



INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL
GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE
LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI PARA
EL AÑO 2012



	Pag
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Marco conceptual	3
1.2. Marco normativo	4
1.3 Descripción general del proyecto	5
1.4 Estructura del informe	7
2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN	10
3. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN VASCA	65
4. ANÁLISIS DEL GASTO. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	75
5. ANÁLISIS DEL INGRESO.	81
6. EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO DE GÉNERO	87
7. MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	96
8. ANEXOS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS, POR DEPARTAMENTO	99
8.1 Anexo Lehendakaritza	99
8.2 Anexo Departamento de Interior	101
8.3 Anexo Departamento de Economía y Hacienda	104
8.4 Anexo Departamento de Justicia y Administración Pública	105
8.5 Anexo Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte	109
8.6 Anexo Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo	111
8.7 Anexo Departamento de Empleo y Asuntos Sociales	118
8.8 Anexo Departamento de Sanidad y Consumo	126
8.9 Anexo Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	134
8.10 Anexo Departamento de Cultura	138
9. PLANTILLA DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS	142



1.- INTRODUCCIÓN.

1.1 MARCO CONCEPTUAL

El presupuesto es el documento que refleja las elecciones políticas de un gobierno, es la herramienta que utiliza para alcanzar sus objetivos de desarrollo y crecimiento económico a través de una planificación de los ingresos y los gastos. Así, a través de los presupuestos se puede promover el empleo, la estabilidad en los precios, el crecimiento económico, la sostenibilidad del medio ambiente, etc. Efectivamente, como manifiesta Pregs Govender: “el presupuesto público refleja los valores de un país: a quién aprecia, de quién valora el trabajo y a quién recompensa por ello, y quién, qué y de quién es el trabajo que no se valora ni recompensa”.

Por tanto, si partimos de la base de que es a través del gastos, y del ingreso previo, como el gobierno establece sus prioridades y actúa para satisfacer las necesidades de la ciudadanía, será desde ahí desde donde habrá que trabajar la perspectiva de género y desde donde se tendrá que analizar en que medida se esta favoreciendo o perjudicando la igualdad de mujeres y hombres.

“Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aún cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Se procede a una evaluación de impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas”.¹

A través del informe de impacto de género, por tanto, se hace visible que las políticas públicas no son neutras al género sino ciegas o insensibles al género. Es decir, ignoran los roles y posiciones de mujeres y hombres que, como es sabido, están determinadas socialmente, situando a las mujeres en una posición desigual con respecto a los hombres, con un poder económico,

¹ Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género de la Comisión Europea



social y político inferior, lo que hace que una determinada acción o política tenga menor probabilidad de que redunde en su beneficio o en la reducción de desigualdades. Por todo ello, se puede decir que el informe de impacto de género favorece un conocimiento sobre las necesidades e intereses de ciudadanía, lo que permite que se conozca en qué ámbitos las desigualdades son más significativas y por tanto donde es más prioritario intervenir por parte de los poderes públicos.

1.2 MARCO NORMATIVO

El presente documento se emite en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 18 a 20 de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y, en concreto, según lo dispuesto por su artículo 19, en el que se establece que “antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que la promueve ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.”

Además la Ley 4/2005 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”

En lo que a presupuestación se refiere, la ley 4/2005 de igualdad establece en su artículo 14 que: “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”



Por otro lado, en la elaboración del presente informe se tienen en cuenta las “directrices para la realización de la evaluación previa del impacto de función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”, que en cumplimiento de la Ley 4/2005, se disponen en la RESOLUCIÓN 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento.

1.3 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

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 2012.

3. – Órgano administrativo que lo emite.

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

4. – 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.

5. – Objeto del proyecto.

Aprobación y contenido de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012

6.- Objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres

Si bien es cierto que la Ley 4/2005 de igualdad establece en su artículo 14 que las administraciones consignaran y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en esta ley, la realidad es que la Ley de Presupuestos de la CAE para 2012 no asigna cantidad específica alguna destinada a las políticas de igualdad. A excepción del presupuesto de Emakunde que sí se detalla en la Ley, dada su naturaleza jurídica como organismo autónomo.

Sin embargo, y tal y como se detalla en el apartado 4 “Análisis del gasto” del presente informe, algunos departamentos han introducido en sus programas presupuestarios objetivos y acciones, con partidas presupuestarias concretas destinadas a eliminar y reducir desigualdades y a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. En algunos casos no ha sido posible adjudicar crédito presupuestario a la acción por lo que se ha realizado una estimación del gasto. En el resto de los casos no ha sido posible extraer ninguna cantidad, es lo que hemos llamado acciones sin crédito identificable.

El cumplimiento del artículo 14 de la ley de igualdad pasa por llevar a la práctica el procedimiento para la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género que se detalla en el apartado 7 “ Presupuestos con enfoque de género” del presente informe.

7. – 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)

1.4 ESTRUCTURA.

El análisis de los informes de impacto de género sobre los presupuestos generales de la CAE realizados en años anteriores, así como de los informes respectivos de verificación emitidos por Emakunde, ha propiciado una serie de reflexiones sobre la necesidad de un cambio en la estructura y contenido de la elaboración del Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales de la CAE

Así las cosas, la experiencia adquirida en años anteriores así como la consulta de iniciativas de otras administraciones en este ámbito ha dado como resultado la presente estructura que, entre otras, aporta las siguientes novedades : 1) ofrecer una visión general sobre las desigualdades más significativas entre hombres y mujeres dentro del ámbito de la CAE, de forma global teniendo en cuenta la ciudadanía en su conjunto y ordenada en función de los criterios establecidos en las directrices, en el V Plan de Igualdad y en la propia ley 4/2005 2) ofrecer un estudio y análisis de todos los programas presupuestarios, que permite detectar aquellos cuyos objetivos van dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres o a contrarrestar situaciones específicas de discriminación o a paliar problemáticas específicas, así como extraer su coste económico.

Además se ha introducido como novedad un apartado donde se analiza la representación por sexo del personal al servicio de la administración vasca. Esto permite, por un lado, clasificar por colectivos a las personas que han contribuido en la elaboración de la norma, desde un punto de vista de su pertenencia a la administración y por tanto elaboradoras de normas. Y por otra, conocer si la organización es o no igualitaria en sí misma.



Sin duda, junto con el análisis global de la situación de hombres y mujeres en la CAE la novedad más destacable es la del análisis de los programas presupuestarios que se ha realizado por parte de todos los departamentos, a excepción del departamento de Educación, Universidades e Investigación. Este análisis ha permitido, en gran medida, conocer las acciones destinadas a promover la igualdad y eliminar o reducir posibles desigualdades entre mujeres y hombres, y detectar, si no en su totalidad si en gran medida, la partida presupuestaria destinada a la consecución de dichas acciones. Para lograr esto desde la dirección de presupuestos del Departamento de Economía y Hacienda se ha remitido a todos los departamentos una plantilla que se adjunta en el apartado 9 como anexo al presente documento en el que se solicita información detallada para elaborar el presente informe.

La Dirección de Presupuestos ha recibido la información solicitada por parte de todos los departamentos. No obstante, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación ha comunicado que la estructura actual de su presupuesto no permite identificar específicamente las acciones que desarrollan una perspectiva de género por estar encuadradas en objetivos más amplios. Esta circunstancia afecta a un volumen importante de su presupuesto por lo que identificar partidas individuales infravaloraría de forma significativa la tarea que se desarrolla a favor de la igualdad y eliminación o reducción de posibles desigualdades entre mujeres y hombres.

Por último, y en lo que a los diferentes apartados del informe se refiere, comentar que se ha hecho una pequeño análisis de los ingresos y la fiscalidad en la CAE, lejos de lo que supondría la realización de un análisis cuantitativo



y cualitativo de los ingresos desde una perspectiva de género, objetivo que debiera enmarcarse en el proyecto que se menciona en el apartado 7 sobre los Presupuestos con Enfoque de Género.

Destacar en último lugar que la estructura de este documento comprende la puesta en marcha de un modelo propio para la elaboración del Informe de Impacto de Género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Modelo que forma parte de un proceso abierto y novedoso que deberá ir adaptándose en función de los resultados que se vayan obteniendo en sucesivos ejercicios presupuestarios y en la medida en que se vayan implementando los Presupuestos Públicos con enfoque de género.

Señalar que el éxito de una buena elaboración del informe de impacto de género pasa por una adecuada implicación de todos y cada uno de los departamentos, y que es necesario considerar la elaboración del informe como una oportunidad en si misma para incrementar el nivel de conocimiento en esta materia por parte de los diferentes agentes implicados en su elaboración.



2.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN

Este apartado recoge el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la CAV teniendo en cuenta el contexto social sobre el que inciden los distintos programas presupuestarios, de tal forma que, ordenadas en función de unos criterios, se recogen las desigualdades por razón de sexo detectadas. Este diagnóstico va a permitir posteriormente evaluar si los presupuestos para el año 2012 van a contribuir positiva o negativamente a la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de los hombres y mujeres de Euskadi.

Tal y como se ha comentado en el apartado de estructura, para establecer los criterios se han tenido en cuenta la Ley de Igualdad 4/2005, el V Plan de igualdad y las directrices establecidas en la Resolución 5/2007, y son los siguientes:

- 1.1. DEMOGRAFÍA
- 1.2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS
 - 1.2.1. Trabajo productivo y autonomía económica
 - 1.2.2. Trabajo reproductivo
 - 1.2.3. Pobreza y exclusión social
- 1.3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES
 - 1.3.1. Recursos educativos
 - 1.3.2. Recursos sanitarios
 - 1.3.3. Recursos culturales y deportivos
- 1.4. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA E INFLUENCIA
 - 1.4.1. Participación en las instituciones
 - 1.4.2. Participación en otros órganos
- 1.5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE
 - 1.5.1. Uso del tiempo
 - 1.5.2. Servicios para el cuidado
- 1.6. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



A continuación se analizan los diferentes apartados:

1. DEMOGRAFÍA

1.1 Población de la Comunidad Autónoma Vasca

Población clasificada por grupos de edad, sexo y Territorio Histórico. 2009									
edad	Álava			Gipuzkoa			Bizkaia		
	Total	%M	%H	Total	%M	%H	Total	%M	%H
Total	313.819	50,2	49,8	705.698	50,9	49,1	1.152.658	51,5	48,5
0-15	43.792	49,0	51,0	103.022	48,5	51,5	151.699	48,6	51,4
16-44	131.383	48,1	51,9	277.650	48,4	51,6	457.903	49,0	51,0
45-64	85.344	50,3	49,7	193.415	50,4	49,6	318.430	51,3	48,7
65 y +	53.300	55,9	44,1	131.611	58,5	41,5	224.626	58,8	41,2

Fuente: INE. Explotación Estadística del Padrón.

Por grupos de edad, la proporción de mujeres en el conjunto de la CAE es inferior a la de los hombres hasta los 45 años y a partir de esta edad la tendencia es la opuesta, ya que a mayor edad mayor proporción de mujeres. La distancia aumenta a partir de los 65 años, y es que las mujeres pasan a ser el 58,3% de la población frente al 41,7% de los hombres.

En lo que a esperanza de vida se refiere Euskadi está por encima de la media estatal, con una esperanza de vida de 85 años para las mujeres y de 78,4 años para los hombres (una diferencia de 6,7 años).

1.2 Población extranjera en la Comunidad Autónoma Vasca

En el año 2010 la Comunidad Autónoma del País Vasco tiene una población de 2.178.339 personas y una población extranjera de 139.369 personas. Un 48,4% de la población extranjera es femenina y un 51,6% masculina, unos datos que indican un cierto equilibrio entre sexos.-

Fuente: IKUSPEGI elaboración a partir de datos del INE.



1.3 Tamaño medio de hogar en la CAE

En 2008 en la CAE había 842.188 hogares, y teniendo en cuenta la población total de ese año (2.120.925 personas), el tamaño medio de cada hogar era de 2,5 personas.

Fuente: Cifras 2010

2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS.

- 2.1. TRABAJO PRODUCTIVO Y AUTONOMÍA ECONÓMICA
- 2.2. TRABAJO REPRODUCTIVO
- 2.3. POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

2.1. TRABAJO PRODUCTIVO Y AUTONOMÍA PERSONAL

2.1.1 Tasa de empleo femenina y masculina en la CAPV.

Los resultados de la encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA) del Eustat muestran una leve caída de la ocupación durante el primer trimestre del 2011. El empleo está en su nivel más bajo desde que comenzó la crisis. En los tres últimos años la CAPV ha perdido un 4,9% del empleo.

En los tres años que dura la crisis el empleo masculino ha caído un 8,9% mientras que el femenino se ha mantenido. El peso de las mujeres en el total del empleo es en el primer trimestre del 2011 del 45,2%.

La tasa de empleo de 20 a 64 años en la CAPV se sitúa en el primer trimestre de 2010 en el 67,8%; para este tramo de edad la tasa de empleo masculino es de 73,8% y la de las mujeres del 61,7%

2.1.2 Tasa de ocupación femenina y masculina en la CAPV.

En el segundo trimestre del 2011 en la CAE la tasa de ocupación masculina es del 56,8 % y del 44,4% la femenina



2.1.3 Tasa de empleo por sectores de actividad

Tasa de empleo por sector de actividad. CAPV y Europa

		CAPV			Unión Europea 27 - 2009		
		Total	H	M	Total	H	M
Agricultura, Pesca	Ganadería,	0,6	1,0	0,3	3,0	3,7	2,2
Industria		15,2	24,0	6,2	11,5	16,5	6,6
Construcción		5,1	9,2	1,0	5,1	9,3	0,9
Comercio, Transp.	Hostelería,	15,9	15,5	16,3	15,1	16,8	13,5
Información y Comunicación		1,9	2,2	1,5	1,8	2,5	1,1
Banca y seguros		1,8	1,9	1,7	2,0	1,9	2,1
Actividades inmobiliarias		0,2	0,1	0,3	0,5	0,5	0,5
Servicios profesionales		6,3	6,3	6,4	5,6	5,8	5,4
Ad. Pública, sanidad	Educación,	13,8	8,9	18,9	16,0	10,6	21,4
Act. 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

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 trabajadores son mujeres.

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. Sólo el 18,6% de las personas que trabajan en la industria de Euskadi son mujeres. Una de cada cuatro trabaja en el sector de la metalurgia y los productos metálicos. El segundo sector con mayor número absoluto de mujeres es el de las industrias alimentarias, bebidas y tabaco, que representan el 14,5% de las mujeres que trabajan en el ámbito industrial.

Los sectores de Agricultura, ganadería y pesca están fuertemente masculinizados. Según los datos provisionales del último censo (2009) sobre explotaciones agrarias la proporción de mujeres titulares de explotaciones va aumentando con los años, suponiendo en la actualidad un 32%. También aumenta, aunque lejos de una presencia equilibrada, la proporción de mujeres que ostentan la jefatura de explotaciones.

