organizaciones protocolos de prevención y de tratamiento de este problema, que permita aflorar su real incidencia, atender a las víctimas y trabajar para eliminarlo.

En lo que se refiere a la Administración de la Comunidad Autónoma, la “Evaluación intermedia sobre la implantación de la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres” señala que durante el año 2006 el Departamento de Hacienda y Administración Pública estableció un protocolo de prevención y

procedimiento de actuación ante casos de acoso sexista en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma y de sus Organismos Autónomos.

C.2. ASUNTOS SOCIALES

▪ INCLUSION SOCIAL

La precariedad económica se manifiesta en distintas dimensiones. En la dimensión de mantenimiento, esta precariedad se relaciona con los problemas que viven aquellos hogares que, debido a un nivel de renta disponible insuficiente, encuentran dificultades para mantener sus niveles de gasto habituales y hacer frente a sus necesidades.

En la medida en que los ingresos o rentas disponibles no constituyen los únicos recursos económicos de los hogares – debe tenerse en cuenta la posibilidad de recurrir en casos de necesidad a recursos patrimoniales o al crédito, así como a cualquier tipo de ayuda externa –, las problemáticas de mantenimiento hacen referencia, más que a situaciones reales de carencia en la cobertura de las necesidades, a situaciones potenciales de precariedad, pudiendo ser correctamente definidas en términos de riesgo.

Las problemáticas de mantenimiento consideradas en la **Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales del 2008 EPDS** incluyen, en lo fundamental, dos tipos de escenarios diferenciados:

- a) Las situaciones de riesgo de pobreza, que hacen referencia a realidades caracterizadas por una disponibilidad de ingresos económicos potencialmente insuficientes para hacer frente a la cobertura de las necesidades más elementales, particularmente las relacionadas con los gastos regulares de alimentación, vivienda, vestido y calzado.
- b) Las situaciones de riesgo de ausencia de bienestar, asociadas a una disponibilidad de ingresos económicos potencialmente insuficientes para hacer frente, más allá de la mera cobertura de las necesidades básicas, a los gastos necesarios para mantener los niveles mínimos de bienestar y comodidad esperados en una determinada sociedad.

Siguiendo la aproximación metodológica utilizada desde 1986 por el Gobierno Vasco (método EPDS), el indicador de riesgo de pobreza de mantenimiento en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) se sitúa en el año 2008 en un 4,6%, afectando a 36.955 hogares.

Las diferencias en la incidencia de la pobreza de mantenimiento y de acumulación en función del sexo resultan de especial importancia, en todos los casos en perjuicio de las personas residentes en hogares encabezados por mujeres. La incidencia de una u otra forma de pobreza es casi tres veces superior en personas dependientes de una mujer (9,5% frente a 3,7% en el caso de un hogar cuya persona principal es un hombre).

Teniendo en cuenta de forma sintética los principales rasgos sociodemográficos de las personas principales de los hogares vascos, puede comprobarse que la población más afectada por alguna de las

situaciones de riesgo de pobreza consideradas pertenece a hogares cuya persona principal destaca por los siguientes rasgos específicos:

- * Una mujer menor de 45 años, no ocupada con carácter estable, en el contexto de una familia monoparental (riesgo conjunto de pobreza del 70,9%).
- * Una mujer sola, entre 45 y 64 años y no ocupada con carácter estable (riesgo conjunto de pobreza del 36,8%).

Aunque las tasas no resultan tan elevadas, siguen siendo muy altas en:

Una mujer sola, menor de 45 años y no ocupada con carácter estable (riesgo conjunto de pobreza del 12,8%).

Fuente:

▪ MUJERES INMIGRANTES

Entre 2005 y 2009, el volumen de población extranjera empadronada en la CAPV ha aumentado en un 81%. A 1 de enero de 2009, la cifra de personas extranjeras empadronadas asciende a 132.189 personas. La población extranjera de la CAPV se divide casi a partes iguales según el sexo: el 51,9% son hombres y el 48,1% son mujeres.

Existe una feminización y etnificación diferencial de los flujos migratorios, de modo que el grupo latino, mestizo, de lengua castellana y religión católica es mayoritariamente femenino y el africano, árabe y de confesión musulmana, masculino.

- Desde el punto de vista educativo, la inmigración tiene un carácter selectivo, conjugándose un bajo grado de analfabetismo con la presencia significativa –especialmente en las mujeres– de personas con titulación universitaria.
- Respecto a los motivos del proyecto migratorio, en las mujeres la categoría de la decisión personal es decisiva, sobre todo entre quienes han llegado de forma más reciente, si bien la opción del reagrupamiento familiar disfruta de una fuerza relevante, más aún en el colectivo musulmán.
- El ranking de calidad de empleo en la sociedad receptora demuestra que la estructura ocupacional está etnosegregada, lo que significa que las personas extranjeras acceden a puestos de trabajo a los que los autóctonos no quieren concurrir y/o a ocupaciones donde la población autóctona también concurre, pero la mano de obra extranjera se ve positivamente discriminada al asumir condiciones laborales muy precarias. La especial vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes resulta fruto de un círculo vicioso entre tipo de yacimiento de empleo, inexistencia de regulación contractual, trabajo a tiempo parcial y escasa remuneración salarial.
- Las posibilidades por parte de las mujeres inmigrantes de salir de ciertos guetos ocupacionales dependen de factores que se retroalimentan entre sí: el nivel educativo y el grado de conocimiento del idioma de la sociedad receptora, el proyecto migratorio y el tipo de redes implicadas en él, el tiempo de residencia en la sociedad de acogida –comúnmente conocido como tiempo de asentamiento– y, lógicamente, su posición de poder o de subordinación dentro de las estructuras familiares.

- La operatividad de la dialéctica público/privado en la valoración de las instituciones sociales al margen del género demuestra la raíz socioeconómica de la migración y el deseo de mujeres y varones – mediatizado por el país de origen– de conservar sus costumbres en ámbitos íntimos como la familia, las amistades y la religión.

Fuente: Panorámica Inmigración Febrero 2009- Género e Inmigración en la CAPV 2007

Respecto a la autonomía, la toma de conciencia de género y el cambio de valores, se puede decir que, en términos generales, las mujeres inmigrantes que residen en la CAV proceden de países y entornos culturales con un menor grado de desarrollo político, normativo, cultural y social en relación a la igualdad de derechos y oportunidades, si no tanto en lo formal sí en lo real.

No se trata de hacer comparaciones y menos en términos cuantitativos, simplemente señalar que hablamos de mujeres con referentes educativos, socioculturales, etc. diferentes que condicionan la comprensión, interiorización, participación y adhesión activa a procesos de empoderamiento, tanto en el plano individual como colectivo.

A lo que pudiera añadirse el hecho de que las redes sociales primarias de esas mujeres constituidas por grupos, asociaciones, etc. de personas inmigrantes asumen en ocasiones una función recreación de los modelos relacionales en origen, el mantenimiento identitario, etc. que condiciona, a su vez, el cambio de valores.

En relación al acceso al empleo, los recursos sociales, etc. Señalar las especiales dificultades que impone tanto la situación administrativa (irregularidad, autorización inicial, renovaciones,...), como la segmentación del mercado laboral que “obliga” a muchas mujeres una inserción en sectores que son continuidad de los roles femeninos tradicionales (servicio doméstico, cuidado de personas dependientes, etc.) que se caracterizan por una alta tasa de empleo sumergido.

Para muchas mujeres inmigrantes se trata de empleos de escasa visibilidad, largas jornadas de trabajo para poder mantenerse aquí y enviar remesas a sus familias en origen, dificultad para desarrollar redes sociales, etc. y que a menudo hacen que su conocimiento del entorno, los recursos, de sus derechos, etc. sea más que deficitario.

En consecuencia, la clave de participación sociopolítica e influencia, se vé muy influenciada tanto por esos condicionantes socioculturales para el empoderamiento individual y esos otros obstáculos para poder hacer compatible su cotidianeidad con la participación en asociaciones y procesos de empoderamiento colectivo e incidencia.

En lo que respecta a la problemática de la violencia de género en el colectivo de mujeres inmigrantes señalar que desde la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género y la Dirección de Inmigración, del Gobierno Vasco, se está realizando un proceso de reflexión y profundización en el diagnóstico focalizado en las mujeres inmigrantes en relación a la violencia de género.

Por tanto, aquí, señalar en términos generales algunas cuestiones que hacen que las mujeres inmigrantes sean un colectivo potencialmente más vulnerable a la violencia de género;

- Inseguridad jurídica: situación administrativa de irregularidad y posibilidad real de perder la autorización de residencia y/o trabajo que limitan su capacidad de acción y denuncia
- Caso especial es el de la dependencia jurídica en el caso de las mujeres reagrupadas: autorizaciones de residencia vinculadas al permiso del cónyuge reagrupante. Si la pierde o no puede renovarla por una denuncia la mujer queda en situación de irregularidad.
- Desconocimiento en general del sistema de derechos, normativas y recursos de atención y, en particular, de los procedimientos procesales post-denuncia y las consecuencias que de ellos se derivan.
- Barreras lingüísticas y culturales en los recursos de atención y en la relación con las/os profesionales.
- Implicaciones de una eventual denuncia en su entorno próximo aquí y, sobre todo en origen: tensiones entre familias, etiquetación social de la mujer y su familia y dificultades para volver, en algunos casos.
- Trámites post-denuncia cuando se acompaña de procesos de divorcio, separación, etc. ya que, dependiendo de qué países, pueden activarse dos legislaciones “no compatibles” (se concede la separación o el divorcio aquí pero no se concede allí, los términos son diferentes ...)

Es decir, confluyen una serie de variables que configuran un caldo de cultivo en el que al menos en teoría - y también en la práctica - es más fácil que aparezcan situaciones de subordinación, sometimiento y violencia psíquica y física.

Como nota final, señalar la necesidad de cuidar especialmente el tipo de mensajes y actuaciones de modo que se consigan los objetivos de sensibilización, prevención y mejora de la atención sin contribuir a la estigmatización de las mujeres inmigrantes y de todo el colectivo de personas inmigrantes.

▪ MUJERES Y CONSUMO DE DROGAS

Existen factores de riesgo que favorecen el inicio del consumo de drogas, o su continuidad, específicos para hombres y mujeres. El consumo de drogas es un comportamiento más específico del rol masculino; los hombres son más osados, más violentos, se implican más en actividades delictivas, peligrosas, agresivas, etc.... Ser hombre, con un modelo de masculinidad muy tradicional, es un factor de riesgo en el consumo de drogas.

Las diferencias biológicas, psicológicas, sociales y culturales entre hombres y mujeres exigen que las estrategias y actividades para prevenir el consumo de drogas se adapten a éstas.

Las expectativas para unas y otros son diferentes, no sólo en lo que al efecto físico se refiere, sino también al significado que tiene el propio hecho de consumir.

La adicción a las drogas entre hombres y mujeres tiene características diferentes. Está ampliamente documentado que la gravedad de los problemas de adicción es superior entre las mujeres y que el impacto familiar y social de las adicciones femeninas es superior.

En el caso de consumo de ciertas drogas las mujeres estarán menoscabando su feminidad, mientras que los hombres estarán poniendo en valor su masculinidad.

También existen grandes diferencias en cuanto al tipo de sustancia consumida: las mujeres optan por drogas “legales” (tabaco, alcohol y psicofármacos, principalmente) y los hombres por las ilegales, por aquello del comportamiento trasgresor, característica inherente al género masculino. Tenemos que

apuntar que, aparte de la hegemonía femenina en el consumo de psicofármacos, en edades tempranas, los consumos de chicas y chicos de tabaco y alcohol son similares, aún superior en las chicas en el caso del tabaco

Según los datos de “*Euskadi y Drogas 2008*”, se observan las siguientes diferencias en relación a las sustancias consumidas y al sexo:

- ALCOHOL:

Se observa mayor igualdad en el consumo iniciativo y experimental (debido a la imitación de las pautas de consumo masculinas) pero al ir incrementándose la edad se ve que los hombres beben más que las mujeres.

- TABACO:

Es la droga en la que ambos sexos alcanzan mayor grado de igualdad e incluso llega a invertirse la proporción de personas consumidoras a favor de las mujeres en la franja de edad de 30 a 34 años. A partir de los 35 años, sin embargo, las mujeres consumen de forma menos intensa y son más perseverantes que los hombres en sus intentos de dejar de fumar.

- CANNABIS:

Sí que se observa un porcentaje mucho mayor de hombres que de mujeres tanto en el consumo iniciático como en el consumo habitual.

- PSICOFÁRMACOS:

Son las únicas sustancias en las que la proporción de mujeres consumidoras es mayor que la de hombres. De hecho, el número de mujeres duplica al de los hombres.

- ANFETAMINAS:

En este tipo de drogas el consumo entre chicos siempre es mayor que entre chicas, independientemente de la edad.

- COCAÍNA:

El consumo de esta sustancia es claramente masculino, ya sea en el consumo iniciático, como en el habitual y en el compulsivo. La única excepción es la franja de edad más joven (de 15 a 19 años) donde sí se observa igualdad entre ambos sexos.

- ÉXTASIS Y DROGAS DE SÍNTESIS:

El éxtasis apunta a tendencias que no se detectan en el resto de drogas ilegales: por una parte, aunque se detecta mayor número de chicos que chicas a la hora del consumo experimental, con respecto al consumo habitual son éstas las que muestran una mayor continuidad. Por otra, en los tramos de edad más jóvenes el consumo femenino es claramente superior al masculino.

- ALUCINÓGENOS (LSD, KETAMINA, SETAS EN INHALABLES):

El consumo masculino de alucinógenos es superior al femenino en todos los tramos de edad, tanto en LSD como en setas alucinógenas.

- HEROÍNA:

La prevalencia del consumo problemático entre los hombres multiplica por cuatro el de las mujeres.

Fuente Euskadi y Drogas-2008

Las investigaciones que abordan el consumo de drogas desde la perspectiva de género arrojan resultados distintos para los hombres y las mujeres. Es comúnmente aceptado que el consumo de drogas en las mujeres se caracteriza por diferencias que se explican en virtud de su género.

- producir una toxicidad y una adicción más rápida y más grave (mayor) debido a las características fisiológicas de la mujer.
- tener consecuencias sociales distintas: una mayor estigmatización de la mujer dependiente y una repercusión que va más allá de la propia toxicómana, por tener ésta hijos-as y/u otras personas a su cuidado.
- mayores dificultades para iniciar el abandono: el apoyo familiar es menor; detección de mayor número de barreras para que accedan a los tratamientos, de ahí su infrarrepresentación en los mismos.
- Presentar factores de riesgo asociados específicos entre los que destaca la bidependencia.
- Presentar factores de protección asociados como son el embarazo y la maternidad.
- Desarrollar estrategias propias de control de riesgo en el consumo.

▪ **MUJERES GITANAS**

Según el Estudio "Situación del pueblo gitano en la CAPV" (*Ikusbide- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales 2006*) existe un total aproximado de 13.000 personas asentadas residentes en la CAPV. No existen muchos datos respecto a este colectivo, en ese estudio se realizó una primera aproximación general a las características socio-demográficas del pueblo gitano residente en la CAPV. El tamaño medio familiar, en el caso de la población gitana residente en la CAPV es de 4,56 personas de media por familia, esto es debido a los diferentes hábitos reproductivos así como de convivencia intergeneracional.

Destacar que las parejas gitanas se casan por término medio 12 años antes que las parejas en la población total de la CAPV., en cuanto a la tasa de ocupación de la población gitana se sitúa 15,39 puntos porcentuales por debajo con respecto a la tasa de ocupación total de la CAPV. Y en el caso de las mujeres su tasa de ocupación se reduce a un 33,6%.

Es de destacar el papel de las mujeres gitanas en su comunidad, al ser las mediadoras entre la tradición y la modernidad, o lo que es lo mismo, el enlace entre la comunidad gitana y la sociedad mayoritaria, tienen más presencia en los espacios normalizados y, sobre todo, en el sector servicios. De ahí que, al confluir en ellas dos variables potencialmente discriminatorias, la etnia y el sexo, sean las que mayores situaciones de discriminación sufren en este sector.

Seguir avanzando en el análisis de las situaciones de discriminación múltiple que sufren muchas personas y, de forma particular, las mujeres gitanas.

I Cumbre Europea sobre Población Gitana en Bruselas 2008. Esta cumbre reunió a más de 400 representantes de alto nivel, para discutir sobre la inclusión de la población gitana en Europa.

La principal conclusión de la cumbre fue el compromiso de lanzar una “Plataforma Europea para la inclusión de la Población Gitana” con el objetivo de promover políticas de inclusión social con la población gitana en los distintos Estados Miembros de la Unión Europea (UE). Oficialmente esta plataforma fue lanzada el 24 de abril de 2009 en Praga.

Reconocimiento común de la situación de la comunidad gitana, la cual se ve afectada de forma desproporcionada por la exclusión social, la discriminación y la estigmatización.

En este sentido, las iniciativas para la inclusión de la población gitana deben tomar en cuenta las necesidades y circunstancias de las mujeres gitanas, quienes se enfrentan a situaciones de discriminación múltiple, cuidado y atención a los menores, sin perder de vista la violencia doméstica y el tráfico de mujeres.

▪ MUJERES Y DISCAPACIDAD

Se calcula que las personas con discapacidad mayor de seis años son, en nuestra Comunidad, unas 144.000, el 7,4% del conjunto de la población. Aproximadamente la mitad son mayores de 64 años y muchas no se encuentran “registradas” como tales. De hecho, las personas con discapacidad “registradas” son poco más de 90.000 y, evidentemente, presentan diferentes grados de minusvalía y diferentes tipos de discapacidad (física, psíquica, sensorial).

- Del total de esas personas, unas 60.000 están en edad laboral (entre 16 y 64 años). Las personas en edad laboral “registradas” son 57.320: 35.325 hombres y 21.995 mujeres.

- De cada 100 personas con discapacidad en edad laboral, 70 son “inactivas”; es decir, ni tienen ocupación laboral, ni buscan activamente empleo.

De las 30 “activas”, 20 se hallan ocupadas y 10 en paro.

De las 20 que están ocupadas, la mitad se hallan trabajando en centros especiales de empleo, o bien, ocupadas en centros ocupacionales, y la otra mitad trabajando en empresas ordinarias.

Fuente: Informe Ararteko-

La tasa de actividad de las mujeres con discapacidad (21,7%) es la mitad que la del resto de las mujeres (44%) y se sitúa más de 10 puntos por debajo de la de los hombres con discapacidad (34%), según datos de la Encuesta de Población Activa de 2005. Si bien es cierto que el índice de mujeres con discapacidad laboralmente activas ha aumentado en las últimas décadas, este incremento se ha producido a costa de incrementar la tasa de paro, según afirma el I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad. Así, la tasa de paro de este colectivo, situada en un 19,7%, es tres puntos y medio superior a la de las mujeres sin discapacidad y casi siete puntos más elevada que la de los hombres con discapacidad (12,8%).

Ante este panorama, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en Europa expresa su preocupación por las mayores dificultades de las mujeres con discapacidad “a la hora de acceder, permanecer y promocionarse en el mercado laboral” y considera que debe impulsarse “a las mujeres y niñas con discapacidad a que realicen estudios y a que busquen un

empleo en función de sus capacidades e intereses y no de sus carencias”. El mismo documento pide a los Gobiernos nacionales y regionales que promuevan y financien con recursos adecuados “políticas y servicios innovadores sobre la base del género y la discapacidad”, en particular en lo que se refiere, entre otros campos, al empleo.

La situación de las mujeres con discapacidad frente a las tareas reproductivas y de cuidado es paradójica, ya que si bien el sistema patriarcal ha considerado tradicionalmente a estas personas como inhábiles para desempeñar las labores domésticas que se han asignado históricamente al resto de las mujeres, sin embargo muchas de ellas se ven en la práctica abocadas, sin haberlo elegido, al papel de cuidadoras informales en su ámbito familiar, circunstancia que les impide acceder al mercado laboral en mayor proporción que al resto de las mujeres y que a los hombres con discapacidad.

Cabe recordar que, a nivel estatal, el 58% de las personas con discapacidad son mujeres, según recoge la última Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999. En la Comunidad Autónoma del País Vasco este porcentaje asciende hasta el 59,71%, es decir, seis de cada diez personas con discapacidad son mujeres.

Por otro lado, toda la temática relativa a la promoción de la autonomía personal presenta otra importante dimensión de género, ya que según el Libro Blanco sobre la Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España, el 81% de las personas en situación de dependencia son atendidas por sus familias, mientras que el 83% de estas personas cuidadoras son mujeres. Cabe destacar, además, que sólo el 20% de las cuidadoras o cuidadores familiares tiene un empleo fuera del hogar, lo que indica claramente que la promoción de la autonomía personal y los procesos de mejora en la atención de las personas en situación de dependencia redundará en la disminución de la brecha laboral de género

Según afirma el I Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad, la realidad de las mujeres con discapacidad que tienen a su cargo el cuidado de personas en situación de grave dependencia, sin un reconocimiento económico y social, permanece invisible para la sociedad.

Fuente: Propuesta de transversalidad de género y discapacidad en el País Vasco. Comisión de la Mujer Fekoor, 2008.

▪ **FAMILIA Y CONCILIACION.**

El llamado “problema” de la conciliación surge como consecuencia de la negación o invisibilización de la necesidad de las personas de atender sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral) y de la invisibilización de una realidad en concreto: la del tiempo y el trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas. Este tiempo y este trabajo socialmente imprescindible se hace visible y se problematiza únicamente en el momento en que las mujeres, que silenciosamente se ocupaban de él, se incorporan al trabajo remunerado y se ven en la situación de tener que continuar asumiendo las tareas domésticas y de cuidados, en muchos casos solas.

II- Objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres o a contrarrestar la discriminación de las mujeres o paliar problemáticas específicas de las mujeres que se contemplan en los distintos programas del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

Programa: 3111 ESTRUCTURA Y APOYO

Responsable: DIRECTOR DE GABINETE Y DIRECTORA DE SERVICIOS Y REGIMEN JURIDICO.

Objetivo: Igualdad de Género.

Siendo las acciones a realizar y sus indicadores los siguientes:

3	1. Reuniones del Grupo Técnico Departamental (GTD) de Igualdad.
7	2. Reuniones del Grupo Técnico Interdepartamental.
20	3. Reuniones de coordinación asesoramiento en las distintas Direcciones en materia de igualdad.
1	4. Realización del Plan de Igualdad Departamental.
	5. Ejecución y cumplimentación de acciones previstas en el Plan de Igualdad del Departamento.
1	6. Realización de la evaluación del Plan de Igualdad del Departamento.
10	7. Informes de impacto de género.
10	8. Circulares y comunicaciones.
10	9. Atención de consultas y demandas puntuales.

Cantidad presupuestada: 54.000 €

Programa: 1312 COOPERACIÓN AL DESARROLLO. AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN

Responsable: DIRECTORA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Objetivo: PROFUNDIZAR EL IMPACTO Y LA COORDINACIÓN DE LAS ACCIONES

Acción: Apoyo a las acciones de cooperación en África sub-sahariana

Cuota mínima para acciones cuyo sujeto son organizaciones de mujeres.

Se destina un 10% de la dotación global de los distintos instrumentos destinados a acciones en el sur a acciones emprendidas por organizaciones de mujeres o destinadas estrictamente a mujeres o a proyectos que incidan positivamente sobre la situación y posición de las mujeres, transformando las relaciones de género.

Cantidad presupuestada: 2.130.000 €

Objetivo: PROPICIAR PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN DE UNIDAD DE GÉNERO EN LA AGENCIA

En el mismo sentido pero orientado al fortalecimiento de los agentes de la cooperación, a través del Decreto 197/2008 se regulan ayudas a entidades para promover **Procesos de Cambio Organizacional Pro-Equidad de Género y que tendrá su tercera convocatoria en 2011**. Estas ayudas están dirigidas a ONGDs vascas para la formulación e implementación de políticas institucionales de género.

En este sentido la **Agencia impulsará una Unidad de Género**, con una dotación específica inicial, que gestionará esta convocatoria, verificará el cumplimiento de la transversalidad de género en proyectos y programas así como el impulso de otros procesos en esta materia. Para visibilizar estos procesos se prevé la realización de una Jornada de Sensibilización relativa a la vinculación entre género y cooperación.

Las actuaciones a llevar a cabo y los indicadores por tanto, son los siguientes:

	1.- Decreto de ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.
8	1.1- Número de entidades que solicitan ayudas.
6	1.2- Número de ayudas concedidas.
1	2.- Evaluación e informe de revisión de instrumento.
1	3.- Preparación de una jornada de género en relación con alguna sectorial, dirigida a las ONGD.
3	4.- Análisis de los distintos instrumentos de cooperación desde la perspectiva de género.
1	5.- Consolidación de la Unidad de Género

Cantidad presupuestada:

Decreto de ayudas: 198.000 €

PROGRAMA: 3123 SERVICIOS SOCIALES

Responsable: DIRECTOR DE SERVICIOS SOCIALES, DIRECTORA DE DROGODEPENDENCIAS Y DIRECTOR DE ALTA INSPECCION DE SERVICIOS SOCIALES.

El ejercicio 2011 constituye un año crucial en la tarea de construcción y consolidación del Sistema Vasco de Servicios Sociales definido en la Ley 12/2008 de Servicios Sociales y en la determinación de las condiciones que posibiliten el cumplimiento del objetivo de universalización marcado en la Ley para el año 2016.

La coyuntura económica en la que se desarrolló la redacción y negociación de la Ley 12/2008, era muy diferente de la actual, en la que las condiciones económicas obligan a incrementar la austeridad en las políticas públicas, la eficacia de las actuaciones de las administraciones y la eficiencia del presupuesto público. Ello nos obliga a efectuar una mejor labor de priorización del gasto público y a incrementar los sistemas de evaluación del impacto de las actuaciones públicas.

El papel que la Ley de servicios sociales otorga al Gobierno Vasco en el Sistema Vasco de servicios Sociales, se centra en el desarrollo normativo, la función de planificación y la gestión de los servicios de puntos de encuentro familiar, de mediación familiar, de teleasistencia y los servicios de información a la infancia y a las mujeres víctimas de violencia de género (estos dos últimos gestionados por la Dirección de Política Familiar y comunitaria y la Dirección de Atención a las mujeres víctimas de violencia de género, respectivamente.)

PROGRAMA: 3123 SERVICIOS SOCIALES

Responsable: DIRECTORA DE DROGODEPENDENCIAS

Objetivo: PROPICIAR LA COLABORACIÓN Y COHERENCIA EN LAS ACCIONES A DESARROLLAR A TRAVÉS DE LA COORDINACIÓN DE LAS INSTITUCIONES, ORGANIZACIONES Y EQUIPOS TÉCNICOS.

Acción: Participación en los Planes de Intervención de otros servicios en la C.A.V: Plan de Acción Positiva para las Mujeres, Plan Joven y Plan Gitano.

Acción: . DESARROLLO DE INICIATIVAS DIRIGIDAS A CONSEGUIR LOS OBJETIVOS DEL VI PLAN DE DROGODEPENDENCIAS RELATIVOS A LA REDUCCION DE DAÑOS ASOCIADOS AL

CONSUMO PROBLEMÁTICO DE DROGAS, EN PROYECTOS DE PREVENCIÓN, ASISTENCIA E INSERCIÓN .

Dentro de los Programas de prevención y reducción de daños, así como en la ejecución de un programa de atención a drogodependientes y reducción de daños en cada prisión, así como el apoyo a entidades con Comunidades Terapéuticas para el tratamiento de drogodependientes con condenas, la atención a mujeres drogodependientes.

PROGRAMA : 3124 POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA

Responsable: DIRECTORA DE POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA

La misión de la Dirección de Política Familiar y Comunitaria es la coordinación, ordenación y potenciación de un sistema coherente que promocióne, apoye y proteja a las familias como elementos clave de nuestra sociedad, partiendo de la pluralidad de modelos de familias existentes y del respeto a la autonomía, igualdad y desarrollo de todos sus miembros, y a fin de favorecer las funciones que desempeña en nuestra sociedad.

Las actuaciones y los indicadores en las Ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son:

12.700	- Excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos/as.
1.200	- Excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos/as en períodos vacacionales.
200	- Excedencias y Reducciones de jornada para el cuidado de familiares dependientes.
350	- Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de menores de 3 años.

Cantidad presupuestada: No se puede reflejar todas las cantidades ya que no está desglosado que medidas son de conciliación corresponsable. Tan sólo en las ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de menores de 3 años, implica corresponsabilidad- 500.000 €

Objetivo: PROMOVER LA LIBERTAD E IGUALDAD REALES Y EFECTIVAS EN EL TERRENO DE LAS OPCIONES AFECTIVO-SEXUALES

A fin de trabajar por la normalización e igualdad de oportunidades de las personas cuyas opciones sexuales supongan discriminación (gays, lesbianas, transexuales y bisexuales) y a fin de erradicar las distintas expresiones de homofobia en los ámbitos social, cultural, legal, educativo y laboral, se pretende trabajar en la siguiente orientación este colectivo.

Continuación del proceso participativo iniciado en noviembre de 2009, en el que tomen parte todas las entidades representativas de gays, lesbianas, transexuales y bisexuales para implementar los acuerdos de la agenda política sobre libertad y diversidad afectivo-sexual en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Coordinación interdepartamental e interinstitucional con el fin de incorporar a otros departamentos del Gobierno e instituciones del país en esta dinámica de trabajo.

Puesta en marcha del nuevo modelo de funcionamiento del servicio Berdindu.

Programa de sensibilización sobre diversidad e identidad afectivo sexual.

Participación en la Campaña del 28J, día internacional de los derechos de gays, lesbianas y transexuales.

1	Continuación el proceso participativo
1	Coordinación interdepartamental e interinstitucional.
1	Puesta en marcha del nuevo modelo del servicio Berdindu.
1	Programa de sensibilización sobre diversidad e identidad afectivo sexual.
1	1. Colaboración en la celebración del Día 28 J - Día internacional de los derechos de los gays, lesbianas y transexuales-.

Cantidad presupuestada:

- Nuevo modelo del servicio Berdindu- 148.000 €
- Programa de sensibilización sobre diversidad e identidad afectivo sexual. 90.000 €
- Participación en la celebración 28J: 4.750 €

PROGRAMA 3211 EMPLEO

Responsable: DIRECTOR DE EMPLEO Y FORMACION

PLANES DE EMPLEO GENERALES Y SECTORIALES

A pesar de que los indicadores de la economía española empiezan a marcar un cambio de tendencia las altas cifras de paro a las que se ha llegado han debilitado tan fuertemente la demanda interna que la salida definitiva se prevé larga. Además, esta situación de debilidad seguirá creando situaciones de riesgo en el tablero financiero que pueden propiciar condiciones para una recaída.

Nueve de cada diez empleos destruidos durante el último trimestre estaban siendo desempeñados por hombres, la ocupación masculina cae un 1,5% y la femenina tan solo un 0,2%. En total en el periodo de crisis los hombres han perdido el 7,4% del empleo que tenían y las mujeres el 1,8%.

Para el objetivo 4 FOMENTAR LA CONTRATACIÓN LABORAL se crearán los instrumentos que faciliten la inserción laboral con apoyos directos a la contratación, a fin de remover los obstáculos que impiden que los colectivos de parados amenazados de exclusión se incorporen al mercado laboral, para ello se subvencionará la contratación de empleo de calidad realizada a los siguientes colectivos: mujeres, mujeres víctimas de maltrato doméstico, desempleados de mayor edad, jóvenes, personas con discapacidad, parados de larga duración, el padre o la madre de una familia monoparental, víctimas de actos de terrorismo, personas que han finalizado su proceso de inserción socio laboral en una empresa de inserción, personas beneficiarias del ingreso mínimo de inserción o de las ayudas de emergencia social, personas extoxicómanas y las internas en centros penitenciarios cuyo régimen penitenciario les permita acceder a un puesto de trabajo.