2.1.4 Tasa de empleo por grupo de ocupación

Tasa de empleo por grupo de ocupación. CAPV y Europa

			CAPV			Unión Europea 27 - 2009		
			Total	H	M	Total	H	M
Directores y cuadros superiores			3,1	4,4	1,8	5,4	7,1	3,7
Profesionales intelect. y científicos			12,8	11,8	13,9	9,2	9,4	9,1
Técnicos de apoyo			12,5	11,3	13,8	10,7	9,8	11,6
Empleados de tipo administrativo			2,8	2,6	2,9	6,9	4,3	9,6
Personal de servicios y ventas			11,0	6,6	15,4	9,0	5,6	12,4



Agricultores y pescadores	0,6	1,0	0,3	2,5	3,1	1,8
Cualificados de la industria	9,3	17,4	1,0	8,6	15,4	1,7
Conductores y operadores	7,4	12,7	2,1	5,2	8,7	1,7
No cualificados	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 y cuadros superiores que compensan con una mayor representación en los grupos de profesionales intelectuales y científicos y técnicos 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 y operadores 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.

2.1.5 Tasa de empleo por nivel de instrucción

Tasa de empleo por nivel de instrucción. CAPV y Europa

	CAPV			Unión Europea 27 - 2009		
	Total	H	M	Total	H	M
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- PARA

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 calificación 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.

2.1.6 Tasa de paro

En la Comunidad Autónoma de Euskadi el elevado incremento del paro durante el último año, casi de 2 puntos ha provocado que la tasa de paro sea ya 8 décimas superior a la media europea, con un total de 10,7%, siendo para los hombres de un 11,2 y de un 10,2 para las mujeres. Por tanto, el 57,3% de las personas desempleadas son hombres.

En cuanto al paro registrado, en abril de 2011 se contabilizan 153.155 personas paradas registradas, de las cuales 75.152 son hombres, el 49,1% y 78.003, el 50,9% son mujeres. Decir que el crecimiento de este dato se debe al efecto administrativo de la fusión de bases de datos del SPEE y EGAILAN que se dio en marzo de 2011 como consecuencia de la transferencia de las competencias de empleo.

2.1.7 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.

2.1.8 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.

2.1.9 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 unos 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.

2.1.10 Afiliación a la Seguridad Social

Durante 2011 la afiliación ha caído tanto del lado de los hombres (-0.73%) como de las mujeres (-0,53%). En abril de 2011, las mujeres suponen el 44,6% del total de personas afiliadas.

En los tres años que dura la crisis el porcentaje de mujeres afiliadas ha crecido un 2,8%, no obstante hay casi 100.000 afiliados más hombres que mujeres.

La media de personas afiliadas extranjeras en abril de 2011 era de 52.388, el 5,65% del total de la CAPV, el 5.5% de los hombres y el 5,4% en el de las mujeres.

La afiliación de mujeres extranjeras es la que está creciendo de forma más rápida; en el último año han crecido un 6,1% frente al 1,26% de crecimiento de las autóctonas. Los hombres extranjeros

2.1.11 Personal EDP (equivalencia a dedicación plena) por campo o disciplina científica, ocupación y sexo. 2009

Personal EDP por campo o disciplina científica, ocupación y sexo. 2009

	Investigadores/as		Personal técnico		Auxiliares	
	H	M	H	M	H	M
Total	6.734,7	3.651,5	3.410,2	1.394,5	867,9	631,6
CC exactas	755,6	608,6	122,2	81,2	17,4	56,8
Ingeniería	4.796,4	1.854,8	2.930,9	913,2	720,0	394,0
CC médicas	483,6	542,2	172,4	239,8	28,2	82,1
CC agrarias	151,2	158,3	83,4	67,9	73,0	19,8



CC sociales	547,9	487,6	101,4	92,3	29,3	78,9
-------------	-------	-------	-------	------	------	------

Fuente: Eustat

En 2009 el número de personas ocupadas equivalentes a dedicación plena en este campo era de 16.690,4 personas de las cuales el 65,98% eran hombres. Por categoría de ocupación salvo entre auxiliares, en ninguna otra categoría se cumple el principio de paridad siendo la presencia de las mujeres del 34,02% entre las personas investigadoras y el 29,02% entre las personas técnicas.

La presencia de mujeres es siempre inferior en las Ingenierías que en las demás disciplinas. Esta realidad se corresponde con la escasa presencia de las mujeres en sus aulas en la universidad. Sin embargo, la inmensa mayoría de las personas que trabajan en investigación y desarrollo en Euskadi, provienen de ingeniería, 11.609,4 de 16.690,4.

2.1.12 Personal por sector de ejecución, ocupación y sexo.

Personal por sector de ejecución, ocupación y sexo. 2009

	Total		Investigadores/as		Personal técnico		Auxiliares	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	17.551	9.113	10.856	5.747	5.113	2.270	1.579	1.097
Empresas e IPSFL	12.486	4.871	6.662	2.719	4.386	1.496	1.435	657
Administración Pública	1.225	1.246	692	618	487	575	46	53
Enseñanza superior	3.840	2.996	3.502	2.410	240	199	98	387

Fuente: Eustat



Del total de las personas que trabajan en investigación y desarrollo el 65,09% lo hace en la empresa, sin embargo tan solo el 28,06% son mujeres. Esto explica la gran brecha que existe respecto a la administración pública donde prácticamente la paridad es de un 50%. Mayor es la diferencia en la enseñanza superior aunque se cumple el principio de paridad con una representación de las mujeres del 43,82%

2.1.13 Renta personal media por tipo de renta y sexo.

Renta personal media por tipo de renta (euros) y sexo. 2006.

	Total	Mujeres	Hombres	H-M
Renta total	17.362	11.857	23.224	11.367
Renta del trabajo	11.002	7.058	15.202	8.144
Renta capital mobiliario	1.702	1.550	1.865	315
Renta capital inmobiliario	258	280	233	-47
Renta de actividades	966	543	1.416	873
Transferencias	3.433	2.425	4.507	2.082
Renta disponible	14.598	10.194	19.287	9.093

Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar.

Nota: H-M: Renta hombres – Renta mujeres.

La distancia de género en el poder adquisitivo sigue siendo abismal entre mujeres y hombres. De este modo, mientras la renta personal media total de las mujeres es de 11.857, la de los hombres casi es el doble 23.224. A pesar de que la menor tasa de ocupación femenina y la mayor parcialidad laboral pueden explicar algunas diferencias en las renta de trabajo, la distancia de género en esta renta es demasiado grande. Los hombres ingresan más del doble que las mujeres por rentas de trabajo. La única renta media superior en las mujeres que en los hombres es la que hace referencia al capital inmobiliario.

2.1.14 Necesidad de acceso a la vivienda



Según el informe de resultados de junio de 2009 de la “[Encuesta sobre Necesidades y Demandas de Vivienda en la CAPV 2008](#)”, realizada por el Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes del Gobierno Vasco el 43,48% de las personas consultadas con necesidad al acceso a la vivienda son mujeres y 56,51% son hombres, proporción que no ha variado significativamente de la encuesta del año anterior (44,7% y 55,3%, respectivamente).

La frecuencia de edad con mayor necesidad está entre los 25-34 años, tanto en hombres como en mujeres. Entre las mujeres, son las de esa edad las que manifiestan mayoritariamente necesitar vivienda, el 57% del total y entre los hombres, el 52%.

La diferencia mayor entre mujeres y hombres en la demanda está en la frecuencia de los 35-44 años; y, sobre el total de demandantes, el 63,50% son hombres y el 36,50% mujeres.

Por otra parte, la evolución de hombres y mujeres inscritas en Etxebide entre los años 2005 y 2009 señala que el porcentaje de hombres inscritos es mayor que el de mujeres durante todos los años pero parece que hay una tendencia a igualarse: si en 2005 la diferencia era de 6.4, en 2009 ha sido de 4.6.

Fuente: Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes (2009)

2.1.15 Demanda de vivienda.

Demanda de vivienda, desagregada por sexo y edad

		Hombres			Mujeres	
		Total	Abs	%	Abs	%
Edad	18 a 24	29.130	16.641	57,12	12.489	42,87
	25 a 34	50.027	27.243	54,45	22.784	45,54
	35 a 44	12.197	7.746	63,50	4.451	36,49
Total		91.354	51.630	56,51	39.724	43,48

Fuente: Etxebide, Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes (2010)



Respecto a la formación, entre las mujeres y hombres que demandan vivienda presentan diferencias muy significativas; así, mientras que entre el colectivo de personas sin estudios o primarios, los hombres son el 74%; en el colectivo de estudios universitarios sólo son hombres el 37,55%.

En lo que se refiere a la necesidad percibida de necesidad de vivienda, las mujeres con estudios universitarios (52,72%) y las que poseen estudios profesionales (30,40%) son las que más demandan vivienda

2.1.16 Población de Euskadi empleadora, desagregada por sexo.

Población 16 y más años empleadora (miles) en la C.A. de Euskadi. 2010

	Hombres	% H	Mujeres	% M
Araba / Álava	1,6		1	
Gipuzkoa	11,0		3,8	
Bizkaia	9,2		3,9	
TOTAL	12,8	71,48%	8,7	28,52%

Fuente: Eustat.

La brecha de género que existe entre las población empleadora en la CAE es especialmente preocupante. Durante el 2010 el 71,48% de las personas empleadoras eran hombres, frente al 28,52% de mujeres.

2.1.17 Clasificación de las personas ocupadas según contrato, desagregado por sexo.

Población de 16 y más años ocupada asalariada (miles) en la C.A. de Euskadi tipo de contrato y sexo.2010

	Hombres	% H	Mujeres	% M
Indefinido-fijo	341,1	56,18%	266,1	43,82%
Temporal	72,1	45,58%	86,1	54,42%
Sin contrato y otros	2,2	11,83%	16,4	88,17%



Fuente: Eustat

En general, si se tiene como objetivo del trabajo lograr la autonomía económica de las personas, las condiciones laborales de las mujeres ocupadas las sitúan en peores posiciones que las de los hombres. En 2010 se contabilizaron un total de 18.600 personas ocupadas asalariadas sin contratos de las cuales casi 9 de cada 10 eran mujeres, es decir, 16.400. Las mujeres asalariadas con contrato indefinido-fijo constituyen 43,82%% del total, mientras que en caso de los hombres suponen casi un 13% más.

2.1.18 Emancipación residencial juvenil

Vivienda habitual de la población joven de 15 a 29 años, según sexo y grupos de edad

Edad	Total		Hombres			Mujeres			
	15-29	15-29	15-19	20-24	25-29	15-29	15-19	20-24	25-29
Con la familia (padres, hermanos, hermanas...)	78,5	81,9	98,6	87,2	61,6	75,2	98,6	78,4	52,0
En una vivienda diferente al de la familia	19,1	16,3	0,5	10,4	36,4	22,0	0,0	17,9	45,2
Laborables en una vivienda diferente; fines de semana y vacaciones familia	1,2	0,8	0,5	1,4	0,4	1,6	1,4	2,7	0,4
Otra situación	1,1	1,1	0,5	1,0	1,6	1,2	0,0	1,0	2,4

Cabe destacar que, según los datos mas recientes de los que se disponen, el porcentaje entre los hombres de los que residen con la familia (81.9%) es mayor del de las mujeres que residen en el domicilio familiar (75.2%), si bien en ambos casos, la mayoría viven con sus familias. Destaca el hecho de que este porcentaje decrece con los años. Por el contrario, el porcentaje de entre las mujeres de las que residen en una vivienda diferente a la familiar es



ligeramente superior (22%) al de los hombres (16.3%), así como en el caso de las que residen tan solo en días laborables (1,6%) frente a los hombres (0.8%)

2.1.19 Tasas de actividad, ocupación y paro juvenil

Tasas de actividad, ocupación y paro de la población de 16 a 29 años, según sexo-2010- Observatorio de la Juventud			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	54,5	56,4	52,4
Tasa de ocupación	44,5	44,6	44,4
Tasa de paro	18,4	21	15,3

Fuente: Encuesta de Población en relación con la actividad (PRA), Eustat

Según los presentes datos la tasa de actividad es ligeramente superior entre los hombres jóvenes (56,4%) respecto de la de las mujeres (52,4%), es una diferencia porcentual de 4 puntos. Se puede interpretar que los jóvenes en edad activa que se computan como población activa son porcentualmente algo mayor que las jóvenes,

En relación a la tasa de ocupación se observan aun mayor equilibrio porcentual entre hombres (44.6%) y mujeres (44.4%),

Sin embargo, la tasa de paro es superior para los hombres (21%) que para las mujeres (15,3%).

2.2. TRABAJO REPRODUCTIVO

2.2.1 Producción doméstica y su relación con el PIB

Valoración de la producción doméstica no incluida en el SEC (miles) por periodo, territorio, funciones y sexo. 2008		
	Hombre	Mujer
a.C. de Euskadi		
Total producción doméstica	5.416.837	13.879.358



Fuente: Eustat

El valor de la producción doméstica de la a.C. de Euskadi ascendió a 19.296 millones de euros en 2008, lo que representaría un 28,40% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año. Destaca la evolución descendente en el porcentaje de participación de la producción doméstica en el PIB, desde el 47,5% de 1993 al 28,40% de 2008.

2.2.2 Familias con personas empleadas como trabajadora doméstica

105.000 familias vascas dan trabajo a las casi 90.000 empleadas del hogar que hay en Euskadi.

Fuente: Estudio realizado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales sobre trabajo doméstico- año 2011 (nota: datos publicados en prensa, no se dispone aún del estudio publicado)

2.2.3 Número de familias monoparentales con hijos/as menores de 18 años a cargo

A fecha de 2008 hay en la CAPV un total de 65.826 familias monoparentales, lo cual supone un 8,3% del total de familias. Se trata de familias con un perfil feminizado donde en el 80% de los casos la persona de referencia es una mujer.

El número de familias monoparentales con prole dependiente es de 26.246 lo cual supone el 40% de los hogares monoparentales y el 3% de los hogares vascos.

2.2.4 Número de reducciones de jornada solicitadas para el cuidado de hijos/as menores de 6 años.

En 2009 se solicitaron un total de 38.131 reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas menores de 6 años, un número superior al de las solicitudes registradas en 2008.

Las solicitudes de reducción de jornada solicitadas por hombres representan únicamente un 6,28% del total de las solicitudes.



Después de casi una década de medidas y fomento de la conciliación en la política familiar, incluso habiendo existido medidas de discriminación positiva en el anterior decreto de conciliación hacia los hombres con el objetivo de incrementar su participación en las medidas de conciliación, vemos que uno de los grandes problemas de estas medidas, es su feminización, lo cual puede generar, y de hecho, está generando, efectos perversos en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. El reto por tanto, está en promover que sean los hombres los que se acojan también a estas medidas de conciliación.

Fuente: Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco

2.2.5 Excedencias laborales para el cuidado de hijos/as

En 2009 se solicitaron un total de 7.669 excedencias para el cuidado de hijos e hijas menores de 3 años, casi 3.000 solicitudes más que en 2008.

Las solicitudes masculinas apenas representan el 3% del total de solicitudes de excedencia.

Fuente: Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco

2.2.6 Cuidado de menores que se delega en los y las abuelas

Casi 2 de cada 10 hogares (19,40%) con población menor de 13 años recurre habitualmente a abuelos y abuelas para el cuidado de los hijos e hijas. Si sumamos el porcentaje de quienes recurren a abuelos y abuelas de manera esporádica nos encontramos con un 37% de hogares que requiere de este tipo de ayuda para el cuidado de menores. El tiempo medio habitual que dedican al cuidado de los nietos y nietas es de casi 4 horas y media.

2.2.7 Cuidado de menores de 13 años con servicio doméstico.

Del total de hogares con población menor de 13 años el 12,10% recurre al servicio doméstico para su cuidado dedicando una media diaria de aproximadamente 5 horas. El coste medio mensual del servicio doméstico para este cuidado es de 400€.



Fuente: Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco

2.3. POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

2.3.1 Distribución y riesgo de pobreza

Distribución y riesgo de pobreza según sexo en función de los ingresos individuales

	Riesgo de pobreza	
	Distribución	Tasa
Mujeres	82,9	47,1
Hombres	17,1	10,7

Fuente: Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales. 2008

La encuesta muestra la mayor incidencia de la pobreza en las mujeres que en los hombres. El 82,9% de total de las personas en riesgo de pobreza, es decir, sin ingresos suficientes para optar a una vida en solitario son mujeres. Tal y como recoge el informe, el porcentaje de riesgo de pobreza es 4 veces mayor en las mujeres que en los hombres.

Así, se da una mayor incidencia del riesgo de pobreza en los hogares cuya persona principal es una mujer, es decir, hogares que no disponen de ingresos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades más elementales. En esta situación se encuentran el 8,2% de los hogares encabezados por mujeres y el 3,3 de los hogares encabezados por los hombres. Otro indicador de pobreza es el de riesgo de ausencia de bienestar, es decir, hogares con una disponibilidad de ingresos económicos potencialmente insuficientes para hacer frente, no a las necesidades básicas, sino a los gastos necesarios para mantener niveles mínimos de bienestar. En esta situación se encuentran el 28,1% de los hogares cuya persona principal es una mujer mientras sólo se produce en el 12% de los hogares encabezados por hombres.



Según un estudio de Ikuskerak mujeres y hombres coinciden en señalar como problemas personales más importantes aquellos relacionados con el mercado de trabajo, los problemas económicos y la vivienda.

2.3.2 Incidencia de situaciones de riesgo de pobreza y de bienestar por sexo.

Incidencia de las situaciones de riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar por sexo de la persona principal del hogar. Población en viviendas familiares (Datos en porcentajes)				
	Mujeres		Hombres	
	%H	%V	%H	%V
Pobreza	32,0	8,2	68,0	3,3
Ausencia de Bienestar	31,0	28,1	69,0	12,0
En situación de Bienestar	13,5	71,9	86,5	88,0

Fuente: Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales. 2008

Se da una mayor incidencia de riesgo de pobreza en los hogares cuya persona principal es una mujer, un 8,2% de hogares encabezados por mujeres frente al 3,3% encabezados por hombres. El 28,1% de los hogares cuya persona principal es una mujer se encuentran en riesgo de ausencia de bienestar, frente al 12% de los hogares encabezados por hombres. Solamente el 13,5% de los hogares en situación de bienestar están encabezados por mujeres.

La mayoría de los hogares están encabezados por hombres. Esta es la razón por la que la incidencia del riesgo de pobreza y ausencia de bienestar observando todos los hogares es únicamente del 32% en los encabezados por las mujeres. Sin embargo, si se observa en comparación con los hogares en situación de bienestar social queda patente la mayor incidencia a la que se hacía referencia en el párrafo anterior. Así, solamente el 13,5% de los hogares en situación de bienestar están encabezados por mujeres



2.3.3 Distribución e incidencia de las problemáticas de acumulación y de mantenimiento por sexo de la persona principal del hogar

La pobreza de acumulación se relaciona con la incapacidad para conseguir acceder a los bienes de consumo duraderos necesarios para mantener en el largo plazo un nivel de vida mínimamente adecuado e implica una situación de precariedad diferencial en la disponibilidad de este tipo de bienes. Por tanto, la pobreza de acumulación implica una vivencia más directa de la pobreza y de la exclusión social. La incidencia de la pobreza de acumulación en los hogares encabezados por mujeres es mayor (1,4) que en los encabezados por hombres (0,5) no obstante, del total de hogares que sufren pobreza de acumulación el 66.7% están encabezados por hombres

Distribución e incidencia de las problemáticas de pobreza de acumulación por sexo de la persona principal del hogar Población en viviendas familiares (porcentajes)

	Mujeres	Hombres
Distribución	33,3	66,7
Incidencia	1,4	0,5

Fuente: Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales. 2008

La mayoría de las familias que sufren pobreza de acumulación son familias compuestas por una pareja con hijos/as (51%), pero en segundo lugar, con un 33% se sitúan las familias monomarentales, no siendo en general un tipo de grupo familiar muy extendido. Los tipos de familia en los que mayormente incide la pobreza de acumulación es el de madres con hijos/as, el 3,2% del total de estos hogares, seguidas por hombres que viven solos

2.3.4 Distribución e incidencia de las problemáticas de pobreza por tipo de grupo familiar

Incidencia de las situaciones de riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar por tipo de grupo familiar. Población en viviendas familiares. (Datos en porcentajes).

Tipo de grupo familiar	Pobreza	Ausencia de bienestar	En situación de bienestar
------------------------	---------	-----------------------	---------------------------



Personas solas	7,9	34,0	66,0
Hombre solo	7,3	19,7	80,3
Mujer sola	8,2	41,3	58,7
Pareja sin hijos/as	3,3	12,9	87,1
Pareja con hijos/as	2,8	11,0	89,0
Familias monoparentales	11,9	24,9	75,1
Padre con hijos/as	16,5	21,1	78,9
Madre con hijos/as	10,8	25,7	74,3
Grupos familiares extendidos	4,4	11,3	88,7
Total	4,1	14,6	85,4

Fuente: Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales. 2008

Casi el 50% de los hogares en los que vive una mujer sola se encuentran en situación de riesgo de pobreza (8,2%) o de ausencia de bienestar (41,3%). La incidencia del riesgo de ausencia de bienestar en los hogares en los que vive un hombre sólo es de menos de la mitad que el de las mujeres (19,7%). Las diferencias no son tan grandes en las familias compuestas por un padre o madre con hijos o hijas. De esta forma, la incidencia del riesgo de pobreza es mayor en hogares de padres con hijos/as que en el caso de madres con hijos/as, si bien, en el caso de los hogares que disponen para las necesidades elementales pero no para gastos necesarios para mantener niveles de bienestar mínimos la incidencia en familias monomarentales es mayor.

3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES

3.1. RECURSOS EDUCATIVOS

En el ámbito de la formación agraria y según datos aportados por el informe CIFRAS 2010 del alumnado que se matriculó en el curso 08/09 en FP de grado medio en actividades agrarias el porcentaje de matriculaciones de



mujeres fue de un 28,9% y en el caso de FP de grado superior en actividades agrarias la matriculación de mujeres fue de un 26%. Estos datos indican, por tanto, que en los estudios agrarios la presencia de mujeres es todavía minoritaria quizá porque se sigue relacionando con un trabajo “de hombres”

En lo que al alumnado matriculado en euskaltegis por edad y sexo. En todos los intervalos de edad el porcentaje de mujeres matriculadas es superior al porcentaje de hombres, siendo en el alumnado mayor de 65 años en donde se dan porcentajes más paritarios (49-51). Se puede decir en términos generales que casi 3 de cada 4 personas matriculadas son mujeres.

Fuente: HABE

3.2. RECURSOS SANITARIOS

3.2.1 Salud percibida por edad y sexo en la CAE

Salud percibida por edad y sexo en la CAE. 2002-2007

	2002			2007		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Excelente:						
Total	6,8	6,3	7,4	6,7	5,5	8,0
16-24	13,7	12,2	15,1	17,6	11,6	23,3
25-44	8,3	8,0	8,6	8,7	7,8	9,6
45-64	3,5	3,3	3,7	3,5	3,4	3,7
65 y más	4,0	4,0	3,9	2,2	2,3	2,1
Muy buena:						
Total	23,6	22,4	24,9	22,8	21,6	24,1
16-24	38,9	35,5	42,1	39,1	39,3	39,0
25-44	30,4	29,8	31,1	31,9	30,9	32,9
45-64	15,7	16,1	15,3	15,2	15,1	15,4



65 y más	10,8	10,5	11,3	8,7	7,9	9,8
Buena:						
Total	51,9	51,8	52,1	50,4	50,3	50,6
16-24	42,4	46,5	38,4	39,1	44,4	34,0
25-44	53,0	53,3	52,8	50,7	51,9	49,6
45-64	58,3	57,2	59,3	57,7	55,0	60,5
65 y más	47,5	45,5	50,3	45,0	44,2	46,0
Regular:						
Total	15,0	16,5	13,4	17,0	18,9	15,0
16-24	4,6	5,7	3,6	3,7	4,7	2,7
25-44	7,6	8,2	7,0	7,8	8,4	7,2
45-64	19,9	21,1	18,6	20,6	23,4	17,7
65 y más	29,8	30,8	28,4	35,8	35,7	35,9
Mala:						
Total	2,6	3,0	2,2	3,0	3,7	2,3
16-24	0,5	0,1	0,8	0,5	0,0	1,0
25-44	0,6	0,8	0,5	0,8	1,1	0,6
45-64	2,6	2,2	3,1	3,0	3,2	2,8
65 y más	7,9	9,2	6,0	8,4	9,9	6,2

Fuente: Eustat. Estado de Salud

Las personas residentes en la CAE tienen en general una percepción positiva de su propia salud. No existen diferencias relevantes entre los dos sexos a este respecto aunque los hombres presentan indicadores ligeramente mayores en las respuestas más positivas. En todo caso, la tendencia general de los últimos años es que la percepción es cada vez más positiva en ambos sexos. Así, más de la mitad de la población de la CAE consideraba en 2007 que su salud era buena o muy buena, aunque esta percepción empeoraba en ambos sexos según avanza la edad. A partir de los 45 años el porcentaje de personas que aseguran tener una salud regular aumenta de manera importante tanto entre los hombres como entre las mujeres. A medida que avanza la edad se incrementa también esta percepción negativa sobre la salud en ambos sexos, aunque las mujeres mayores de 65 años tienen una autopercepción sensiblemente más negativa que los hombres de esta misma edad.



3.2.2 Personas enfermas dadas de alta, por diagnóstico y sexo

Personas enfermas dadas de alta y tasa por 1000 habitantes, por diagnóstico definitivo y sexo. 2008.

	Total		Mujeres		Hombres	
	Altas	Altas /1.000 hab.	Altas	Altas /1.000 hab.	Altas	Altas /1.000 hab.
Total	316.857	146,7	163.758	148,2	153.099	145,2
Enf . infecciosas	3.252	1,5	1.335	1,2	1.917	1,8
Tumores	27.611	12,8	13.082	11,8	14.529	13,8
Enf. endocrinas y metabólicas	4.516	2,1	2.570	2,3	1.946	1,8
Enf. de la sangre	3.540	1,6	1.879	1,7	1.661	1,6
Enf. mentales	5.264	2,4	2.441	2,2	2.823	2,7
Enf. sistema nervioso y órganos sentidos	35.968	16,7	20.940	19,0	15.028	14,2
Enf. aparato circulatorio	37.819	17,5	16.138	14,6	21.681	20,6
Enf. respiratoria	28.625	13,3	11.698	10,6	16.927	16,1
Enf. digestivas	35.325	16,4	14.594	13,2	20.731	19,7
Enf. aparato genitourinario	18.893	8,7	10.659	9,6	8.234	7,8
Embarazo y parto	26.436	23,9	26.436	23,9	-	-
Enf. piel y subcutáneo	5.792	2,7	2.535	2,3	3.257	3,1
Enf. osteomusculares y locomotoras	29.031	13,4	14.768	13,4	14.263	13,5
Anomalías congénitas	2.596	1,2	1.221	1,1	1.375	1,3
Anomalías perinatales	2.106	1,0	932	0,8	1.174	1,1
Estados mórbidos mal definidos	14.847	6,9	6.623	6,0	8.224	7,8
Lesiones y envenenamientos	22.235	10,3	9.370	8,5	12.865	12,2
Códigos V	13.001	6,0	6.537	5,9	6.464	6,1

Fuente: Departamento de Sanidad. Estadística de Morbilidad Hospitalaria

El análisis de la tabla adjunta permite destacar algunas diferencias entre los sexos. En el caso de las mujeres, el diagnóstico más habitual que origina una hospitalización es el embarazo y parto, circunstancia que aglutina una tasa de 23,9 hospitalizaciones de mujeres en la CAE. Las mujeres se enfrentan también a otros diagnósticos, aunque en menor medida y con tasas más similares a las de los hombres. Los procesos de hospitalización de las mujeres tienen también como causa y diagnóstico definitivo otras enfermedades, a saber, las relacionadas con el aparato circulatorio, con el sistema nervioso y los sentidos o con enfermedades digestivas y en menor medida, las enfermedades osteomusculares y locomotoras, los tumores y las enfermedades



respiratorias. En el caso de los hombres, el diagnóstico más habitual lo protagonizan las enfermedades del aparato circulatorio y las enfermedades digestivas con tasas de 20,6 y 19,7 respectivamente. En segundo término entre los diagnósticos más habituales entre los hombres destacan las enfermedades respiratorias, las enfermedades del sistema nervioso, las enfermedades osteomusculares y locomotoras, los tumores, y las lesiones y envenenamientos.

3.2.3 Distribución de la población según el número de consultas médicas por sexo y edad.

Distribución de la población según el número de consultas médicas por sexo, edad.

	MUJERES	HOMBRES
0-14 años		
Ninguna	11,5	10,5
1 o 2	42,9	41,2
3 a 9	36,0	38,9
más de 10	9,6	9,4
Total	133.673	140.567
15-24 años		
Ninguna	26,7	28,0
1 o 2	45,0	51,5
3 a 9	25,3	17,2
más de 10	3,0	3,3
Total	106.027	110.818
25-44 años		
Ninguna	15,1	24,4
1 o 2	43,8	49,5
3 a 9	32,3	20,4
más de 10	8,9	5,7
Total	341.019	354.459
45-64 años		
Ninguna	9,0	14,2
1 o 2	37,5	44,3
3 a 9	40,3	31,3
más de 10	13,2	10,2
Total	285.993	276.724
≥ 65		
Ninguna	4,9	6,1
1 o 2	24,9	24,2
3 a 9	50,8	49,0
más de 10	19,3	20,7



Total	222.389	156.504
-------	---------	---------

Fuente: Departamento de sanidad y consumo. Encuesta de salud 2007

Según la última encuesta de salud realizada por el departamento de Sanidad y Consumo las mujeres son tradicionalmente mayores usuarias de los servicios sanitarios. La utilización de las mujeres es mayor sobre todo en lo que se refiere a consultas en el centro de salud o ambulatorio y se reduce y es inferior a la de los hombres en lo que respecta a la utilización y permanencia en centros hospitalarios. En general, se constata que la frecuencia anual de visitas a consulta médica es mayor entre las mujeres. De acuerdo con los datos recogidos en la encuesta de salud los hombres presentan indicadores superiores a la media en la categoría “ninguna consulta” principalmente en los tramos de edad comprendidos entre los 25 y los 64 años. Las diferencias se disipan a medida que avanza la edad y principalmente a partir de los 65 años donde los indicadores de frecuencia son similares para hombres y mujeres.