Se apoyará la contratación de desempleados para cubrir las jornadas liberadas por trabajadores que realicen actuaciones de conciliación de la vida laboral y familiar.

1.164	- Personas contratadas.
--------------	-------------------------

Cantidad presupuestada: 1.684.601 €

Para el objetivo 5 FOMENTAR LA CREACIÓN DE NUEVAS ESTRUCTURAS EMPRESARIALES PROMOVIDAS POR DESEMPLEADOS CON ATENCIÓN PRIORITARIA, se incentivará la puesta en marcha de actividades económicas promovidas por personas desempleadas que pertenezcan a colectivos de difícil inserción laboral.

PROGRAMA 3231 FORMACION

Responsable: DIRECTOR DE EMPLEO Y FORMACION-
DIRECTORA DE INNOVACIÓN SOCIOLABORAL

El compromiso de la Dirección de Empleo y Formación en este ámbito es defender y fomentar el empleo desarrollando estrategias que ayuden a superar la actual coyuntura económica de grave crisis, y, especialmente, la que está afectando a las personas más vulnerables en el acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo. En este sentido, la formación para el empleo es uno de los instrumentos más eficaces para superar tal coyuntura.

Invertir en la formación de las personas y mejorar la calidad de los empleos son dos de las claves para la superación de la crisis, porque ayudan a crear un modelo productivo más competitivo y sostenible. En una sociedad en continuo proceso de cambio, las políticas de formación de las personas a lo largo de la vida, bien dirigidas a responder a las necesidades del mercado de trabajo, son las políticas activas más eficaces para el sostenimiento del empleo y la mejora de la competitividad de las empresas.

Se promoverá, por lo tanto, un modelo integral provisto a lo largo de toda la vida profesional, con el empleo como eje vertebrador para favorecer el desarrollo personal, implicando a todos los sistemas de formación ocupacional y continua acercándolos a las necesidades de las empresas, y teniendo en cuenta a todos los actores, agentes sociales y agentes especializados, con el liderazgo de LANBIDE, Servicio Vasco de Empleo.

2. FORMACIÓN OCUPACIONAL DE PERSONAS EN DESEMPLEO EN SENTIDO AMPLIO E INACTIVAS POTENCIALMENTE ACTIVAS

Acuerdos de colaboración con Municipios, Agencias de desarrollo y centros de formación públicos y privados, para el desarrollo de acciones de calificación profesional (teórico-prácticas, aprendizaje en puesto de trabajo, empleo-formación...) destinadas a personas amenazadas de exclusión social, mujeres con dificultades de integración laboral, desempleados/as en búsqueda de empleo, desempleados/as amenazados/as por una situación de desempleo de larga duración, personas inactivas potencialmente activas, personas con discapacidad, personas en situación de alta precariedad laboral.

15.000

- Personas en formación. (No está estimado el número de mujeres)

Dirección de Innovación Sociolaboral

La dirección de Innovación Socio-Laboral de nueva creación en el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, se constituye como apuesta del Departamento para diseñar, experimentar y probar nuevas iniciativas en el campo Socio-Laboral.

Tiene como misión la innovación en el ámbito de lo social y lo laboral, para avanzar en la igualdad de oportunidades en el trabajo, en la supresión de las discriminaciones y caminar en el derecho al trabajo estable y de calidad, como factor básico de competitividad económica y de cohesión social.

Y como líneas estratégicas:

Avanzar hacia un nuevo modelo de relaciones laborales. Fomentar un modelo de organización del trabajo más flexible, de mayor adaptabilidad y corresponsabilidad.

Avanzar y promover políticas de igualdad en el trabajo y de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Impulsar nueva cultura y experimentando nuevas estrategias para la mejora de la calidad de vida. Innovar en las políticas de empleabilidad. Promover, diseñar y poner en marcha planes y programas innovadores y experimentales de formación y empleo, facilitadores de la inserción laboral.

Durante el año 2010 avanzando en estos objetivos y líneas estratégicas, la Dirección ha acometido o iniciado algunas actuaciones que persiguen objetivos muy ligados a cambios en el modelo laboral que persiguen la igualdad entre mujeres y hombres:

Puesta en marcha de una prueba piloto de implantación de un nuevo modelo horario en la empresa, para la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal, y de la productividad

Durante el 2011, la Dirección se marca como objetivos, culminar con las actuaciones iniciadas en el 2010. Seguir **avanzando en la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, atendiendo a la discriminación de mujeres**, discapacitados y personas en exclusión.

Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, modernizando la organización del trabajo para mejorar la productividad, la competitividad y crear empleo.

Promover planes de apoyo y ayuda a empresas en crisis, ceses o cierres; e impulsar, diseñar y poner en marcha programas experimentales facilitadores de empleo, para colectivos con mayores dificultades de inserción, como son las personas jóvenes, las personas mayores de 45-50 años, las mujeres y las personas discapacitadas.

Se impulsarán campañas de sensibilización para la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad en el trabajo.

13. ACTUACIONES Y EXPERIENCIAS DE INNOVACIÓN SOCIOLABORAL

Subvenciones a la realización de actuaciones, programas experimentales y proyectos innovadores que posibiliten la mejora de la calidad de vida en el trabajo

2. Programas novedosos para la conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Desarrollo de iniciativas para fomentar la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo y evitar el acoso.

Cantidad presupuestada: 100.000 €

3212 ECONOMÍA SOCIAL

Responsable: DIRECTOR DE ECONOMÍA SOCIAL, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y TRABAJO AUTÓNOMO

Objetivo: **AYUDAS PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL**

1.- AYUDA PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

Nota: En las Memorias Presupuestarias no se desglosa pero es relevante hacer constar que en el caso de constitución de Cooperativas o Sociedades Laborales:

Se incentiva la cantidad base obtenida por la empresa de economía social en caso de constitución de Cooperativas o Sociedades Laborales. Para el cálculo de la subvención se concederá, el doble de la aportación realizada por las socias trabajadoras incorporadas con carácter indefinido (con un máximo de 6.000 euros por cada una y con la condición de que en esa empresa las mujeres sean mayoría), y elevando a 45.000 euros la cantidad máxima subvencionable para la empresa, cuando más del 50% sean socias/os trabajadoras/es.

Además de las mujeres, también se sigue este cálculo en el caso de:

- 1.- el padre o la madre de una familia monoparental.
- 2.- víctimas de violencia doméstica.

En el caso de constitución de Cooperativas o Sociedades Laborales), a las entidades promovidas se les concederán:

- a) Para las empresas de nueva constitución, con un límite de 30.000 euros:
 - 3.000 euros por cada hombre socio trabajador.
 - 4.000 euros por cada mujer socia trabajadora.

En el caso de constitución de Cooperativas o Sociedades Laborales cuando más del 50% de las personas socias trabajadoras pertenezca a alguno de los colectivos especificados en el párrafo siguiente, el límite de la entidad promovida beneficiaria se incrementará hasta 45.000 euros.

En el supuesto de que las citadas personas trabajadoras pertenezcan a algunos de los colectivos siguientes la cantidad a conceder se elevará a 6.000 euros:

- Mujeres, cuando éstas constituyan la mayoría de las personas socias trabajadoras o de trabajo de la entidad
- El padre o la madre de una familia monoparental
- Mujeres que hayan sido víctimas de violencia Doméstica.

Cantidad presupuestada: No aparece desglosado hasta ese nivel.

3122 INMIGRACION

La dirección de Inmigración tiene como misión el impulso de acciones y políticas orientadas a la acogida e integración de las personas inmigrantes, desde una idea de ciudadanía inclusiva.

5. FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL FENÓMENO DE LA INMIGRACIÓN Y LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL

1	5.- Jornada en el marco del foro para la igualdad de Emakunde.
---	--

Cantidad presupuestada: No aparece desglosado hasta ese nivel.

Otras cuestiones relevantes en materia de política de igualdad y para la elaboración del informe de impacto de género sobre la Ley de los presupuestos Generales

El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en el ámbito de los **Servicios Sociales**, contempla cuatro líneas maestras en el enmarque de las políticas públicas en el próximo año y es de destacar que la segunda línea maestra es:

- Promoción del enfoque familiar, comunitario, intergeneracional y de género en las políticas sociales.

En cualquier caso, como decíamos, más allá de aportar ayudas económicas para las familias con hijas e hijos o que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, entendemos que uno de los mayores retos de las políticas sociales y, en general, de las políticas públicas en este momento es, justamente, la incorporación de un enfoque familiar, comunitario, intergeneracional y de género; es decir, el rediseño de las políticas, de modo que favorezcan unas relaciones interpersonales satisfactorias de reciprocidad y de igualdad en el ámbito familiar y comunitario.

Los poderes públicos no pueden dar por descontado que (fundamentalmente) las mujeres, en el ámbito privado, van a seguir aportando, de forma invisible y gratuita, los apoyos y cuidados que ofrecían en ese modelo tradicional de vida familiar y comunitaria. Por ello el reto de todas las políticas públicas, desde un punto de vista integral y transversal, es facilitar a las personas la construcción y desarrollo de aquellos lazos familiares y comunitarios que deseen, produciendo y compartiendo esos bienes relacionales que son tan valiosos para la cohesión social y la calidad de vida de todas las personas.

Por ello vamos a apostar claramente por una ordenación y desarrollo del territorio, las infraestructuras y la vida pública y por unos servicios personales (educativos, sanitarios, sociales, de transporte...) que faciliten el ejercicio de la corresponsabilidad y la flexibilidad en la vida familiar y comunitaria, aliándonos con los movimientos feministas y otros movimientos sociales en labores de sensibilización a favor de la igualdad de género, la solidaridad intergeneracional y la protección de los miembros más vulnerables de las familias.

En definitiva estamos hablando de una alianza entre los poderes públicos y la ciudadanía activa para recuperar y fomentar las relaciones de proximidad, el desarrollo comunitario, la convivencia vecinal o el apoyo mutuo, realidades sin las cuales no resulta posible la gestión de la complejidad y de la diversidad que necesitamos hacer en un mundo cada vez más individualizado, consumista, mercantilizado y globalizado.

Por otra parte queremos significarnos en la defensa activa de la libertad y la diversidad en lo relacionado con las opciones personales en materia de orientación sexual y vida familiar. Queremos abrirnos a una colaboración mucho más amplia que la mantenida hasta ahora con todos los colectivos de gays,

lesbianas, transexuales y bisexuales, compartiendo con ellos una agenda política y social y brindándoles apoyo para su labor.

Asimismo en la tercera línea estratégica:

III.- Gestión de la diversidad, atención integral e inclusión activa de los colectivos poblacionales en situación de mayor vulnerabilidad.

Desde nuestro Departamento entendemos las políticas sociales en clave de ciudadanía y universalidad. Ello no es óbice para que prestemos especial atención a determinados colectivos poblacionales especialmente vulnerables y fenómenos sociales especialmente sensibles. En la atención a fenómenos específicos que afectan a segmentos poblacionales en situación de vulnerabilidad, desde nuestro Departamento vamos a aplicar, fundamentalmente, un enfoque preventivo y transversal, sin desatender, en todo caso, apoyos o ayudas específicas de carácter asistencial y paliativo cuando sean necesarias. Por ejemplo con el colectivo drogodependiente, inmigrante, gitano etc. en dichos colectivos se plantea como ineludible la transversalidad de la perspectiva de género, y la atención especial a las mujeres que sufren discriminación múltiple.

En el ámbito del **Trabajo, Relaciones Laborales, Innovación Sociolaboral y Prevención de Riesgos y Salud Laboral**, es de destacar que desde el área de Innovación Sociolaboral se va a trabajar en los ámbitos de lo social y del empleo, y dentro de las actuaciones que se van a llevar a cabo, y en el marco de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, debemos destacar que las actuaciones que se desarrollen desde esta área tendrán carácter transversal, por lo que han de estar presentes en las líneas de actuación del resto de unidades directivas del Departamento y pretender introducir en la agenda laboral las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, el fomento y el apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

En **Empleo, Formación e Inclusión Social**, a través del próximo Plan de Empleo y Formación se pretende intensificar el liderazgo del Departamento en la materia, impulsando nuevas medidas e instrumentos que contribuyan de manera efectiva a mejorar los niveles y la calidad del empleo y la capacidad de inclusión laboral de los colectivos con mayores dificultades, así como políticas orientadas a lograr una verdadera igualdad de género en el mercado laboral eliminando y/o en su caso disminuyendo las barreras que actualmente se presentan. Para ello, se personalizarán las políticas de empleo a través de la orientación laboral y la prescripción de acciones integradas (formación, empleo-formación, intermediación, prácticas laborales, ayudas a la contratación,...) y se dotará de prioridad a todas las medidas preventivas que traten de ayudar a las personas antes de que pierdan su empleo o cuanto antes

sea posible. Así mismo, se promoverá una política de promoción empresarial, en particular en el ámbito del autoempleo. Todo ello en coordinación con otros agentes públicos y en interacción con el entorno local.

Una política de empleo y formación que, teniendo como referencia la Estrategia Europea, basada en la formación y la cualificación de las personas, atendiendo a las demandas del tejido empresarial, permita situar a Euskadi entre los países destacados en una sociedad del conocimiento, competitiva, cohesionada social y territorialmente, reduciendo los indicadores de temporalidad, potenciando el desarrollo de la modalidad de trabajo a tiempo parcial basado en la voluntad de las personas, y no en conceptos de precariedad en el empleo. Un trabajo a tiempo parcial, que permita la más rápida incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo, sin renunciar por ello a continuar con la formación, y que permita también una mejor y mayor conciliación de la vida laboral y familiar que permita la integración de colectivos, principalmente mujeres, al mundo laboral.

Es importante señalar que muchas de las acciones que el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales realiza en materia de igualdad por parte de todas sus direcciones y que se incluyen en los documentos programáticos de igualdad no tienen un reflejo específico en partidas presupuestarias diferenciadas dentro de los objetivos y acciones de los diferentes programas de las memorias presupuestarias, déficit que se debe a que a nivel de Gobierno no existe un modelo de inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos o al menos, de cuantificación del gasto y por consiguiente de visibilización de las acciones ejecutadas en materia de igualdad.

Anexo VI: DEPARTAMENTO DE SANIDAD Y CONSUMO

INDICE DEL DOCUMENTO

INTRODUCCIÓN

1. ANÁLISIS DE LA SITUACION ACTUAL

1.1. SITUACIÓN DEL DEPARTAMENTO EN CUANTO A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

- A. Planes y programas específicos en materia de igualdad
- B. Estructuras de coordinación para igualdad
- C. Estadísticas y estudios con perspectiva de género
- D. Formación en materia de género e igualdad
- E. Comunicación no sexista
- F. Evaluaciones de Impacto de Género
- G. Contratos, subvenciones y convenios con perspectiva de género
- H. Jurados y tribunales con participación equilibrada de mujeres y hombres
- I. Órganos y procesos tanto consultivos como participativos con representación equilibrada

1.2. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA SECTORIAL DEL DEPARTAMENTO

- A. Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores
- B. Organización social corresponsable y conciliación
- C. Programas para hacer frente a la violencia contra las mujeres

2. EVALUACIÓN DEL CONTENIDO DEL PRESUPUESTO 2011 PARA CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA SITUACIÓN

INTRODUCCIÓN

Este informe tiene por objeto la evaluación de impacto de género de los Presupuestos Generales de 2011 del Departamento de Sanidad y Consumo y así contribuir a la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005, de 18 febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El documento consta de dos capítulos. En el primero, se detalla la situación del Departamento en referencia al desarrollo de políticas de igualdad y, también, se contextualiza en el ámbito de actuación del mismo, la situación de igualdad de mujeres y hombres.

En el segundo capítulo, se valora el impacto en función del género de los programas presupuestarios para 2011. Se han identificado los programas, responsables y partidas dedicadas a la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres y aquéllas destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres.

Se han analizado estos seis programas correspondientes a la Viceconsejería de Sanidad y a la Viceconsejería de Calidad, Investigación e Innovación Sanitaria.

Nº PROGRAMA	DENOMINACIÓN	RESPONSABLE
4111	Estructura y apoyo del Departamento de Sanidad y Consumo	Dirección de Régimen Jurídico, Económico y Servicios Generales
4112	Financiación y contratación sanitaria	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
4113	Salud pública	Dirección de Salud Pública
4114	Gestión del conocimiento y evaluación sanitaria	Dirección de Gestión del Conocimiento y Evaluación
4115	Farmacia	Dirección de Farmacia
4431	Consumo	Director de Consumo

El siguiente cuadro muestra el importe asignado a cada Programa. Actualmente, la distribución de los importes por Programas es provisional. El

importe total no se modificará, pero la distribución entre Programas puede variar.

Nº PROGRAMA	DENOMINACIÓN	IMPORTE
4111	Estructura y apoyo del Departamento de Sanidad y Consumo	9.543.839 €
4112	Financiación y contratación sanitaria	2.722.225.708 €
4113	Salud pública	15.727.371 €
4114	Gestión del conocimiento y evaluación sanitaria	4.285.459 €
4115	Farmacia	612.094.170 €
4431	Consumo	3.979.433 €
TOTAL (no incluye Capítulo I)		3.367.855.980 €

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

En este capítulo se aportan datos sobre la situación actual teniendo en cuenta dos ámbitos de estudio: el primero, la situación propia del Departamento en cuanto a las políticas de igualdad y el segundo ámbito, la implementación de la perspectiva de género en las políticas sectoriales del Departamento.

1.1. SITUACIÓN DEL DEPARTAMENTO EN CUANTO A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

A. Planes y programas específicos en materia de igualdad

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 11, establece que *cada Departamento deberá contar con **Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI)**, encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad.*

La UAI se ubica en la **Dirección de Régimen Jurídico, Económico y Servicios Generales**. Ésta asume la competencia de la promoción de la

ejecución de las medidas prevista en los Planes y normas vigentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

La UAI cuenta con una técnica superior experta en género y sus actuaciones más relevantes son las siguientes:

- Representación técnica del Departamento en el Grupo Técnico Interdepartamental.
- Coordinación y asesoramiento en todas las Direcciones del Departamento de Sanidad y Consumo y Osakidetza.
- Elaboración del Plan Estratégico Plurianual de Igualdad, así como los anuales.
- Elaboración de los Informes de Seguimiento anuales, así como la Evaluación de las mismas.
- Asesoramiento en la elaboración de Evaluaciones de Impacto de Género.
- Impulso y asesoramiento en la ejecución de medidas de igualdad.
- Apoyo técnico en la organización de jornadas, consultas varias en materia de igualdad.

Por lo que respecta a Osakidetza, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y hombres, en su artículo 11 punto 3 dice: *“Reglamentariamente se determinarán también los organismos autónomos y demás entes públicos que habrán de disponer de Unidades Administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad previsto en el párrafo 1 del artículo 15. En otro caso, las Unidades de los correspondientes departamentos asumirán sus funciones también respecto a los organismos autónomos y demás entes a ellos adscritos”*.

B. Estructuras de coordinación para la igualdad

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en sus artículos 12 y 13 prevé dos estructuras básicas para las coordinación de las políticas de Igualdad de la CAE: la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, respectivamente.

En relación a la la **Comisión Interdepartamental para la Igualdad**, cuyo presidente es el Lehendakari Patxi López y la Vicepresidenta María Silvestre, Directora de Emakunde, el Departamento de Sanidad y Consumo, está

representado por la Viceconsejera de Calidad, Investigación e Innovación Sanitaria, D^a Olga Rivera.

En virtud del Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, se crea para prestar el apoyo y asesoramiento técnico necesario a las y los miembros de la Comisión Interdepartamental el **Grupo Técnico Interdepartamental (GTI)**, en el que se participa la Técnica de Igualdad.

Al objeto de favorecer la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en el ámbito del Gobierno Vasco, en la sesión de 12 de marzo de 2008 de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres se acordó la constitución de **Grupos Técnicos Departamentales (GTD)** con el objetivo de coordinar a las personas que han de ejecutar las acciones en cumplimiento de los planes y programas en materia de igualdad en las direcciones y, en su caso, en los organismos autónomos y en las sociedades y entes adscritos o vinculados a los diferentes departamentos, así como de favorecer la recogida de información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad: en la planificación, en la ejecución, en la evaluación y en la comunicación.

En la sesión del 26 de enero de 2010, se presentó la **Propuesta de Acuerdo** para su adopción por la Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres **con relación a los Grupos Técnicos Departamentales**.

La modificación más significativa fue la relativa a la constitución y composición de los Grupos Técnicos Departamentales, según la cual se constituirán *ad hoc*, en función de los objetivos de trabajo que generen la necesidad de creación de los mismos y en ellos participará personal técnico de las diferentes direcciones que resultaran implicadas.

C. Estadísticas y estudios con perspectiva de género

El artículo 16 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece que *los poderes públicos vascos en su actividad ordinaria en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deben adecuar éstos a la perspectiva de género*.

Tras el análisis de las estadísticas y estudios realizado en el Departamento, las estadísticas oficiales pertinentes introducen la variable sexo (no así en todos los estudios o informes que no sean estadísticos); no estando integrada en la mayoría la perspectiva de género.

Además, respecto al uso no sexista del lenguaje hay que decir que se percibe un intento de hacerlo correctamente; sin embargo hay documentos que siguen usando el masculino genérico o se dan saltos gramaticales o tratamientos diferenciados entre hombres y mujeres.

D. Formación en materia de género e igualdad

Para el logro de la transversalidad de las políticas públicas se necesita, por un lado, conocimientos específicos del personal técnico y, por otro lado, sensibilización del personal político y técnico, que facilite la incorporación de la perspectiva de género. La Administración debe asegurar la consecución de ambos.

Los planes de formación transversal 2010, ofertados por el IVAP y en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres, ha sido de cinco cursos²: “La igualdad en el ámbito político”, “Diagnóstico y análisis de la realidad desde la perspectiva de género”, “Gestión de los planes departamentales de igualdad”, “Evaluación previa de impacto de género” y “Generoa eta hizkuntzaren erabilera egokia”.

La solicitud y asistencia a los cursos del a plantilla del Departamento ha sido baja.

E. Comunicación no sexista

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 18.4, establece que *“Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”*.

La evaluación intermedia sobre la implantación de la Ley 4/2005 (2008) ha analizado documentos de diversa índole en los boletines oficiales así como documentos publicados en las páginas web de varios organismos públicos; y, los resultados obtenidos, muestran un incremento significativo del uso del lenguaje no sexista.

Uso no sexista del lenguaje por la Administración de la CAV	2005	2008
Documentos en BOPV	2,5%	68,8%
Webs	17%	69%

En esta materia la existencia de manuales y herramientas es abundante. La técnica de igualdad del Departamento de Sanidad y Consumo ha prestado su asesoramiento siempre que ha sido requerido. Por otra parte, ha difundido a las

² La formación de 2009 fue similar.

personas que se han mostrado interesadas las siguientes guías publicadas por Emakunde: “El lenguaje más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje” (1988) y “Guía de lenguaje para el ámbito de la salud” (2009).

F. Evaluaciones de Impacto de Género

El Artículo 19 de la Ley 4/2005 establece que: “Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres”.

En el Departamento se vienen realizando informes de impacto de género, tal y como establece la Ley. Posteriormente, se revisan y se analizan las recomendaciones del informe emitido por Emakunde.

En concreto, han contado con una Evaluación previa de impacto de género las siguientes normas:

Orden de 28 de enero de 2010, del Consejero de Sanidad y Consumo, de inicio del procedimiento de elaboración y de aprobación previa de un Decreto sobre ordenación del sistema de formación sanitaria especializada en la Comunidad Autónoma del País Vasco

Decreto 8/2007, de 23 de enero, sobre el uso de desfibriladores externos automáticos por personal sanitario

Decreto sobre integración de personal funcionario y laboral en la condición de personal estatutario de Osakidetza

En la actualidad, se está trabajando en la Evaluación previa de impacto de género en las siguientes normas:

Decreto _____ del Sistema de Información sobre cáncer de la Comunidad Autónoma del País Vasco

Decreto _____ sobre atención a la salud bucodental en la Comunidad Autónoma del País Vasco

G. Contratos, subvenciones y convenios con perspectiva de género

En materia de contratación y subvenciones la normativa es abundante y clara. Tanto la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres articula una serie de disposiciones relacionada con criterios de igualdad. Sin embargo, no se encuentra tanto desarrollo en cuestión de convenios.

Desde la Unidad Administrativa para la Igualdad del Departamento de Sanidad y Consumo se trabaja para lograr que:

- En la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares aparezca en los **contratos**, en el punto 12.1. las condiciones especiales de ejecución de tipo social, el requerimiento a la empresa contratista el cumplimiento en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- En las **subvenciones** se haga mención a la Ley 4/2005 en lo que respecta a criterios relativos a la igualdad y a su seguimiento.
- En **convenios**, si bien no hay normativa específica, que aparezcan desarrollados artículos de las leyes de igualdad mencionadas.

H. Jurados y tribunales con participación equilibrada de mujeres y hombres.

Dentro de las medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad que se contemplan en el artículo 20 de la Ley de Igualdad 4/2005 figura Una cláusula por la que *“se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada”*.

Desde el Departamento de Sanidad y Consumo se trabaja en la consecución de esta medida, siempre que resulta posible.

I. Órganos y procesos tanto consultivos como participativos con representación equilibrada

Conforme a la Ley de Igualdad 4/2005, *“todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias”* (Art.23).

En este sentido, se acaba de recomendar desde la UAI que la **Comisión Coordinadora del Sistema de Información sobre Cáncer**, que se creará en desarrollo del Decreto, aún sin aprobar, del Sistema de Información sobre Cáncer de la Comunidad Autónoma del País Vasco, sea paritaria.

1.2. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA SECTORIAL DEL DEPARTAMENTO

A. Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores

El empoderamiento es una estrategia válida para alcanzar el poder y convertirse en personas que ejercen su individualidad desde la autonomía y la ciudadanía plena. Al mismo tiempo, es un proceso necesario para alcanzar la igualdad y de trato de mujeres y hombres, ya que ésta sólo podrá construirse, de manera plena, a partir de la construcción de una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación igualitaria en los ámbitos público y privado, y en la que se articule una relación no jerarquizada entre mujeres y hombres.

En relación con este eje, el Departamento de Sanidad y Consumo y Osakidetza se propusieron las siguientes estrategias, incluidas en el Documento Programático para el año 2009:

Realizar acciones destinadas a fomentar la participación de las asociaciones de mujeres.
Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la producción y funcionamiento de las asociaciones que no trabajen para la igualdad.
Incluir en los programas de intervención con mujeres que ejercen la prostitución acciones formativas en habilidades sociosanitarias que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.
Adecuar los programas de tratamiento a las necesidades especiales de mujeres con drogodependencias que ejercen la prostitución o que tienen cargas familiares.
Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVES para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual.
Asegurar que las intervenciones médico-quirúrgicas durante el embarazo y el parto siguen las indicaciones estrictamente necesarias en cada caso, tendiendo a la reducción del número de cesáreas y episiotomías.
Incrementar la satisfacción de las mujeres con respecto a la información recibida y la participación en la toma de decisiones durante el embarazo, el parto y el puerperio.
Incrementar el grado de satisfacción de las mujeres con respecto a la prevención y atención de las alteraciones y los trastornos derivados de los cambios propios del ciclo reproductivo (menopausia, menarquia,...), fomentando la información y toma de decisiones participada en unos

Realizar acciones destinadas a fomentar la participación de las asociaciones de mujeres.
reconocimientos de toco-ginecología accesibles para todas las mujeres.

B. Organización social corresponsable y conciliación

La conciliación y la corresponsabilidad son elementos imprescindibles para conseguir un nuevo modelo de organización social que facilite que las personas, mujeres y hombres, puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las responsabilidades generadas desde el ámbito privado y público. Este nuevo modelo debería estar basado en la armonización de las diferentes esferas de la vida, de tal manera que se pueda evitar la situación actual en la que prácticamente todas estas esferas deben acomodarse a una de ellas: la laboral, y valorar en su justa medida el trabajo doméstico y de cuidados, esencial para el funcionamiento, reproducción y mantenimiento de la necesidad que tienen las personas de un tiempo personal y social.

En relación con este eje, el Departamento de Sanidad y Consumo y Osakidetza se propusieron las siguientes estrategias, incluidas en el Documento Programático para el año 2009:

Incrementar el número de personas con problemas de salud y necesidad de cuidados – no autónomas – atendidas por servicios socio-sanitarios.

Ampliar los horarios de atención médica para facilitar la conciliación de la atención a la salud y la vida personal, familiar y laboral.

Por otra parte, las Direcciones del Departamento pueden acogerse al Convenio colectivo de colectivos laborales al servicio la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi para los años 2010-2011 (Artículo 25.- Flexibilidad horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y Laboral).

C. Programas para hacer frente a la violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más graves de la desigualdad de mujeres y hombres. En este sentido, es la manifiesta la

necesidad y la prioridad de trabajar urgentemente en la erradicación de esta grave e intolerable violación de los derechos humanos.

El Departamento de Sanidad y Consumo y Osakidetza tienen en marcha una serie de actuaciones en concordancia con la Ley 4/2005 y que contribuyen al desarrollo de dicha Ley:

**ACTUACIONES PREVISTAS EN VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL
DEPARTAMENTO DE SANIDAD Y CONSUMO Y OSAKIDETZA EN EL
PERIODO 2010/2013**

Durante los últimos años el Departamento de Sanidad y Consumo junto con Osakidetza vienen realizando una serie de actuaciones dirigidas a mejorar la atención sanitaria de mujeres víctimas de violencia de género, enmarcadas dentro del Acuerdo Interinstitucional para la Mejora en la Atención de la Violencia Doméstica y las Agresiones Sexuales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y del Eje de Violencia de los Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV.

Estas actuaciones han ido dirigidas fundamentalmente a la mejora del registro sanitario de casos de violencia de género –fundamentalmente en Atención Primaria y Servicios de Urgencias Hospitalarias-, a la formación del personal de salud, a la coordinación intras sanitaria, intersectorial e interinstitucional tanto a nivel local y comunitario como a nivel de Estado Español, y recientemente, en el año 2009, se ha iniciado una nueva línea de trabajo: Investigación de la calidad de vida de las mujeres que sufren violencia de género.

Desde esta línea de trabajo, este Departamento junto con Osakidetza tienen previsto, de cara a los próximos años, continuar con estas líneas de intervención y, en caso necesario, incorporar otras nuevas que puedan paliar este grave problema, de tal forma que se pueda lograr una atención y protección más integral a las mujeres víctimas de violencia de género en nuestra Comunidad.

A continuación se exponen las líneas de intervención puestas en marcha con miras a continuar en los próximos años.

Línea de intervención 1: Mejora en la obtención de datos de VG

ADECUACIÓN DEL SISTEMA INFORMÁTICO SANITARIO PÚBLICO VASCO

Ámbito de desarrollo

Toda la Comunidad Autónoma Vasca, y dirigida especialmente a los equipos de Atención Primaria (Centros de Salud), así como servicios de urgencias hospitalarios.

Objetivos del proyecto

Homogeneizar la información recogida sobre violencia de género y adecuarla a las necesidades requeridas (indicadores establecidos).