3.2.4 Nº de IVES practicadas en la CAE

Datos sobre mujeres residentes en la CAE que se han sometido a una IVE. 2008.

	Mujeres	% V
Nº IVEs anteriores		
Ninguno	2.220	74,1
Uno	565	18,9
Dos	149	5,0
Tres o más	62	1,9
Semanas de gestación		
<=8	1.988	66,4
9 a 12	759	25,3
13 a 16	69	2,3
17 a 20	112	3,7
>=21	68	2,3
Motivo interrupción		
Riesgo salud materna	2.807	93,7
Riesgo fetal	187	6,2
Salud materna + riesgo fetal	2	0,1
Técnica intervención		
Aspiración	1.424	47,5



Dilatación	84	2,8
Legrado	412	13,8
Ru-486	1.009	33,7
Inyección intravenosa	11	0,4
Inyección intrauterina	56	1,8
Otros	2.220	74,1

Fuente: Informe del registro de IVEs en la CAPV

Más de la mitad de las mujeres que se someten a un IVE no habían acudido previamente a ningún centro o servicio sanitario para la utilización o control de métodos anticonceptivos. En el caso de las adolescentes el porcentaje se eleva al 86%, tasa similar a la registrada en años anteriores, mientras que el porcentaje menor se encuentra entre mujeres de entre 40 y 44 (56,7%).

3.3. RECURSOS CULTURALES Y DEPORTIVOS

3.3.1 Nuevas tecnologías

Según datos del Eustat la brecha de género entre la población usuaria de Internet aumenta durante el año 2011

La llamada brecha de género, que en el año 2010 se situaba en 7,7 puntos porcentuales, en el primer trimestre de 2011 se eleva a 8 puntos

Fuente: encuesta sobre la sociedad de la información a familias de la c.a. de euskadi 2011

3.3.2 **Porcentaje de mujeres y hombres que realizan habitualmente alguna actividad cultural**

Porcentaje de mujeres y hombres que realizan habitualmente alguna actividad cultural

Hombres

Mujeres



Actividad cultural	%	%	Total
Personas que leen habitualmente libros de ocio	42,7	48,5	45,7
Personas que leen habitualmente revistas	38,6	40,4	39,6
Personas que leen habitualmente diarios	73,1	60,7	66,7
Personas que asisten habitualmente a bibliotecas	16,6	18,3	17,5
Personas que asisten habitualmente a museos	18,3	17,9	18,1
Personas que asisten habitualmente a galerías de arte y exposiciones	10,2	9,1	9,6
Personas que escuchan habitualmente música	75,1	71,5	73,3
Personas que compran habitualmente música	33	27,7	30,3
Personas que asisten habitualmente a conciertos de música	18,3	15	16,6
Personas que asisten habitualmente al cine	42,2	37,9	40
Personas que consumen cine en otros formatos	67,4	58,8	63
Personas que asisten habitualmente al teatro	7,3	10,9	9,2
Personas que asisten habitualmente a la lírica	3,6	4,7	3,6
Personas que asisten habitualmente a la danza	2,7	4,6	3,6
Personas bilingües que asisten habitualmente a espectáculos de bertsolaris	9,7	7,8	8,7
Abs. TOTAL	908.772	962.082	1.870.854

Fuente: Observatorio Vasco de la Cultura

En general, todas las actividades culturales presentan una distribución por sexos bastante equilibrada. En lo que a lectura se refiere son más las mujeres que leen habitualmente libros de ocio y revistas, mientras que la tendencia se invierte cuando se trata de leer diarios, donde los hombres suponen un 13% más que las mujeres. La cultura musical, aunque presenta una distribución equilibrada, es consumida en mayor proporción por los



hombres en todas sus facetas, tanto en la escucha y compra de música como en la asistencia a conciertos.

La proporción de mujeres es significativamente superior a la de los hombres en la asistencia al teatro, a la lírica y a la danza, especialmente en la danza donde la brecha de género es bastante notoria.

3.3.3. Practica deportiva

Nivel de interés por el deporte independientemente de la práctica

	Hombre	Mujer	TOTAL
	%	%	%
Mucho	28,40	13	20,6
Bastante	45,8	38,1	41,9
Poco	18,9	30,3	24,7
Nada	6,7	18,6	12,7

Fuente: Estudio sobre Hábitos Deportivos en España IV (abril 2010)

Más de un 50% de las mujeres se interesan poco o nada por el deporte, frente a un 25.6% de los hombres. Mientras que un 74,2% de los hombres practica mucho o bastante deporte, frente a un 51.1% de las mujeres.

Nivel de practica deportiva por sexo y edad

	Hombre	Mujer	TOTAL
	%	%	%
Practica uno	25,2	20,3	22,7
Practica varios	23,8	10,8	17,2
No practica ninguno	50,9	68,7	59,9

Fuente: Estudio sobre Hábitos Deportivos en España IV (abril 2010)

La práctica de los hombres de varios deportes es mayor que la práctica entre las mujeres, mientras que la practica de ningún deporte entre las



mujeres es mayor que en los hombres. Los porcentajes más paritarios se dan en las personas que practican un deporte.

Nivel de práctica deportiva por sexo y edad

Edad	Hombres	Mujeres
	%	%
15-25	74	56
26-35	65	45
36-49	59	45
50-64	57	25
65 o más	58	33
<i>Total</i>	65	45

Fuente: Encuesta de Hábitos deportivos en la CAPV (enero 2009)

Se aprecian diferencias significativas en el nivel de práctica deportiva de hombres y mujeres. En términos generales el nivel de práctica deportiva de los hombres es superior al de las mujeres.

El nivel de práctica deportiva de los hombres en el último mes supera cualquiera que sea la edad del encuestado, el 50%. Sin embargo en el caso de las mujeres el único tramo de edad en el que nivel de práctica deportiva mensual supera el 50% es el de 15-25 años de edad.

Además, se aprecia un abandono de la práctica deportiva de los 25 a los 35 años de edad. DE igual modo en el caso de las mujeres se observa un abandono de la práctica deportiva a partir de los 25 y hasta los 35 años.

A partir de los 36 años de edad el nivel de práctica deportiva de los hombres se mantiene relativamente constante. Sin embargo en el caso de las mujeres el nivel de práctica deportiva desciende notablemente a partir de los 50 años.

El estudio sobre Hábitos Deportivos (abril 2010) concluye que entre las razones aducidas por las mujeres para la práctica de deporte son mayoritarias “por hacer ejercicio físico” y “por motivos de salud”. Mientras que en el caso de las razones para los hombres destacan también “por hacer ejercicio físico” (aunque en menor proporción que entre las mujeres) y “por



diversión y pasar el tiempo” donde es destacable la diferencia porcentual con respecto a las mujeres.

Además, el principal motivo de abandono de la práctica deportiva, tanto en hombres como en mujeres, es el cansancio por el trabajo o estudios y los problemas de salud. Destaca que es mayor el porcentaje de mujeres que abandonan la práctica deportiva por la incompatibilidad horaria de las instalaciones, y por falta de tiempo, y por desgana y pereza.

Curiosamente, las mujeres son las que alegan la pereza y la falta de gusto por la actividad como motivos principales para no practicar ejercicio físico; y los hombres el cansancio por el trabajo (cuando, según la misma encuesta, son ellas las que tienen menos tiempo libre diario).

3.3.4 Ocio

Un mayor porcentaje de los chicos jóvenes frente a las chicas han destacado como actividades de tiempo de ocio: escuchar música, hacer deporte, entretenerse con el ordenador en casa, ir a discotes y salas de bailes, jugar con videoconsolas, ir al monte, hacer botellón, asistir a espectáculos deportivos, ir a salas de juego, ir al cyber.

Parece que en términos generales entre los chicos destacan las actividades deportivas, las vinculadas con la informática, las de sociabilidad relacionadas con la fiesta.

Un mayor porcentajes de las chicas jóvenes frente a los chicos han destacado como actividades de tiempo de ocio: estar con amigos y amigas, o la pareja, ver la TV, videos, DVD , ir a bares y cafeterías, descansar o no hacer nada, estar con la familia, pasear o estar en la calle, leer, asistir a espectáculos hablar por teléfono, o enviar sms, ir de tiendas o compras, hacer alguna actividad cultural concreta.

En el caso de las chicas destacan las actividades culturales concretas, la sociabilidad relacional con el grupo de pares, pareja y familia, actividades de consumo audiovisual, y otras con un carácter más tranquilo y de descanso.

Los porcentajes son paritarios en el caso de realizar actividades asociativas o de voluntariado

Fuente: Juventud Vasca. Observatorio Vasco de la Juventud



4. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA E INFLUENCIA

4.1 PARTICIPACIÓN EN LAS INSTITUCIONES

4.2 PARTICIPACIÓN EN OTROS ÓRGANOS

4.1 PARTICIPACIÓN EN LAS INSTITUCIONES

4.1.1 Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco por legislatura

Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco por legislatura (1980-2008)

Legislatura	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	1980	1984	1986	1990	1994	1998	2001	2005	2009
Mujeres %	6,7	10,7	13,3	20	24	29,3	37,3	53,3	45,3
Hombres %	93,3	89,3	86,7	80	76	70,7	62,7	46,7	54,7

Fuente: Cifras 2010

La presencia de las mujeres en el Parlamento Vasco ha ido incrementándose de forma constante hasta 2009 en el que disminuye su presencia. Uno de los hitos más importantes se produce en 2005 en el que por primera vez recogen en el acta más parlamentarias que parlamentarios en la cámara vasca. Las razones de este aumento deben relacionarse inequívocamente con la aprobación en marzo de 2005 de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*

4.1.2 Composición del Parlamento Vasco.

Parlamentarias y parlamentarios por partido político y sexo.

Total	Mujeres	Hombres
-------	---------	---------



Total	75	34	45,3	41	54,7
EAJ/PNV	30	16	53,3	14	46,7
PSE-EE/PSOE	25	12	48,0	13	52,0
PP	13	5	38,5	8	61,5
Aralar	4	1	25,0	3	75,0
EA	1	0	0,0	1	100,0
EB-B	1	0	0,0	1	100,0
UPD	1	0	0,0	1	100,0

Fuente: Departamento de Interior del Gobierno Vasco. Dirección de Procesos Electorales y Documentación

La presencia de mujeres en el Parlamento Vasco en la presente legislatura supone un 45,33% frente al 53,3% de la anterior. Tan solo los grupos parlamentarios del PSE_EE y PNV cumplen el principio de paridad, siendo este último el único grupo parlamentario en la cámara con mayor número de mujeres que de hombres. Hay que destacar que ni EA, ni EB, ni UPD tienen representación femenina en el parlamento.

Cabe destacar que la presidente del Parlamento Vasco es ostentada, al igual que durante la anterior, por una mujer.

4.1.3 Composición de las juntas generales de los tres territorios históricos

Composición de las Juntas Generales, por territorio histórico y sexo		
	MUJERES	HOMBRES
ALAVA	24	27
BIZKAIA	24	27
GIPUZKOA	25	26
TOTAL	73	80

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las páginas Web de Juntas Generales de los tres territorios históricos (Fecha de la consulta: Septiembre 2011)

Aunque el principio de paridad de hombres y mujeres se cumple en las tres instituciones forales, en ninguna de ellas el número de junteras es mayor que el de junteros. El único territorio en el que la presidencia de la Diputación Foral es ostentada por una mujer es Gipuzkoa.



4.1.4 Composición de los ayuntamientos vascos 2011

Composición de los ayuntamiento de la CAPV por sexo

	MUJERES	HOMBRES
ALCALDÍAS	56 (22,40%)	194 (77,60%)
CONCEJALÍAS	964 (40,68%)	1406 (59,32%)

Fuente: EUDEL.Elecciones 2011

Por primera vez en la historia, aunque rozando los límites, la composición de las concejalías de los ayuntamientos vasco cumplen el principio de paridad. No ocurre lo mismo en las alcaldías donde existe una brecha importante a favor de los hombres que ostentan el 77,60% de las alcaldías.

En las últimas elecciones del 22 de Mayo de 2011 la composición de todas las listas era justamente paritaria con un 40% de representación, sin embargo la mayoría de las mujeres estaban situadas en los puestos de más difícil acceso, lejos de los llamados puestos seguros.

4.1.5 Habitantes y municipios donde gobiernan alcaldesas

Habitantes y municipios donde gobiernan alcaldesas

	MUNICIPIOS				HABITANTES			
	2007		2011		2007		2011	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
CAE	50	19,9	56	22,3	244.593	11,5	247.425	11,4
Álava/Araba	10	19,6	7	13,7	9.659	3,2	19.045	6,0



Bizkaia	18	16,1	25	22,3	88.590	7,8	138.845	12,0
Gipuzkoa	22	25,0	24	27,3	146.344	21,2	89.535	12,7

Fuente: Elaboración del Órgano Estadístico del departamento de Economía y Hacienda a partir de datos obtenidos de EUDEL.

Los municipios gobernados por alcaldesas son en su mayoría pequeños. De las 56 alcaldesas de la CAPV 31, gobiernan ayuntamiento con menos de 2500 habitantes. Ninguna de las capitales vascas ha tenido alcaldesa, ni la tiene tras las últimas elecciones de 2011. Ninguno de los 10 municipios más grandes según el censo del Eustat cuenta con una alcaldesa.

Respecto a los partidos políticos a los que pertenecen, decir que ni el Partido Socialista de Euskadi- PSE ni el Partido Popular-PP cuentan con ninguna alcaldesa en la CAE. Por el contrario, el 65,5% de las alcaldesas, 35 en total, pertenecen a Bildu; el PNV cuenta con 16 alcaldesas, el 28,57% del total. El resto de las alcaldesas, 5 en total, pertenecen a grupos independientes.