Actividades y cronograma de trabajo

1.- Modificar aspectos de la Historia Clínica para la adecuación de la información a los indicadores sobre violencia de género:

- a.- Creación de un formulario en OSABIDE.
- b.- Creación de un codificador personal, teniendo presente la codificación correcta de la violencia de género en función del tipo de violencia.
- c.- Inclusión en la H. Clínica de OSABIDE de la emisión del parte de lesiones en formato electrónico.
- d.- Creación de un informe de utilización de la Historia Clínica OSABIDE sobre la detección de violencia de género.
- e.- Extensión del informe a todas y todos los profesionales.

2.- Modificar o Adecuar aspectos del Puesto Clínico Hospitalario (historia clínica de urgencias hospitalarias), para adaptarla a la recogida de información sobre violencia de género.

Recursos económicos necesarios

Adecuación sistema informático: 60.000 €

Propuesta de indicadores orientados a la evaluación de esta actuación

- 1.- Errores de codificación sobre violencia de género.
- 2.- Valoración de los nuevos casos detectados y si tienen recogida toda la información necesaria en los mismos.

Línea de intervención 2: Formación de personal de salud

DISEÑO, ELABORACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN EL SISTEMA SANITARIO DE LA CAPV

Ámbito de desarrollo

Sistema sanitario de la CAPV, especialmente, personal de Centros de Salud, Servicios de Urgencias y Servicios de Salud Mental.

Objetivos del proyecto

Capacitar al personal del sistema sanitario de herramientas para el manejo de la violencia ejercida contra la mujer por parte de su pareja o expareja.

- Situar la magnitud del problema como un problema social y de salud pública.
- Reflexionar sobre el sistema sexo-género y sus condicionantes en la sociedad actual.
- Desarrollar las causas y el proceso de la violencia.
- Determinar el papel de la Atención Primaria y Especializada en la detección y manejo de la violencia de género.
- Resolver y discutir casos clínicos en la consulta de AP.
- Conocer los cauces de coordinación intersectorial e interinstitucional.

Actividades y cronograma de trabajo

- Creación de una Comisión en violencia de género de la CAPV (de enero a marzo)
- Revisión de la formación realizada en la CAPV en los últimos cinco años y propuesta de actividades formativas a corto y medio plazo (segundo trimestre)
- Implementación de actividades formativas (talleres de sensibilización, cursos básicos, jornadas...) (segundo semestre)
- Evaluación continua de satisfacción de actividades formativas (cuarto trimestre)
- Diseño y elaboración de curso on-line para personal sanitario de la CAPV (2º semestre)
- Diseño y elaboración de recursos de apoyo a las acciones formativas (2º semestre)
- Formación de formadores (masters, jornadas y congresos) (a lo largo del año)

Recursos económicos necesarios

- Cursos básicos en violencia de género: 20.000 €
- Talleres de sensibilización: 15.500 €
- Curso on-line (diseño y elaboración): 20.000 €
- Jornada de difusión de actuaciones realizadas: 5.000 €

- Elaboración de recursos de apoyo: 7.500 €
- Formación de formadores y formadoras: 5.000 €

Propuesta de indicadores orientados a la evaluación de esta actuación

- Número de cursos básicos realizados.
- Número de talleres de sensibilización realizados.
- Elaboración de curso on-line.
- Realización de jornada de difusión.
- Número de actividades realizadas para formación de formadores.
- Materiales elaborados.

Línea de intervención 3: Investigación: Implicaciones en la salud de la VG

ESTUDIO DEL IMPACTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES DE LA CAPV³

Ámbito de desarrollo

Aunque el estudio se ha iniciado en el Territorio Histórico de Gipuzkoa: Comarcas de Alto y Bajo Deba y Goierri, es previsible que se haga extensivo a otras Comarcas Sanitarias de la CAPV

Objetivos del proyecto

- Estimar la prevalencia de la violencia contra la mujer, y especialmente la violencia física, sexual y psíquica infligida por su pareja.
- Evaluar la vinculación existente entre la violencia infligida por la pareja y una serie de síntomas y eventos relacionados con la salud.
- Definir los factores que pueden proteger a la mujer o exponerla a una situación de riesgo de violencia por parte de su pareja.
- Medir el impacto de la violencia doméstica en la calidad de vida relacionada con la salud.
- Evaluar las actuaciones sanitarias puestas en marcha desde el Sistema Sanitario con las mujeres que sufren violencia de género, especialmente con mujeres con mayor vulnerabilidad.

Actividades y cronograma de trabajo

³ Esta es la línea de investigación iniciada en 2009, previendo una continuidad en esta línea de intervención en otros aspectos de interés sanitario e interés social

- Revisión y adaptación del cuestionario para la recogida de datos elaborado en 2009 (enero-febrero)
- Elaboración definitiva del cuestionario (marzo)
- Coordinación con Servicios sociales de base y Policía autónoma para la obtención de casos de violencia de género (a lo largo de todo el año)
- Recogida de datos (a lo largo de todo el año)
- Mecanización de datos obtenidos (a lo largo del año)

Recursos económicos necesarios

Contratación de personal: 21.000 €

Propuesta de indicadores orientados a la evaluación de esta actuación

- Número de cuestionarios cumplimentados/Número de mujeres víctimas de violencia de género
- Número de cuestionarios mecanizados/Número de cuestionarios cumplimentados.

Línea de intervención 3: Mejora de la Coordinación

CREACIÓN DESDE EL SISTEMA SANITARIO DE CAUCES MÁS ÁGILES PARA LOGRAR UNA ATENCIÓN DE MAYOR CALIDAD A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

Ámbito de desarrollo

Atención Primaria y Especializada, junto con servicios sociales de base, policía local y autonómica y ámbito judicial.

Objetivos del proyecto

Garantizar a las mujeres que sufren violencia de género una atención lo más integrada y coordinada posible no sólo en su vertiente sanitaria, sino también en los ámbitos policial, judicial y de servicios sociales.

- a) Mejorar la coordinación entre atención primaria y especializada y garantizar la aplicación efectiva de las medidas y pautas recogidas en el Protocolo de actuación sanitario.
- b) Realizar actuaciones conjuntas entre el sistema sanitario y otras instituciones con implicación en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.
- c) Elaborar propuestas para adaptar los contenidos del Protocolo de actuación a nuevas iniciativas o circunstancias que puedan surgir durante el desarrollo de las actuaciones.

g) Analizar las actuaciones desarrolladas con el objetivo de conocer el grado de implicación y cumplimiento de las dichas actuaciones.

Actividades y cronograma de trabajo

- Creación y formalización de una Comisión de Violencia de género a nivel sanitario con integrantes de atención primaria y especializada (a lo largo del año).
- Participación en esta Comisión de personas de los ámbitos judicial, social y policial.
- Participación de profesionales de esta Comisión en la elaboración y compromisos de actuación de Protocolos de Actuación coordinada desarrollados a nivel local (a lo largo del año).
- Participación en la Comisión de Seguimiento a nivel autonómico (a lo largo del año).
- Incorporación en Contrato Programa de Líneas de Coordinación intras sanitaria (primer trimestre 2010).
- Socialización dentro del sistema sanitario del Protocolo Sanitario y Algoritmos de actuación en los casos de detección, en lo referente a la Coordinación intersectorial (segundo semestre 2010).

Recursos económicos necesarios

Diferentes Reuniones de Comisión de Violencia en distintos foros: 12.000 €

Propuesta de indicadores orientados a la evaluación de esta actuación

- Creación de la Comisión de Violencia de Género en el Ámbito Sanitario.
- Incorporación en Contrato Programa.
- Nº de Protocolos de Coordinación intersectorial en los que se participa.
- Actuaciones realizadas para dar a conocer las acciones a desarrollar para lograr una atención de mayor calidad mediante la mejora de la coordinación interinstitucional e intersectorial.

PREVISIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS / AÑO⁴

⁴ Las cantidades estimadas para cada concepto pueden variar cada año, pero se estima que el presupuesto anual debe de ser en torno a los 160.000 €

LÍNEA ESPECÍFICA DE ACTUACIÓN	CANTIDAD
Mejora en la obtención de datos de VG	60.000 €
Formación de personal de salud	73.000 €
Investigación: Implicaciones en la salud de la VG	21.000 €
Mejora de la Coordinación	12.000 €
TOTAL:	166.000 €

2. EVALUACIÓN DEL CONTENIDO DEL PRESUPUESTO 2011 PARA CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA SITUACIÓN

La sociedad vasca dispone de un gran sistema sanitario pero que requiere seguir avanzando en la consecución de nuevos logros. El año fiscal 2011 debe significar un periodo de despliegue de la mayor parte de las nuevas estrategias y prioridades que en materia de Sanidad y Consumo fueron establecidas para la IX Legislatura. Asimismo debe ser sensible al nuevo contexto de crisis económica que, más que nunca, supone un reto para la sostenibilidad del sistema y la modernización de los servicios.

Ante este escenario, el presupuesto del Departamento de Sanidad y Consumo para el año 2011 contempla una financiación limitada pero suficiente para hacer frente al desafío de la sostenibilidad y a las nuevas inversiones y mejoras que se plantean para el conjunto del sistema sanitario. Para el cumplimiento de sus objetivos este presupuesto debe ser gestionado de manera eficiente, rigurosa y éticamente intachable.

Entre los valores fundamentales que han inspirado e inspiran la elaboración de los presupuestos, cabe destacar la **equidad**.

PROGRAMA 4111 – ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO DE SANIDAD Y CONSUMO

Responsable: Dirección de Régimen Jurídico, Económico y Servicios Generales

Partida: 9.543.839 €

Se plantean diferentes objetivos:

1. Preparación y tramitación de los asuntos que deban someterse al Consejo de Gobierno y a la Comisión Delegada de Planificación y Asuntos Económicos
2. Elaboración y tramitación de los proyectos de normas y disposiciones en materia de Sanidad
3. Asesoramiento jurídico y supervisión jurídica del procedimiento de los expedientes tramitados por el Departamento y Osakidetza, en su caso
4. Coordinación jurídica y colaboración con otros departamentos del Gobierno, Ararteko y otras instituciones
5. Recopilación y divulgación de legislación, jurisprudencia y doctrina de interés para el Departamento
6. Elaboración de informes, estudios, resoluciones y propuestas de resoluciones en materia de personal adscrito al Departamento de Sanidad, acuerdos del Consejo de Administración del ente público Osakidetza en materias de su competencia y revisión de convocatorias y acuerdos del Consejo de Administración del ente en materia de selección y provisión
7. Desarrollo del plan de sistemas de información del Departamento
8. Disponibilidad del equipamiento informático necesario
9. Asistencia técnica informática a los usuarios
10. Planificación y programación de las actividades de formación y perfeccionamiento del personal del Departamento y sus Direcciones Territoriales
11. Coordinación de la gestión económica – presupuestaria del Departamento y de sus Direcciones Territoriales

Es precisamente en la Dirección de Régimen Jurídico, Económico y Servicios Generales donde se ubica la Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI) responsable del impulso y coordinación de las políticas de igualdad. Dicha Dirección asume la competencia de la promoción de la ejecución de las medidas previstas en los Planes y normas vigentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Corresponde a la Dirección de Régimen Jurídico, Económico y Servicios Generales la elaboración y tramitación de los proyectos de normas y disposiciones en materia de Sanidad. En cumplimiento del artículo 19 de la Ley 4/2005, el órgano administrativo que promueva la norma ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres. Los citados órganos administrativos cuentan para ello con el apoyo y asesoramiento de la Técnica de Igualdad del Departamento de Sanidad y Consumo.

Según el artículo 14 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres *“Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley”*. En la actualidad, en el Presupuesto del Departamento de Sanidad y Consumo para el año 2011 **no se contempla una partida específica para llevar a cabo actuaciones a favor de la igualdad**. La partida designada a la financiación de la Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI) se encuentra en el Capítulo I. Se trata de un importe de 54.000 €.

Dado que durante el presente año poco personal del Departamento de Sanidad y Consumo ha acudido a las actividades formativas sobre igualdad, se plantea una mayor sensibilización y difusión de los cursos existentes entre el personal del Departamento.

PROGRAMA 4112 – FINANCIACIÓN Y CONTRATACIÓN SANITARIA

Responsable: Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria

Partida: 2.722.225.708 €

Se plantean diferentes objetivos:

1. Definición de una estrategia de aseguramiento público
2. Definición de la estrategia anual de compra de servicios sanitarios: Plan de Contratación Anual (2011)
3. Continuar con el desarrollo y mejora de las funciones de inspección médica
4. Avanzar en la definición de un proceso de actualización de la cartera de servicios sanitarios e incorporación de nuevas tecnologías
5. Desarrollo de una estrategia integrada de empoderamiento de la ciudadanía
6. Avanzar en el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño del sistema sanitario público, desde la óptica de la transparencia para el ciudadano
7. Seguimiento de la ejecución presupuestaria de la Dirección
8. Análisis del gasto sanitario del País Vasco

La totalidad de los objetivos planteados van dirigidos a la ciudadanía en general, en la línea de unos presupuestos inspirados en la equidad, tal y como se apuntaba en la introducción.

Cabe destacar el objetivo 5 “Desarrollo de una estrategia de empoderamiento de la ciudadanía” por encajar plenamente con el I Eje del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices IX Legislatura, recientemente aprobado el 29 de junio en Consejo de Gobierno.

PROGRAMA 4113 – SALUD PÚBLICA

Responsable: Dirección de Salud Pública

Partida: 15.727.371 €

Se plantean los siguientes objetivos:

12. Garantizar el control sanitario de la calidad del aire, aguas y otros factores ambientales
13. Garantizar el control sanitario de actividades e instalaciones con incidencia sobre el medio externo
14. Garantizar la salubridad de los alimentos
15. Evaluar el estado nutricional de la población vasca

- 16.Reducción de la incidencia de enfermedades transmisibles y análisis de factores de riesgo
- 17.Formación y educación sanitaria en áreas de Salud Pública
- 18.Euskadi libre de humo de tabaco
- 19.Otras actuaciones
- 20.Coordinar e impulsar el registro de anomalías congénitas de la CAV
- 21.Estrategia integrada de prevención y promoción de la salud
- 22.Apoyo a pacientes crónicos. Mejora de la calidad de vida

El presupuesto, desde el ámbito de la Salud Pública, incorpora medidas destinadas a los distintos entornos sociales (escolar, laboral, de ocio, etc.) y continua con la participación en iniciativas pluridepartamentales como una “Euskadi sin humos”.

Se prevé culminar la elaboración del proyecto de Ley de Salud Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Adicionalmente, se pretende fomentar la promoción de la salud tanto a nivel individual como poblacional, incorporando la promoción de la salud de una manera organizada y sistemática en la actividad diaria de todas las personas profesionales de atención primaria, aprovechando las innumerables oportunidades que ofrece la alta tasa de frecuentación de consultas en estos centros.

Según datos del EUSTAT, las mujeres son tradicionalmente mayores usuarias de los servicios sanitarios. Sin embargo, los hombres utilizan más e incluso permanecen en los centros hospitalarios. Sería conveniente desarrollar campañas para atraer a los hombres a la atención primaria.

Se impulsa el desarrollo, en colaboración con los ayuntamientos vascos de programas de intervención ante los colectivos de personas con mayor riesgo de salud, poblaciones vulnerables que en muchas ocasiones agrupan las peores condiciones de salud (tabaquismo, obesidad, abuso de alcohol, etc.) con otros déficits educativos y sociales (desempleo, violencia de género, etc.).

El impacto de las enfermedades crónicas es ya una realidad en los servicios de salud y esta tendencia se agudizará en los próximos años. Es preciso que continuemos adaptándonos a esa realidad y, en este sentido, el presupuesto 2011 prevé la financiación de los proyectos estratégicos que constituyen la nueva Estrategia de Crónicos, entre los que cabe destacar los programas de apoyo y seguimiento de enfermos mayores con pluripatologías y/o

dependencias, desarrollando nuevos roles de enfermería, el paciente experto, la cooperación con los servicios sociales, receta electrónica, y el uso de nuevas tecnologías de telecontrol y telemedicina.

Adicionalmente se impulsará la definición de estrategias integradas de enfermedades crónicas, identificando indicadores de monitorización de los resultados clínicos y de calidad de vida, desarrollando competencias profesionales en esta área y facilitando la compartición de experiencias y la diseminación de buenas prácticas.

Según datos de ESCAV (Encuesta de Salud de la CAV): En los hombres mayores de 65 años, la patología crónica ha aumentado de un 71,5% en 1987 a un 83,5% en 2007. En las mujeres mayores de 65 años, la patología crónica ha seguido la misma línea: 76,7% (1987) a 86,1% (2007). Según la misma fuente, persisten las desigualdades de género en la provisión de cuidados: es la mujer quien mayoritariamente se hace cargo de las personas enfermas crónicas en su domicilio, con las consecuencias físicas y emocionales que produce.

Ahora que el proyecto está en su fase inicial, es necesario pensar en fórmulas que eviten que las mujeres adopten aún más el rol de cuidadoras.

Por otra parte, este proyecto estratégico deberá ir acompañado de formación en nuevas tecnologías sobre todo para personas mayores, con especial incidencia en la población femenina.

PROGRAMA 4114 – GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN SANITARIA

Responsable: Dirección de Gestión del Conocimiento y Evaluación

Partida: 4.285.459 €

Se plantean los siguientes objetivos:

1. Desarrollo y evaluación del Plan de Salud
2. Planificación y gestión de estudios prioritarios para el desarrollo del Plan de Salud y los Contratos Programa

3. Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud
4. Gestión del órgano estadístico específico del Departamento de Sanidad y Consumo
5. Gestión de las estadísticas hospitalaria, extrahospitalaria y de entidades libres de asistencia médico farmacéutica
6. Evaluación de tecnologías sanitarias – OSTEBA
7. Servicio de registros e información sanitaria
8. Autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios
9. Unidades asistenciales de radiodiagnóstico, medicina nuclear y radioterapia: protección radiológica
10. Planificación y gestión de la formación sanitaria especializada
11. Desarrollo profesional
12. Planificación y gestión de la formación continuada
13. Becas y ayudas a formación e investigación
14. Fomento de la investigación sanitaria
15. Gestión de la biblioteca y del archivo del Departamento

Con respecto a las estadísticas y estudios, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 16 dice: *“Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos vascos en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deben:*

- a) *Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- b) *Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c) *Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple.*
- d) *Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- e) *Explotar los datos de que se disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*

- f) *Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas”.

Dentro de este Programa, se va a dar continuidad al desarrollo de la investigación e innovación biosanitarias, con especial atención a las innovaciones organizativas en servicios de salud, y al establecimiento de puentes con otros sectores de actividad económica.

Es de destacar el esfuerzo inversor que estos presupuestos 2011 mantienen, aún en época de consolidación fiscal. Sin recurrir a fórmulas diferentes de la inversión pública se incluye un importante programa de inversión en centros de salud de nuevas áreas residenciales de los tres territorios históricos, así como sustitución de algunos que han quedado ya obsoletos. Se continúa con la construcción del nuevo hospital de Uribe, construcción del edificio de consultas externas del nuevo hospital Universitario de Álava, así como un amplio programa de reformas y equipamiento en todas las organizaciones de Osakidetza.

Merece especial mención el objetivo 3 “Programa de difusión de las evidencias sobre determinantes de la salud y las desigualdades en salud”.

Dentro de las limitaciones que el momento actual exige, el presupuesto del Departamento de Sanidad y Consumo para el año 2011 hace un especial esfuerzo para seguir potenciando la investigación científica y la innovación en el ámbito sanitario dado que con ello mejora la atención a la salud de la población y facilita el desarrollo empresarial en el sector de las biociencias, la investigación y la innovación.

La investigación científica genera conocimiento nuevo y para ello es necesaria la colaboración multidisciplinar. El desarrollo de la Biomedicina, sobre todo en su vertiente genética y de medicina regenerativa, requieren la participación de la ingeniería, la óptica, la nanotecnología y otras ciencias físicas, además de las biociencias en general, lo que nos obliga a la colaboración con otros agentes de I+D externos a nosotros. Estas colaboraciones externas generan un valor añadido al propiamente científico. Facilitan la transferencia de conocimiento y tecnología al sector productivo, produciendo patentes y otros resultados gracias a la mutua colaboración. Orientan, además, el desarrollo de productos hacia las necesidades concretas de los pacientes y de los sistemas

sanitarios con los que se colabora. Ambos extremos dotan al mundo empresarial de la ventaja competitiva que produce la innovación.

Por otra parte la investigación en servicios sanitarios, que permita mejorar la eficiencia de la actuación sanitaria y su impacto en resultados de salud de la población, se verá reforzada con una perspectiva activista y evaluativa, que mejore la sostenibilidad a largo plazo del sistema sanitario, y que facilite la comunicación a nivel internacional de los resultados de la transformación emprendida.

Así mismo, se iniciará en 2011 la dinámica estructural necesaria para el establecimiento de un puente entre la estrategia sanitaria y la orientación de la I+D+i del Cluster Biosanitario, con especial atención al establecimiento de procesos de colaboración público-privados que faciliten la adopción temprana de innovaciones por parte del sector sanitario, generando redes internacionales que permitan evidenciar de forma amplia la costoeficiencia de los nuevos productos y servicios probados, con una perspectiva de riesgo compartido.

Por todo ello, se espera poner en marcha durante 2011 un Centro de Excelencia Internacional en Investigación Sanitaria sobre la Cronicidad y el Envejecimiento, en colaboración con otros departamentos del Gobierno, y con la perspectiva de convertir a Euskadi en un referente internacional en esta área de conocimiento, potenciando con ello un sector de actividad económica de alto potencial de crecimiento.

La Fundación BIO seguirá dinamizando la investigación en el sistema sanitario y facilitando la colaboración de los investigadores clínicos con los científico-tecnológicos de nuestro entorno, españoles y europeos, dotándose para ello de los elementos organizativos para dar respuesta a los nuevos retos asumidos en el ejercicio 2011 en el área de I+D+i.

PROGRAMA 4115 – FARMACIA

Responsable: Dirección de Farmacia

Partida: 612.094.170 €

Se plantean diferentes objetivos:

8. Mejora de la calidad del uso de los medicamentos, fomentando una mayor responsabilidad en su utilización
9. Fomentar en los prescriptores y prescriptoras el uso de procedimientos y medicamentos debidamente avalados por el conocimiento científico y con mejor relación coste/beneficio mediante la formación continuada en materia de medicamentos

10. Impulsar el anteproyecto de Ley de Ordenación de la Asistencia Farmacéutica
11. Aplicar y velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 11/1994, de 17 de junio, de Ordenación Farmacéutica de la CAPV, disposiciones que la desarrollan y otra normativa en vigor al respecto
12. Desarrollo del convenio de colaboración para la dispensación de prestaciones farmacéuticas
13. Cumplimentación del registro de comercialización, distribución y venta de productos sanitarios
14. Garantizar el cumplimiento de la prestación farmacéutica

Los objetivos citados van dirigidos a la población en general. Con objeto de que las mujeres puedan acudir a la formación continuada en materia de medicamentos, citada en el objetivo 2, se recomienda que sea impartida en horario laboral con objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

PROGRAMA 4431 – CONSUMO

Responsable: Director de Consumo

Partida: 3.979.433 €

Se plantean los siguientes objetivos:

8. Comunicación y sensibilización
9. Información y atención
10. Formación
11. Resolución de conflictos
12. Control de mercado
13. Fomento y coordinación de agentes de consumo
14. Desarrollo normativo y análisis de comportamientos y colaboración con otros organismos

El consumo es una materia transversal que afecta a muy diversos sectores y que tiene mucho que ver tanto con el sistema de garantías como, a la postre, con la confianza, calidad de vida y bienestar de la ciudadanía.

En este sentido, el presupuesto para el ejercicio 2011 contempla dotar de los recursos materiales y humanos mínimos necesarios para iniciar la andadura de Kontsumobide-Instituto Vasco de Consumo, surgido como consecuencia del cumplimiento a la Ley 9/2007. Tras la aprobación por el Parlamento Vasco de la Ley de creación de Kontsumobide, y una vez que el Consejo de Gobierno apruebe su decreto de estructura orgánica y fije la fecha de inicio de actividades, va a ser precisa la adaptación del presente presupuesto del Área de Consumo para adecuarlo a las exigencias derivadas de la puesta en marcha del Organismo Autónomo.

El presupuesto para el ejercicio 2011, también incorpora **actuaciones** que refuerzan la línea de trabajo del año anterior en relación con el fortalecimiento del asociacionismo de las personas consumidoras y usuarias, la ampliación de sistemas de mediación y arbitraje en materia de consumo, la calidad en los sistemas de atención y el desarrollo de códigos de buenas prácticas:

- Se realizarán campañas de sensibilización en los medios de comunicación para lograr un consumo crítico y responsable
- Bajo un lema creado a tal efecto, se transmitirán los mensajes necesarios para que la ciudadanía defienda mejor sus derechos a través de la información
- Se programarán espacios divulgativos en radio sobre las áreas más problemáticas y de actualidad para las personas consumidoras
- Se creará un nuevo portal de Consumo que ofrezca a las personas consumidoras y usuarias la posibilidad de disponer de información actualizada de los distintos temas que preocupan e interesan a las mismas
- Se trabajará en el desarrollo de programas que mejoren la presentación on-line de las consultas, en el desarrollo de programas de simulación interactivos y en la implantación de sistemas de participación de las personas usuarias
- Se pretende continuar prestando el servicio de atención telefónica a las personas consumidoras (900600500)
- Se pretenden optimizar los recursos de información y consulta mediante folletos y guías de interés general
- Formación dirigida a la población: KONTSUMO GELAK (centros de formación en las tres capitales dirigidos a la ciudadanía en general), KONTSUMOA ESKOLETAN (talleres itinerantes en los centros escolares para alumnado de primaria y primer ciclo de secundaria) y KONTSUMOA ETA NAGUSIAK (semanas formativas en centros de la tercera edad)
- En el ámbito interno se van a realizar cursos de formación para el personal técnico de Consumo en los aspectos de mayor trascendencia para resolver consultas y reclamaciones

- Se mejorarán los sistemas de tramitación de reclamaciones desarrollando la tramitación telemática
- Se potenciará la actividad mediadora para alcanzar un acuerdo entre las partes
- Se profundizará en el estudio jurídico de las reclamaciones para hacer uso de la capacidad sancionadora y se promoverán, en su caso, las acciones judiciales pertinentes que garanticen la protección legal de las personas consumidoras
- Se impulsará y promocionará el arbitraje de consumo, tanto de cara a las empresas como de cara a las personas consumidoras como la herramienta más eficaz. Así, se desarrollarán campañas promocionales del sistema y se trabajará en el desarrollo del arbitraje telemático
- Se continuará con el apoyo a la asistencia jurídica gratuita como forma de acceso a los tribunales de justicia
- Se procederá a retirar e inmovilizar productos peligrosos (red de alerta)
- Se realizarán campañas de inspección de productos y servicios para lograr el cumplimiento normativo de las empresas
- Se realizarán campañas de inspección dirigidas a los sectores más problemáticos incidiéndose en lograr que las empresas infractoras cumplan con las previsiones legales
- Con respecto a las entidades locales, se pretende optimizar las ayudas económicas para lograr que las OMICS presten el mejor servicio tanto a nivel local como comarcal
- Se tratará de lograr que la colaboración económica que se presta a las asociaciones de personas consumidoras sea lo más eficiente para lograr de forma coordinada la defensa de la ciudadanía ante abusos y fraudes
- Se incrementará la protección de las personas consumidoras en los casos en los que se observe que sus derechos son vulnerados mediante la aprobación de normas, la investigación sobre hábitos y comportamientos de consumo puede ayudar a emprender acciones correctoras
- Se pretenden impulsar mecanismos de colaboración con otros organismos públicos y privados mediante la creación de comisiones, órganos asesores, observatorios, etc.

Se trata de acciones dirigidas a la población en general. Como se ha hecho mención en anteriores programas, sería preciso incidir en la formación de personas mayores (y más en concreto en las mujeres) en la utilización de las vías telemáticas.

Anexo VII DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO SOBRE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES

La situación diferencial de mujeres y hombres en relación a su desarrollo personal, social, político y económico depende no sólo de la transmisión y reproducción de las normas o valores obstaculizadores de la igualdad, sino también de cómo se conciben, articulan y desarrollan las normas que regulan los distintos sectores de la vida social, y también del modo en que se diseñan y planifican las políticas públicas.

En ese sentido, la Administración pública ha de convertirse en una herramienta potente y activa para la consecución de los objetivos de la Ley 4/2005, de 18 de diciembre, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, además de interiorizar y aplicar sus principios y determinaciones con el máximo rigor.

El **Departamento de Justicia y Administración Pública** agrupa cuatro grandes áreas de actuación: Justicia, Administración Pública, Función Pública y Régimen Jurídico, las cuales a su vez se estructuran en Direcciones en función de cada una de las materias específicas.

La **Viceconsejería de Justicia** tiene por objeto fundamental el ejercicio de las competencias departamentales referidas a la atención de las relaciones con el Poder Judicial y demás instituciones y órganos que actúan en la Administración de Justicia, la provisión de medios para el funcionamiento de la misma, la protección y defensa de los derechos humanos, la ejecución de las medidas dispuestas por la Autoridad Judicial, las competencias referidas a instituciones y establecimientos penitenciarios y el nombramiento de Notarios/as y Registradores/as de la Propiedad.

A la **Viceconsejería de Administración Pública** se encomienda, entre otras cosas, la determinación concreta de la política sobre la racionalización, mejora y modernización de la Administración y los proyectos que tengan por finalidad la relación con la ciudadanía.

La **Viceconsejería de Función Pública** asume la planificación, dirección y coordinación de una política de recursos humanos que de respuesta a las necesidades derivadas de unos servicios públicos de calidad y constante evolución.

Por último, en la **Viceconsejería de Régimen Jurídico** se encuadran los servicios jurídicos centrales del Gobierno, a los que corresponde el control normativo interno, la actuación en el ámbito del desarrollo legislativo y la representación y defensa en juicio de la administración.

Resulta evidente, por tanto, que el Departamento de Justicia y Administración Pública trabaja con diferentes colectivos. Por una parte, el sector de la Administración Pública tiene como público objetivo el propio funcionariado de la Administración General, así

como el ámbito más general de la ciudadanía y sus relaciones administrativas con el Gobierno Vasco. Por otra parte, la Administración de Justicia tiene como público objetivo su propio funcionariado y, por supuesto, la ciudadanía que hace uso de los servicios jurídicos de su comunidad.

Aclarado este punto, hay que señalar la escasez de tiempo para conseguir extraer datos de los estudios y documentación existentes, ya que haría falta una revisión más exhaustiva para poder detectar las principales desigualdades en el ámbito de trabajo del departamento, así como en el acceso diferencial de mujeres y hombres a los distintos tipos de recursos.

Siendo así, se ha recurrido a revisar diversa documentación, tanto sectorial y/o generada por el propio departamento, como estudios específicos en materia de igualdad sobre los ámbitos que son competencia del departamento, realizados por diversas instituciones, organismos o entidades sin ánimos de lucro.

I. Situación cuantitativa y cualitativa actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento

1.a. Acceso a recursos:

FUNCIÓN PÚBLICA

⇒ AMBITO INTERNO

La Administración Pública es un ámbito donde la presencia de mujeres ha sido especialmente significativa desde hace muchos años. A diferencia de lo que ocurre en el ámbito privado, el porcentaje de mujeres que forman parte del personal integrado en la función pública es claramente superior al de hombres.

Según los datos facilitados por Función Pública⁵, el total de personas al servicio de la Administración General asciende a 6.140, de las cuales 3.682 son mujeres (60%) y 2.458 hombres (40%).