4.1.6 Altos cargos en el Gobierno Vasco

Altos cargos en el Gobierno Vasco por sexo

	Total Abs.	Mujeres		Hombres	
		Abs.	%	Abs.	%
Consejerías	10	5	50%	5	50%
Viceconsejerías/Secretarías Generales	35	14	40%	21	60%
Direcciones	124	55	44,35%	69	55,65%

Fuente: elaboración propia a partir de www.euskadi.net y consulta a los departamentos (fecha de la consulta: septiembre 2011)

El actual Gobierno Vasco cuenta con 10 departamentos, 5 de los cuales están encabezados por mujeres. El departamento de presidencia está encabezado por el Lehendakari. El ejecutivo vasco cuenta con 35



Viceconsejerías y secretarías generales de las cuales el 40% están encabezadas por mujeres.

La mayoría de los departamentos del Gobierno Vasco cumplen el principio de paridad en lo que a la presencia de mujeres y hombres respecta en las Viceconsejerías y Secretarías Generales. El único departamento en los que la presencia de hombres en estos cargos es considerablemente mayor al de las mujeres es presidencia con cuatro hombres y una mujer. Tan solo en el departamento de Administración pública el número de viceconsejeras supera al de viceconsejeros con tres mujeres y un hombre.

En lo que a las direcciones se refiere, el actual ejecutivo mantiene una representación equilibrada de mujeres y hombres aunque la representación masculina es mayor, con 69 hombres sobre un total de 124 directores y directoras.

4.1.7. Participación de hombres y mujeres en órganos de participación ciudadana en Administraciones Locales, Forales y General

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” (Se refiere al apartado de Medio Ambiente) 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%.

4.2. PARTICIPACIÓN EN OTROS ÓRGANOS

4.2.1 Asociaciones empresariales y profesionales

Colegios Profesionales del los tres Territorios Históricos, desagregado por sexo



	Total	Mujeres		Hombres	
	Abs.	Abs.	%	Abs.	%
ALAVA	28	6	21,42%	28	78,58%
BIZKAIA	48	5	10,41%	48	89,59%
GIPUZKOA	32	5	15,62%	32	84,39%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía de Comunicación del Gobierno Vasco (ultima actualización Mayo de 2011)

Los colegios profesionales son los encargados de defender los intereses de las personas según su titulación. De los 108 colegios existentes tan solo el 14,81% están encabezados por mujeres, destacando el caso del Bizkaia donde las mujeres tan solo representan el 10,41% del total.

De las 19 asociaciones empresariales consultadas en la citada guía 16 de ellas, un 84,21%, están presididas por hombres, frente a las tan solo 3 mujeres que encabezan esta asociaciones en toda la CAE.

Además las Cámaras de Comercio, bolsa de Bilbao y ferias están presididas todas ellas por hombres, 10 en total. La presencia de las mujeres en éste ámbito es totalmente nula.

4.2.2 % de mujeres y hombres que encabezan las patronales de la CAE, desagregado por sexo.

La presidencia de Confebask, Cebek, Adegí y Sea están encabezadas todas ellas por hombres lo que supone una representación del 0% de las mujeres. De las cuatro secretarías generales tan solo la de Bizkaia está representada por una mujer, lo que supone tan solo un 25% de representación femenina.

Fuente: Guía de Comunicación del Gobierno Vasco

4.2.3 Personal ocupado en Servicios Profesionales y Empresariales CNAE y territorio histórico.

Los servicios profesionales y empresariales, comúnmente conocidos por servicios a empresas, generaron un valor añadido bruto de 4.879 millones de euros en 2009 y su ocupación ascendía a 119.616 empleos, según datos elaborados por Eustat.



La aportación de estos servicios al conjunto de la economía de la C. A. de Euskadi representó el 8,3% del Valor Añadido Bruto (V.A.B) y el 12,2% del empleo en 2009.

4.2.4 Consejos de Administración de las empresas vascas del ibex 35

Por lo que respecta a los datos referidos a empresas vascas que forman parte del IBEX 35 (BBVA, GAMESA E IBERDROLA), muestran que todas están presididas por varones y que sus Consejos de Administración están constituidos por hombres en más de un 85%.

4.2.5 Afiliación de los sindicatos con representación en la CAPV

Secretarías Generales y Comités Ejecutivos de los principales Sindicatos según sexo. 2010.

	Secretario General		Comité Ejecutivo		Total		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres			
	Abs.	Abs.	Abs.	%	Abs.	%	Abs.
ELA	0	1	4	36,4	7	63,6	11
LAB	1	0	6	60,0	5	50,0	10
UGT	0	1	3	37,5	5	62,5	8
CCOO	0	1	7	30,4	16	69,6	23

Fuente: Cifras 2010

La composición de los comités ejecutivos de los sindicatos mayoritarios en Euskadi es también principalmente masculina, siendo LAB el único sindicato en cuya ejecutiva la presencia de las mujeres es paritaria.

Entre los sindicatos agrarios, el único que cumple el principio de paridad en la composición de sus órganos de dirección es EHNE Konfederazioa, con 3 mujeres y tres hombres.

4.2.6 Entidades financieras

Las entidades financieras constituyen un ámbito de toma de decisión muy masculinizada. Así, la presidencia de las principales entidades financieras de Euskadi recae sobre hombres. Del mismo modo, la presencia de mujeres en sus consejos de dirección es muy pequeña. La BBK es la entidad con mayor



presencia de mujeres en la dirección y no llega a cumplir el principio de paridad. Al otro lado se sitúan el BBVA, Ipar Kutxa o el Banco Guipuzcoano en el que hay una o ninguna mujer en los órganos de dirección.

Presidencia y Consejo de Dirección de las Entidades Financieras con sede en la CAE. 2010.

	Presidencia		Consejo de Administración/Dirección General				Total abs.
	Hombres abs.	Mujeres abs.	Mujeres abs.	%	Hombres abs.	%	
KUTXA	1	0	3	21,4	11	78,6	14
BBK	1	0	6	37,5	10	62,5	16
Caja Vital	1	0	3	18,8	13	81,3	16
Caja Laboral	1	0	3	25,0	9	75,0	12
Ipar Kutxa	1	0	1	8,3	11	91,7	12
BBVA	1	0	0	0,0	15	100,0	15
Banco Guipuzcoano	1	0	1	11,1	8	88,9	9

Fuente: Cifras 2010

4.2.7 Porcentaje de mujeres que participan en Comisiones y Consejos en materia de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

El estudio “La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi 2008” nos aporta los siguientes datos:

- 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.
- COMISIÓN DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO DEL PAÍS VASCO: 4 mujeres, lo que representa un **16,7%** sobre el total de miembros. A la presidencia de esta Comisión se sitúa una mujer.
- CONSEJO ASESOR DE POLÍTICA TERRITORIAL: 5 mujeres, lo que representa un **19,2%** sobre el total. A la presidencia de esta Comisión se sitúa una mujer.

4.2.8 Porcentaje de mujeres en las Juntas de Gobierno de las Asociaciones de Desarrollo Rural de la CAPV

En cuanto a las asociaciones de desarrollo rural, los datos sobre participación en las Juntas de Gobierno de Gipuzkoa y Bizkaia y Álava desvelan que la presencia de las mujeres en mayoría de las ADR-s está todavía lejos de ser una representación equilibrada ya que sólo una de ellas supera el 40% de presencia de mujeres y en ninguno de los demás casos analizados supera ni siquiera el 30%.

Fuente: Elaboración propia del Departamento de Medio Ambiente, 2010.

4.2.9 Porcentaje de mujeres que participan en Cofradías de pescadores así como en otros ámbitos de decisión del ámbito pesquero

El ámbito pesquero está ocupado mayoritariamente por hombres y existe una clara diferenciación en relación al tipo de trabajo y el sexo:

- Federación de Pescadores de Bizkaia: 100% de hombres.
- Federación de Pescadores de Gipuzkoa: 100% de hombres.



- Organización de Productores de Pesca de Altura de Ondarroa - OPPAO:

Porcentaje de hombres y mujeres en órganos deportivos

Órganos	Total	Hombres		Mujeres	
		Abs.	%	Abs.	%
Consejo Vasco del Deporte	34	24	70.6	10	29.4
Comité Vasco de Deporte Universitario	13	8	61.5	5	38.5
Comité Vasco de justicia deportiva	7	4	57.2	3	42.8
Comité Vasco contra la Violencia en el Deporte	14	8	57.2	6	42.8
Federaciones Deportivas Vascas	50	49	98	1	2
	118	93	78.8	25	21.2

87% de hombres, y 13% de mujeres.

- Asociación Nacional de Atuneros Congeladores - ANABAC: 60% de mujeres y 40% de hombres.
- Asociación de Armadores de Buques de Pesca de Bacalao de Gipuzkoa - ARGIBA: 100% hombres.
- Federación de Asociaciones de Náutica y Pesca recreativa - FASNAPER: 97% de hombres, 3% de mujeres.
- Euskadiko Kirol Portua - EKP: 50% de mujeres y 50% de hombres.
- Federación de Comercializadores del País Vasco - FECOPE: en la Asociación de Pasajes (Gipuzkoa), 83% de hombres y 17% de mujeres. En la Asociación de Ondarroa, 75% de hombres, y 25% de mujeres.
- Ondarruko Neskatileen Elkartea: 100% mujeres.
- Saregin eta Kai Neskatileen Euskadiko Elkartea: 100% mujeres.
- Bermeoko Neskabila eta Saregin Autonomoen Elkartea: 100% mujeres.

Fuente: Elaboración propia del Departamento de Medio Ambiente. 2011

4.2.10 Porcentaje de mujeres y hombres en órganos deportivos

Fuente: Dirección de deportes Gobierno Vasco. 2009

Comité Vasco de Deporte Universitario	13	8	61.5	5	38.5
Comité Vasco de justicia deportiva	7	4	57.2	3	42.8
Comité Vasco contra la Violencia en el Deporte	14	8	57.2	6	42.8
Federaciones Deportivas Vascas	50	49	98	1	2
	118	93	78.8	25	21.2



Cabe destacar que el porcentaje de hombres en órganos deportivos es sustancialmente superior (78.8%) frente al de mujeres (25%).

Si analizamos de modo específico los órganos se observa que en tres de ellos el porcentaje de hombre es superior, y no se cumplen los porcentajes de representación equilibrada que establece la ley, mientras que en dos de ellos son porcentajes tendentes a la paridad.

4.2.11 Participación en las universidades

Las tres Universidades que conforman el sistema Universitario del País Vasco, Universidad de Deusto, Universidad de Mondragón y Universidad del País Vasco, están dirigidas por hombres. Dos de las tres secretarías generales están ocupadas por mujeres. Por otro lado, la representación de las mujeres en los consejos de dirección es escasa, 2% en la Universidad de Deusto, un tercio en la Universidad del País Vasco y un 37% en la Universidad de Mondragón

5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

5.1. USO DEL TIEMPO

5.1.1 Tiempo medio al día dedicado por hombres y mujeres a la realización de trabajo doméstico y el cuidado de personas

Según la Encuesta de Presupuestos del Tiempo (2008) de Eustat, las mujeres dedican un tiempo medio de 3 horas y 33 minutos a la realización de trabajo doméstico, algo más del doble de tiempo que dedican los hombres (1 hora y 29 minutos)

El cuidado de personas en el hogar (niños y niñas y personas dependientes) ocupa a las mujeres un promedio de 2 horas y 18 minutos



diarios, mientras que para los hombres el tiempo medio se reduce a 1 hora y 41 minutos.

Así los datos indican que el comportamiento seguido por los hombres hace que las diferencias entre ellos y las mujeres en la participación en el trabajo doméstico y de cuidados sigan siendo considerables, aún lejos de la corresponsabilidad, que significa, no sólo participación, contribución o ayuda, sino hacerse cargo de la organización, gestión y mantenimiento de las necesidades, es decir, hacerse corresponsable del trabajo reproductivo.

La desigual distribución de la carga total de trabajo entre mujeres y hombres es una realidad que estas encuestas del uso del tiempo ponen de manifiesto. Las razones de tal situación son diversas, si bien puede resumirse diciendo que la doble presencia es una de los rasgos fundamentales de la manera de vivir de las mujeres en nuestra sociedad; sociedad donde las mujeres, tengan o no actividad laboral, asumen las tareas domésticas y de cuidado de las personas de la familia, un situación que está en la raíz de las desigualdades de género. Subsiste la división sexual del trabajo, a pesar de que en los últimos años se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia y se ha producido una flexibilización en los roles asignados a uno y otro sexo.

5.1.2 Ocio.

Tiempo medio social dedicado según funciones y sexo. 2008.

	Mujeres	Hombres	M-H
Necesidades fisiológicas	11:38	11:43	-0:05
Trabajo y formación	2:49	3:06	-0:17
Trabajos domésticos	3:25	1:19	2:06
Cuidados a personas del hogar	0:36	0:19	0:17
Trabajo reproductivo	4:01	1:38	2:23
Vida social	0:36	0:41	-0:05
Ocio activo y deportes	1:05	1:38	-0:33
Ocio pasivo	2:48	3:01	-0:13
Total ocio	4:29	5:20	-0:51
Trayectos	1:03	1:09	-0:06

Fuente: Eustat. Encuesta uso social del tiempo



Los hombres destinan más tiempo al ocio que las mujeres, como media una hora al día de más. Mientras las mujeres dedican dos horas y media más al trabajo reproductivo y 17 minutos menos al trabajo productivo y a la formación.

5.1.3 Desplazamiento de mujeres y hombres, modo y tipo.

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.

Fuente: Eustat- Encuesta de Presupuestos de Tiempo 2008.

5.1.4 Porcentaje de sedentarismo por edad y sexo.

Según el estudio “Impacto del cuidado informal en la salud y la calidad de vida de las personas cuidadoras: análisis de las desigualdades de género” (Larrañaga I., Martín U., Bacigalupe A., Begiristain J.M., Valderrama M.J. y Arregi B.) publicado en la Gaceta Sanitaria en el año 2008, la **responsabilidad de cuidar** es fundamentalmente femenina. Las personas que asumen esta función tienen un menor nivel socioeconómico. La **frecuencia y el tiempo dedicados** por las mujeres a cuidar son mayores que los de los hombres. Más de dos tercios de las mujeres cuidadoras proporcionan cuidados permanentes, frente a la mitad de los hombres, y afrontan cargas elevadas de cuidado con más frecuencia que los hombres (un 40,9 y un 28,9 %, respectivamente). La mayor dedicación femenina explicaría que el impacto negativo derivado de la actividad de cuidar sea más intenso en las mujeres que en los hombres. Así, las cuidadoras declaran mayores tasas de sedentarismo, a la vez que menos horas de sueño y menos descanso, que los hombres que cuidan. El riesgo de



mala salud mental se incrementa en 1,9 veces en las cuidadoras respecto a las no cuidadoras, frente a 1,7 veces en los hombres. Cuando los efectos en la salud se analizan teniendo en cuenta la carga de trabajo, las diferencias por sexos disminuyen, de modo que en los hombres cuidadores con elevada carga de cuidado el riesgo de mala salud social aumenta, y el deterioro de la calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) es similar o incluso mayor que en mujeres con igual responsabilidad.