En cuanto a la relación de empleo, el 85% de estas mujeres son funcionarias, mientras que el 15% restante son laborales. En el caso de los hombres, el 78,6% son funcionarios y el 21,4% laborales.

Del total de mujeres funcionarias un 57,4% son funcionarias de carrera. En el caso de los hombres el porcentaje de funcionarios de carrera es superior, concretamente del 66,7%. En cuanto al personal laboral, el 44,9% de las mujeres son laborales fijas, el 37,7% lo son en sustitución y el 17,4% restante están cubriendo plazas vacantes. En

⁵ Datos a 1 de junio de 2010

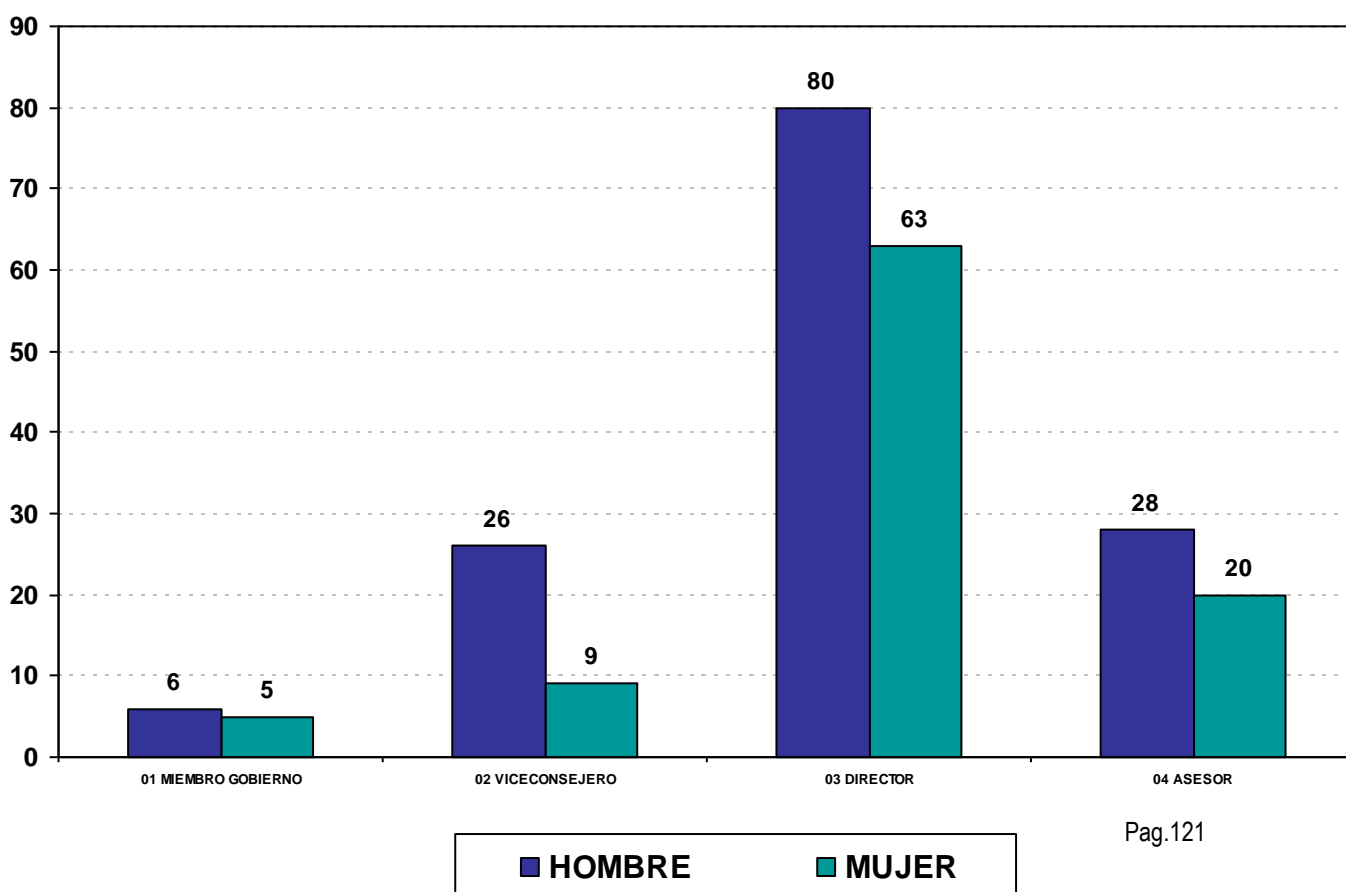
lo que a los hombres se refiere, el 65,4% de los laborales son fijos, el 21,9% lo son en sustitución y el 12,7% está cubriendo alguna vacante.

Por tanto, es cierto que la presencia de mujeres en la Administración General es superior a la de los hombres, si bien esto requiere de matizaciones o de “ir más allá”. Y es que, se observa una mayor estabilidad laboral en el caso de los hombres, más significativa entre el personal laboral que entre el personal funcionariado.

Por otra parte, los datos reflejan una evidente segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical.

Por una parte, se observan diferencias en relación a la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos. Así, el 77,5% de la plantilla de Emakunde lo componen mujeres y la presencia de hombres al servicio de los departamentos de Sanidad y Consumo o Presidencia apenas sobrepasa el 30%.

Por otra parte, los hombres ocupan más puestos de nivel alto que las mujeres dentro de la Administración Pública. La tabla que presentamos a continuación evidencia que el número de hombres miembros de Gobierno, Viceconsejeros, Directores y Asesores es superior al de mujeres en esos mismos grupos. De hecho, ocupan un 59% de éstos. A esto habría que añadir que no se cumple el principio de paridad en la designación de personas para ocupar Viceconsejerías, incumpliendo así el principio recogido en la Ley 4/2005.



Fuente: Función Pública, sept. 2009

⇒ AMBITO EXTERNO

En relación al trabajo de atención que se realiza de cara a la ciudadanía por medio del Servicio de Atención Ciudadana del Gobierno Vasco ZUZENEAN (ya sea de forma presencial, telefónica o por medio de las Oficinas Virtuales de Autoservicio), del balance de actividad realizado en los siete primeros meses de 2010 se desprende que el servicio ha atendido 443.456 consultas ciudadanas. Esto es, un promedio de 3.113 consultas diarias. Esta cifra supone un incremento del 71% respecto a las mismas fechas del año anterior. No disponemos de datos desagregados por sexo, por lo que el análisis resulta sesgado e incompleto y resulta imposible detectar brechas de género.

De igual forma, carecemos de datos desagregados por sexo en cuanto al acceso de la ciudadanía a la administración electrónica.

Según los datos ofrecidos por SPRI respecto a la población de 15 y más años, en 2010, los usuarios de Internet varones representan el 56,6% de la población masculina, en tanto que las usuarias mujeres suponen el 48,9% de la población femenina. Del total de personas usuarias de Internet en el primer trimestre de 2010, el 52,3% son hombres frente al 47,7% que son mujeres. Se constata por tanto la existencia de una brecha de género, aunque también debemos decir que se observa una reducción de ésta con respecto al año pasado. Así, la brecha de género en el uso de Internet se situaba en 8,3 puntos porcentuales en el primer trimestre de 2009, mientras que en el primer trimestre de 2010 disminuye a 7,7 puntos.

Por otra parte, tampoco están desagregados por sexo los datos sobre la población usuaria que utiliza Internet para obtener información de la Administración, ni el caso del perfil de la persona lectora y usuaria de la red de bibliotecas de la CAV.

Según los últimos datos disponibles, debemos remontarnos al año 2005, el 38,4% de la población usuaria utiliza Internet para obtener información de la Administración. En Europa el porcentaje de usuarios que utilizan la Red para ese mismo fin se cifra en un 42%. La descarga de impresos oficiales a través de los servicios on-line que prestan la Administración es una práctica elegida por el 19,5% de los internautas de la CAPV. En Europa, por su parte, es el 21,5% de la población la que elige este medio para la descarga de impresos de la Administración. Finalmente, reseñar que el porcentaje de la población vasca que envía formularios cumplimentados a través de Internet es similar a la media europea (12%).⁶

⁶ Euskadi en la Sociedad de la Información. Balance y perspectivas 2002-05

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

⇒ AMBITO INTERNO

En lo que a la Administración de Justicia se refiere, en 2008⁷, el 68,1% de las 2.175 personas que integraban la plantilla judicial de la Administración de Justicia eran mujeres. Las juezas y magistradas suponían el 54.8%, alcanzaban al 74.5% en el caso de las secretarías judiciales y el 68.2% en el caso de las fiscalías, mientras que en los Juzgados de Paz, sólo el 34.6% eran juezas de paz (su elección se hace por pleno en los ayuntamientos, no son jueces o juezas profesionales). Por otro lado, el 74,7% del personal al servicio de la Administración de Justicia estaba compuesto por mujeres.

En relación a la estabilidad en el puesto de trabajo, si acudimos a los datos de 2007, observamos que sólo el 71,2% era funcionaria de carrera, mientras que en los hombres este porcentaje era del 77,62%. En el caso del personal laboral, sólo el 55,3% de las mujeres era fija frente al 60,52% de los hombres.

Respecto al Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en 2010, la Presidencia la ocupa un hombre, mientras que la Secretaría de Gobierno, la Fiscalía Superior y la Dirección del Gabinete de Comunicación, son ocupadas por mujeres.

⇒ AMBITO EXTERNO

Por falta de tiempo y disponibilidad se carece de datos sobre posibles desigualdades o brechas de género en el acceso a la Administración de Justicia del País Vasco por parte de mujeres y hombres.

1.b. Normas sociales y valores :

A continuación presentamos las normas o valores sociales que imperan en nuestra sociedad, que se caracteriza por ser androcéntrica y erigida en torno al sistema sexo-género, las cuales perpetúan el mantenimiento de roles diferenciados para mujeres y hombres, así como la desigualdad entre ambos sexos.

⁷ Anuario Estadístico Vasco 2009, EUSTAT

Aprendemos a ser mujeres y hombres a partir de los procesos de socialización en las distintas instituciones e instancias de nuestra sociedad, entre ellas, la familia, la escuela, la religión, los medios de difusión social, los partidos políticos, el mercado de trabajo, la educación. Tanto en la familia como en la escuela se recibe todo un adiestramiento de género a partir de las interrelaciones, los juegos, mandatos sociales, modelos, normas, valores, creencias, actitudes, que imponen, reproducen, perpetúan y legitiman lo femenino y lo masculino.

Según el estudio Diferencias de opinión entre mujeres y hombres de la CAPV. 2007, existen diferencias en los valores y percepciones de la realidad que las mujeres y los hombres tienen sobre su realidad y su vida. En concreto, destacamos los ámbitos que tienen que ver con este sector, es decir, el de los problemas de conciliación, de reparto de tareas y de vida laboral-profesional.

En relación a la familia, las mujeres creen en mayor medida que los hombres que ellas llevan la carga de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos e hijas y, de hecho, dedican más tiempo que los hombres a estar con sus hijos e hijas. A las mujeres les gustaría más que a los hombres tener familia numerosa y aducen en mayor medida que hoy se tienen menos hijos por los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar, siendo más escasas que entre los varones las menciones de otras razones como la carestía de la vida o la pérdida de comodidad y libertad. Las mujeres señalan en mayor medida que los hombres que ellas se ven más obligadas a elegir entre tener hijos o trabajar, y para buscar soluciones a la conciliación de la vida laboral y familiar demandan en mayor medida la posibilidad de trabajar a tiempo parcial.

Las mujeres se declaran algo menos satisfechas con su trabajo que los hombres; dan mayor importancia que éstos al clima laboral y menos al sueldo o a las posibilidades de ascenso. En general las mujeres piensan en mayor medida que los hombres que ellas tienen más dificultades para encontrar un trabajo adecuado a su preparación y experiencia, que tienen que superar más dificultades para llegar a puestos de responsabilidad y que tienen mayor riesgo de quedarse en paro.

En general, las mujeres creen en mayor medida que los hombres que no hay igualdad en el reparto de las tareas domésticas, en el cuidado de los hijos e hijas ni en el acceso al trabajo. Por ello señalan en mayor medida que la igualdad entre hombres y mujeres exige un cambio tanto en las relaciones familiares, como en la organización del trabajo.

FUNCIÓN PÚBLICA

⇒ AMBITO EXTERNO

En lo que se refiere a la Administración Pública en concreto, a nivel externo, no se han encontrado datos desagregados por sexo en su totalidad.

⇒ AMBITO INTERNO

En lo que se refiere al ámbito interno, no se han realizado hasta ahora encuestas de clima a la plantilla de la Administración General, por lo que no podemos extraer datos que nos aporten una idea sobre las normas o valores sociales, en función del sexo, que imperan dentro de la Administración Pública por parte del funcionariado y del personal laboral.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

⇒ AMBITO EXTERNO

En el estudio Evaluación de colectivos implicados en la Administración de Justicia en la CAE (Euskobarómetro UPV-EHU, 2001) revisado para encontrar los valores y percepciones que la ciudadanía tiene respecto a la justicia vasca, no se han encontrado datos que contemplen las diferencias en función del sexo en el grado de satisfacción de la ciudadanía respecto a la Administración de Justicia y su funcionamiento.

⇒ AMBITO INTERNO

Respecto a la percepción del propio funcionariado y del personal implicado en la Administración de Justicia, y según el mismo estudio,

*“...de los datos obtenidos en la encuesta se puede deducir que no existe una percepción de desigualdad profesional en cuanto a las facilidades de la mujer en ningún sentido. En todos los colectivos y agregados estadísticos del estudio, **la opinión de que las mujeres, en los diferentes colectivos, tienen las mismas facilidades que los hombres**, es inmensamente mayoritaria en todos los casos. No existe ninguna excepción. Incluyendo en esta afirmación la valoración de las propias mujeres sobre su situación.*

Residualmente, se incrementa un poco el porcentaje de encuestados que opina que las abogadas (16%), procuradoras (11%) y policías judiciales (9%) tienen menos facilidades que los hombres en el desempeño de su profesión, pero, en general, las posibles variaciones tienen su origen en las oscilaciones producidas en los porcentajes del N/S y N/C.

En el conjunto de la muestra, los porcentajes obtenidos en la respuesta de que las mujeres tienen menos facilidades que los hombres en el desempeño de sus funciones y en los diferentes colectivos, son los siguientes:

- Las Magistradas: 5%
- Las Juezas: 4,4%
- Las Fiscales: 3,5%
- Las Secretarías Judiciales: 2,4%

- Las Oficiales: 2,8%
- Las Auxiliares: 3,4%
- Las Agentes: 5,6%
- Las Abogadas: 15,8%
- Las Procuradoras: 11,4%
- Las Médicos Forenses: 4,6%
- Las Policías Judiciales: 8,9%
- Las Juezas de Paz: 6,5%

Si nos adentramos en el análisis pormenorizado de los resultados de los diferentes cruces de variables, solamente nos encontramos con los siguientes datos significativos: los médicos forenses son un poco más críticos que la media en la evaluación de la situación de la mujer en todos los colectivos; en los de más edad se eleva la percepción de discriminación en el desempeño de sus funciones en las secretarías judiciales (14%); los secretarios judiciales y los que hablan euskera, opinan más que la media que las agentes tienen menos facilidades (14,4%); los mismos abogados (31%) y los entrevistados más jóvenes (25%) señalan que las abogadas están en peor situación que sus compañeros; los abogados (18%), los más jóvenes (22%), los que llevan menos de 5 años residiendo en la CAPV (22%) y los que utilizan euskera jurídico(18%) o solo lo hablan (25%) indican que las procuradoras tienen menos facilidades para desempeñar su funciones

La opinión de los encuestados sobre la influencia del hecho de ser mujer, en las diferentes situaciones relacionadas con la Administración de Justicia (P.18), es similar a la reseñada en la pregunta anterior. La inmensa mayoría opina que el hecho de ser mujer es indiferente a la hora de ascender de categoría (80%), solicitar un traslado (83%), en el trato con los compañeros (86%), con el público (77%), de cara a la opinión pública (79%) y en el trato con las autoridades e instituciones (83%). Se puede señalar a este respecto que su posición es más crítica respecto a las en lo que se refiere a todas las situaciones entre los abogados, los que solo hablan euskera y los más jóvenes.

Es de destacar que aumenta en alguna medida el número de encuestados que opina que tanto en el trato con el público, como de cara a la opinión pública y en el trato con las autoridades e instituciones, las mujeres tienen más dificultades y problemas. Especialmente, en lo que se refiere al trato con el público, estas dificultades son remarcadas más que en la media de la muestra: entre los jueces y magistrados, secretarios judiciales, abogados, los que ejercen en Tribunales Colegiados, las mujeres y los que llevan menos de 5 años residiendo en la CAPV.”

Atendiendo a estos datos, significativos en su medida, hay que señalar la necesidad de la introducción de la perspectiva de género en los sistemas de medición tanto cuantitativos como cualitativos para que los datos extraídos de cuestionarios y encuestas pormenorizados y exhaustivos, ya que tal y como se planteen las preguntas se pueden condicionar las respuestas de las personas encuestadas.

II. Desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.

Estas desigualdades están ya reseñadas en el apartado 1.a)

III. Objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento.

Para el detalle de los objetivos se han utilizado:

- *Programa General del Departamento de Justicia y Administración Pública 2011.*
- *Memoria de cada programa del Departamento de Justicia y Administración Pública 2011*
- *Detalle de partidas 1-Gasto del Departamento de Justicia y Administración Pública 2011*
- *Estado de Gastos e Ingresos. Gasto del Departamento de Justicia y Administración Pública 2011*

El único objetivo detectado dirigido a promover la igualdad es el que se encuentra a continuación. No se adjunta presupuesto ya que es un gasto que compete a Personal.

Programa: 1211 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 05- JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Responsable: Consejera de Justicia y Administración Pública.

Objetivo: IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL DEPARTAMENTO Y COLABORACIÓN CON DIRECCIONES Y ÁREAS PARA EJECUCIÓN LEY 4/2005 Y PLAN DE IGUALDAD DE IX LEGISLATURA

Acción 1. Impulsar, diseñar y proponer medidas y, asesorar y evaluar políticas de igualdad

Indicador 1: nº de reuniones

Indicador 2: Diseño y revisión de medidas y planes

Acción 2: *Interlocución técnica y coordinación con órganos y unidades en materia de igualdad*

Indicador 1: *Nº de reuniones*

En el resto de documentos revisados no se han encontrado partidas presupuestarias específicas destinadas a promover la igualdad.

IV. Objetivos dirigidos a contrarrestar la discriminación de las mujeres o paliar problemáticas específicas de las mujeres en los distintos programas que desarrolla cada departamento.

Para el detalle de los objetivos se han utilizado:

- *Programa General del Departamento de Justicia y Administración Pública 2011.*
- *Memoria de cada programa del Departamento de Justicia y Administración Pública 2011*
- *Detalle de partidas 1-Gasto del Departamento de Justicia y Administración Pública 2011*
- *Estado de Gastos e Ingresos. Gasto del Departamento de Justicia y Administración Pública 2011*

En el Programa General del Departamento de Justicia y Administración Pública aparecen los siguientes objetivos dirigidos a contrarrestar la discriminación de las mujeres que sufren violencia de género.

Programa: 1412 JUSTICIA

Responsable: Directora de Derechos Humanos, Directora de Justicia

Objetivo: 3.AUXILIO Y COOPERACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN EL ÁMBITO PENAL DE ADULTOS, PARA PROTEGER ADECUADAMENTE LOS INTERESES Y DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE LOS DELITOS, PRESTAR A LOS JUECES ASESORAMIENTO TÉCNICO SOCIAL EN RELACIÓN A LAS PERSONAS DETENIDAS E INCREMENTAR Y MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA PRIVACIÓN DE LIBERTAD

Acción: 3. Colaboración con los jueces del orden penal en la ejecución de penas y medidas que no conlleven ingreso en prisión, así como con el Juzgado de Vigilancia Penitenciaria.

b. Tratamiento y programas en medidas alternativas.

Indicador: Convenio con el Ministerio de Igualdad para la realización de programas de reeducación de maltratadores.

Gasto objetivo: 123.400 euros

Programa: 1412 JUSTICIA

Responsable: Directora de Derechos Humanos, Directora de Justicia

Introducción: Especial atención merece el Convenio de asistencia jurídica y turno de oficio en materia de Violencia Doméstica, Violencia de Género y Agresiones sexuales como actividad prioritaria a favor de las mujeres, en el marco de los Protocolos Interinstitucionales de protección de las mujeres.

Objetivo: 5.FACILITAR LA APLICACIÓN DE LA LEY DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA CONSOLIDACIÓN DEL SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA Y TURNO DE OFICIO PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y/O AGRESIONES SEXUALES EN LA C.A.P.V.

Acción: 3. Actuaciones en materia de violencia doméstica y/o agresiones sexuales.

Indicador: Convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía. Asistencias.

Gasto objetivo: Sin determinar

En el resto de documentos revisados no se han encontrado partidas presupuestarias específicas destinadas a combatir discriminaciones contra las mujeres.

V. Cuestiones que puedan ser relevantes de este departamento en materia de política de igualdad y para la elaboración del informe de impacto de género sobre la Ley de los presupuestos Generales

En este punto es preciso señalar la dificultad para detectar en los documentos presupuestarios el trabajo que en torno a las políticas de igualdad se está llevando a cabo, tanto en la Administración de Justicia como en la Administración de Justicia. Gran parte de las acciones y objetivos destinados a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres se ubican dentro de partidas más generales, son gastos de los que no se dispone de datos concretos.

En conclusión, se evidencia la necesidad de:

- Explicitar los objetivos en materia de igualdad de género en todos los programas en los documentos de presupuestación.
- Estimar el coste de realización de los mismos a través de las propias directrices que facilitó Emakunde para visibilizar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

Por último, y a pesar de la información reflejada sobre los objetivos destinados a promover la igualdad y a contrarrestar la discriminación, lo cierto es que no se ha recabado todo el trabajo que se está articulando a tal fin. Será el documento programático en materia de igualdad del departamento el que recogerá la totalidad de objetivos generales, específicos y acciones dirigidas a este fin.

**Anexo VIII: DEPARTAMENTO DE VIVIENDA, OBRAS PUBLICAS Y
TRANSPORTES**

Este informe tiene por objeto la evaluación de impacto de género de los Presupuestos Generales de 2011 del Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes y así contribuir a la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005, de 18 febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En el primer apartado, se hace una valoración de los programas presupuestarios del Departamento; y, en el segundo se describe, brevemente, la situación de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de competencia y algunas medidas que se pretenden impulsar con el Plan Departamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la IX Legislatura⁸.

1. CONTENIDO PRESUPUESTARIO PARA EL IMPULSO DE LAS POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Se han analizado estos nueve programas correspondientes a la Viceconsejería de Vivienda y a la Viceconsejería de Transporte:

Nº PROGRAMA	DENOMINACIÓN	RESPONSABLE
4312	Vivienda	Viceconsejera de Vivienda
5111	Estructura y apoyo del Departamento	Directora de Servicios
5131	Ferrocarriles	Director de Infraestructura del Transporte
5133	Ferrocarril Metropolitano de Bilbao	Director de Infraestructura del Transporte
5134	Nueva red ferroviaria en la CAE- Financiación propia	Director de Infraestructura del Transporte
5135	Nueva Red Ferroviaria en la CAE- Créditos de Gestión	Director de Infraestructura del Transporte
5141	Planificación y fomento de Infraestructuras Viarias	Director de Infraestructura del Transporte
5142	Ordenación del transporte	Director de Transporte
5151	Administración portuaria y Asuntos Marítimos	Director de Puertos y Asuntos Marítimos

⁸ Este Plan está en periodo de elaboración, se prevé que para noviembre 2010 esté aprobado.

En ocho de ellos **no se ha encontrado ninguna partida específica** destinada a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, hay que señalar que el siguiente programa (5111), tienen una partida de **54.000 €** para cubrir la plaza de **la Unidad Administrativa para la igualdad (UAI)**.

Nº PROGRAMA	DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	PARTIDA
5111	Estructura y apoyo del Departamento	Directora de Servicios	54.000€

La Dirección de Servicios, de carácter horizontal, se encarga de prestar apoyo al resto de direcciones del Departamento. En lo que se refiere a las políticas de igualdad cuenta la UAI para impulsar actuaciones orientadas a cumplir la Ley 4/2005 e impulsar, en los sectores de intervención del Departamento, la igualdad de mujeres y hombres y proponer medidas para disminuir las desigualdades.

El mencionado Plan Departamental hace hincapié en las medidas que mejorarán la Gobernanza desde un punto de vista de género y en las que se han implicado todas las Direcciones. Se han establecido procesos y cauces con el fin de adecuar las estadísticas y estudios a la misma; impulsar la participación en jornadas formativas relacionadas con igualdad y/o género; usar de manera no sexista el lenguaje y las imágenes en los documentos y soportes de todas las Direcciones; incrementar el número de normas que incorporaran una evaluación de impacto en función del género y normas que incluyan medidas para promover la igualdad; impulsar planes sectoriales con perspectiva de género; adelantar criterios de igualdad en la contratación, subvenciones y convenios; o, impulsar la representación equilibrada en jurados, tribunales u otros órganos.

Asimismo, se están estableciendo en dicho Plan acciones que mejorarán la intervención en estos tres ejes: empoderamiento y cambios de valores, organización social corresponsable y actuaciones para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

Por otra parte, el Ente Público de Derecho Privado Red Ferroviaria Vasca-**Euskal Trenbide Sarea** (ETS) y la sociedad pública **Eusko Trenbideak**/Ferrocarriles Vascos, S.A. (ET) están elaborando el correspondiente II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para la puesta en marcha en el 2011.

La sociedad pública Euskadiko Etxebizitza eta Lurra, E.A. / **Sociedad de Vivienda y Suelo de Euskadi**, S.A.(VISESA), la **Sociedad Pública de Gestión de Viviendas en Alquiler** (SPGVA) y la Sociedad Pública **Euskadiko Kirol Portua**, S.A. (EKP) diseñarán en los próximos meses medidas y procesos que impulsen en sus respectivas entidades e intervenciones la igualdad de mujeres y hombres.

En los que respecta al Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes se puede decir que todas las Direcciones y entidades aportan **recursos humanos** con su presencia, dedicación

y participación en el **GTD** (grupo técnico para el impulso del Plan), informando y/o dinamizando las políticas de igualdad en las mismas, lo que supone un coste económico indirecto.

2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD Y MEDIDAS DE MEJORA EN EL DEPARTAMENTO

2.1. Medidas para hacer frente a la violencia contra las mujeres de la Viceconsejería de Vivienda

La violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más graves de la desigualdad de mujeres y hombres. En este sentido, es clara la necesidad y la prioridad de trabajar urgentemente en la erradicación de esta grave e intolerable violación de los derechos humanos.

Tal y como recoge la Ley 4/2005 en el artículo 46.2 *las administraciones públicas vascas competentes han de dar un trato preferente en la adjudicación de viviendas a las mujeres que se encuentren en situación de exclusión o ante un estado de necesidad previsto legalmente*

Además, el artículo 59 de la misma Ley, se refiere a las políticas que en materia de vivienda en este ámbito se deben de llevar a cabo

1.– En función de su situación socioeconómica y del resto de condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas competentes darán un trato preferente, en la adjudicación de viviendas financiadas con fondos públicos, a las personas que hayan tenido que abandonar sus hogares como consecuencia de sufrir maltrato doméstico.

2.– Las administraciones públicas vascas se coordinarán con el fin de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico los recursos residenciales necesarios, tanto de vivienda protegida como de pisos de acogida temporal. La Administración de la Comunidad Autónoma establecerá reservas y otro tipo de medidas dirigidas al cumplimiento de este objetivo.

El Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes tiene en marcha una serie de actuaciones en concordancia con la Ley 4/2005 y que contribuye al desarrollo de la Ley:

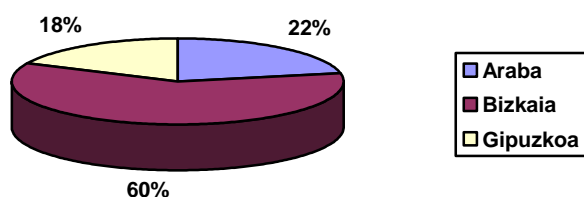
Actuación	Breve descripción
<u>Orden de 4 de octubre de 2006</u> , del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, sobre medidas de acción positiva en materia de vivienda para mujeres víctimas de violencia de género.(BOPV nº 195, de 11 de octubre de 2006)	Esta Orden viene a regular por un lado, las diferentes medidas de acción positiva que se establecen a favor del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, colectivo que, asimismo, define a estos efectos y, por otro lado el procedimiento a seguir y los requisitos exigibles para acreditar tanto la condición de víctima de la violencia de género como para su inclusión en alguna de las medidas de acción



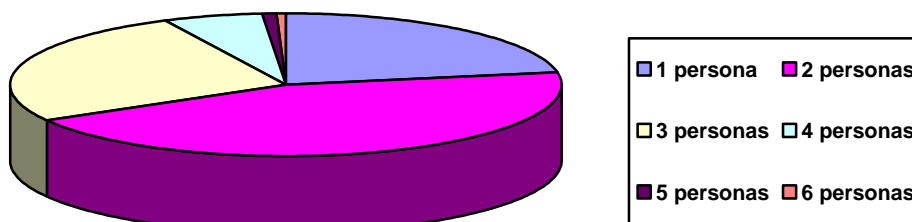
Actuación	Breve descripción
	positiva establecidas. De este modo se implanta un procedimiento específico a un tratamiento excepcional
<p>Decreto 148/2007, de 11 de septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico</p>	<p>Tiene por objeto establecer reglamentariamente los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico, situados en el ámbito territorial de la CAPV, cualquiera que sea su titularidad.</p> <p>En este también se hace mención a la coordinación interinstitucional mediante la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato, en el que es vocal la Viceconsejera de Vivienda, M^a Paz Larrumbide.</p>
<p>Orden de 16 de abril de 2008, del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, sobre procedimientos de adjudicación de vivienda de protección oficial (BOPV n^o 88, de 12 de mayo de 2008)</p>	<p>El objeto de esta Orden es regular los procedimientos de adjudicación de VPO en los términos establecidos en el art. 12 del Decreto 39/2008, sobre régimen jurídico de vivienda de protección pública y medidas financieras en materia de vivienda y suelo.</p> <p>En el cupo de protección por situación social especial, entre otros, están las mujeres víctimas de la violencia de género (con la característica de que no aparecerán sus nombres y apellidos en las listas de personas admitidas y excluidas)</p> <p>Cupo de Etxebide para familias monoparentales</p>
<p>VIESA: Plan Director-Programas de protección específica</p>	<p>Programas dirigidos a mujeres víctimas de maltrato doméstico</p>

Los datos sobre la **demanda y adjudicación** para las Víctimas de Violencia de Género en aplicación de la Orden de 4 de octubre de 2006, sobre medidas de acción positiva en materia de vivienda para Víctimas de Violencia de Género, durante el año 2009, arrojan estos datos sobre las mujeres incluidas en el cupo específico para procedimientos de adjudicación de vivienda :

- ⇒ 153 (Alaba: 43; Bizkaia: 93; Gipuzkoa 23) expedientes de mujeres que han acreditado su condición de víctima, participando en los procedimientos de adjudicaciones de viviendas en régimen de alquiler.