5.2. SERVICIOS PARA EL CUIDADO

5.2.1. Plazas para le cuidado de menores 0-2 años. Tasa de cobertura y hogares afectados por carencia de plazas.

En 2008 en torno a 54.000 niños y niñas de 0 a 2 años se encontraban en edad de escolarización y se ofertaron en torno a 34.000 plazas por lo que la cobertura para este grupo de edad fue del 63%. Las plazas ofertadas para niños y niñas de 0 años fueron algo más de 4.000 si bien cabe señalar que número de menores escolarizables de esta edad supera los 13.000.

En 2006 en torno a 3.500 menores de 0 a 5 años no eran atendidos en guardería o escuela infantil por falta de plazas en la zona, falta de plazas adaptadas, horario inadecuado o coste elevado, lo cual supone un 2,4% de los y las menores de esta edad. Del total de estos menores un 43% no estaba siendo atendido por falta de plazas en la zona, es decir, casi 1.500 menores.

5.2.2 Hogares afectados por carencia de plaza de guardería o escuela infantil

En 2006 en torno a 3.500 menores de 0 a 5 años no eran atendidos en guardería o escuela infantil por falta de plazas en la zona, falta de plazas adaptadas, horario inadecuado o coste elevado, lo cual supone un 2,4% de los



y las menores de esta edad. Del total de estos menores un 43% no estaba siendo atendido por falta de plazas en la zona, es decir, casi 1.500 menores.

5.2.3 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Obstáculos para encargarse del cuidado.

La realidad ha impuesto la necesidad de traer a primer plano el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar. Conciliar, es sin duda, uno de los retos más importantes para aquellas personas que forman parte del mercado laboral y que deben, a su vez, hacerse cargo del cuidado de otras personas y así se corrobora en el informe cualitativo “Aproximación a las necesidades de la infancia y adolescencia en la CAPV”. Los datos cuantitativos indican que en 2009 un 16,7% de la población asalariada tiene dificultades para conciliar satisfactoriamente su horario laboral con el resto de las obligaciones familiares y sociales. Se advierte también, una correlación entre el absentismo laboral y los problemas de conciliación. En este sentido cabe señalar que en 2008 un 12,6% de los hogares vascos tiene problemas no económicos relacionados con la atención a menores o a personas ancianas- falta de plazas de guardería, dificultades para contratar a personal cuidador, problemas de sobrecarga para la atención, y en el 8% de los casos se define como una problemática importante.

Es muy importante tener presente que el cambio social que ha representado la incorporación mayoritaria de la mujer a la esfera pública, no ha afectado a todos los actores del sistema familiar por igual.

La insuficiente corresponsabilidad en la atención de los asuntos domésticos entre mujeres y hombres se traduce en la existencia de diferencias de género en relación a las dificultades de conciliación. En 2009 un 21,1% de las mujeres debe hacer frente a la sobrecarga de trabajo ligadas a la doble jornada, laboral y familiar. Un 10,4% de las mujeres de 25 a 64 años han abandonado en algún momento un trabajo por sobrecarga de trabajo familiar o por nacimiento de un hijo o hija, lo cual afecta a un 8,1% de los hogares vascos. Un 5,4% de las mujeres de 25 a 64 años han interrumpido en algún



momento el trabajo en los tres últimos años por sobrecarga de trabajo familiar o nacimiento de hijo o hija

6. VIOLENCIA

6.1. Denuncias de mujeres por violencia de género y mujeres denunciantes 2010

Nº Denuncias de mujeres por violencia de género 2010

TIPO DE VIOLENCIA	TOTAL N	TOTAL %
Violencia ejercida por pareja o expareja	2.213	74,16
Violencia intrafamiliar de género	575	19,27
Contra la libertad sexual	196	6,57
TOTAL N	2.984	
<i>TOTAL %</i>	100	100

Fuente: Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género

Las denuncias presentadas ante la Ertzaintza durante el pasado año 2010 se elevan a 2.984 siendo el tipo de violencia de género más frecuentemente denunciado el ejercido por la pareja o expareja que alcanza una proporción de tres de cada cuatro denuncias. Le sigue en importancia numérica la violencia categorizada como “intrafamiliar” que supone algo menos de cada una de cada cinco. El tercer tipo de violencia es denunciado en mucho menor cuantía, en 196 casos que representan el 6,57%.

Mujeres denunciantes por violencia de género 2010

TIPO DE VIOLENCIA	TOTAL	TOTAL %
-------------------	-------	---------



Violencia ejercida por pareja o expareja	1.703	70,61
Violencia intrafamiliar de género	515	21,35
Contra la libertad sexual	194	8,04
TOTAL N	2.412	
TOTAL %		100

Las denuncias no siempre han sido presentadas por las propias víctimas sino por familiares, amigos, etc. Así, los datos de la Ertzaintza muestran que de las 2.984 denuncias presentadas ante ella, 2.412 lo fueron por las mujeres objeto de la violencia, cifra que indica que cuatro de cada cinco denuncias fueron interpuestas por las propias mujeres que sufren la violencia.

La relación entre mujeres denunciadoras y denuncias interpuestas pone de manifiesto que el 80,83% de esas denuncias han sido interpuestas por las propias mujeres, situación menos frecuente cuando el autor de la violencia es la pareja o ex pareja.

6.2 Denuncias de mujeres por violencia de género y mujeres denunciadoras 2010-2011

Denuncias de violencia de género. Enero-Junio 2011-2010

TIPO DE VIOLENCIA	2011		2010		▲
	N	%	N	%	%
Violencia ejercida por pareja o expareja	1.248	74,87	1.045	73,80	19,43
Violencia intrafamiliar de género	323	19,38	282	19,92	14,54
Contra la libertad sexual	96	5,75	89	6,28	7,87
TOTAL N	1.667	100	1.416	100	17,73

Fuente: Departamento de Interior. Enero-junio 2011



En los seis primeros meses de 2011 **las denuncias** por violencia de género registradas por la Ertzaintza fueron 1.667, un 17,73 % más que en el mismo período de tiempo que en 2010.

Los tipos de violencia denunciados se reparten de modo muy similar al apreciado durante todo el año 2010.

Mujeres denunciantes de violencia de género. Enero-Junio 2011-2010

TIPO DE VIOLENCIA	2011		2010		▲ %
	N	%	N	%	
Violencia ejercida por pareja o expareja	1.037	72,37	898	71,50	15,48
Violencia intrafamiliar de género	301	21,00	269	21,42	11,90
Contra la libertad sexual	95	6,63	89	7,08	6,74
TOTAL	1.433	100	1.256	100	14,09

Fuente: Departamento de Interior. Enero-junio 2011

Las **mujeres** que denunciaron haber sufrido algún tipo de violencia de género en los seis primeros meses de **2011** fueron 1.433, cifra superior en un 14,09 % a la correspondiente al mismo período de tiempo que en 2010.

Los tipos de hechos denunciados por las propias víctimas durante los primeros meses de 2011 guardan semejanza con las denuncias registradas tanto en el mismo año (74,87%, 19,38% y 5,75%) como en 2010 (73,80%, 19,92% y 6,28%)

Si se comparan los datos de denuncias y de mujeres denunciantes registrados por la Ertzaintza en los seis primeros meses de 2011, se observa que de las 1.667 denuncias presentadas ante ella 1.433 lo fueron por las mujeres objeto de la violencia, cifra que representa el 85,96% del total, superior en cinco puntos a la observada durante 2010, 80,83%

6.3. Victimizaciones de mujeres por violencia contra las mujeres en la CAE. Mujeres víctimas de violencia de género 2010

Es importante diferenciar entre victimizaciones y víctimas ya que las victimizaciones contabilizan hechos y las víctimas personas.



Las 4.285 victimizaciones constatadas por la Ertzaintza se corresponden con un total de 3.507 mujeres víctimas lo que indica que hubo mujeres que experimentaron más de un episodio de violencia, resultando por término medio una cifra de 1,22.

Comparativa victimizaciones- víctimas mujeres 2010

TIPO DE VIOLENCIA	Victimizaciones	Víctimas mujeres	V/V.mujeres
Violencia ejercida por pareja o expareja	3.238	2.565	1,26
Violencia intrafamiliar de género	835	732	1,14
Contra la libertad sexual	212	210	1,01
TOTAL	4.285	3.507	1,22

En los cinco primeros meses de 2011 el número de victimizaciones de mujeres alcanzó la cifra de 1.922 que supone un 17,12% más que en el mismo período del año anterior. Dicho aumento corresponde en gran medida al experimentado por el tipo de violencia ejercido por la pareja o expareja que aumentó en un 18,67% pasando de 1.237 victimizaciones en 2010 a 1.468 en 2011. El incremento en delitos “Contra la libertad sexual” es muy elevado pero su peso en el conjunto es menor

Cuando se compara el peso poblacional con el número de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género se llega a la conclusión que casi cuatro de cada mil mujeres han sufrido algún tipo de violencia de género durante el pasado año 2010.

De la relación establecida entre el total de mujeres de la C.A.E mayores de 18 años y las mujeres víctimas de violencia de género se desprende que casi dos mujeres la han experimentado durante los cinco primeros meses de 2011. En 2010 la tasa era de 3,64.

6.4. Victimizaciones de mujeres por violencia contra las mujeres en la CAE. Mujeres víctimas de violencia de género ENERO-JUNIO 2011-2010



Victimizaciones de mujeres. Enero-Junio 2011-2010

TIPO DE VIOLENCIA	2011		2010		▲
	N	%	N	%	%
Violencia ejercida por pareja o expareja	1.800	76,38	1.523	75,38	18,19
Violencia intrafamiliar de género	452	19,09	415	20,60	8,92
Contra la libertad sexual	105	4,53	96	4,02	9,38
TOTAL	2.357	100,00	2.034	100,00	15,88

En los seis primeros meses de 2011 el número de victimizaciones de mujeres alcanzó la cifra de 2.357 que supone un 15,88% más que en el mismo período del año anterior. Dicho aumento corresponde en gran medida al experimentado por el tipo de violencia ejercido por la pareja o expareja que aumentó en un 15,88 % pasando de 2.034 victimizaciones en 2010 a 2.357 en 2011.

Mujeres víctimas. Enero-Junio 2011-2010

TIPO DE VIOLENCIA	2011		2010		▲
	N	%	N	%	%
Violencia ejercida por pareja o expareja	1.445	74,15	1.298	72,65	11,33
Violencia intrafamiliar de género	403	20,48	375	22,51	7,47
Contra la libertad sexual	104	5,37	96	4,84	8,33
TOTAL	1.952	100	1.769	100,00	10,34

Las mujeres víctimas de violencia de género en los seis primeros meses de 2011 fueron 1.952, un 10,34 % más que en el mismo período del año anterior.

En lógico paralelismo con el importante aumento de la violencia de género al presentar los datos de victimizaciones, en los seis primeros meses de 2011 las víctimas mujeres experimentan un crecimiento del 10,34% motivado fundamentalmente por la violencia ejercida por sus parejas o ex parejas

Comparativa victimizaciones- mujeres víctimas. Enero-junio 2011



TIPO DE VIOLENCIA	Victimizaciones	Mujeres víctimas	V/V.mujeres
Violencia ejercida por pareja o expareja	1.800	1.445	1,25
Violencia intrafamiliar de género	452	403	1,12
Contra la libertad sexual	105	104	1,01
TOTAL	2.357	1.952	1,21

La tabla muestra la existencia de mujeres que han sufrido más de un hecho violento ya que se constatan 1.952 mujeres víctimas y 2.357 hechos violentos. Esta circunstancia es más frecuente cuando la violencia ha sido ejercida por la pareja o ex pareja.

6.5. Incidencia de la violencia de género en la cae durante enero-junio 2011

Del mismo modo que en el apartado B.4.4, se establece una comparación entre el volumen de mujeres que han sido víctimas de violencia de género durante los seis primeros meses de 2011 con la población de mujeres mayor de 18 años de acuerdo a los datos del EUSTAT.

Comparativa mujeres víctimas- población de mujeres. Enero-junio 2011

	N	Vol. Mujeres > 18 años	N/M
<i>Mujeres víctimas</i>	1.952	953.995	2,05*

* Tasa por mil

De la relación establecida entre el total de mujeres de la CAE mayores de 18 años y las mujeres víctimas de violencia de género se desprende que dos mujeres de cada mil la han experimentado durante los seis primeros meses de 2011. En 2010 la tasa era de 3,67.

6.6. Mujeres muertas en la CAE y en el estado.



En el año 2010 fueron asesinadas 5 las mujeres por violencia de género: dos de ellas víctimas de la violencia mortal por parte de su pareja o expareja, y las otras tres víctimas de la violencia intrafamiliar de género. En el Estado las mujeres asesinadas a lo largo de 2010 fueron 97.

Durante los seis primeros meses de 2011 en la CAE dos mujeres fueron asesinadas por su pareja o ex pareja. En el estado las mujeres asesinadas en este mismo período de tiempo fueron 40.

6.7. Victimizaciones de mujeres por delitos contra la libertad sexual

Victimizaciones de mujeres por violencia de género. Contra la libertad sexual. Enero-junio 2011-2010

Tipo de de violencia	2011		2010		▲
	N	%	N	%	%
Agresión sexual	54	51,43	54	56,25	-
Abuso sexual	37	35,24	35	36,46	5,71
Abuso/Agresión sexual a menor de 13 años	4	3,81	-	-	-
Acoso sexual	-	-	3	3,13	-100,0
Exhibicionismo	8	7,62	4	4,17	100,0
Corrupción de menores	2	1,90	-	-	-
TOTAL	105	100	96	100	9,38

Durante los seis primeros meses de 2011 la Ertzaintza registró 105 victimizaciones de mujeres por tipos de hechos tipificados como “Contra la libertad sexual”, cifra que frente a los 96 del año anterior suponen un crecimiento del 9,38%.

Los hechos se reparten casi en su totalidad en dos grupos: entre los categorizados como “Agresión sexual” y “Abuso sexual” que representan el



51,43% y el 35,24% respectivamente. Esta circunstancia se observaba también en 2010 pero la incidencia se cuantificaba en un 56,25% y 36,46%.

6.8. Mujeres escoltadas, por violencia de género

A fecha de 10 de junio de 2011 el número de mujeres escoltadas, por violencia de género en la CAE era de 46. A 31 de diciembre de 2010 las mujeres escoltadas eran 19

6.9 Expedientes de mujeres que han acreditado su condición de víctima de la violencia de género y que están participando en los procedimientos de adjudicación de viviendas en régimen de alquiler.

Según los datos facilitados por el Servicio de Etxebide del Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes, a 31 de Diciembre de 2010 el total de expedientes de mujeres que han acreditado su condición de víctimas de la violencia de género y que están activos participando en los procedimientos de adjudicaciones de viviendas en régimen de alquiler de todos aquellos municipios que han solicitado ascendía a los 224 expedientes.