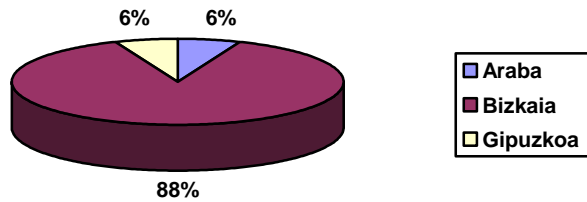


- ⇒ Ninguna solicitud de inscripción en Etxebide ha sido denegada por no reunir la condición de víctima de la violencia de género. En éste caso pasan a participar en el cupo que le corresponde. Todos los casos han sido excepcionados.
- ⇒ De los 153 expedientes que han entrado en los procedimientos ordinarios (en los sorteos de vivienda) 6 mujeres han sido adjudicatarias (4% de los expedientes)
- ⇒ El número de personas de la unidad convivencial en estos casos, en la mayoría de los casos, es de 2 a 3 personas (70%)



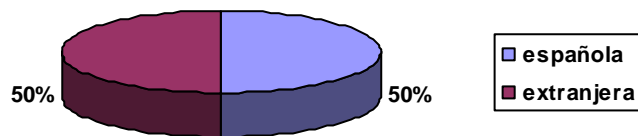
Mujeres beneficiarias de adjudicación directa de vivienda en régimen de arrendamiento, en perteneciente al Programa de Vivienda Vacía, en casos graves y excepcionales (haber sido la solicitante usuaria de piso de acogida municipal o foral y una vez cubierto su tiempo de estancia y constatada la imposibilidad de permanencia en ellos; haber buscado vivienda durante un tiempo oportuno sin conseguirlo y carecer de red social o familiar con la que poder establecerse):

- ⇒ 16 adjudicaciones directas (procedimiento extraordinario): Alava: 2; Bizkaia: 13; Gipuzkoa: 1

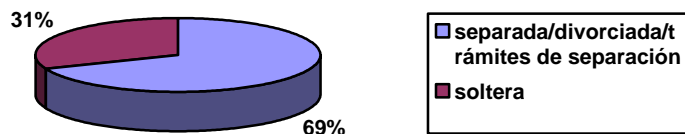


➔ Características de las mujeres beneficiarias de estas adjudicaciones:

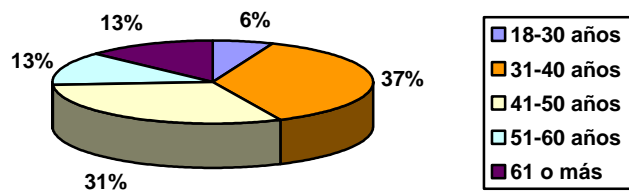
Nacionalidad:



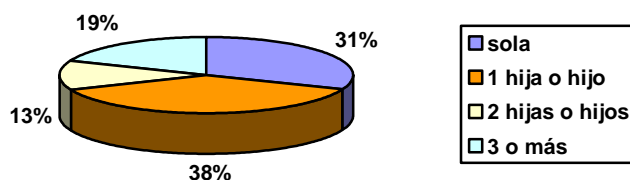
Estado civil:



Edad:



Nº personas de la unidad convivencial



2.2. Impulso a la perspectiva de género en Urbanismo.

Cuando hablamos de Urbanismo y Género hablamos de construir ciudades habitables, hospitalarias, amables, cálidas y tolerantes, que permitan conciliar los ritmos individuales con los colectivos, que garanticen la accesibilidad de todas las personas a todos los espacios y edificios públicos, que valore la memoria histórica colectiva y que busque la armonía con su entorno.

Ciudades que sean sostenibles, es decir, que garanticen la recuperación y regeneración del sistema natural para satisfacer las necesidades de sus habitantes y de las generaciones futuras. Ciudades donde toda ciudadanía tenga oportunidades para realizarse como personas y buscar la felicidad. Ciudades que nos permitan vivir, cuidar, ser cuidadas, jugar, vivir y convivir, soñar y compartir.

La perspectiva de género es un factor determinante cuando nos proponemos proyectar una ciudad en la que todos y todas tengamos igualdad de oportunidades y derechos.

“Manual de análisis urbano. Género y vida Cotidiana” (2010) elaborado por Hiriak Kolektiboa y editado por el Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes

El impulso y la integración de la perspectiva de género en este ámbito nos obligan a intervenir sobre estos cuatro aspectos (cuestiones que se están profundizando en el proceso de elaboración del Plan Departamental de Legislatura en materia de igualdad):

- La presencia y participación de las mujeres en el diseño urbano, en la planificación del hábitat, del espacio público, de la vivienda, etc; tanto en la vertiente de sus necesidades e intereses como en el impulso de las profesionales del sector.
- El acceso y uso de los recursos a todas las mujeres, independientemente de sus características, como por ejemplo: el territorio en el que viven -urbano o rural-; edad -mujeres

de avanza de edad, jóvenes,...-; mujeres migradas, con algún tipo de disfunción, responsabilidades familiares, ...

- Los municipios para facilitar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y crianza.
- La seguridad real y percibida de las ciudades y los pueblos para las mujeres y los hombres que los habitan.

2.3. Situación y medidas para un transporte accesibles a todas las personas

El acceso, el uso, la necesidad, el tipo de transporte pueden ser diferente entre hombres y mujeres debido a razones de género. De ahí que sea necesario tener en cuenta las desigualdades de mujeres y hombres que desvelan diferentes estudios. El uso más equilibrado de los recursos beneficiará a aquellas personas que mayores dificultades tengan de movilidad, tanto por razones laborales como por cuestiones relacionadas con la vida cotidiana.

Parece ser que, aunque ambos dedican un tiempo similar al transporte, el tipo de transporte utilizado por unos y otras es diferente. En los datos sobre **Transportes más frecuentes usados en los desplazamientos habituales** (Eustat, 2008), se observa que las mujeres utilizan, en mayor medida que los hombres, el tren, el autobús, el metro, tranvía o sus desplazamientos son a pie. Los hombres, por lo contrario, utilizan más el turismo, la bicicleta, ciclomotor o motocicleta, el camión o la furgoneta.

	C.A. de Euskadi		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.891,5	816,4	1.075,1
Tren	66,6	24,5	42,1
A pie	526,9	170,3	356,6
Bicicleta	20,1	14,7	5,5
Ciclomotor o motocicleta	19,8	13,4	6,3
Autobús	295,6	84,0	211,6
Metro	215,9	77,4	138,5
Tranvía	2,2	0,8	1,4
Turismo	730,3	419,6	310,6
Furgoneta	7,6	5,2	2,4
Camión	6,5	6,5	0,0
(p) Personas de >= 14 años			

Fuente: Departamento de Interior del Gobierno Vasco. Encuesta de Seguridad Vial. Año 2008

Según la **Encuesta de Presupuestos de Tiempo 2008** de Eustat, utilizada por Emakunde para la contextualización del *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres* (2010: 100): "el 47% de

los hombres realizan algún desplazamiento en coche, frente al 27% de las mujeres. En cambio, en lo relativo al transporte colectivo, el 17% de las mujeres lo usa una vez al día frente al 11% de los hombres. También es diferente el motivo para desplazarse. Mientras que la mayor parte de quienes se desplazan para ir al puesto de trabajo son hombres, la mayor parte de quienes se desplazan para realizar tareas de cuidado o acompañar a otras personas son mujeres. En ese sentido es fundamental incrementar el grado de adecuación del transporte público a sus necesidades, especialmente en el ámbito rural en donde la complejidad de la gestión del transporte público es mayor”

Las características más significativas de las pautas de movilidad de mujeres y hombres son⁹

Hombres y mujeres realizan un número similar de desplazamientos a lo largo del año.
 Los desplazamientos de las mujeres son más cortos.
 Las mujeres se desplazan menos por trabajo y más por compras y tareas asociadas al cuidado (acompañar a familiares a una consulta médica, llevar y recoger a las criaturas a la escuela).
 Las mujeres tienen menor acceso a los coches que los hombres. Ellos disponen de carné de conducir en un porcentaje notablemente más alto que ellas.
 Las mujeres se desplazan más andando y como pasajeras en coche.
 Las mujeres utilizan más el transporte público.
 En sus desplazamientos, las mujeres a menudo combinan varios medios de transporte (intermodalidad), mientras que los hombres tienden a utilizar exclusivamente el coche.
 Las mujeres realizan más desplazamientos con criaturas o cargadas.
 Las mujeres viajan más fuera de los horarios punta (en parte, debido a que muchas tienen trabajos a tiempo parcial).
 Existen importantes variaciones en la forma de desplazarse de los diversos colectivos de mujeres. La edad, la maternidad, la situación laboral, el lugar de residencia (zona urbana o zona rural), padecer una discapacidad o pertenecer a una etnia minoritaria son factores que influyen en sus pautas de desplazamiento.
 Los patrones de movilidad entre mujeres y hombres se van aproximando, pero de manera muy lenta.

Es por ello que el Departamento de Vivienda, Obras Pública y Transportes se implicará en la consecución de los objetivos del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

⁹ Farapi (2007): *Movilidad y Género. Un análisis de la adecuación del transporte público de las mujeres en Gipuzkoa*. Donostia: Diputación Foral de Gipuzkoa

2.3.2 Incrementar el número de mujeres, especialmente en el medio rural, que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades.

5.3.1 Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana

5.3.2 Identificar y aplicar criterios de planificación urbanística y diseño de transporte destinados a facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.

2.3. Situación y medidas para impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito marítimo

La situación de las mujeres en el ámbito profesional de la marina, se trató con profundidad en las jornadas que se organizaron en noviembre de 2009 en Bilbao, del a mano de la **Escuela de Administración Marítima** adscrita al Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes del Gobierno Vasco. Se desarrollaron temas sobre aspectos laborales y de seguridad social de las mujeres en el sector marítimo. En concreto, en la conferencia de la Escuela Técnica Superior de Náutica y Máquinas ofrecieron los siguientes datos:

- Sólo entre el 1-2% del más de un millón de marinos a nivel internacional son mujeres.
- El transporte marítimo realiza aproximadamente el 90% del transporte de mercancías a nivel internacional
- La flota mundial ha mantenido un crecimiento cercano al 1% anual en la última década, aumentando la demanda laboral.

Existen **mitos** erróneos sobre las mujeres en el sector marítimo, tales como:

- La idea equivocada de lo que se considera un trabajo apropiado para hombres y mujeres, basada únicamente en el género.
- La navegación es simplemente excesivamente difícil, y las condiciones de empleo demasiado rigurosas convirtiendo el transporte marítimo en una carrera inapropiada para una mujer.
- Las mujeres pueden trabajar sólo a bordo de ciertos tipos de buques y ocupando sólo cierto tipo de empleos.
- Se cree que esta carrera es totalmente incompatible con el matrimonio y la maternidad.

Sin embargo también hay **opiniones favorables** en referencia a:

- La dedicación y perseverancia de las mujeres en el desarrollo de sus tareas profesionales a bordo.
- Los beneficios sociales que conlleva su presencia entre la tripulación.

En este sector encontramos a mujeres en estos **colectivos**:

Como estudiantes de las titulaciones náuticas

- ⇒ En el estado español son el 22,5%
- ⇒ La mayor parte de las alumnas (64% en navegación y 73% en máquinas) considera tener opciones reales para ocupar en el futuro puesto de capitán o jefe de máquinas; el 61% de ambas titulaciones afirma que la promoción es más difícil para el sector femenino a bordo.
- ⇒ El 70% de las alumnas cree que la conciliación familia- trabajo en este sector es más complicada para la mujer que para el hombre. La maternidad es siempre o casi siempre incompatible con el trabajo a bordo la maternidad está reñida con la promoción profesional.
- ⇒ La mayoría de las alumnas (72% de navegación y 91% de máquinas) considera que existe discriminación hacia las mujeres en el ámbito marítimo. El porcentaje de egresadas que sostienen tal afirmación disminuye al 59% en la especialidad de navegación y 67% en la de máquinas

Como docentes de las áreas específicas náuticas resalta el potencial formativo que tienen frente al ejecutivo; ya que hay más licenciadas mujeres que hombres pero la horquilla entre los muchos catedráticos y las pocas catedráticas es muy ancha.

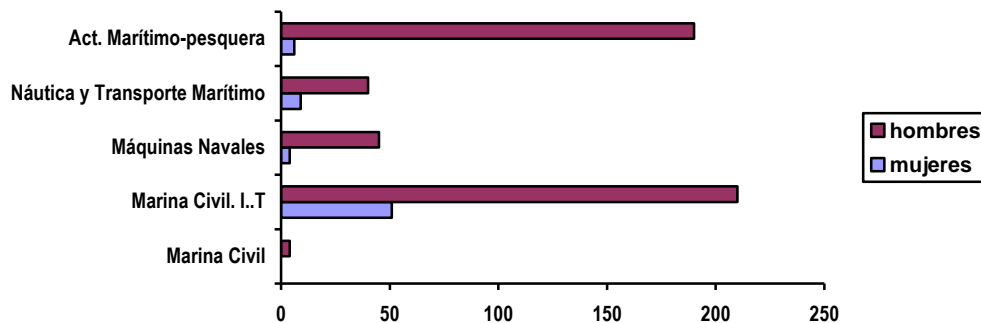
Como trabajadoras del sector:

- ⇒ Las mujeres son el 8,5%.
- ⇒ A bordo el 94% son hombre y el 6% mujeres (sobre todo en pesca –el 5%-)
- ⇒ En tierra, las mujeres se reparten así: el 63,15% en pesca, el 17% en transporte marítimo, el 5% en ámbitos anexos a éste y el 15% en otras.

Dificultades que se encuentran en el ámbito profesional:

- ⇒ Compañías que se niegan a embarcar mujeres
- ⇒ Compañeros a bordo que se resisten a aceptar a las mujeres como miembros de la tripulación
- ⇒ Tripulantes y personal de tierra incapaces de aceptar órdenes de una mujer
- ⇒ Necesidad de demostrar constantemente la valía profesional
- ⇒ Dificultades de promoción
- ⇒ Comentarios machistas y jocosos sobre su presencia y función a bordo
- ⇒ Actitudes excesivamente paternalistas que tampoco favorecen el desarrollo personal
- ⇒ Chismorreos entre la tripulación sobre la vida privada de las mujeres a bordo
- ⇒ Acoso sexual

Por otra parte, de las matriculaciones en estudios relacionados con este sector podemos concluir que están muy masculinizadas, tal y como se refleja en la siguiente tabla.



Se observa que son sectores en los que la presencia de los hombres es del 80% o mayor en todos los casos. Las matriculaciones en estas titulaciones tienen una presencia muy escasa de mujeres.

Respecto a nuestro Departamento en este ámbito, queremos resaltar la información aportada por la Dirección de Puertos y Asuntos Marítimos, la plantilla de los puertos de Bizkaia y Gipuzkoa es masculino, **sólo hay una mujer** trabajando en tareas de administración en el puerto de Ondarroa; el resto, 18 hombres, ocupan los puestos de peón, cabo celador o guardamuelles de los puertos de Armintza, Bermeo, Ea, Elantxobe, Lekeitio, Mundaka, Ondarroa, Plentzia, Deba Donostia, Getaria, Hondarribia, Mutriku, Orio y Zumaia.

Es por todo lo expuesto que, el Departamento de Vivienda, Obras Pública y Transportes se implicará en la consecución de los objetivos del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

1.2.1. Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que atribuyen la responsabilidad económica principalmente a los hombres, y la familiar principalmente a las mujeres.

1.2.2 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles en el ámbito laboral en función del sexo (asignación de diferentes aspiraciones a categoría profesional, funciones y ámbitos de trabajo en función del sexo).

2.1.1. Incrementar la tasa de ocupación de los diversos colectivos de mujeres, y posibilitar su participación en empleos de calidad, considerando como tal el empleo indefinido y de jornada completa. Se considera prioritario:

- Incrementar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos científicos, tecnológicos, económicos y financieros.
- Incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.

**Anexo IX: DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACION
TERRITORIAL, AGRICULTURA Y PESCA.**

1. DATOS RELATIVOS A LA SITUACIÓN ACTUAL DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR Y EN EL ÁMBITO EN EL QUE AFECTA LA POLÍTICA DEL DEPARTAMENTO.

AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

RESUMEN DEL ESTUDIO “LAS MUJERES EN EL ENTORNO RURAL” 2008

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Vivienda y los núcleos familiares:

- Más de un 40% de las mujeres residentes en Bizkaia y Gipuzkoa viven fuera de un núcleo de población. Este porcentaje es alto, y se debe tener en cuenta a la hora de valorar los problemas de movilidad, participación en asociaciones o la demanda de determinados servicios. En Araba, la situación cambia, y únicamente un 8% de las mujeres viven fuera de un núcleo de población.
- El número de hogares en los que conviven tres generaciones no son los más habituales y destaca, por el contrario, el número de mujeres mayores de 65 años que viven solas: el 13% de todas ellas. Este dato pone de manifiesto la necesidad de dar respuesta a las situaciones de dependencia en el medio rural, cosa que, tal y como han puesto de manifiesto diversos estudios, debe hacerse desde una óptica rural, contemplando las especificidades del medio, tanto desde el punto de vista de su distribución sobre el territorio, como de otras peculiaridades que corresponden a su idiosincrasia, dado que casi un 25% de las mujeres mayores de 65 años que viven solas, lo hacen además fuera de núcleos de población, con el mayor aislamiento que ello supone.

- El número medio de hijos e hijas por mujer es de 1.71 (un poco por debajo de la media obtenida en el estudio realizado hace 4 años, pero superior al índice de fecundidad general de la CAE del año 2006). Tal y como ocurre con la atención a las personas mayores, también la atención a la infancia en los núcleos rurales, debe ser tenida muy en cuenta y enfocada desde el punto de vista de las especificidades del medio.

Procedencia

- En general el nivel de movilidad de la población rural es importante, y se acentúa en las generaciones más jóvenes (la movilidad se limita dentro de la CAE, es entre municipios vascos, generalmente).

Idioma

- En el conjunto del medio rural vasco, más de un 50% de la población utiliza el euskera, de forma exclusiva o combinándolo con el castellano, como lengua de comunicación habitual en el hogar, mientras que en el conjunto de la comunidad sólo lo hace un 25% (las diferencias son mucho más acentuadas en Bizkaia y en Gipuzkoa que en Araba, donde se trata de una diferencia poco significativa). Respecto a las diferencias entre los distintos grupos de edad, subrayar que son las más jóvenes y las más mayores, las que en mayor porcentaje utilizan el euskera como lengua habitual de comunicación.

Formación

- Con respecto a los niveles de formación, se observan diferencias en función de la edad, pero no en función del sexo.
 - Por debajo de los 55 años el porcentaje de mujeres sin estudios es prácticamente inexistente (el 13% de las mujeres no tiene estudio, y de éstas, más de un 95% son mayores de 55 años).
 - Alto porcentaje de mujeres menores de 39 años (alrededor de un 40%) con formación universitaria finalizada o en curso.
 - En cuanto a la formación profesional agraria, únicamente un 1,5% de las mujeres rurales ha optado por estos estudios.

UTILIZACIÓN DEL TIEMPO

Distribución del tiempo

- Una mujer dedica 62.7 horas semanales de trabajo, y 11.6 horas a si mismaS (tiempo de ocio), mientras las parejas de estas mujeres dedican 55.9 horas al trabajo y 17 a si mismos.
- La mujeres dedican un 81% de su tiempo semanal al trabajo, mientras que sus parejas dedican un 73%, englobando dentro del concepto de trabajo, trabajo remunerado, doméstico, y tareas de cuidado a menores u otros.
- Trabajo doméstico y las tareas de cuidado aparecen como una labor ejercida por mujeres, que le dedican más del doble de tiempo a la semana que sus parejas. Estas tareas ocupan el 56% del tiempo de las mujeres y el 27% del tiempo de los hombres.
- El trabajo fuera del hogar ocupa un 24% del tiempo de ellas y el 45% en el caso de sus parejas.

Trabajo remunerado:

- Entre las mujeres rurales menores de 65 años, un 62%, afirma realizar algún tipo de trabajo remunerado, frente al 77% de los hombres.
- La dedicación media es del 25% del tiempo semanal por parte de las mujeres, mientras que la dedicación media de sus parejas es del 45%
- Un 21% de las mujeres que tienen un empleo remunerado, realiza una jornada inferior a 30 horas (el porcentaje se incrementa, alcanzando un 31%, en el caso de las mujeres que tienen pareja) frente al 8% de sus parejas.
- El 44% de las mujeres que dicen realizar tareas en una explotación agraria, dicen a la vez no dedicar tiempo alguno al trabajo fuera de casa, por lo que las horas de la explotación se unen en muchos casos a las labores domésticas, incluso en explotaciones en las que la mayoría de ingresos proceden de esta actividad, y no solo en aquellas en las que la producción es para autoconsumo.

Trabajos domésticos

- Las labores del hogar resultan ser un trabajo mayoritariamente asumido por las mujeres. Dedicar mayor número de horas y asumen en mayor medida la responsabilidad y supervisión.
- Ellas dedican de media 30 horas semanales por solo 10 de sus parejas, además de que como reflejan otras encuestas, el concepto de trabajo doméstico puede variar en función del sexo.
- El 57% de todas las mujeres rurales, se declara responsable de estas tareas, y casi dos terceras partes dice tener la responsabilidad exclusiva.
- *Mujeres con pareja:* El 60% de estas mujeres es responsable de las tareas del hogar. Sólo un 23% de las mujeres que tienen pareja, habla de una responsabilidad compartida entre ella y su pareja.
- *cambio de pautas de comportamiento en cuanto a corresponsabilidad en las tareas del hogar:* Es en el grupo de las mujeres jóvenes (entre 26 y 39 años) y sus parejas: donde mayor es el porcentaje de mujeres, un 47% que comparten con sus parejas la responsabilidad de los trabajos domésticos, pero también un 43% afirma que la responsabilidad es únicamente de las mujeres.

Tareas de cuidado a menores

- Los datos reflejan que el grado de corresponsabilidad en la pareja es mayor en lo que respecta al cuidado de hijas e hijos, que en lo relativo a los trabajos domésticos. Sin embargo, las diferencias siguen siendo significativas en este ámbito también.
- Existe una dedicación media al cuidado de menores de alrededor de 9 horas semanales por parte de las mujeres, 6 en el caso de sus parejas.
- Casi un 22% de las mujeres rurales tienen hijos e hijas menores de 13 años, y dedican una media de 36 horas semanales al cuidado de los mismos, sus parejas, alrededor de 18 horas. Sin embargo, más de la mitad de estas mujeres declara que ambos son responsables del cuidado de las y los menores, y en estos casos la dedicación horaria semanal de ellas aumenta hasta las 40 horas, mientras que la de sus parejas sube a 27

horas. Incluso en los casos en los que las mujeres hablan de corresponsabilidad en el cuidado a menores, la dedicación horaria de las mujeres es notablemente superior a la de sus parejas.

- *Situación de las mujeres mayores de 55 años:* el 21.78% dedica una parte de su tiempo a estas tareas, alcanzando una media de 32.74 horas semanales.

Tareas de cuidado a otras y otros

- Más de un 20% de las mujeres de entre 40 y 64 años, realizan alguna tarea de este tipo, dedicándole una media de 18 horas semanales. En el caso de sus parejas, alrededor de un 7% realizan este tipo de tareas, dedicando una media de 12 horas semanales.
- En los hogares en los que la mujer tiene más de 65 años, este tipo de cuidados se comparte únicamente en un 13%. En estos casos la media de dedicación semanal por parte de la mujer aumenta hasta 25 horas.
- Un 8.5% de mujeres declaran convivir con alguna persona en situación de dependencia, y más del 90% de las mismas son responsables del cuidado de estas personas, con una dedicación media de 20 horas semanales, mientras que sus parejas únicamente dedican la mitad de ese tiempo.
- Estos resultados permiten comprender por qué los equipamientos estrella que las mujeres crearían son las ambulancias medicalizadas, seguidas por los centros de día.

Desplazamientos

- Más del 70% de las mujeres y sus parejas emplean tiempo en desplazarse, algo más de 3 horas semanales. No existen apenas diferencias por género.

Tiempo dedicado a sí misma

- Las mujeres dedican alrededor de un 16% de su tiempo a sí mismas, mientras que sus parejas dedican el 22%. La diferencia existente entre ambos, es la que las mujeres dedican a la tarea de cuidados, ya sea a menores o a otras personas.

ACTIVIDAD PRINCIPAL: TRABAJO Y EMPLEO

Actividad, Ocupación y Desempleo

- El porcentaje de mujeres ocupadas (aquellas que realizan algún empleo remunerado) se sitúa en la CAE en el 59%, mientras que en el medio rural este porcentaje está siete puntos por debajo, situándose en un 62%.
- El porcentaje de paro se sitúa en un 6% en el caso de las mujeres frente a un 1.5% para sus parejas. Esta diferencia entre sexos, viene a confirmar que, al igual que en el medio urbano, en los pueblos pequeños las mujeres se han incorporado al mercado laboral en gran medida a través de la incorporación a situaciones de paro.

Características de los empleos remunerados.

- Empleo a tiempo parcial: el 21% de las mujeres que tienen un empleo remunerado lo tienen a tiempo parcial con la consiguiente merma en la generación de derechos. En el caso de sus parejas, el empleo a tiempo parcial se sitúa en el 3%. En el caso de las mujeres con pareja el porcentaje de empleo a tiempo parcial asciende al 31%
En cuanto a las razones: Casi un 35% declara que lo hace debido a que las tareas domésticas y de cuidado de las que son responsables no les dejan otra opción, un 20% lo hace porque no encuentra un trabajo a tiempo completo, y solamente un 28% afirma que es su opción. Se sigue perpetuando el rol de cuidadora y responsable de las tareas del hogar.
- Empleadas sin cotización: elevado porcentaje de trabajadoras que no cotizan a la seguridad social (12% de las mujeres). En términos generales las mujeres que tienen un empleo remunerado pero no cotizan a la seguridad social están casadas o con pareja, no tienen hijas o hijos, están empleadas a tiempo parcial y se consideran mayoritariamente “amas de casa”. Estas mujeres se inscriben dentro de la “economía informal”, lo que implica ausencia de protección social y falta de reconocimiento social. Este tipo de

trabajo, el remunerado por cuenta ajena y sin contrato es solamente una parte del trabajo que realizan las mujeres y generalmente queda fuera de las estadísticas.

- Trabajo por cuenta ajena: Las mujeres trabajan mayoritariamente por cuenta ajena (75%) mientras que el porcentaje de sus parejas que trabajan de esta manera no supera el 42%
- Sectores de actividad: El 69% de las mujeres se dedican al sector servicios, el 19% a actividades relacionadas con el sector primario y el 13% a la industria. En el caso de los hombres se dedican al sector servicios en un 35%, en industria en un 35% y en un 14% a la agricultura.

Mujeres cuya actividad principal tiene que ver con el trabajo reproductivo

- La actividad principal no tiene porque coincidir con el empleo y si bien en el caso de los hombres suele ser así, para las mujeres la realidad es más compleja.
- La actividad principal del 37% del total de las mujeres es el trabajo doméstico y el cuidado en el propio hogar. Solamente el 1% de los hombres se encuentra en esta situación.
- Las diferencias por edades son importantes, a medida que aumenta la edad de las mujeres, aumenta también el porcentaje de mujeres que se dedican al trabajo doméstico y de cuidado.

Actividad principal deseada por las mujeres

- Un 54% de las mujeres no quiere cambiar de actividad principal. Las que en menor medida quieren cambiar se dedican a actividades relacionados con el sector primario (vacuno, agroturismo y transformación de productos agroganaderos). Las que expresan mayor deseo de cambio, son aquellas que se encuentran en situación de desempleo.
- La edad es un factor determinante, cuanto más jóvenes mayor es la voluntad de cambio.

DEDICACIÓN A LA AGRICULTURA

(Los municipios de la muestra comprenden el 46% de las explotaciones agrarias censadas y el 64% de las superficies de uso agrario).

Los datos que se han obtenido en este apartado son muy poco representativos. De 503 mujeres encuestadas, únicamente 46 obtienen todos o la mayoría de sus ingresos de la agricultura. No se puede generalizar con los datos obtenidos.

Sería muy conveniente e incluso necesario, realizar un estudio más a fondo sobre la realidad de las mujeres agrarias, dirigido específicamente a ellas.

Grados de vinculación:

- El porcentaje de mujeres cuya actividad principal es agrícola o está relacionada con la transformación de productos agrarios alcanza solamente el 19% de aquellas que realizan algún tipo de tarea agropecuaria.
- Del total de mujeres que realiza alguna tarea agrícola, el 56% tiene en casa una actividad de autoconsumo, el 20% pertenece a una familia que obtiene una pequeña parte de sus ingresos de la explotación y solamente el 24% a familias donde el total o la mayor parte de los ingresos provienen de la agricultura.
- Por edades también hay diferencias: de las mujeres más jóvenes que mantienen alguna actividad agraria, el 77% vive en un hogar cuyos ingresos provienen mayoritariamente de dichas actividades. En el polo opuesto, solo el 20% de las mujeres mayores de 65 años que desarrollan alguna actividad agrícola se halla en esta situación.

Titularidad y cotitularidad

- la falta de protección social y de derechos ligados al empleo es especialmente acentuada en el caso del trabajo agropecuario de las mujeres, para quienes el reconocimiento de la titularidad y la cotitularidad y los derechos que éstas conllevan no ha resultado un camino fácil.

- Actualmente, el 26% de las mujeres con actividad agrícola, afirma ser titular de su explotación y un 16% cotitular. no especificar más, del informe también lo vamos a eliminar, ya que los datos referidos a agricultura no son muy representativos del sector.
- Sin tener en cuenta el régimen concreto (agrario, general o autónomos), el 74% de las mujeres titulares o cotitulares dicen “cotizar” a la seguridad social

Funcionamiento cotidiano y toma de decisiones:

- En las actividades de autoconsumo el funcionamiento diario de la explotación recae sobre las mujeres (de forma única o compartida) en el 63% de los casos. A medida que se incrementa la dimensión económica de la actividad, este porcentaje se reduce hasta alcanzar el 31% en el caso de los hogares cuyos ingresos proviene mayoritariamente de la actividad agropecuaria.
- Toma de decisiones: Ellas participan en un 61% en el caso de las explotaciones de autoconsumo y solamente en un 44% cuando se trata de explotaciones que suponen una parte importante de los ingresos familiares.

Procedencia de las mujeres agrarias

- El 83% de las mujeres que desarrollan alguna actividad agraria procede de una familia agraria. De las demás (las que no proceden de una familia agraria), un 32% proceden del medio rural y el resto del urbano.

Percepciones respecto a la situación del sector:

- La principal preocupación manifestada por las mujeres del sector, es la escasa rentabilidad de la actividad agraria, lo que junto con el nivel de exigencia de los horarios y las dificultades para coger vacaciones, hace que las y los jóvenes no se incorporen al sector, convirtiéndose esto en otro de las preocupaciones existentes, ya que sin relevo generacional el sector no tiene futuro

- Se defiende la actividad agraria como actividad básica para el mantenimiento de la vida rural.
- *Diversas soluciones aportadas para mejorar su rentabilidad:* transformación y comercialización directa de los productos agrarios manteniendo su calidad que sea su sello distintivo.

LA VIDA EN EL MEDIO RURAL

Sociedad de la información

- En cuanto a la disponibilidad de equipamientos (ordenador, teléfono móvil e Internet) no puede decirse que exista brecha digital entre el mundo rural y el urbano. Únicamente el 10% de las mujeres dicen no disponer de ninguna de estas tecnologías.
- Tampoco existe brecha tecnológica en lo relativo al uso: de un 18% de usuarias habituales de Internet hace 4 años este porcentaje ha pasado a ser de un 36%
- Por edades sí hay diferencias significativas: Un 98% de las mujeres de más de 65 años no se ha conectado nunca frente al 77% de las de menos de 25 años.