Además, conviene resaltar que todos y cada uno de estos 224 expedientes de mujeres víctimas de violencia de género han sido excepcionados

6.10. Expedientes de mujeres víctimas de violencia adjudicatarios ed vivienda de alquiler en los sorteos de vivienda.

Además, decir que de los 224 expedientes que han entrado en los procedimientos ordinarios, es decir, en los sorteos de viviendas del ejercicio 2010 han resultado adjudicatarias 19 mujeres, lo que supone un 8,48% de los expedientes (frente al 4% en 2009).

Por otra parte, el total de solicitudes para la opción de adjudicación directa de viviendas en el año 2010 ha sido de 15, habiéndose estimado 11 (nótese



que las solicitudes que no han sido atendidas no lo han sido por incumplir alguno de los requisitos exigidos)

3.- ANÁLISIS DE LA REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN VASCA

En la elaboración del presente informe se ha considerado necesario un análisis de la composición del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, con el objeto de conocer hasta qué punto la organización es igualitaria en sí misma y quiénes son los y las responsables en los diferentes niveles de toma de decisiones. Así las cosas, en este capítulo se realiza una valoración de la distribución por sexo del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la CAE. El conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en



la Administración Vasca, y sobre todo, su presencia según niveles de responsabilidad y decisión, arroja conclusiones importantes sobre la igualdad de oportunidades.

Este análisis del personal al servicio de la administración permite, a su vez, cumplir con uno de los contenidos necesarios en la estructura del informe de impacto de género, relativa a la participación de mujeres y hombres en el proceso de elaboración de la norma. A este respecto, señalar que al margen de los colectivos que en este apartado se señalan, no se han detectado otros colectivos que hayan participado en la elaboración de esta norma.

Teniendo en cuenta que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que existirá una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones cuando los dos sexos están representados al menos al 40%, resulta sencillo, analizando los siguientes datos, determinar si se cumple el principio de representación equilibrada o por el contrario existe sobrerrepresentación de alguno de los sexos.

Colectivos que se analizan:

- Distribución por sexo del personal de la administración general de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos.
- Distribución por sexo del personal docente no universitario
- Distribución por sexo del personal de instituciones sanitarias
- Distribución por sexo de los cuerpos de seguridad. Ertzaintza
- Distribución por sexo del personal de la Administración de Justicia

1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, ASÍ COMO DE SUS ALTOS CARGOS.

1.1 Altos cargos en el Gobierno Vasco según sexo.



Altos cargos en el Gobierno Vasco según sexo. 2011

	Total/Abs.	Mujeres		Hombres	
		Abs.	%	Abs.	%
Consejerías	10	5	50%	5	50%
Viceconsejerías/Secretarías Generales	35	14	40%	21	60%
Direcciones	124	55	44,35%	69	55,65%

Fuente: elaboración propia a partir de www.euskadi.net y consulta a los departamentos (fecha de la consulta: septiembre 2011)

El actual Gobierno Vasco cuenta con 10 departamentos, 5 de los cuales están encabezados por mujeres. El departamento de presidencia está encabezado por el Lehendakari. El ejecutivo vasco cuenta con 35 Viceconsejerías y secretarías generales de las cuales el 40% están encabezadas por mujeres.

La mayoría de los departamentos del Gobierno Vasco cumplen el principio de paridad en lo que a la presencia de mujeres y hombres respecta en las Viceconsejerías y Secretarías Generales. El único departamento en los que la presencia de hombres en estos cargos es considerablemente mayor al de las mujeres es presidencia con cuatro hombres y una mujer. Tan solo en el departamento de Administración pública el número de viceconsejeras supera al de viceconsejeros con tres mujeres y un hombre.

En lo que a las direcciones se refiere, el actual ejecutivo mantiene una representación equilibrada de mujeres y hombres aunque la representación masculina es mayor, con 69 hombres sobre un total de 124 directores y directoras.

1.2 Personal al servicio de las consejerías, departamentos y organismos autónomos de la administración general, por colectivo y sexo


FUNCIONARIADO. Personal al servicio de las consejerías, departamentos y organismos autónomos de la administración general. 2011

	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Funcionarios de Carrera	511	385	146	143	172	238	197	947	250	87	1276	1800
Funcionarios Interinos	348	536	108	107	113	189	161	730	227	165	653	1255
TOTAL	859	921	254	250	285	427	358	1677	477	252		

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Julio 2011.

LABORALES Personal al servicio de las consejerías, departamentos y organismos autónomos de la administración general. 2011

	Titulado Superior		Titulado Medio		Otras Titulaciones		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Laborales Fijos	72	35	36	50	203	193	311	208
Laborales Temporales *	28	45	19	43	131	197	178	285
Eventuales	44	37	1	1	3	8	48	46
TOTAL	144	117	56	94	337	398		

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Julio 2011.

En términos porcentuales el 59,30% del personal al servicio de la Administración General de Euskadi son mujeres y el 40,60% hombres, lo que implica que se cumple el principio de representación equilibrada.

Sin embargo, un análisis más exhaustivo de los datos nos muestra que hay más hombres que mujeres trabajando en niveles altos de la



administración y además con estabilidad laboral (funcionariado de carrera y laboral fijo). Por otra parte, se aprecia que en términos globales la inestabilidad laboral de las mujeres en la administración es considerablemente más alta que la de los hombres, aproximadamente un 65% del personal de la administración con inestabilidad laboral son mujeres. Es importante destacar la feminización del grupo C2, donde el 82% del funcionariado son mujeres.

2- DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO.

2.1 Personal docente por colectivos y sexo: educación infantil, primaria, secundaria, educación personas adultas, educación especial

Personal docente por colectivos y sexo.					
NIVELES QUE IMPARTEN	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Abs	%	Abs	%	Abs
TOTAL	24.131	71,67	9.539	28,33	33.670
Educación-infantil primaria	13.918	85,25	2.409	14,75	16.327
Educación secundaria	8.991	58,01	6.509	41,99	15.500
Educación especial	409	77,02	122	22,98	531
Educación de personas adultas	530	70,76	219	29,24	749
Sin función docente	962	63,92	543	36,08	1.505

Fuente: Eustat, 2010.

En cuanto a la composición global del personal docente hay que afirmar que existe una fuerte feminización de la enseñanza no universitaria, sobre todo en primaria y secundaria. Son mayoritariamente mujeres las que trabajan en este ámbito, tanto en la escuela privada como pública. De un total



de 33.670 personas trabajando como docentes en la enseñanza no universitaria, el 71,67% son mujeres.

La presencia de las mujeres es especialmente acusada en dos tipos de enseñanza, la educación infantil primaria y la educación especial.

En este sentido es destacable el ámbito de la educación infantil-primaria donde el porcentaje de hombres docente es únicamente del 14,27%, lo que supone que en este nivel de enseñanza apenas haya referencias masculinas para el alumnado.

En el caso de la formación profesional, la masculinización de este tipo de enseñanza no sólo afecta al alumnado sino también al profesorado. Éste ámbito educativo es el único entre las enseñanzas preuniversitarias en el que la presencia de los hombres es mayor al de las mujeres, llegando a porcentajes muy significativos ya que se invierte la tendencia.

En cuanto al acceso a los ámbitos de decisión, la fuerte feminización del sector favorece que las mujeres accedan a los puestos directivos en los centros escolares y los datos revelan que se da una distribución equilibrada. Según los últimos datos (julio de 2009) relativos a los nombramientos realizados por el Departamento de Educación para los cargos de dirección para los próximos 4 años en los centros escolares, de 174 nombramientos realizados en 2009: 83 (47,7%) son mujeres y 91 (52,3%) son hombres.

3- DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE INSTITUCIONES SANITARIAS

3.1 Personal sanitario en instituciones sanitarias por colectivos y sexo

Funcionariado y personal estatutario sanitario en las instituciones sanitarias, por colectivo y sexo. 2011

A1		A2		C1		C2		TOTAL	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M



Estatutario fijo/Funcionariado carrera	2.326	2.276	504	5.149	68	587	106	2.746	3.004	10.758
Estatutario temporal	253	422	55	831	8	78	13	266	329	1.597
TOTAL	2.579	2.598	559	5.980	76	665	119	3.012	3.333	12.355

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Julio 2011

Personal Laboral sanitario en las instituciones sanitarias, por colectivo y sexo. 2011

	Titulación superior		Titulación media		Otras titulaciones		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Laboral fijo	224	101	61	832	77	682	362	1615
Laboral temporal	1	2	0	1	0	5	1	8
TOTAL	225	103	61	833	77	687		

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Julio 2011

El personal sanitario en la CAE presenta una distribución por sexo desequilibrada, donde el 79,09% del personal son mujeres, 13.978 exactamente. La sobrerrepresentación de las mujeres se da en todos los niveles a excepción del colectivo de trabajadores y trabajadoras pertenecientes al nivel A1 y de titulación superior, donde el número de hombres supera al de mujeres, si bien se cumple el principio de paridad. Esta sobrerrepresentación se debe en gran medida a una participación desequilibrada en el grupo A2 donde se concentra básicamente el personal diplomado en enfermería lo que explica la profesión feminizada en este mercado de trabajo. Es de destacar el nivel C2, el de menor requerimiento de formación y, por tanto, con menor nivel retributivo, donde las mujeres suponen un 96% del total, evidenciando una alarmante segregación vertical.



3.2 Personal no sanitario en instituciones sanitarias, por colectivo y sexo. Personal de gestión y servicios.

Funcionariado y personal estatutario no sanitario en instituciones sanitarias. 2011

	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Estatutario fijo/Funcionariado carrera	128	126	33	86	162	231	451	960	824	748	1.598	2151
Estatutario temporal	39	43	10	13	25	56	43	210	68	192	185	514
TOTAL	167	169	43	99	187	287	494	1170	892	1.170		

Personal laboral no sanitario en instituciones sanitarias. 2011

	Titulación superior		Titulación media		Otras titulaciones		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Laboral fijo	19	12	17	26	359	447	395	485
Laboral temporal						3		3
TOTAL	19	12	17	26	359	450		

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Julio 2011



En lo que se refiere al personal no sanitario, aunque la brecha de género es menor que en el caso de los sanitarios, la representación de las mujeres supone un 62% del total. Esta sobrerrepresentación es debida fundamentalmente a la representación desequilibrada en el grupo C2 donde las mujeres representan el 68%. En el resto de colectivos se cumple el principio de paridad, aunque tanto en el nivel A1 como en el E la representación de hombres es un poco mayor.

4 ERTZAINZA.

4.1 Personal perteneciente a los cuerpos de seguridad, por colectivo y sexo

Personal de los cuerpos de seguridad, por colectivo y sexo

ESCALAS	A		B		C		D		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Escala superior										
Escala ejecutiva			101	1					101	1
Escala de subinspección					343	29			343	29
Escala básica							6.339	835	6.339	835
TOTAL			101	1	343	29	6.339	835		

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Julio 2011

Según los datos de julio de 2011 la mujer en la Ertzaintza representa un 11,31% de la plantilla, 865 mujeres de un colectivo de 7.648 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- agentes- dónde representa el 11,63%. Existe también presencia en la escala de inspección con un 8,45%. A la fecha indicada solamente existe una mujer en la escala ejecutiva, lo que supone una representación del 0,9%.

5 DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

5.1. Personal de la administración de Justicia, por colectivo y sexo.

Personal de la administración de justicia, por colectivo y sexo

FUNCIONARIADO	Personal titular/propietario		Personal interino		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M
Personal Médico Forense	11	20	9	12	20	32
Gestión procesal y administrativa	111	590	54	306	165	896
Tramitación procesal y administrativa	119	333	43	200	162	533
Auxilio judicial	135	154	32	129	167	283
TOTAL	376	1097	138	647		



Personal de la administración de justicia, por colectivo y sexo

LABORAL	Titulación superior		Titulación media		Otras titulaciones		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Laboral fijo	3	6	3	5	15	37	24	48
Laboral temporal	7	18	4	15	11	22	22	55
TOTAL	10	24	7	20	26	59		

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Julio 2011

En julio de 2011 el personal funcionario y laboral de la Administración de Justicia es de 2404 personas, existiendo una presencia mayoritaria de mujeres, con importantes desequilibrios en los cuerpos generales: gestión y tramitación procesal y administrativa. En el colectivo de personal médico forense se cumple el principio de representación equilibrada, aunque la presencia de mujeres es un poco mayor.

En la Gestión Procesal y Administrativa existe un fuerte desequilibrio en la representación por sexo, donde las mujeres suponen un 84,44%.

4.- ANÁLISIS DEL GASTO. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.

A continuación se realiza un breve análisis, sin entrar a evaluar el impacto de género que ello supone, de los diferentes programas presupuestarios aportados por cada departamento. Para una información más detallada sobre dichos programas se puede consultar el apartado 8 del presente informe.

Como se puede comprobar en la plantilla del apartado 9, para la clasificación de los programas presupuestarios se ha tenido en cuenta la



estructura del presupuesto y sobre todo las memorias presupuestaria que en definitiva suponen la base documental de los presupuestos. Así las cosas, se ha optado por clasificar los programas en 4 grupos en función de unos objetivos a favor de la igualdad claramente diferenciados.

En cualquier caso, hay que subrayar que no todas las acciones se han incluido en esta clasificación. Efectivamente hay acciones que no han sido reflejadas, tal es el caso de los documentos programáticos o el trabajo realizado por las personas pertenecientes al GTD, que salvo excepciones, no han sido incluidas como acciones clasificables en ninguno de los 4 grupos.

A modo de resumen se presenta el siguiente análisis de los 4 grupos:

4.1 GRUPO 1. Programas cuyo objetivo está dirigido única y exclusivamente a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y/o promover la igualdad.

GRUPO 1: Programas cuyo único objetivo es el eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y/o promover la igualdad.		
Departamento	Nº Acciones	Crédito
Lehendakaritza	1	5.233.997 €
Interior	8	1.777.628 €
TOTAL GRUPO 1	9	7.011.625 €

Cada uno de los programas presupuestarios, por definición, consta de un objetivo general y de uno o varios objetivos específicos; cada uno de estos objetivos específicos llevan asociados sus respectivas acciones e indicadores. Teniendo en cuenta esto en este Grupo1 se han incluido aquellas acciones en las que la promoción de la igualdad figura como único objetivo del programa presupuestario, es decir, no existe ningún otro objetivo ni ninguna otra acción, que no sea de igualdad, que se pueda vincular a ese programa.



Así las cosas, en este grupo tan solo nos encontramos con las partidas presupuestarias destinadas a Emakunde por parte de Lehendakaritza con un presupuesto de 5.233.997 euros; y las destinadas a la Dirección de Atención a las víctimas de violencia contra las mujeres por parte del Departamento de Interior, con una cantidad de 1.777.628 euros.