Disponibilidad de equipamientos y servicios

- Los resultados muestran que las infraestructuras y servicios básicos necesarios para la vida diaria se encuentran habitualmente cerca de las ciudadanas del medio rural.
- Centros de salud: un 7% de la población no cuenta con este equipamiento en un ratio de 15 minutos.
- Transporte público (escolar o de autobuses de línea): Un 7% de la población declara tenerlo a más de 15 minutos de distancia.
- Las jóvenes piden guarderías y mejora de los autobuses de línea, y a partir de los 40 años son los centros de día y las ambulancias medicalizadas las que marcan las peticiones.

Ajuste equipamientos y servicios/usos

- Asistencia médica primaria: en la gran mayoría de los casos se acude al centro de salud ubicado en el propio pueblo.
- Compra habitual: Un 20% de quienes dicen tener ultramarinos en el núcleo hacen la compra fuera. La razón podría ser la variedad, la disponibilidad relativa de buenos precios y la sustitución de pequeñas compras diarias por hábitos de compra semanales y quincenales.
- Ocio: En el 54% de los casos se desarrolla en el propio núcleo. La mujeres entre 15 y 39 años, son las que más salen a buscar el ocio fuera del pueblo.
- Hacer deporte o participar en asociaciones: en casi un 50% de los casos se hace en el pueblo.
- Formación y trabajo: Estas actividades suponen un nivel importante de desplazamientos. Sólo el 31% de las mujeres desarrolla su trabajo en el propio pueblo. Las actividades laborales cuyo desarrollo mayoritario se da en el propio núcleo están relacionadas con la producción agraria, pesquera, industria artesanal o turismo, pero también con el comercio y los servicios de atención y cuidado a personas mayores.
- Centro educativo: Su lugar de ubicación presenta diferencias lógicas en función del nivel educativo. En primaria la presencia de equipamientos en los núcleos a menos de 15 minutos es muy alta y su utilización es de un 87% (hay que mencionar un 25% de mujeres en alava que tienen que desplazarse más lejos, lo cual puede deberse a su diferente geografía rural)
- Actividades extraescolares: En general los datos indican una preferencia por la realización de estas actividades lo más cerca posible del núcleo.
- Formación propia: se realiza mayoritariamente a más de 15 minutos del núcleo.

Coche y permiso de conducir

- El 65% de las mujeres cuenta con carné y la mayoría utiliza habitualmente un vehículo privado. La edad es un factor importante, ya que casi el 90% de las mujeres entre 26 y

54 años, conduce normalmente, porcentaje que se reduce al 14% en el caso de las mayores de 65 años.

Para que el pueblo prospere se demanda:

1º Acceso a la vivienda (el 40% de las mujeres, y de las jóvenes el 70%, también el 57% de las mujeres entre 55 a 64 años).

2º necesidad de facilitar la movilidad y mejorar el transporte público

3º Mejora de equipamientos y servicios sociales: guarderías, centros de día y residencias.

4º Mejora de la actividad social dentro del pueblo: necesidad de lugares de ocio...

Las demandas relacionadas con la actividad económica del pueblo son la creación de fábricas o talleres, más comercio e impulso de la actividad agraria.

La promoción de la actividad agraria se considera menos importante que hace 4 años (ha pasado de un 26% a un 4%) por lo que parece que lo agrario está perdiendo peso simbólico dentro del propio medio rural.

ASOCIACIONISMO, PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE

- Aproximadamente un tercio de las mujeres pertenecen a alguna asociación. Son mujeres de todas las edades, aunque las que más participan son las de entre 40 y 64 años.
- Las mujeres más jóvenes forman parte de asociaciones de mujeres y culturales, artísticas o musicales.
- Aquellas que tienen entre 26 y 39 años, toman parte además en asociaciones de padres y madres.
- A medida que se incrementa la edad toman peso las del entorno de la Iglesia (sobre todo en mayores de 65 años), deportivas y partidos políticos, además de las culturales.

- Como razones para no participar en las asociaciones se mencionan especialmente la falta de interés y la falta de tiempo.
- Participación en actividades de tiempo libre y cursos: Existe un interés muy alto. Se comprueba que una de las razones reales que afecta a la participación en cursos y actividades es tener personas dependientes a cargo (desciende hasta el 37%, 15 puntos por debajo de la media).

FUTURO DEL PUEBLO

- La valoración del futuro en los pueblos es en general positiva, y sobre todo, en muy pocos casos es negativa. Sin embargo, la agricultura, tradicionalmente ligada al medio rural se valora muy poco como alternativa de futuro.

MEDIO AMBIENTE

INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL

Según los datos analizados¹⁰ la mayoría de la población de la CAPV, concretamente el 61%, se considera muy bien (6%) o bastante bien (55%) informada sobre los problemas medioambientales existentes, frente a un 37% que se considera mal (31%) o muy mal (6%) informada.

Cabe señalar que entre las mujeres el porcentaje de personas que se considera deficientemente informadas sobre esta cuestión (bastante o muy mal) es 8 puntos superior al registrado entre los hombres (41% frente a 33%). Además, los datos aportados por la encuesta “la ciudadanía de la CAPV y el Medio Ambiente” revelan que los hombres tienen mayor conocimiento que las mujeres sobre los programas medioambientales que se ponen en marcha desde las instituciones vascas (existe una diferencia de 6 puntos).

En cuanto a las fuentes de información, los datos muestran que los hombres recurren a los periódicos e Internet como fuentes de información medioambiental en mayor medida que las

¹⁰ Fuente: “Ecobarómetro Social 2008”.

mujeres (72% frente a 63% y 24% frente a 17% respectivamente), mientras que éstas recurren a las noticias de televisión en mayor medida (81% frente a 76%).

En lo relativo a información para determinados consumos , no se aprecian diferencias significativas (menos de 5 puntos) salvo en el caso del colectivo de personas que creen disponer de información para adquirir vehículos de bajo consumo de combustible que entre los hombres representa un porcentaje 15 puntos superior al registrado entre las mujeres (50% frente a 35%).

PREOCUPACIÓN y ACTITUD AMBIENTAL

Según los datos aportados por el “Ecobarómetro social 2008”, entre los hombres se registran niveles de asociacionismo más elevados que entre las mujeres, lo que también se manifiesta en le asociacionismo ecologista, si bien con una diferencia muy escasa (3% frente al 2%).

Se aprecia, sin embargo, que entre las mujeres el colectivo que manifiestan mucha preocupación por los problemas medioambientales representa un porcentaje más elevado que entre los hombres (35% frente a 30%).

En cuanto a temas concretos que preocupan a la ciudadanía, cabe señalar que los hombres destacan respecto a las mujeres por su mayor porcentaje de preocupación por el cambio climático (67% frente al 59%); mientras que entre las mujeres se observan porcentajes algo superiores de preocupación en relación con problemas de carácter más próximo y cotidiano como el aumento de residuos y basuras (31% frente a 28%) y el impacto en la salud de productos químicos cotidianos (26% frente al 22%).

En temas relacionados con el medio ambiente, las mujeres muestran cierta tendencia a confiar en mayor medida que los hombres en las administraciones tanto local (ayuntamiento, diputación), como en el Gobierno Vasco o en el estatal (entre 1 y 3 puntos de diferencia), mientras que los hombres destacan por una mayor confianza en la UE así como por no confiar en ningún agente institucional (en torno a 4 puntos de diferencia). Se aprecia que las mujeres valoran en mayor medida que los hombres los ámbitos de decisión más próximos, si bien con diferencias escasas. Por otra parte, las mujeres señalan en mayor medida que los

hombres la eficacia de hacer leyes más estrictas con grandes multas (61% frente a 56%), mientras que los hombres destacan en mayor medida la eficacia de mejorar la aplicación de la legislación vigente (50% frente a 44%) y de dar mayores incentivos económicos a los agentes contaminadores (28% frente a 20%).

En lo que respecta al esfuerzo realizado en materia ambiental, entre las mujeres, aquellas que realizan un esfuerzo frecuente (muchas o bastantes veces) representan un porcentaje algo más elevado que el obtenido entre los hombres (77% frente a 72%).

Se constata asimismo que entre las mujeres destaca respecto a los hombres el porcentaje de quienes señalan los inconvenientes que implican una actuación medioambiental correcta (46% frente a 40%), mientras que entre los hombres destaca la proporción de quienes señalan el poco efecto de tal actuación si los grandes contaminadores no hacen lo mismo (35% frente a 25% entre las mujeres).

Atendiendo al sexo, se aprecian diferencias en hábitos relacionados con **la movilidad**:

- Entre las mujeres la predisposición a cambiar hábitos para usar el transporte público es 10 puntos superior a la registrada entre los hombres (89% frente a 79%).
- Entre los hombres el porcentaje de personas dispuestas a modificar hábitos para la adquisición de vehículos de bajo consumo de combustible es 11 puntos superior al que presentan las mujeres (71% frente a 60%). En general, se constata que los aspectos relacionados con el vehículo privado tienen una incidencia notablemente mayor entre los hombres, muy probablemente debido al mayor uso que realizan de este tipo de transporte.

Así, las mujeres muestran una mayor disposición a usar más el transporte público en lugar del vehículo privado (62% frente a 56%).

Es de mencionar también que entre las cuestiones sobre la facilidad de acceso a determinados productos y servicios que permitan ahorrar en el consumo, la diferencias más significativas se registran en relación con la facilidad para encontrar vehículos de bajo consumo, que entre los hombres presenta un porcentaje 11 puntos superior al registrado entre las mujeres (40% frente al

29%). Los hombres también señalan en mayor medida que las mujeres facilidad para encontrar productos para ahorrar en el consumo de agua (57% frente a 49%).

Por otra parte, los hombres consideran en mayor medida que las mujeres que contribuyen (mucho o bastante) a las emisiones de CO₂ (40% frente a 28%). Esto podría estar asociado a la diversa percepción sobre el uso del vehículo privado, quizá más elevada en los hombres.

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

El informe de “Cifras 2006 sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi” afirma que según los datos recogidos en el informe “experiencias participativas” que no existen datos sobre la presencia de mujeres en la mitad de los casos estudiados. Sin embargo, los resultados del análisis permiten dibujar un panorama aproximado y sobre todo, llama la atención la necesaria incorporación de las mujeres y de la perspectiva de género en la participación ciudadana. Así, sólo en una cuarta parte de las experiencias estudiadas la mujer supera el 50%, y en ningún caso superan el 75%.

En cuanto a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión el estudio “La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi 2008” nos aporta datos muy significativos:

- COMISIÓN AMBIENTAL DEL PAÍS VASCO: 5 mujeres , lo que representa un **27,8%** sobre el total de miembros. A la presidencia de la Comisión se sitúa una mujer.
- CONSEJO ASESOR DE MEDIO AMBIENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO: 11 mujeres, lo que representa un **35,5%** sobre el total de miembros. A la presidencia de esta Comisión se sitúa una mujer.
- CONSEJO ASESOR DE CONSERVACIÓN DE LA NATURALEZA DEL PAÍS VASCO-Naturzaintza: 3 mujeres, lo que representa un **17,6%** sobre el total de los miembros. A la presidencia de esta Comisión se sitúa una mujer.

PESCA

Se aporta en este apartado algunas de las peticiones de la “Declaración de Ondarroa” de 1 de diciembre de 2007 suscrito por mujeres del sector:

En esta declaración solicitan trabajar conjuntamente a fin de dignificar su profesión, mejorar las condiciones sociolaborales de los colectivos de rederas, neskatillas y empacadoras y mantener el sector pesquero cantábrico, para lo cual instan:

A los Gobiernos Autonómicos, Gobiernos locales, Cofradías y demás Organizaciones del sector:

- A que se les considere como el colectivo profesional que son a la hora de abordar el futuro del sector y a que se impulsen actividades encaminadas a la diversificación o a la organización de la actividad, que permitan un incremento de la rentabilidad para las trabajadoras y garanticen el relevo generacional de la profesión.
- A que impulsen inversiones en infraestructuras en los diferentes puertos para el colectivo de rederas. Infraestructuras con criterios de habitabilidad, comodidad, seguridad e higiene.
- A que se impulsen líneas de formación concreta para estos sectores.

2. OBJETIVOS DIRIGIDOS A PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES QUE SE CONTEMPLAN EN LOS DISTINTOS PROGRAMAS QUE DESARROLLA CADA DEPARTAMENTO.

Se señalan a continuación los programas de las memorias presupuestarias del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca en los que se han introducido

objetivos específicos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de actuación.

PROGRAMA 4420 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, AGRICULTURA Y PESCA.

RESPONSABLES: DIRECCIÓN DE SERVICIOS/DIRECCIÓN DE GABINETE.

Este programa, que tiene como objetivo finalista propiciar la eficacia y la eficiencia del Departamento, en el ámbito de sus competencias, tanto a nivel de las relaciones externas como en el funcionamiento interno incorpora dentro del eje de Planificación y análisis “**el impulso, apoyo y coordinación en las actuaciones ligadas a reforzar el papel de la mujer en los ámbitos sectoriales propios, en coherencia con la ejecución de las diferentes actuaciones incorporadas en el V Plan de Igualdad entre hombres y mujeres aprobado al efecto y con las medidas previstas en la Ley 4/2005 de 18 de febrero**”

Por otra parte, es necesario hacer referencia a la existencia de la propia **Unidad de Igualdad** como estrategia clave en este cometido con una partida aproximada de **40.000€** (que no consta como tal, ya que se ubicaría dentro de los gastos de personal).

Por último decir dentro de este programa, que están previstas acciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres aunque no aparezca como tal en la memoria presupuestaria que disponen de una previsión de gastos para el 2011:

- Comisión de las Mujeres Rurales : Gastos de transporte de las asociaciones de mujeres para acudir a las reuniones de trabajo (que se estima aproximadamente en **2000€** anuales)
- Organización del “Día Internacional de las Mujeres Rurales” (cuya gestión y coste asume el Departamento): Se estima un gasto de aproximadamente **18000 €** que no aparece reflejado como tal sino que se contempla dentro de partidas presupuestarias más genéricas.

PROGRAMA 7112 PESCA.

RESPONSABLE: DIRECCIÓN DE PESCA Y ACUICULTURA

Este programa contempla entre sus objetivos la “**valoración de las personas, en general, y de la mujer, en particular, en el sector, con el objetivo de mejorar la calidad y el nivel de vida acorde al trabajo desarrollado, mediante acciones como:**

-llevar a cabo un proyecto para la plena integración de la mujer en el sector pesquero, incluyendo la realización de un estudio para promover la profesionalización y mejora de las condiciones laborales de la mujer en el sector”.

Este proyecto prevé, por tanto, una línea de trabajo para la consecución de la plena integración de la mujer en el sector pesquero que no se agota este año, sino que tiene un carácter plurianual y que contempla una serie de acciones en este sentido. Es por ello, que aunque no aparezca una partida específica indicando la partida presupuestaria de la Dirección de Pesca y Acuicultura en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, sí se ha previsto una inversión a tales fines que se encuentra integrada en partidas más generales.

Decir por último que muchas de las actuaciones realizadas por el Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su ámbito de actuación (inclusión de criterios de valoración en las ayudas y subvenciones; actuaciones para la integración de la perspectiva de género en todas las actuaciones y en todas las fases de ejecución de la actividad del Departamento...) son actuaciones que no quedan reflejadas en el presupuesto como un gasto específico ya que estarían englobadas en los gastos de personal del Departamento o bien en actividades más generales.

**Anexo X: DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, INNOVACION, COMERCIO Y
TURISMO**

Situación actual de hombres y mujeres en el sector. Acceso a recursos

Personal ocupado en la industria por sexo, actividad (A31) y territorio histórico. 2007-2008

Personal ocupado de la industria por sexo, actividad (A31) y territorio histórico. 2007-2008

	C.A. de Euskadi		Alava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Total Industria	255.294	250.292	49.707	49.453	106.378	103.989	99.209	96.850
Hombres	206.808	202.001	41.130	40.853	86.401	83.741	79.277	77.407
Mujeres	48.486	48.291	8.577	8.600	19.977	20.248	19.932	19.443

Fecha 30 abril 20102 Fuente: EUSTAT. Estadística Industrial

http://www.eustat.es/elementos/ele0004700/ti_Personal_ocupado_de_la_industria_porsexo_actividad_A31_y_territorio_historico_2005-2006/tbl0004798_c.html

En 2007 el 18,9% del personal ocupado en industria eran mujeres, el año siguiente tuvo un incremento del 0,3%, alcanzando la tasa del 19,2% del personal ocupado.

¿Dónde? Básicamente en los sectores textil y del calzado.

	Comunidad Autónoma de Euskadi		Alava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
. Textil y confección	3.481	2.996	420	381	1.908	1.526	1.153	1.089
Hombres	1.736	1.041	170	142	893	465	673	434
Mujeres	1.745	1.955	250	239	1.015	1.061	480	655
Industria del cuero y calzado	263	262	59	60	99	92	105	110
Hombres	119	127	30	31	34	37	55	59
Mujeres	144	135	29	29	65	55	50	51

Fecha 30 de abril 2010. Fuente: EUSTAT. Estadística Industrial

http://www.eustat.es/elementos/ele0004700/ti_Personal_ocupado_de_la_industria_porsexo_actividad_A31_y_territorio_historico_2005-2006/tbl0004798_c.html

El resto de las áreas industriales son básicamente masculinas. Es preciso señalar la escasa incidencia de mujeres en ámbitos industriales ligados a la tradición industrial de la CAV y que conforman el panorama simbólico del concepto industria.

Comunidad Autónoma del País Vasco	Alava		Bizkaia		Gipuzkoa			
	2007	2008	2007	2008	2007	2008		
14. Metalurgia y artículos metálicos	91.418	88.744	17.418	16.760	39.294	38.213	34.706	33.771
Hombres	78.628	76.005	15.041	14.451	34.328	32.949	29.259	28.605
Mujeres	12.790	12.739	2.377	2.309	4.966	5.264	5.447	5.166
15. Maquinaria	33.111	32.645	3.646	3.685	9.163	9.060	20.302	19.900
Hombres	27.156	26.803	3.057	3.046	7.751	7.718	16.348	16.039
Mujeres	5.955	5.842	589	639	1.412	1.342	3.954	3.861
16. Material eléctrico	19.731	19.926	1.965	1.985	9.532	9.836	8.234	8.105
Hombres	15.148	14.656	1.492	1.452	7.713	7.409	5.943	5.795
Mujeres	4.583	5.270	473	533	1.819	2.427	2.291	2.310

Fecha 2 de Octubre de 2008. Fuente: EUSTAT. Estadística Industrial

http://www.eustat.es/elementos/ele0004700/ti_Personal_ocupado_de_la_industria_porsexo_actividad_A31_y_territorio_historico_2005-2006/tbl0004798_c.html

Personal ocupado en Servicios Profesionales y Empresariales por sexo, cnae y territorio histórico. 1999-2004

	C.A. de Euskadi	Alava		Bizkaia		Gipuzkoa		
		1.999	2.004	1.999	2.004	1.999	2.004	
Total Profesionales y empresariales	66.318	87.150	9.225	11.944	38.441	51.081	18.652	24.125

Hombres	37.011	46.896	5.182	6.330	21.540	27.675	10.289	12.891
Mujeres	29.307	40.254	4.043	5.614	16.901	23.406	8.363	11.234

Fecha 2 de Octubre de 2008 Fuente: EUSTAT. Encuesta de Servicios Profesionales y Empresariales http://www.eustat.es/elementos/ele0004800/ti_Personal_ocupado_en_Servicios_Profesionales_y_Empresariales_porsexo_cnae_y_territorio_historico_1999-2004/tbl0004801_c.html

El porcentaje de mujeres ocupado en 2004 ascendía al 46, 18 %.

Las mujeres son mayoría en áreas como Limpieza Industrial, Fotografía y Publicidad. Se igualan en el apartado Actividades Económicas y Estudios de mercado

Personal ocupado en otros servicios por sexo, división CNAE y territorio histórico. 1999-2004

Otros Servicios: Actividades anexas a los transportes, a la intermediación financiera, al saneamiento público, actividades recreativas, culturales y deportivas, actividades diversas de servicios personales.

	C.A. de Euskadi		Alava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	1999	2004	1999	2004	1999	2004	1999	2004
Total Otros servicios	30.171	36.412	3.749	4.899	16.797	19.612	9.625	11.901
Hombres	15.902	17.673	1.914	2.259	9.105	9.511	4.883	5.903
Mujeres	14.269	18.739	1.835	2.640	7.692	10.101	4.742	5.998

Fecha 2 de Octubre de 2008 Fuente: EUSTAT. Encuesta de Otros Servicios

http://www.eustat.es/elementos/ele0004800/ti_Personal_ocupado_en_otros_servicios_porsexo_division_CNAE_y_territorio_historico_1999-2004/tbl0004802_c.html

El porcentaje de mujeres ocupado en 1999 era del 47, 26%. Subió cuatro puntos has alcanzar el 51, 46%. En 2004

Las mujeres ocupan básicamente el nicho de “Actividades diversas de servicios personales”, son el 82, 32 % de quienes trabajan en esta área. Y las mujeres que ocupan este nicho son el 48, 86 % de las mujeres que trabajan en “Otros servicios” Hay que señalar que este ámbito, Actividades diversas de servicios personales ocupa al 30, 54 % de las personas trabajadoras

El área de Actividades Recreativas, Culturales y Deportivas proporciona trabajo al 41, 77 % de quienes lo hacen en Otros Servicios. Y son el 43, 89 % de las personas que trabajan en el área.

INNOVACION

Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico.

Personal por sector de ejecución, ocupación y sexo. 2008

	Total			Personal Investigador			Personal Técnico			Personal Auxiliar		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Total	24.413	16.363	8.050	15.559	10.364	5.195	6.163	4.465	1.698	2.691	1.534	1.157
Empresas	16.765	11.968	4.797	8.980	6.369	2.611	5.663	4.195	1.468	2.122	1.404	718
Administración Pública	1.380	818	562	1.136	724	412	141	49	92	103	45	58
Enseñanza superior	6.268	3.577	2.691	5.443	3.271	2.172	359	221	138	466	85	381

Fecha 4 de Diciembre de 2009

Fuente: EUSTAT. Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico.

http://www.eustat.es/elementos/ele0000200/ti_Personal_por_sector_de_ejecucion_ocupacion_ysexo_2008/tbl0000248_c.html

Las mujeres son el 32,97 % del total de personas que trabajan en actividades relacionadas con la investigación científica y el desarrollo tecnológico, el 29 % de las personas que investigan, 27,57% del personal técnico y el 42,99 % del personal auxiliar.

2008	TOTAL	% de mujeres en el Personal Investigador	% de mujeres en el Personal Técnico	% de mujeres en el Personal Auxiliar
TOTAL	32,97%	33,38%	27,55%	42,99%
EMPRESAS	28,61%	29%	25,92%	33,83%
ADMON PUBLICA	40,72%	36,26%	65,24%	56,31%
ENSEÑANZA SUPERIOR	42,93%	39,90%	38,44%	78,55%

Elaboración propia. Fuente EUSTAT. Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico. 14 de Noviembre de 2008

http://www.eustat.es/elementos/ele0005100/ti_Personal_por_sector_de_ejecucion_ocupacion_ysexo_2007/tb10005145_c.html

Las mujeres que ejercen actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico lo hacen sobre todo como investigadoras, 64,53%, la mitad, en las empresas y un 41,8% en la enseñanza superior.

Las mujeres con categoría de técnicas suponen un 21% del total de mujeres que trabajan en este ámbito y lo hacen mayormente en las empresas.

2008	Total	Investigadoras	Técnicas	Auxiliares
Total	8.050	5.195 64,53%	1.698 21%	1.157 14,37%
Empresa	4.797	2.611 54,42%	1.468 30,67%	718 14,96%
Admon Pública	562	412 73,30%	92 16,3%	58 10,32%
Enseñanza superior	2.691	2.172 80,71%	138 5,1%	381 14,15%

Elaboración propia. Fuente EUSTAT. Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico. 14 de Noviembre de 2008

Respecto al 2007 hay un aumento del número de personas que trabajan en este ámbito. Hay 622 mujeres en total, lo que corresponde al 32,58% de las nuevas incorporaciones. Estas incorporaciones se han dado básicamente en la empresa. Las mujeres que en 2008 trabajan en este ámbito en las empresas lo hacen como investigadoras y técnicas, no tanto como auxiliares.

	Total		Investigadoras		Técnicas		Auxiliares	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Total	7.429	8.050	4.961	5.195	1.485	1.698	980	1.157
Empresa	4.163	4.797	2.275	2.611	1.280	1.468	605	718
Admon Pública	564	562	422	412	81	92	61	58

Enseñanza superior	2.702	2.691	2.264	2.172	124	138	314	381
--------------------	-------	-------	-------	-------	-----	-----	-----	-----

Elaboración propia. Fuente EUSTAT. Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico. 14 de Noviembre de 2008

Número de empresas y personal en I+D del sector TIC por territorio histórico y subsectores. 2007

	Número de Empresas	Personal (1)			Investigadores (1)		
		Total	Mujeres	% Mujeres	Total	Mujeres	% Mujeres
Total I+D	-	14.434,9	4.769,4	33,0	9.220,4	3.133,5	34,0
Total sector empresarial I+D	1.348	10.898,7	3.143,4	28,8	6.194,1	1.792,4	28,9
Total Sector TIC	196	1.597,4	375,2	23,5	840,1	189,6	22,6
Territorio Histórico							
-- Álava	22	103,1	16,8	16,3	49,9	7,8	15,6
-- Bizkaia	95	896,0	241,4	26,9	461,8	123,5	26,7
-- Gipuzkoa	79	598,3	117,1	19,6	328,4	58,2	17,7
Sector TIC							
Industria	51	625,9	122,5	19,6	411,6	85,0	20,7
Servicios	145	971,5	252,7	26,0	428,5	104,5	24,4

(1) E.D.P. : equivalencia a dedicación plena. Unidad número

Fecha 26 de Octubre de 2009 Fuente: Eustat.

http://www.eustat.es/elementos/ele0004300/ti_Numero_de_empresas_y_personal_en_ID_del_sector_TIC_por_territorio_historico_y_subsectores_2006/tbl0004384_c.html

Respecto al año 2006 hay un incremento de empresas que trabajan I+D, 158 concretamente. En el sector TIC hay 19 nuevas empresas que se radican en Bizkaia y Gipuzkoa. Por su parte el sector TIC industrial cuenta este año con una empresa más y el de Servicios con 25 nuevas empresas.

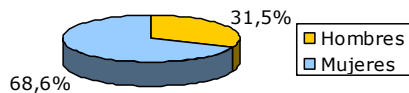
	Empresas 2006	Empresas 2007	Personal 2006		Personal 2007		Investigadores 2006		Investigadores 2007	
			Mujeres	% Mujeres	Mujeres	% Mujeres	Mujeres	% Mujeres	Mujeres	% Mujeres
Total I+D		-	4.178,9	32,0	4.769,4	33,0	2.766,3	34,0	3.133,5	34,0
Total sector empresarial I + D	1.192	1.348	2.684,0	27,5	3.143,4	28,8	1.524,7	28,7	1.792,4	28,9
Total sector TIC	177	196	331,9	23,3	375,2	23,5	169,8	22,0	189,6	22,6
Territorio Histórico										
Alava	22	22	26,0	23,6	16,8	16,3	9,7	17,9	7,8	15,6
Bizkaia	88	95	226,7	27,1	241,4	26,9	119,8	27,8	123,5	26,7
Gipuzkoa	67	79	79,2	16,6	117,1	19,6	40,3	14,0	58,2	17,7
Sector TIC										
Industria	50	51	113,0	19,4	122,5	19,6	71,7	19,1	85,0	20,7
Servicios	127	145	218,9	26,1	252,7	26,0	98,1	24,7	104,5	24,4

COMERCIO

- Destacada presencia femenina en el sector comercio. 2 de cada 3 personas trabajadoras son mujeres.

Distribución de las personas ocupadas según género. Año 2008

Comercio minorista



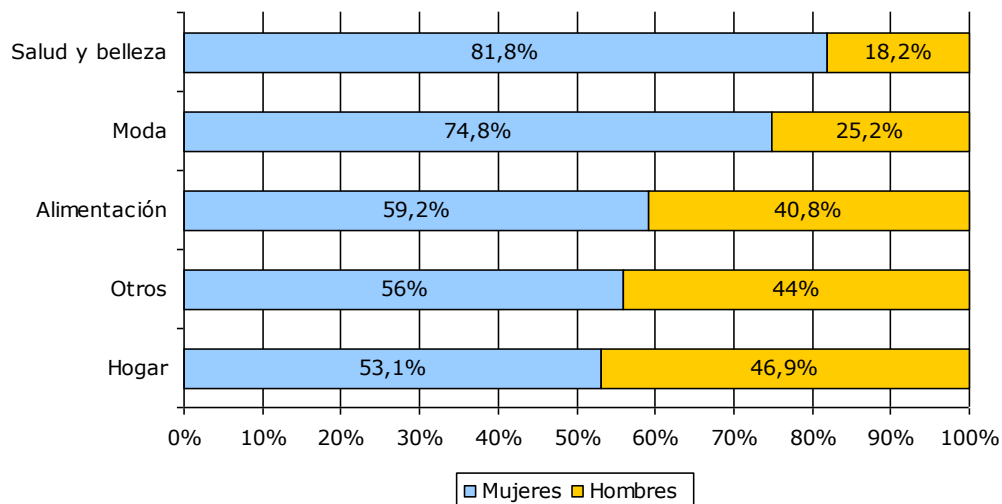
Total de sectores



Fuente: Eustat.

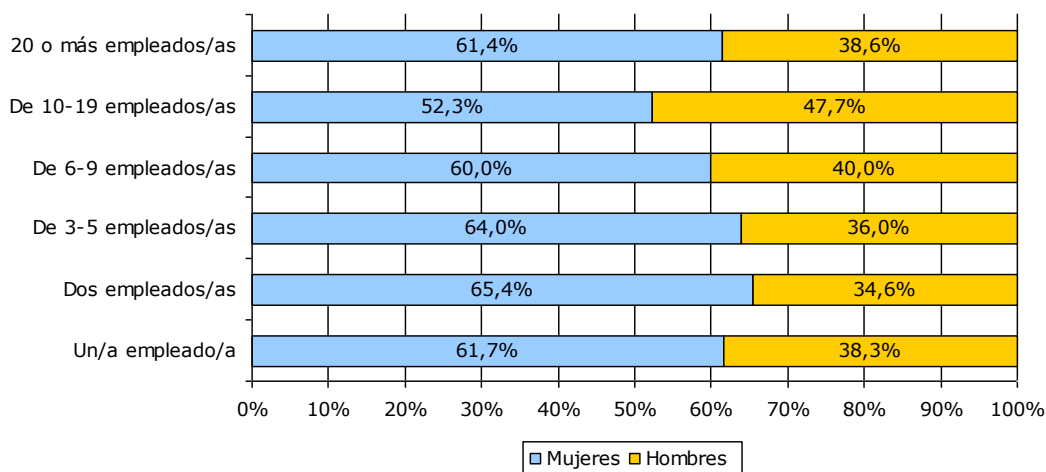
Esta mayor presencia de empleadas se produce en todas las tipologías de comercio, independientemente del tamaño de la plantilla. Especialmente destacada es la presencia femenina en los comercios de salud y belleza (81,8% son empleadas) y en los de moda donde este porcentaje se sitúa en torno a 3 de cada 4.

Distribución de los empleados por sexo según tipología de comercio



Fuente: Ikusmer. Barómetro del comercio vasco.

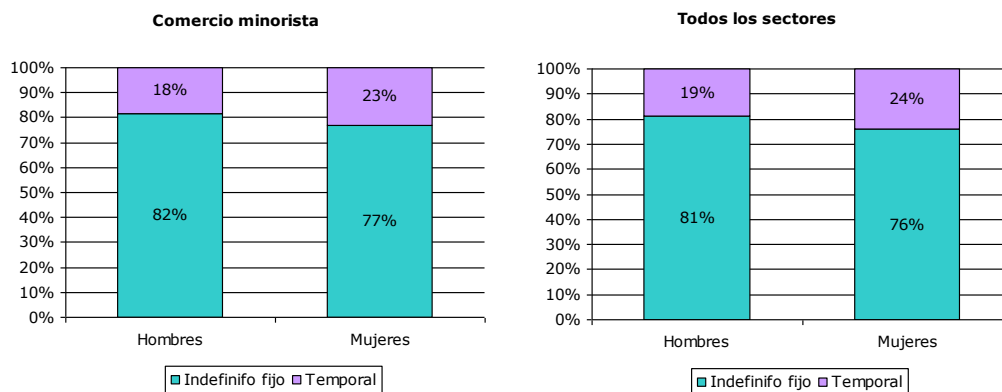
Distribución de los empleados por tamaño de los establecimientos



Fuente: Ikusmer. Barómetro del comercio vasco.

- Las mujeres ocupadas en el comercio tienen menor estabilidad laboral que los hombres. La brecha de género en la contratación temporal se cifra en cinco puntos: 23% de las mujeres frente al 18% de los hombres.

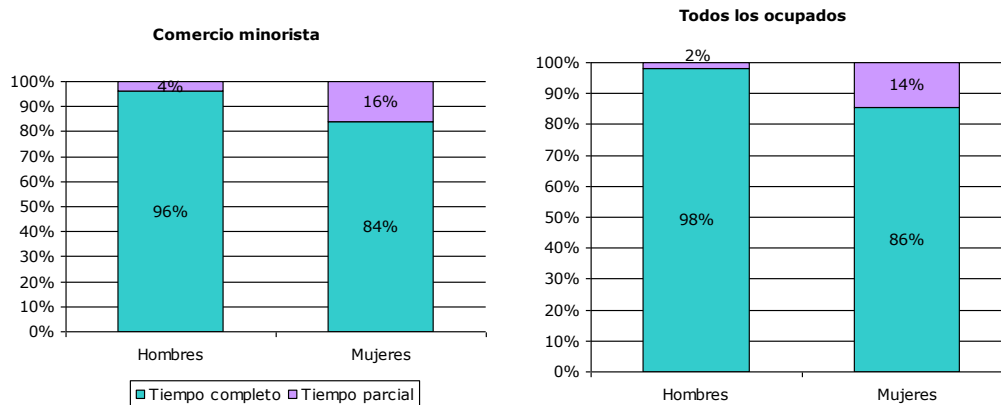
Distribución de las personas ocupadas según tipología de contratos. Año 2008



Fuente: Eustat.

- Las mujeres desarrollan jornadas a tiempo parcial en mayor medida que los hombres. La diferencia se sitúa en 12 puntos porcentuales. 16% de las mujeres y 4% de los hombres.

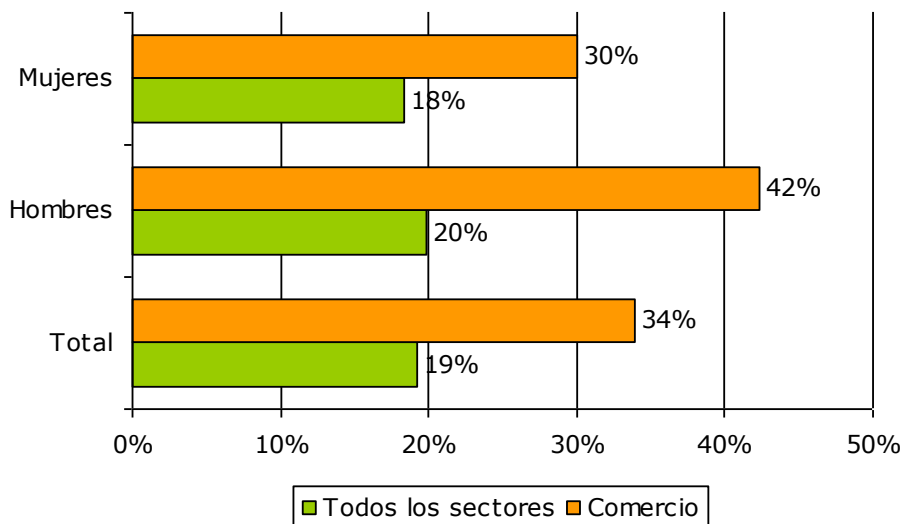
Distribución de las personas ocupadas según tipo de jornada. Año 2008



Fuente: Eustat

- La economía sumergida tiene un mayor peso en el sector comercio. El porcentaje de personas ocupadas sin contrato llega prácticamente a doblar al registrado en el mercado laboral afectando, en mayor medida a los hombres 42% que a las mujeres 30%

Comparativa de la distribución de las personas ocupadas sin contrato y no asalariadas entre el comercio y la totalidad de sectores. Año 2008



Fuente: Eustat.

- Existencia de discriminación salarial por motivos de género. Los hombres perciben como media una remuneración por hora trabajada superior en un 25,3% que la de las mujeres.

Ganancia media por hora trabajada según género. Año 2008

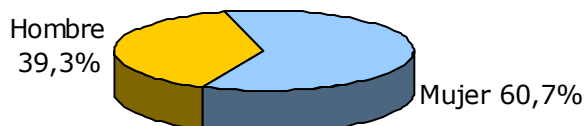
€/hora trabajada	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Brecha salarial
Todas las ocupaciones	12,51	13,31	11,19	-2,12
Dependientes de comercio y asimilados	8,07	9,58*	7,64*	-1,94

Fuente: INE. Encuesta de la estructura salarial 2006. Datos actualizados a 2008.

*El número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es una aproximación y hay que interpretarla con cautela.

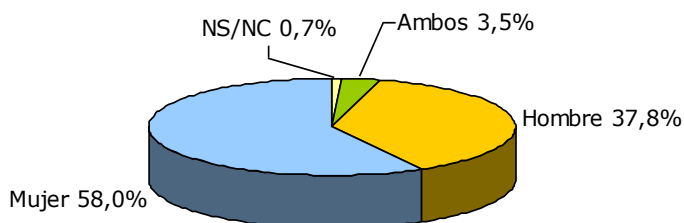
- En el sector comercio, las mujeres constituyen el 53% de las personas empleadoras y autónomas. Porcentaje muy superior al que se da en el resto de sectores económicos, donde alcanzan el 32%
- Las mujeres tienen presencia mayoritaria en roles como la gerencia del establecimiento (60,7%) y responsables de tienda (58%).

Distribución de los gerentes del comercio minorista por sexos



Fuente: Barómetro del comercio vasco. Ikusmer

Distribución de los responsables de tienda por sexos



Fuente: Barómetro del comercio vasco. Ikusmer

TURISMO

Relativo al área turismo, sector servicios, en 2004 el porcentaje de mujeres alcanzaba el 54,9% del personal empleado en hostelería. Mientras que en 1999 era del 47,6

Personal ocupado en hostelería por sexo, grupo CNAE y territorio histórico. 1999-2004

	C.A. de Euskadi		Alava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	1.999	2.004	1.999	2.004	1.999	2.004	1.999	2.004
Total Hostelería	41.998	47.656	5.832	6.808	21.292	24.290	14.874	16.558
Hombres	22.063	21.482	3.016	3.083	11.549	11.398	7.498	7.001
Mujeres	19.935	26.174	2.816	3.725	9.743	12.892	7.376	9.557

Fecha 2 de Octubre de 2008 Fuente: EUSTAT. Encuesta económica del sector hostelero.

http://www.eustat.es/elementos/ele0004800/ti_Personal_ocupado_en_hosteleria_porsexo_grupo_CNAE_y_territorio_historico_1999-2004/tbl0004800_c.html

Los hombres son mayoría en el ámbito Establecimientos de Bebidas, en el resto de áreas las mujeres tienen mayor presencia.

ACCESO A LOS RECURSOS: RENTAS

2003	Renta total	Renta del trabajo	Renta capital mobiliario	Renta capital inmobiliario	Renta actividades	Transferencias	Renta disponible
Varón	23.859	20.212	845	161	1.976	666	19.600
Mujer	16.833	14.128	654	165	1.163	723	14.230
Agricultura, ganadería, sivilcutura y pesca	14.716	9.583	646	127	3.455	905	12.626
	9.739	5.133	622	161	2.833	990	8.719
Industria y energía	25.390	22.780	890	122	735	864	20.842
	17.077	14.769	778	180	532	819	14.392
Construcción	18.907	15.021	647	142	2.480	618	16.090
	17.033	14.314	818	280	935	687	14.379
Comercio, reparación, hostelería, transporte y comunicaciones	19.887	15.456	769	230	2.872	560	16.716
	13.076	9.615	603	193	1.951	713	11.417
Actividades financieras e inmobiliarias y servicios a empresas	31.384	25.656	1.354	215	3.671	488	24.695
	17.914	15.074	729	157	1.257	698	14.994
Otras	27.370	24.249	717	128	1.815	461	22.040

actividades de servicios	19.277	17.070	614	136	757	700	16.088
--------------------------	--------	--------	-----	-----	-----	-----	--------

Fecha 29 de Octubre de 2007 Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar

http://www.eustat.es/elementos/ele0002100/ti_Renta_personal_media_de_la_poblacion_ocupada_porsexo_rama_de_actividad_y_tipo_de_renta_euros_2003/tbl0002172_c.html

Las mujeres tienen de media una renta total inferior en 7.000 euros a la de los hombres, y la renta media del trabajo se sitúa en 6.084 euros menos.

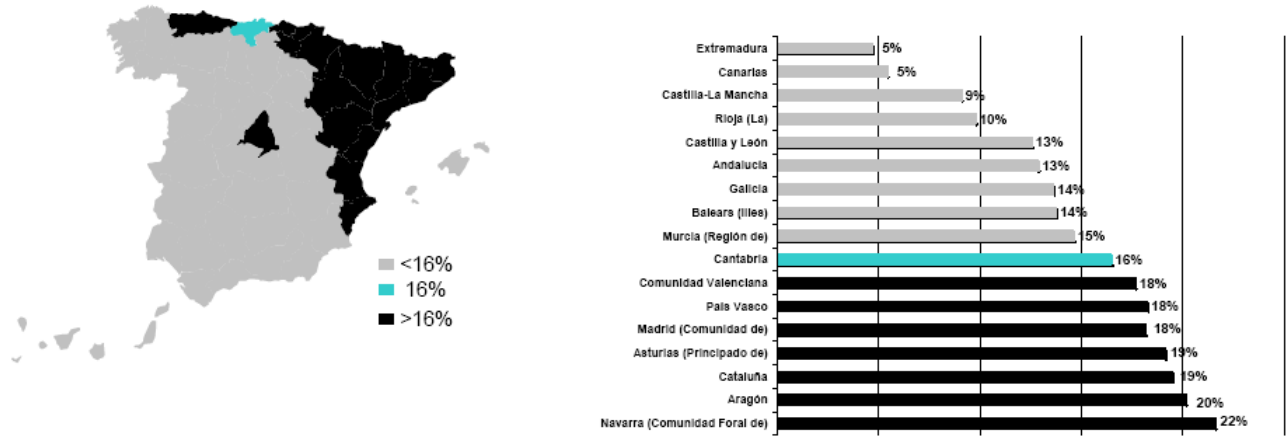
	Renta total	Renta trabajo	Renta disponible
Total	23.859	20.212	19.600
Hombres/ Mujeres	16.883	14.128	14.230
Industria y Energía	25.390	22.780	20.842
	17.077	14.760	14.392
Comercio, reparación, hostelería, transporte y comunicaciones	19.887	15.456	16.716
	13.076	9.615	11.417
Actividades financieras e inmobiliarias y servicios a empresas	31.384	25.656	24.695
	17.914	15.074	14.994
Otras actividades de servicios	27.370	24.249	22.040
	19.277	17.070	16.088

Creación propia, fuente Fecha 29 de Octubre de 2007 Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y familiar http://www.eustat.es/elementos/ele0002100/ti_Renta_personal_media_de_la_poblacion_ocupada_porsexo_rama_de_actividad_y_tipo_de_renta_euros_2003/tbl0002172_c.html

Brechas salariales

La brecha salarial de género, según los últimos datos de la EES 2008 (Anual), se sitúa en el 16%, en el estado y en el 18% en la CAPV. La reducción ha sido particularmente intensa en el caso del sector servicios y en las ocupaciones de alta cualificación.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2008

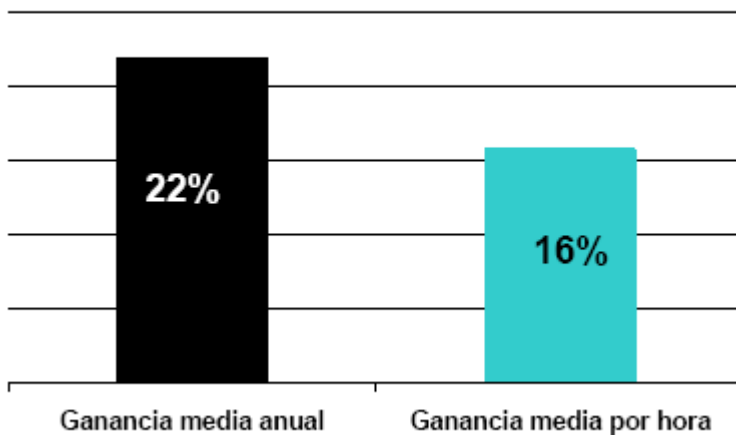


Fuente: EES Anual 2008. INE

Los cambios experimentados en el mercado laboral a raíz de la crisis económica (y su impacto diferencial por sexos), la incorporación en la EES 2008 de los empleados y empleadas públicas (con un peso significativo de las mujeres en este grupo de personas trabajadoras) o la entrada en vigor de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es posible que constituyan factores explicativos de este descenso y nuevas tendencias.

En 2008 la brecha salarial de género –calculada sobre la ganancia media por hora trabajada– se sitúa en el 16%. Es decir, las mujeres en España perciben, de media, el 84% de la retribución de los hombres. La brecha por hora trabajada mantiene su valor inferior a la obtenida con la ganancia media anual, que en 2008 alcanza el 22%.

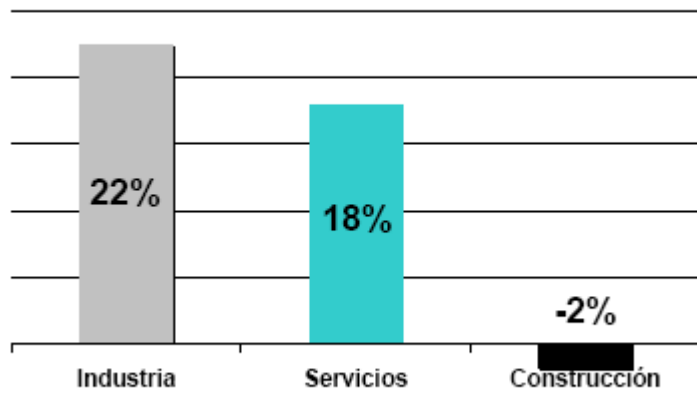
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO 2008



Fuente: EES Anual 2008. INE

Brecha salarial por sectores.

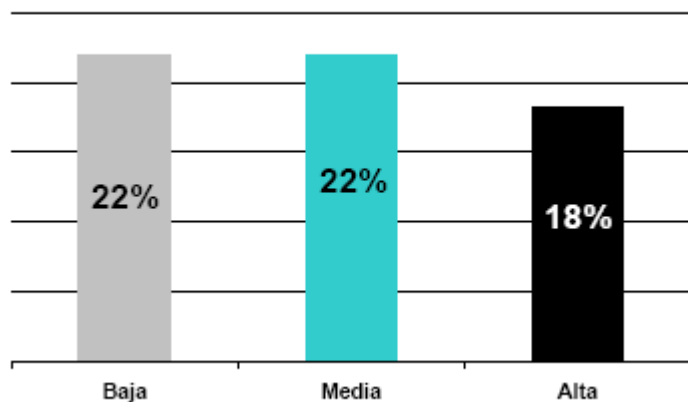
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SECTORES 2008



Fuente: EES Anual 2008. INE

Brecha salarial de género por ocupaciones¹¹

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR OCUPACIONES³ 2008



Fuente: EES Anual 2008. INE

¹¹ Ocupaciones de alta cualificación: grupos 1 (dirección empresas y Administración Pública), 2 (personal técnico y profesional científico e intelectual) y 3 (personal técnico y profesional de apoyo). Ocupaciones de media cualificación: grupos 4 (empleos de tipo administrativo), 5 (trabajadores y trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y comercio), 6 (trabajadores y trabajadoras cualificadas de la agricultura y la pesca) y 7 (personas artesanas y trabajadores y trabajadoras cualificadas de la industria). Ocupaciones de baja cualificación: grupos 8 (operadores y operadoras de maquinaria) y 9 (trabajos no cualificados).Fuente: INE. EES Anual 2008.

Situación actual de hombres y mujeres en el sector. Acceso a los ámbitos de toma de decisiones.

SINDICATOS	SECRETARIA GENERAL	COMITÉ EJECUTIVO	
ELA	0	4	25%
LAB	1	7	58%
UGT	0	2	33, 3%
CCOO	0	3	30, 3%

Datos tomados de Emakunde. [La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi. \(Pdf, 411 KB\)](#)

PRESIDENCIA Y JUNTA DIRECTIVA DE LAS PATRONALES VASCAS

	PRESIDENCIA	JUNTA DIRECTIVA	
CONFEBASK	0	2	6 %
CEBEK	0	2	6 %
ADEGI	0	3	20 %
SEA	0	2	6, 6 %

Datos tomados de Emakunde. [La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi. \(Pdf, 411 KB\)](#)

CAMARAS DE COMERCIO (Noviembre 2008)

	GIPUZKOA	BIZKAIA	ARABA
PRESIDENCIA	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE
DIRECCION GENERAL	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE
SECRETARIA GENERAL	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE

Datos tomados de Emakunde. [La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi. \(Pdf, 411 KB\)](#)

PERSONAS EMPLEADORAS EN LA COMUNIDAD AUTONOMA 2007

	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
CAV	28, 2	26, 2	73, 8
ARABA	1, 4	14, 3	78, 6
GIPUZKOA	13	23, 1	76, 9
BIZKAIA	13, 9	30, 2	69, 1

[La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi. \(Pdf, 411 KB\)](#)

Según datos del Plan Adapta Comercio 2015 en el sector comercio, las mujeres constituyen el 53% de las personas empleadoras y autónomas. Porcentaje muy superior al que se da en el resto de sectores económicos, donde alcanzan el 32%.

Los tres territorios cuentan con sendas Asociaciones de Mujeres Empresarias. La de Alava fue la primera en constituirse, 1993 con el objetivo de lograr una mayor representación de las empresarias en el tejido empresarial alavés. La siguió dos años más tarde las Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia y en Gipuzkoa. Se crea en 1998 la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Gipuzkoa. Ninguna tiene representación en Confebask.

Las desigualdades detectadas en el ámbito de competencia del Dpto. de Industria, Innovación, Comercio y Turismo son consecuencia de la:

- Menor presencia de las mujeres en el ámbito laboral en general.
- Escasa presencia de mujeres en el ámbito de la industria y servicios afines.
- Baja cuantía de las rentas de trabajo obtenidas por las mujeres.
- Escaso acceso a los puestos de decisión: organizaciones sindicales, patronales, Cámaras de Comercio
- Escasa presencia de mujeres empleadoras
- Peso simbólico de la industria en la historia del País Vasco y en la constitución de su imaginario colectivo. De las ferrerías a los altos hornos y a las acerías el camino se jalona de trabajadores varones. El salto a la I+D+I+I se apoya en ellos. No visualizamos mujeres cuando decimos industria. Vemos obreros y empresarios. Y cada vez hay más mujeres trabajando en la industria, sobre todo en los nuevos sectores.
- Invisibilidad, escaso peso simbólico en el imaginario colectivo de los sectores comercio y del turismo. El turismo ha sido un sector recientemente reconocido como motor económico. Cuando unimos los dos, turismo y comercio, “vemos” actuaciones de señores comerciantes que se inventan festivales de cine, de masas corales para atraer visitantes a sus ciudades.
- Tradicional reparto del mundo entre hombres y mujeres por el que se adscribe a los primeros el ámbito del trabajo y de la plaza y a las mujeres el del hogar.
- Negación de la realidad que ha impedido e impide “darse cuenta” de la existencia de mujeres que trabajan y han trabajado siempre. Incapacidad de aunar la existencia de estas mujeres con la imagen codificada de mujer vasca

como “limpia y trabajadora”, con el mito del matriarcado vasco que presenta a las vascas como mujeres con poder.

– Exponer los objetivos generales del proyecto y en qué medida van dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres.

El presupuesto del Dpto. de Industria, Innovación, Comercio y Turismo se incluye en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, por lo que el objetivo último que comparte con estos es la aprobación de los ingresos y gastos de la actividad pública para el ejercicio 2011.

El Gobierno Vasco en el V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices para la IX Legislatura, aprobado el 29 de junio del 2010, asume entre los objetivos para la Gobernanza, el de elaborar presupuestos con perspectiva de género. Pendiente de desarrollar el procedimiento que lo sistematice, no se puede dar cuenta del impacto de los programas presupuestarios en mujeres y hombres, aún cuando los distintos departamentos del gobierno articulan e imbrican en sus objetivos y acciones, medidas para avanzar en las políticas de igualdad.

Entre ellas destacamos:

- Inclusión de las medidas generales de la Ley 4/2005 en los expedientes generados por los objetivos que cada Dirección asume en su memoria presupuestaria.
- Informes de evaluación de impacto de género en las nuevas normativas
- Introducción en los diversos convenios firmados por el Dpto. de las medidas generales de igualdad recogidas en la Ley 4/2005 y de los objetivos del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices para la IX Legislatura.
- Acciones para transformar las imágenes estereotipadas de la industria

Entresacando información de las memorias del presupuesto, utilizando los diagnósticos que para la elaboración del Documento Programático Departamental de Legislatura se están confeccionando, más la información derivada de los Informes de Impacto de Género realizados, hallamos impulsos directos al avance de la igualdad de mujeres y hombres que tienen una plasmación económica en los programas y actuaciones del Dpto. que se relacionan a continuación.

El importe de la misma no siempre es fácil de establecer. El coste de la Unidad Administrativa de Igualdad está claro, pero prever a cuánto asciende en el dinero destinado a una determinada subvención el devengado por los puntos de mejora establecidos en los criterios de valoración... sobrepasa nuestras posibilidades actuales y excede el nivel informativo de la documentación que manejamos las UAIs

RELACION DE PROGRAMAS Y ACCIONES

7211 Programa. Estructura y Apoyo.

- Unidad Administrativa de Igualdad
Presupuesto 40.000 euros.
- Formación
 - Asistencia a al oferta formativa del IVAP en igualdad
 - Otros cursos
- Sistemas de Información
 - Creación de herramientas de gestión de las políticas de igualdad.
 - Adecuación de los sistemas de información soporte de procesos internos de gestión.
 - Adecuación de las páginas webbs del Dpto.

Relacionados con el área de Gobernanza para la igualdad del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices para la IX legislatura.

7214 ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD Y COOPERACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD

- Estrategia de competitividad y de cooperación para la competitividad.
Estrategia de competitividad

Eficiencia en la gestión pública.

Colaboración con el mundo empresarial para la adaptación, difusión y puesta en marcha de las políticas de competitividad

- Convenio con Confebask y entidades

Relacionado con el programa 1.2: Promover el cambio de valores eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo, el 2.1 Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres 4.1: Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado, del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices para la IX legislatura.

Acercamiento de la juventud a la realidad industrial

- Visitas de escolares a las empresas.

Relacionado con el programa 1.2: Promover el cambio de valores eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo, del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices para la IX legislatura.

7311 POLITICA Y DESARROLLO ENERGETICO Y MINERO.

- Proyectos de innovación minera y explotación subterránea de áridos.
 - Ayudas para la financiación de proyectos y actuaciones para la investigación y desarrollo de las explotaciones subterráneas de áridos e innovación minera

Relacionado con el programa 2.1 Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones, del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices para la IX legislatura.

7612 COMERCIO INTERIOR

- Consolidación de estructuras de dinamización comercial.
 - Ayudas a las Oficinas para la Dinamización para el Comercio.
- Relacionado con el programa 3.2: Incrementar el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión, del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices para la IX legislatura.*

- A esto habría que añadirle coste devengado por el tiempo dedicado por quienes representan a cada una de las Direcciones del Dpto. de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, EVE y SPRI, a la coordinación de las políticas de igualdad en el Dpto. y la difusión de las mismas en sus direcciones u organismo. Se calcula 40H al año

MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS A APLICAR PARA CONSEGUIR LOS OBJETIVOS GENERALES.

Con ánimo de cumplir con lo establecido en el capítulo IV de la Ley 4/2005, se ha solicitado la colaboración de la unidad administrativa de igualdad para el contraste con uso inclusivo del lenguaje y la realización de este informe de impacto de género.

Este hecho ha permitido alinear algunas de las acciones presentadas en las memorias con los objetivos del V Plan de Igualdad, a la par que ampliar los fundamentos y razones que las sustentan.

Esta parte, del documento, la correspondiente a la valoración del impacto de los programas, ha sido contrastada con el GTD de Industria, lo que ha supuesto que el presupuesto y su informe se hayan convertido en un elemento didáctico

VALORACIÓN.

La primera valoración se centra en la solicitud de la Dirección de Servicios para colaborar en el presupuesto. Una indicación, de que los objetivos de igualdad de mujeres y hombres son tenido en cuenta por el Dpto. como muestra de su buen hacer.

Ha habido un incremento de programas que han contemplado la inclusión de actuaciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Si el año pasado distinguíamos dos, 7211 Programa Estructura y Apoyo, centrado básicamente en la Unidad de Igualdad y el 5211 Plan Euskadi en la Sociedad de la Información, diseño de una espacio colaborativo en red para las asociaciones de mujeres junto con Emakunde y los KZguneak, el presente año contempla cinco: al Programa Estructura y Apoyo, que ha ampliado sus acciones, se suman otros cuatro Programas y cinco acciones con coste económico.

Valoramos positivamente la inclusión de acciones a favor de la igualdad en el Programa 7214 ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD Y COOPERACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD, que sigue orientaciones del Plan de Competitividad Empresarial 2010- 2013 relativas a la corresponsabilidad social y el concepto de sociedad abierta.

También la presencia del programa 7311 POLITICA Y DESARROLLO ENERGETICO Y MINERO, por ser este un ámbito eminentemente masculinizado.

El impacto de género del presupuesto de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, aunque mejorable es positivo.

Anexo XI: DEPARTAMENTO DE CULTURA

Emite: UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA EL IMPULSO DE LAS POLITICAS DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA

Solicita: DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Fecha: 15 DE OCTUBRE DE 2010

INTRODUCCIÓN

Este Informe responde al requerimiento realizado por la Dirección de Presupuestos del Departamento de Economía y Hacienda a la Dirección de Servicios del Departamento de Cultura para la elaboración del Informe de Evaluación previa en función del Género de la Ley de Presupuestos 2011a fin de contribuir a la correcta aplicación de lo dispuesto en la Ley 4/2005, de 18 febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La Ley establece, en su artículo 18.1, que ***«los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos».***

Por su parte, los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005 prevén un procedimiento en relación a la evaluación previa del impacto en función del genero y a la introducción de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad al objeto de que dicho mandato se pueda hacer efectivo en los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones publicas vascas o vinculados a ellas.

En este informe se estructura en tres apartados:

- Situación actual de mujeres y hombres en el sector.
- Objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres o dirigidos a contrarrestar la discriminación y paliar problemáticas específicas de las mujeres en los distintos programas.
- Otras cuestiones que puedan ser relevantes en materia de políticas de igualdad.

I. SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR ¹²

1.a. Acceso a recursos:

El ámbito de intervención propio del Departamento de cultura es amplio y diverso y por ello es preciso acotarlo previamente para poder entender a que aluden los datos que se presentarán a fin de realizar una primera aproximación a la situación de mujeres y hombres en el sector.

“Cultura es todo aquello que el ser humano, de forma individual o colectiva, ha creado a lo largo del tiempo en el espacio de lo abstracto, el pensamiento, la belleza, lo sublime, a través de procedimientos orales, escritos visuales o de otra índole”.

La manera de presentar los datos que evidencian las brechas de género que se dan en el sector cultural y que se han podido recabar de modo somero responde a la propia clasificación que se hace en los presupuestos del Departamento de Cultura.

A partir de esta clasificación se van a estructurar los datos diagnósticos que se recogen a continuación:

1.	Juventud y acción comunitaria
----	--------------------------------------

⇒ **Algunas cifras sobre los procesos de empoderamiento de las y los jóvenes:**

Según el estudio elaborado por Emakunde “**Las y los adolescentes vascos. Una aproximación desde el empoderamiento**” se extraen algunas conclusiones en relación a dichos procesos de empoderamiento y capacidad de negociación de las y los adolescentes de la CAPV. A continuación presentamos a modo de esbozo algunos de esos datos, para dar una idea de las diferencias de género que también se dan entre la juventud:

¹² Cabe destacar que la mayoría de datos aportados son los que se ofrecieron el año pasado para el informe referido a los presupuestos de 2010, y que debido a los plazos no han podido ser revisados y/o actualizados en su totalidad. En cualquier caso, el informe se centra en la revisión de las memorias presupuestarias de 2011 para evaluar el impacto de género.

- En relación a las actividades llevadas a cabo en el ámbito doméstico se observa que las chicas adolescentes realizan más de una vez a la semana actividades domésticas en mayor porcentaje que los chicos, un 33.6% frente a un 26.3%, una diferencia 7.3%. Además se observa que esta diferencia es más abultada en las prácticas que denotan una mayor autonomía individual como hacer la cama y ordenar su cuarto (14.3% frente a un 9.6%) y como en aquellas de tipo colaborativo, tales como limpiar la casa y cuidar familiares (donde se da una diferencia porcentual del 9.8% y 8.5 respectivamente), actividades muy marcadas por la construcción identitaria de género.
- A cerca de la gestión del tiempo durante la semana de igual modo se observa que las adolescentes dedican más tiempo fuera del horario escolar a actividades propias del mismo, destinando un porcentaje mayor a estudiar y hacer deberes y desarrollo de actividades extraescolares (2.4 y 1.9 de porcentaje diferencial respectivamente). También se observan diferencias en otro tipo de actividades más individualizadas, como son escuchar música y leer. Mientras que los adolescentes se dedican más a prácticas gregarias o grupales como estar con los amigos, y sobre todo realizar algún tipo de práctica deportiva donde la brecha de género es significativa (6.3€).
- Otro dato destacado en lo relativo a las brechas de género que se extracta de este estudio, es el relativo al abandono de prácticas sociales tras la jornada escolar de las y los adolescentes donde se observa que entre las personas adolescentes que han abandonado alguna actividad no reglada son más las chicas (31.7% frente a un 22%), sobre todo motivadas por la aparición de otras obligaciones relativas al propio proceso formativo y extraescolar. Además en lo relativo al abandono de actividades deportivas por parte de las adolescentes la principal razón es la carencia de infraestructuras para el desarrollo de las mismas, cuestión que no se señala en el caso de los chicos.
- En relación a la gestión del tiempo de fin de semana, los datos denotan que las adolescentes disponen de menos tiempo de estancia en espacios comunes y de relación social porque el horario de retorno a casa es más restringido. De hecho el 37.4% de las chicas adolescentes sostiene que en su casa no les dejan volver más tarde por su propia seguridad frente a un 25% de los chicos.

- Finalmente, en lo relativo al grupo de pares y sus practicas sociales, la brecha de género se observa de nuevo en las practicas deportivas siendo esta más practica masculina, sobre todo en los grupos de pares solo de chicos, y sin embargo el ir de fiesta, estar de bares y acudir a centros comerciales-tiendas es una practica más femenina, sobre todo en los grupos compuestos sólo por chicas.

Algunas cifras sobre la violencia juvenil y la violencia en las relaciones de noviazgo:

El Informe del INJUVE del año 2000 contiene un apartado específico sobre violencia en jóvenes. Sin embargo, el informe estudia la violencia general sin desagregar los datos por sexo, aunque incluyen un apartado correspondiente a la violencia de género hacia chicas jóvenes.

Tabla. Jóvenes que sufren maltrato, según una batería de indicadores, en porcentaje

Grupo de edad	No sufren ningún tipo de violencia	Sufren violencia física	Sufren otras violencias
18 a 29 años	74	2	24

Fuente: Extraído del informe sobre violencia en la juventud. INJUVE 2000

En dicho informe se señala que una de cada cuatro mujeres jóvenes de entre 18 y 29 años (el 24%) habría sufrido malos tratos alguna vez. Y que las agresiones físicas afectarían a un 2% de las mujeres jóvenes. Sin embargo, en el mismo informe se cita que este cálculo puede que subestime la incidencia real de tales violencias, ya que a una pregunta directa en la encuesta "INJUVE 2000", declaran haber resultado con lesiones físicas, después de haber sido apaleadas, un 4% de las chicas jóvenes.

Según datos del **Servicio de Atención a Víctimas (SAV) de la Comunidad Autónoma del País Vasco** se aprecia un ascenso progresivo en el número de mujeres jóvenes que acuden al Servicio, lo cual sugiere que cada vez son más las jóvenes que dan el paso de denunciar a sus parejas por esta violencia y de solicitar ayuda.

Tabla : Víctimas entre 19 y 25 años atendidas por el SAV durante el periodo 2004-2006, en porcentajes

Grupo de edad	2004	2005	2006
19 a 25 años	8.5	12.5	15.5

Fuente: Extraído del estudio *Violencia contra las mujeres jóvenes: la violencia psicológica en las relaciones de noviazgo a partir de las Memorias del Servicio de Atención a la Víctima* correspondientes a los años 2004, 2005 y 2006

Por otro lado, se recaban algunos datos relativos a la **actuación de la Ertzaintza** referida a denuncias y atestados registrados en donde la mujer agredida fuera menor de 32 años y donde se especifica su relación con el agresor. El número de víctimas menores de 32 años de expedientes abiertos en el año 2007 es de 1.657, cuya distribución por edades es la siguiente:

Tabla. Víctimas de violencia de género en la CAPV en el año 2007. Números absolutos y porcentaje. N=1657

Intervalo de edad	Nº de víctimas	Porcentaje
Menor de 18 años	326	20
Entre 18 y 25 años	567	34
Entre 25 y 32 años	764	46
Total	1.657	100

Fuente: Área de análisis del Departamento de Interior

Las agresiones sufridas por las jóvenes por parte de su pareja, representan el 72,5% de las denuncias recibidas en ese año.

Según datos de Emakunde relativos al primer semestre de 2008 del informe **La violencia contra las mujeres** se extrae también algunas conclusiones interesantes:

- De una muestra de 407 mujeres de Bizkaia y Álava atendidas en los programas de atención psicológica de ambas provincias, el 22,1% manifestaron que el primer episodio de violencia había aparecido durante la relación de noviazgo.

- De esa misma muestra, un 8,1 era soltera, es decir, la agresión la estaba viviendo por parte de su novio.
- El 46,2% de este grupo, señaló la vivencia de maltrato psicológico (51% en Álava y 44% en Bizkaia) y el 71,25 manifestó haber sufrido maltrato psicológico previo al maltrato físico (68 en Álava y 73% en Bizkaia).
- Por otro lado, con una muestra de 78 hombres que se benefician de los programas de atención psicológica dirigidas a agresores, un 25,6% reconoció haber ejercido violencia psicológica (27% en Álava y 24% en Bizkaia).

Como se puede observar, la diferencia entre la percepción de mujeres y hombres sobre la violencia psicológica está muy alejada; ellos reconocen en mucha menor medida que ejercen este tipo de maltrato en tanto que ellas la perciben en mucha mayor medida cuando también se dan malos tratos físicos.

Según el estudio **“Violencia contra las mujeres jóvenes: la violencia psicológica en las relaciones de noviazgo”** publicado en 2009 las expresiones en forma de humillación, descalificaciones y amenazas de carácter psicológico están tan presentes o más que las agresiones físicas. Esto es una manifestación del poder masculino para controlar la conducta femenina y dictar las características, tiempos y tipo de relación afectiva a establecer. Sobre todo se detectan tres tipos de maltrato psicológico: el control, el desprecio-coerción, y el abuso-posesión.

- La percepción del riesgo de sufrir violencia psicológica por parte de las mujeres aumenta en la medida en que estos comportamientos violentos se integran como normales en un patrón de masculinidad, aislando las conductas, o encontrándoles una razón que les excluye de intencionalidad de agredir.
- La mayoría de las chicas del estudio no perciben la violencia psicológica de sus parejas y eso las deja desprotegidas y les impide diseñar estrategias para confrontar esa realidad. Piensan que les pueden cambiar con su amor y dedicación, lo cual resulta ser un dato alarmante, porque se perpetúa un patrón de feminidad tradicional que asigna a las mujeres la responsabilidad de gestionar las emociones ajenas y la gestión de las relaciones de tipo afectivo. A pesar de los

cambios este tipo de estudios indican que no se han llegado a cuestionar en profundidad este tipo de identidades de género.

Se puede afirmar que todos estos datos estadísticos advierten que la violencia de género en edades jóvenes no es inexistente, y que al menos alcanza una cifra suficiente como para ser estudiada de manera diferenciada; asimismo, se observan las dificultades que conlleva el acercamiento a esta temática puesto que las cifras solamente nos arrojan tendencias de una realidad compleja por lo que tiene de percepción subjetiva.

2. Deporte

Algunos datos de las brechas de género ya se han apuntado en el apartado anterior en lo relativo a prácticas deportivas de la adolescencia. En este bloque se aportaran algunas pinceladas sin ahondar pero que denotan también las desigualdades que perviven en los diferentes ámbitos de intervención del Departamento de Cultura.

Según el informe de Emakunde **Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi 2007** en los últimos años se han creado una serie de órganos de asesoramiento, consulta y seguimiento de las Administraciones Públicas en materia de política deportiva en la CAE. Por ejemplo, el Consejo Vasco del Deporte, creado en 2000 o el Comité Vasco contra la Violencia en el Deporte, creado en 2004, adscritos ambos a la Consejería de Cultura. Si tenemos en cuenta la presencia de mujeres y hombres en este tipo de órganos observamos que en el Consejo Vasco del Deporte las mujeres son el 32,3% de sus componentes (11 sobre un total de 34). Podemos destacar que en la última designación llevada a cabo en 2007 la proporción de mujeres ha aumentado de 15,2% al 32,3%. En el Comité Vasco contra la Violencia en el Deporte las mujeres son 4 sobre 14, es decir, el 28,6%. En cualquier caso estos datos deberán ser actualizados.

La **Encuesta de Salud de Eustat** realiza una clasificación de la población en función de la actividad física que realiza.

- Los datos de las dos últimas encuestas disponibles (1997 y 2002), muestran un incremento notable de la categoría sedentaria, desde el 56,9% de 1997 al 64,6% en 2002, es decir, un aumento de 7,7 puntos porcentuales para el conjunto de la población.
- Del mismo modo, la proporción de personas ubicadas en las categorías de moderada actividad física, activas y muy activas se han reducido.

La tendencia se cumple tanto en las mujeres como en los hombres y en casi todos los grupos de edad.

- Uno de los datos más destacados es que las mujeres presentan mayores índices de sedentarismo en todos los grupos de edad y la diferencia es especialmente destacada en las personas más jóvenes, de 16 a 24 años: en 2002 el 46,9% de los hombres de esa edad son sedentarios porcentaje que en las mujeres asciende a 66,4%.
- Por otra parte, en la categoría de personas muy activas los porcentajes de hombres son superiores para todas las franjas de edad. Incluso en el grupo más joven (de 16 a 24 años), al cual se le supone una socialización más igualitaria que a las generaciones anteriores, la categoría muy activa engloba al 16,9% de los hombres y sólo al 6,2% de las mujeres.

Este apartado puede ser ampliado con más datos que ha sido imposible recabar en los plazos previstos. En cualquier caso con las pinceladas ofrecidas se perfila la brecha de género del subsector.

3.

Promoción de la cultura

La Encuesta de Condiciones de Vida de Eustat referenciada en el informe de Emakunde **Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi 2007** recoge distintos aspectos acerca de las actividades culturales que realiza la población de la CAE.

- Según los porcentajes de mujeres y hombres que realizan habitualmente algunas de las actividades culturales recogidas en la encuesta, las actividades culturales más habituales son oír música en casa, ver cine o televisión y leer periódicos. Las dos primeras actividades presentan una distribución por sexos bastante equilibrada aunque con mayor proporción de mujeres. En el caso de leer diarios de información general la tendencia se invierte con un 53% de hombres y 47% de mujeres.
- Hay una serie de actividades en las que la proporción de hombres es significativamente superior a la de mujeres: son los casos de asistencia espectáculos deportivos (76,7%), la lectura de diarios o revistas deportivas (64,4%), ir al monte (62,6%) o hacer quinielas y loterías (61%).

- Por otro lado, destacan algunas actividades por su mayor proporción de mujeres: leer literatura (58,2%) e ir al cine (57,1%).

Pero circunscribiéndose más al ámbito cultural-artístico se constata a través de diversos estudios la dificultad de accesos y control de recursos en lo que respecta a la creación y a la producción cultural y artística, al igual que se constata la necesidad de superar estereotipos sexistas en dicha producción en tanto por parte de hombres como de mujeres. Además de acceso, parece a tenor de los datos también importante significar y redefinir la cultura desde las aportaciones de las mujeres.

Para fundamentar estas conclusiones se esbozan de nuevo solo algunos de los datos de los que se han podido obtener a partir del informe de Emakunde **Las mujeres en la producción artística de Euskadi**.

En lo referido a **las mujeres y el cine** cabe destacar que el quehacer artístico cinematográfico se realiza en el espacio propio a lo masculino, es decir, el espacio público. Hay que consiedarar las diferentes facetas de industria cinematográfica.

- Según este estudio la participación de las mujeres en la producción es aun muy baja, un 3% frente a un 97% de productores hombres.
- En los apartados técnicos: hay cada vez mas mujeres pero siguen existiendo especializaciones mas masculinizadas (electricistas). Entre ayudantes de dirección son mayoría los hombres (75), mientras que entre personal operario son mayoría mujeres (70%)
- En la dirección : la participación según datos de este estudio era muy baja 7.56% frente al 92.4% de directores.
- En relación a la participación de las mujeres como actrices se desprenden datos más equitativos de participación, un 41.5% de actrices, y un 58.5% de actores. Según datos de Euskal Aktoreen Batasuna, mientras que en los datos sobre actrices y actores de reparto los porcentajes son muy diferentes, un 16" de mujeres frente a un 84% de hombres. Denota que muchas de las mujeres no sólo ejercen como actrices sino que compatibilizan con otras actividades profesionales, el cien les exige una solidez mayor que a los hombres, y la falta de infraestructura cinematográfica les hace abandonar o dedicarse a otras actividades profesionales.

- Sobre la participación de las mujeres como espectadoras y consumidoras de filmes se observan datos menos diferenciales, siendo los porcentajes muy parejos.

En lo referido a **las mujeres y el teatro** destacan los siguientes indicadores:

- La actividad de dirección teatral es muy masculinizada (71%).
- Respecto de los datos de actrices y actores en los grupos de teatro también se ofrecen datos en los que los porcentajes de hombres son mayores, un 63% frente a un 37% de mujeres.
- Sobre el consumo de teatro se dan porcentajes mas igualitarios (aunque los datos de los que se ha dispuesto son muy antiguos y habría que actualizarlos)

En lo referido a **las mujeres y la música**:

- Autores y autoras de espectáculos teatrales hay una mayoría masculina (70%)
- En lo relativo a dirección de espectáculos teatrales esta mayoría masculina aumenta (90%), al igual que en coros profesionales
- Sobre intérpretes se desprenden datos mas equitativos, 56% de mujeres y 44% de hombres.
- Sobre instrumentistas la mayoría son hombres (63%)
- En lo relativo a la composición musical en diferentes entidades los datos promedio siguen siendo mayoritariamente masculinos.

En lo referido a las **mujeres y la danza**:

- Sobre danza clásica se desprenden datos mayoritariamente femeninos lo cual denota que es esta una disciplina fundamentalmente femenina (datos sobre componentes en ballet, sobre profesorado, y alumnado)

Si analizamos la presencia **de mujeres en las artes plásticas**:

- Hay un primer análisis de género necesario de hacer sobre la jerarquización establecida entre artes plásticas y artesanía, segunda categoría esta donde la presencia de las mujeres es mayor respecto de la otra categoría y con menor reconocimiento social, y económico. De hecho las mujeres artesanas eran un 41% según este estudio.

- La participación de mujeres tanto en jurados de Gure Artea como en el propio certamen en si mismo es minoritaria.
- Las mujeres expositoras en galerías de arte también son minoría (30%)
- Si se analizan datos sobre licencias fiscales para acceso al mundo laboral en actividades plásticas, los datos nuevamente desprenden porcentajes mayoritarios para los hombres, tanto en grabado y escultura, como en restauración.

Si analizamos la presencia de **las mujeres en la literatura**:

- Según datos de este estudio hay una mayoría de hombres escritores que escriben en lengua castellana (82%) y en euskera (88%)
- Las obras publicadas de igual modo son mas en el caso de los hombres (74%)
- Los diferentes datos aportados sobre premios literarios denotan también una mayoritaria concesión a escritores masculinos.

4.

Patrimonio histórico artístico

En lo referido al patrimonio histórico artístico no se han podido recopilar datos cuantitativos pero si se aportan algunas reflexiones de corte cualitativo que apuntan por donde se podrían dar los principales sesgos de género.

Por ejemplo, hay autoras que ponen en cuestión la pretendida objetividad en las conclusiones que se van adoptando en el campo de la arqueología, y en sus investigaciones demuestran cómo, de forma persistente, las prácticas arqueológicas construyen representaciones del pasado cultural que son en muchos casos sexistas y androcéntricas, ya desde la fase de la selección de temas a investigar hasta la del análisis y difusión de los resultados. Ello tiene como efecto la proyección ante la sociedad de una visión del pasado en la que las mujeres se sitúan en unos roles muy determinados, lo que ayuda a fijar estereotipos en la actualidad y justificar actitudes y valores. Esto es trasladable a la historiografía y otras disciplinas relacionadas con las ciencias humanas y sociales.

Además, otro ámbito que merece una mención especial es el relativo a la gestión museística o de otro tipo de centros patrimoniales o archivísticos. Ciertas investigaciones apuntan a la necesaria revisión en lo relativo a sus programas, y actividades a fin de promover la igualdad en el acceso al patrimonio cultural. Este afán por favorecer la equidad cultural y el reconocimiento de grupos con menos poder como sujetos activos del desarrollo cultural pretenden profundizar los esfuerzos por democratizar el acceso a la cultura. Se apunta la necesidad igualmente de enriquecer el debate respecto a la presencia de lo femenino y lo masculino en la memoria histórica, y en el patrimonio cultural.

De este modo, a través de un proceso de reflexión institucional sobre la forma en que las diferencias entre hombres y mujeres se actualizan o neutralizan en ciertos ámbitos de la gestión cultural, se podrán definir líneas de acción. Frente a la idea de mujer u hombre universal y a la fijeza de su identidad, posición y condición, el concepto de género plantea el desafío de particularizar, de explorar en las realidades más que asumirlas como dadas. Esta puede ser la principal fisura por la que empezar a recabar datos objetivos que justifiquen las actuaciones en materia de políticas de igualdad.

5.

Medios de comunicación social

Se han podido obtener datos del informe de Emakunde **Participación de las mujeres en los medios de comunicación de Euskadi y en la publicidad** editado en 1994 pero no se han obtenido datos del segundo estudio publicado con posterioridad dando continuidad a este.

Se esbozan algunos de los datos más significativos sobre participación de las mujeres en los medios de comunicación social:

- Sobre prensa escrita: a fecha de realización de datos se observa que la participación de las mujeres en las plantillas de los diarios vascos era de un promedio del 30%
- En relación a las revistas se ofrecen datos sobre la dirección o responsabilidad en las mismas donde las mujeres responsables son 7 de las 30 revistas analizadas.

- Respecto de las agencias de noticias no se identificaron mujeres puesto que sólo existía una agencia de mujeres.
- En relación a la radio y televisión se observa una presencia casi simbólica en los puestos de dirección de los mismos.
- Respecto de la radio la participación es algo mayor, rondando el 40% aunque el staff de dirección sigue estando muy masculinizado, con un 11,1% de presencia femenina.

6.

Política lingüística

Analizados los diferentes estudios existentes en el ámbito se detecta que en la mayoría de ellos no se dispone de datos desagregados por sexo, como es el caso de la Encuesta sociolingüística y el del Mapa sociolingüístico, si bien las muestras se diseñan contemplando la variable sexo, no se explotan los datos de modo desagregado ni por lo tanto se realiza análisis comparativos de los mismos.

El único estudio en el que se ha realizado un análisis de género es el de "Transmisión generacional del euskera en la CAE", donde se detectan diferencias referidas a los niveles de transmisión en parejas de progenitores mixtas cuando sólo es la madre euskaldun o cuando sólo es el padre euskaldun, siendo mayor la transmisión en el primer caso. El dato apunta al diferente rol ejercido en el ámbito doméstico por parte de las mujeres y los hombres en lo relativo a la educación y el cuidado de los menores.

1.b. Normas sociales y valores :¹³

El acceso a los recursos culturales debe abarcar una visión integral. Hay una cada vez mayor socialización del concepto "*feminización de la cultura*", pero sobre todo entendida en términos de consumo cultural. Pero también hay que plantearse cuál es la presencia de las mujeres en el ámbito cultural desde un criterio cuantitativo tanto en la producción como en el acceso y control en las esferas de poder del sector. Y, además, es necesario plantearse no sólo la presencia cuantitativa sino además la impregnación cualitativa cultural hecha por las mujeres.

¹³ Normas o valores sociales que imperan en el sector, en relación a los roles de mujeres y hombres y a la igualdad.

Todos los ámbitos descritos con anterioridad a través de los datos cuantitativos y cualitativos se caracterizan por estar impregnados por la pervivencia de **valores basados en el sistema sexo-género** que ubica a mujeres y hombres en diferentes esferas (público y privado), y a los que se les atribuyen diferentes valores (femeninos y masculinos), que a su vez son jerarquizados, impidiendo una participación y un acceso y control de recursos de modo equilibrado en perjuicio generalmente de las mujeres, como se ha ido constatando a través de los datos.

Esta escala de valores responde a su vez a una visión androcéntrica que ha dominado todas las disciplinas humanas desde sus inicios hasta nuestros días, y que de igual modo afecta a los espacios propios del ámbito cultural, como son la historia, la antropología, la arqueología, el arte, la literatura, el cine, la lingüística, y como sucede también en el abordaje de la juventud y el deporte.

Cabe prestar atención al mismo tiempo a los factores de pervivencia y de cambio, a pesar de todo si se aprecian notables cambios sociales en la relación a la cultura, y ciertos avances.

Sin embargo, aún parece necesario no sólo posibilitar el acceso, y control de recursos por parte de las mujeres en el ámbito cultural sino visibilizar su legado y la lucha que para muchas mujeres supuso y supone ser creadoras de cultura. A las mujeres se les ha silenciado de una manera sistemática en los estudios relacionados con la historia, y, cómo no, en aquellos relacionados con la producción cultural y la cultura escrita, con el fácil pretexto de la ausencia de fuentes, u otras cuestiones.

Las mujeres en las artes plásticas también han sido invisibilizadas. En nuestros días la existencia de un gran número de artistas femeninas como creadoras e innovadoras en el arte es un hecho incuestionable, pero hasta épocas recientes su participación en la creación plástica ha sido silenciada por los estereotipos ideológicos, culturales y sociales que constreñían sus vidas con diversos límites, así como por los condicionamientos de todo tipo que la tradición les asignaba.

A lo largo de más de 100 años, las mujeres se han ido abriendo camino, no sin dificultades, en los medios de comunicación, aunque su acceso a los cargos directivos sigue siendo una asignatura a todas luces pendiente.

Otro de los valores para enjuiciar los valores de corte sexista en la cultura sería una efectiva relectura de la imagen femenina, y del erotismo, de forma que en este ámbito la mujer pudiera constituirse como sujeto de deseo y escapar al mero estatuto de objeto. Muchos son los frentes

donde la mujer ha de pelear por el dominio de su imagen, y es que la mujer ha sido principalmente imagen, que no representación.

De la misma manera le sucede cuando debe ejercer una mirada cultural, es espectadora mujer de un producto cultural que lleva implícita una lectura generalmente masculina, donde es objetualizada con la que corre el riesgo de identificarse.

Por todo lo expuesto, se evidencia la necesidad de que las mujeres produzcan cultura, y generen una mirada propia sobre ellas mismas.

Un exponente de esta amplitud necesaria a la hora de leer el acceso a recursos es la presencia de las mujeres en diferentes expresiones artísticas, o culturales, lo cual no tiene porque ser en sí necesariamente algo positivo si su imagen es la expresión de estereotipos sobre la condición femenina que vienen a afianzar las desigualdades. Es importante identificar también manifestaciones culturales realizadas por mujeres en las que se representan a sí mismas, no como lo prescribe el patriarcado sino en su realidad y con la consiguiente reivindicación de su dignidad y derechos.

Por lo tanto, hablar de la presencia de las mujeres en el ámbito cultural es hablar de estereotipos y es hablar de las posibilidades que tienen de acceder al mundo de la creación, al control de los recursos, y a la posibilidad de reflejar valores y mensajes que trasciendan a los estereotipos de género.

II. OBJETIVOS DIRIGIDOS A PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES O DIRIGIDOS A CONTRARRESTAR LA DISCRIMINACION Y PALIAR PROBLEMATICAS ESPECIFICAS DE LAS MUJERES EN LOS DISTINTOS PROGRAMAS

Se ha analizado la memoria presupuestaria del Departamento de Cultura compuesta por los programas que se detallan a continuación:

Nº PROGRAMA	DENOMINACIÓN	RESPONSABLE
3222	Juventud y Acción Comunitaria	Viceconsejero de Cultura, Juventud y Deportes



4511	Estructura y Apoyo	Director de Servicios y Director de Gabinete y Medios de Comunicación Social
4512	Deportes	Viceconsejero de Cultura, Juventud y Deportes
4513	Promoción de la Cultura	Viceconsejero de Cultura, Juventud y Deportes
4514	Patrimonio Histórico Artístico	Viceconsejero de Cultura, Juventud y Deportes
4515	Medios de Comunicación Social	Director de Gabinete y Medios de Comunicación Social
4711	Política Lingüística	Viceconsejero de Política Lingüística

Conclusiones del análisis:

⇒ Cabe destacar que tan solo se han detectado **partidas presupuestarias específicas** destinada a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en dos programas:

⇒ **Programa 4511 ESTRUCTURA Y APOYO** donde hay una partida englobada en el capítulo 1 de personal destinada a **cubrir la plaza de la Unidad Administrativa para el impulso de las políticas la igualdad.**

Nº PROGRAMA	DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	PARTIDA
4511	Estructura y apoyo del Departamento	Director de Gabinete y Medios de Comunicación Social	- 55.008,49 €

El programa de estructura y apoyo se desarrolla a través de la Dirección de Gabinete y Medios de Comunicación Social y de la Dirección de Servicios en diferentes ámbitos entre los que destacan al objeto del presente informe el **ÁMBITO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD** que pretende *impulsar, coordinar y colaborar para la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el Plan para la Igualdad aprobado por el Gobierno Vasco.*

La Dirección de Gabinete y Medios de Comunicación Social , de carácter transversal en la estructura del Departamento de Cultura , a través de la Unidad Administrativa se encarga del impulso y coordinación con las distintas Direcciones; y áreas del Departamento y con las entidades de la Administración Institucional y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de las medidas previstas en dicha Ley y Plan.

Entre sus indicadores destacan las que se detallan a continuación:

- Impulso y coordinación de las acciones previstas para cada Dirección del Departamento y para los entes públicos dependientes (HABE, EITB, INSTITUTO ETXEPARE) del Plan de Igualdad y en los planes anuales de actuación.
- Informe de seguimiento y evaluación de las acciones realizadas.
- Participación en el Grupo Técnico Interdepartamental.
- Participación en la red de coordinación de las unidades administrativas.
- Asistencia técnica a la Comisión Interdepartamental.
- Asistencia y asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del Departamento y de los organismos autónomos y entes públicos dependientes (HABE, EITB, INSTITUTO ETXEPARE).

En definitiva, viene a ser el trabajo encomendado a la unidad Administrativa para el impulso de las políticas de igualdad, la cual no tiene asignada una partida presupuestaria específica más allá del coste en concepto de personal ya mencionado.

⇒ **Programa 4512 DEPORTES** donde hay una partida presupuestaria específica (006) bajo la denominación de Programa de Promoción para la Igualdad de hombres y mujeres en el deporte.

Nº PROGRAMA	DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	PARTIDA
4512	Deportes	Viceconsejero de Cultura, Juventud y Deportes	- 15.000 €

Por otro lado, y en el marco de las políticas específicas, se observa otra partida presupuestaria de apoyo a una competición deportiva femenina, Bandera de la Concha Femenina:

Nº PROGRAMA	DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	PARTIDA
4512	Deportes	Viceconsejero de Cultura, Juventud y Deportes	- 15.000 €

- ⇒ Sin embargo, aun a pesar de que no se han detectado mas partidas presupuestarias específicas diferenciadas en los diferentes programas de las memorias presupuestarias, reseñar que se constata el trabajo que se esta desarrollando por parte del Departamento de Cultura en el impulso de las políticas de igualdad. En este sentido, en dichas memorias presupuestarias **se mencionan compromisos y objetivos sin que tengan un reflejo presupuestario.** De algún modo, esta doble vertiente de objetivos en la materia responde a la estrategia dual entre el mainstreaming de género y las políticas específicas, siendo este segundo bloque de objetivos de carácter transversal.

Destacan las siguientes cuestiones transversales sin presupuesto específico:

- ⇒ **Programa 4512 DEPORTES:** En la memoria presupuestaria además se habla de que el *deporte escolar debe procurar la iniciación de los niños y niñas en la práctica deportiva, con el objetivo de crear hábitos de práctica de actividad física que sirvan en todo el itinerario vital. Es necesaria una profunda reflexión que potencie los valores educativos, inclusivos y de igualdad de género. Estos son y serán los que guiarán la organización y celebración de los Juegos Deportivos de Euskadi. Nuestros escolares también participarán en los Campeonatos de España en Edad Escolar.*
- ⇒ **Programa 4511 ESTRUCTURA Y APOYO** se menciona en la memoria presupuestaria en el marco del Plan estratégico del Departamento 2010-2013 que se pondrán en marcha entre otros un Plan de Igualdad 2010-2013.
- ⇒ **Programa 3222 JUVENTUD Y ACCION COMUNITARIA** se menciona de igual modo en la referida memoria presupuestaria algunas cuestiones explicitas en materia de igualdad entre mujeres y hombres:
- En el caso de los programas y servicios dirigidos a la juventud se detalla como se *trabajará en colaboración con otros Departamentos de GV en el desarrollo de*

actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres jóvenes. Así, una de las acciones previstas es **el análisis de la viabilidad de implantación de nuevos programas en materia de igualdad.**

- o De igual modo, en lo referido a la participación y promoción del asociacionismo juvenil se resalta **el apoyo al desarrollo de actividades por parte de las diferentes asociaciones que promuevan al mismo tiempo la igualdad tanto en el ejercicio de las responsabilidades como en la planificación y desarrollo de las actividades.**

⇒ **Programa 4515 MEDIOS DE COMUNICACION SOCIAL** se menciona en la memoria que EITB tiene entre sus objetivos la promoción de una cultura favorecedora de la igualdad de mujeres y hombres.

IV. OTRAS CUESTIONES QUE PUEDAN SER RELEVANTES DEL DEPARTAMENTO EN MATERIA DE POLÍTICA DE IGUALDAD

Finalmente, cabe destacar que a pesar de la información reflejada sobre objetivos destinados a promover la igualdad y los destinados a contrarrestar la discriminación no se ha recabado todo el trabajo que se está articulando a tal fin, dado que la dinámica de trabajo con la que se va a continuar tiene previsto el diseño de **documentos programáticos propios del Departamento de Cultura** que emanan de las directrices generales que a nivel de gobierno se han previsto a través del V Plan.

En dichos documentos se prevé muchas más objetivos generales, específicos y acciones que afectarán a toda la estructura del departamento de tipo sectorial. Así, hay constancia del trabajo que en este sentido está desarrollando el Departamento de Cultura:

- ➡ A fin de dar cumplimiento a la Ley se está en plena fase de planificación a través de documento programático plurianual. Dicha planificación hace hincapié por un lado en las

medidas que mejorarán la **Gobernanza**¹⁴ desde un punto de vista de género y en las que se han implicado todas las Direcciones y órganos adscritos. Asimismo, se están estableciendo en dicho documento programático acciones que mejorarán la intervención en los **tres ejes** que prevé la planificación gubernamental: empoderamiento y cambios de valores, organización social corresponsable y actuaciones para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

- Cabe destacar además que todas las Direcciones y entidades aportan recursos humanos con su presencia, dedicación y participación en el GTD (grupo técnico departamental para el diseño e impulso de dicho documento programático), informando y/o dinamizando las políticas de igualdad en las mismas, lo que supone un coste económico indirecto no cuantificado.

Finalmente, se identifican algunos **aspectos de mejora para futuras presupuestaciones:**

- La necesidad de que los documentos programáticos de planificación de las políticas de igualdad del Departamento de Cultura tenga un mayor reflejo y anclaje en los presupuestos anuales (en la redacción de objetivos y en el detalle presupuestario de cada programa) .
- La necesidad de explicitar los objetivos en materia de igualdad de género previstos en todos los programas a su vez en los documentos de presupuestación:
 - Cuando sean específicos y si fuera necesario que se realicen reservas presupuestarias (ej. Programas concretos, investigaciones en la materia...).

¹⁴ Se han establecido procesos y cauces con el fin de adecuar las estadísticas y estudios a la misma; impulsar la participación en jornadas formativas relacionadas con igualdad y/o género; usar de manera no sexista el lenguaje y las imágenes en los documentos y soportes de todas las Direcciones; incrementar el número de normas que incorporaran una evaluación de impacto en función del género y normas que incluyan medidas para promover la igualdad; impulsar planes sectoriales con perspectiva de género; adelantar criterios de igualdad en la contratación, subvenciones y convenios; o, impulsar la representación equilibrada en jurados, tribunales u otros órganos.