4.2 GRUPO 2. Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad

GRUPO 2: Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad.		
Departamento	Nº Acciones	Crédito
Lehendakaritza	6	45.746,02
Interior	3	57.399,20
Educación, Universidades e Investigación		
Economía y Hacienda	6	54.946,77
Justicia y Administración Pública	2	56.000
Vivienda, Obras Públicas y Transportes	1	54.000
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	4	53.207,55
Empleo y Asuntos Sociales	8	55.188
Sanidad y Consumo	1	54.000
Medio Ambiente, Planificación territorial, Agricultura y Pesca	10	55.000
Cultura	5	55.531,91
TOTAL GRUPO 2	46	501.019,45€

En esta clasificación se incluyen todas las unidades administrativas de igualdad de Gobierno Vasco, a excepción de la de Educación. Siguiendo las recomendaciones del informe de Emakunde del pasado ejercicio 2011 se ha considerado necesario separar estas estructuras de impulso y coordinación de las políticas de igualdad de aquellos programas con objetivos y/o



acciones específicas dirigidos a promover la igualdad. Sin embargo, como se puede apreciar en la tabla el número de acciones varía considerablemente de un departamento a otro. Esto es debido por una parte a la diferencia en la actividad sectorial de cada departamento, y por otra a que algunos departamentos, como es el caso de Vivienda y Sanidad, no recogen en sus memorias, de manera específica, los objetivos de la unidad administrativa.

A modo de conclusión podemos decir que las unidades administrativas de igualdad cuentan en sus memorias con un total de 46 acciones a desarrollar con un presupuesto de 501.019,45 euros. Esta cantidad corresponde con los salarios presupuestados para el ejercicio 2011, ya que a la fecha de recepción de estos conceptos se desconocen las cuantías, por estar en negociación, del denominado Grupo 1 relativo a los salarios del personal de la administración.

4.3 GRUPO 3. Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

GRUPO 3: Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

Departamento	Nº Acciones	Credito Total	Nº acciones sin crédito identificab
Lehendakaritza			
Interior	2	384.750	
Educación, Universidades e Investigación			
Economía y Hacienda	1	8.000	
Justicia y Administración Pública			
Vivienda, Obras Públicas y Transportes			
Industria, Innovación, Comercio y Turismo			
Empleo y Asuntos Sociales	4		4



Sanidad y Consumo	10		10
Medio Ambiente, Planificación territorial, Agricultura y Pesca	2	37.406	
Cultura	5	44.500	1
TOTAL GRUPO 3	24	475.656€	15

En esta clasificación se ha intentado incluir aquellas acciones detectadas dirigidas a promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Estas acciones no tienen porque aparecer, de forma específica, en las memorias de los programas presupuestarios como acciones ligadas a objetivos específicos de igualdad, de hecho en la mayoría de los casos son acciones que pertenecen a objetivos relacionados con el objetivo general del programa presupuestario, que en nada tiene que ver con la promoción de la igualdad.

Del total de las 24 acciones detectadas 15, más de la mitad, no han podido ser presupuestadas ni se ha podido hacer ninguna previsión o estimación del gasto. El importe total de las acciones detectadas asciende a 475.656 €; de esta cantidad 64.500 euros son cantidades provisionales o aproximadas, 20.000 de Medio Ambiente y 44.500 del de Cultura, lo que reduce la cifra de las acciones presupuestadas a 411.156 euros.

4.4 GRUPO 4. Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

GRUPO 4: Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

Departamento	Nº Acciones	Credito Total	Nº acciones sin crédito identificab
--------------	-------------	---------------	-------------------------------------



			le
Lehendakaritza	2	118.931,09	
Interior	1		1
Ecuación, Universidades e Investigación			
Economía y Hacienda	1		1
Justicia y Administración Pública	7	1.809.996	3
Vivienda, Obras Públicas y Transportes	8		8
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	15	53.161,60	13
Empleo y Asuntos Sociales	19	1.389.062	13
Sanidad y Consumo	21	4.002.800	9
Medio Ambiente, Planificación territorial, Agricultura y Pesca	4	31.000	
Cultura	5	22.500	2
TOTAL GRUPO 4	83	7.427.450,6	50
		9	

En esta clasificación se ha tratado de relacionar aquellas acciones, actuaciones o partidas concretas, que aún sin constar como tal en las memorias de los programas presupuestarios sí constituyen realizaciones cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Es decir, que de una manera u otra son acciones que el departamento realiza a favor de la igualdad pero que por diversos motivos no son contemplados formalmente en la documentación presupuestaria.

Sin embargo, tal y como se comenta en el apartado de la evaluación del impacto de género, resulta muy complicado en algunos casos extraer las acciones de igualdad. En muchos casos se han estimado cantidades y en otros casos aún sabiendo que se dedicarán partidas a promover la igualdad no ha sido imposible extraer cantidades, tal es el caso por ejemplo de subvenciones donde si se cumplen ciertos criterios de igualdad se otorga la subvención. A esto hay que añadir también la detección de ciertas acciones que por su naturaleza no corresponden a ningún programa presupuestario, o no se han podido identificar con ningún programa presupuestario, y que por tanto no se han incluido en ninguno de los grupos. Tal es el caso de los GTDs o del grupo de trabajo de igualdad creado en Eustat.



En cualquier caso las 33 acciones identificadas tienen un crédito presupuestario de 7.427.450,69.

4.5 Numero de programas presupuestarios en los que se han detectado acciones

Departamento	Nº de programas en los que se han detectado acciones	Nº Total de acciones detectadas	Nº total de acciones sin crédito identificable
Lehendakaritza	3	9	
Interior	2	13	1
Ecuación, Universidades e Investigación			
Economía y Hacienda	2	7	1
Justicia y Administración Pública	2	9	1
Vivienda, Obras Públicas y Transportes	5	9	3
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	8	19	8
Empleo y Asuntos Sociales	8	31	13
Sanidad y Consumo	6	32	17
Medio Ambiente, Planificación territorial, Agricultura y Pesca	5	16	19
Cultura	4	3	3
TOTALES	45	148	66

En 45 programas presupuestarios de los 182 que conforman los presupuestos del año 2012 se han detectado acciones de igualdad, es decir un 24,72% del total. En esos programas se han detectado 148 acciones aunque 66 de ellas no tienen partida presupuestaria o no se ha podido estimar o aproximar cantidad alguna.



5.- ANÁLISIS DEL INGRESO.

El análisis de la realidad fiscal y financiera vasca es un paso imprescindible para analizar el presupuesto y sus repercusiones sobre la igualdad de mujeres y hombres.

La característica principal del sistema de financiación del País Vasco es su capacidad de recaudar la práctica totalidad de los impuestos que conforman su propio sistema tributario. Todos los impuestos que componen el sistema tributario son gestionados y recaudados por las Haciendas Forales en los términos del reparto contenido en la propia normativa del Concierto Económico proporcionado la denominada Autonomía Fiscal, lo que significa



que la CAE gestiona, recauda y, sujeta a restricciones armonizada, diseña todos los impuestos básicos del sistema fiscal. Así los Territorios Históricos disponen tanto de cierta capacidad normativa para regular los impuestos como de autonomía para la gestión y recaudación de los mismos.

No obstante, corresponde al Parlamento Vasco aprobar las normas relativas a la coordinación, armonización y colaboración fiscal.

Desde un punto de vista normativo, y en lo que se refiere a la **imposición directa**, la CAE cuenta con su propio Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), su propio Impuesto de Sucesiones (IS) y sus propios Impuestos sobre el Patrimonio y sobre Sucesiones y Donaciones.

En cuanto a la **imposición indirecta**, el grado de armonización en las dos grandes figuras tributarias, [Impuesto sobre el Valor Añadido](#) e Impuestos Especiales, es prácticamente total, derivado de la propia naturaleza de estos impuestos, armonizados asimismo en el conjunto de la Unión Europea. De este modo las competencias de las Haciendas Forales quedan restringidas a aspectos concretos de la gestión del impuesto. Por el contrario, la tercera figura de la imposición indirecta en orden a su potencial recaudatorio, el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, puede ser regulado de forma autónoma, en gran medida, por las Instituciones vascas.

IMPACTO DE GÉNERO DE LOS INGRESOS.

A pesar de su aparente neutralidad, todos los impuestos presentan un sesgo de género que se manifiesta de manera explícita o implícita, de acuerdo con su naturaleza (Stotsky, 2005). La discriminación explícita en razón de género se manifiesta de manera más palpable en los **impuestos directos** que recaen sobre las personas físicas. El sesgo implícito de género más evidente es el que se produce en toda forma de tributación familiar del impuesto sobre la renta de las personas físicas. También en la tributación individual puede



existir sesgo de género si el impuesto ofrece alguna ventaja a uno de los cónyuges por el mero hecho de su estado civil.

Respecto a los **impuestos indirectos**, éstos no tienden a mostrar un sesgo explícito en razón de género, pues el tributo se devenga en la adquisición de bienes y servicios o en la transmisión de bienes y derechos. Pero hay ejemplos que manifiestan el sesgo de estos tributos, concretamente cuando el impuesto recae sobre productos adquiridos exclusivamente por mujeres frente a otros similares adquiridos por hombres y mujeres indistintamente. También puede existir un trato fiscal distinto de acuerdo con la naturaleza del comprador, pues ciertas instituciones sin ánimo de lucro y los gobiernos (central, autonómico y/o local) están exentos en determinadas operaciones.

Según Albiñana (1974), los impuestos personales son “los que contemplan las capacidades económicas en méritos a una persona jurídica (sociedad) o individual (física), es decir, cuando el hecho imponible se configura en torno a una persona. En cambio, en los impuestos «reales» una cosa o un bien son determinantes de su exacción y la persona se presenta como mero titular de la materia imponible, esto es, sin constituir un elemento más del «hecho imponible»”.

En base a esta consideración los impuestos se pueden clasificar, desde una perspectiva de género, en tres grupos netamente diferenciados:

- impuestos personales cuyo sujeto pasivo es la persona física: IRPF, Impuesto sobre el Patrimonio (eliminado) y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

- impuestos personales cuyo sujeto pasivo es la persona jurídica: Impuesto sobre sociedades

- los impuestos reales: resto de tributos.

IMPACTO DE LOS IMPUESTOS DIRECTOS

Los impuestos directos, aplicables directamente a la persona o empresas, son trabajos que provienen del trabajo formal de las personas, pero:

- No consideran el trabajo no remunerado, realizado habitualmente por las mujeres.



- No consideran la realización de trabajos en economía sumergida, que realizan tanto mujeres como hombres, aunque las mujeres se encuentran más representadas en estos sectores lo refuerza su situación de precariedad y pobreza.

- No consideran la discriminación laboral, mayores tasas de desempleo para las mujeres, segregación horizontal y vertical, precariedad, etc.

La discriminación explícita en razón de género se manifiesta de manera mas palpable en los impuestos directos que recaen sobre las personas físicas. El IRPF es el tributo que presenta un impacto de género de forma más evidente dentro de nuestro sistema fiscal, por gravar las rentas que mujeres y hombres perciben durante el período impositivo. Además, el sesgo implícito de género más evidente es el que se produce en toda forma de tributación familiar del IRPF en el caso de la tributación conjunta. El resultado es el de favorecer a los matrimonios con un solo perceptor de ingresos por medio de una desgravación que será mayor cuanto menor sea la renta del trabajo de la mujer y cuanto mayor sea la renta del marido. Aunque también en la tributación individual puede existir sesgo de género si el impuesto ofrece algún tipo de ventaja a uno de los cónyuges por el mero hecho de su estado civil.

Una consecuencia de la aplicación asimétrica de los mínimos exentos a los diferentes tipos de familias es que el IRPF no grava de manera homogénea a las familias al dar un trato más favorable a las biparentales frente a las monoparentales —en su mayoría (más del 85%) constituidas por mujeres— ya que soportan una fiscalidad inferior.

Impacto en las rentas salariales

El IRPF tiene un impacto diferente sobre los asalariados y las asalariadas como consecuencia de la asimétrica distribución de hombres y mujeres en el mercado laboral, motivada principalmente por su diferente situación socioeconómica y la distribución desigual del trabajo de cuidado dentro de la familia. Por ello, resulta ineludible conocer la función de distribución y la curva de densidad de los asalariados y asalariadas, conforme a los datos



fiscales existentes, para poder obtener la valoración del impacto de género de la configuración actual del tributo.

La Comisión Europea desde hace años ha venido señalando como uno de sus objetivos prioritarios la “individualización de los derechos sociales y fiscales” para permitir a hombres y mujeres actuar como sujetos independientes a la hora de buscar empleo y compaginar la vida laboral y familiar y evitar así un trato discriminatorio por razón de sexo. El sistema fiscal nuestro constituye una barrera para lograr esta igualdad de trato y ha instado a países miembros a reformar sus sistemas fiscales en aras a implantar un impuesto personal individual.

IMPACTO DE LOS IMPUESTOS INDIRECTOS

El IVA es un tributo de ámbito estatal cuyas competencias normativas corresponden al estado. Sin embargo también es susceptible de ser analizado desde la perspectiva de género, fundamentalmente a través de sus gastos fiscales generados por los hechos imponibles exentos y los tipos reducidos y súperreducidos del 7% y 4%, respectivamente.

Por otro lado, el IVA es de naturaleza poco progresiva por estar vinculado directamente al consumo. El consumo de productos básicos en el presupuesto familiar supone un peso relativo menor a medida que se escala en los niveles de renta, por tanto, una tributación sobre el consumo afecta con mayor intensidad a las personas de bajos recursos, y también a las personas cuyo presupuesto se destina mayormente al consumo familiar, como es el caso de las mujeres. Son regresivos ya que se aplica una tasa idéntica al conjunto de las personas consumidoras de un mismo producto, no considerando las diferencias de renta entre individuos.

IMPACTO DE GENERO DE LOS INGRESOS EN LOS PRESUPUESTOS DE LA CAE PARA EL AÑO 2012.



Por parte de la Dirección de Presupuestos del departamento de Economía y Hacienda se es consciente del sesgo de género que tienen todos los impuestos, y por tanto de la importancia de su análisis desde la perspectiva de género. No obstante, y aunque se es consciente de dicho sesgo, la falta de estadísticas e indicadores desagregados por sexo nos impide realizar el análisis exhaustivo de la fiscalidad vasca y de los ingresos especificados en los presupuestos de la CAE para el año 2012. Cuestión esta que entendemos tiene que ser abordada en ejercicios posteriores y dentro de un proyecto que tenga como objetivo la elaboración de los presupuestos desde la perspectiva de género.

No obstante, Eustat ha comenzado a trabajar en la Estadística de la Renta de las Personas Físicas, lo que posibilitará en posteriores ejercicios sacar a la luz las posibles asimetrías en la declaración de sus respectivos hechos imponible, tales como obtención de rentas, aplicación de reducciones y deducciones, bonificaciones, distribución de las rentas del trabajo obtenidas según el sexo del contribuyente, etc.

Además sería recomendable la elaboración de indicadores y estudios que permitan conocer que porcentaje de la recaudación de la Administración proviene de la recaudación de las rentas de trabajo y de las rentas empresariales, profesionales y de capital, así como el destino de esas recaudaciones, lo que permitiría analizar si el reparto de la riqueza es o no equitativo.

En lo que respecta al IVA, hay que trabajar en la elaboración de indicadores que permitan analizar los gastos fiscales generados por los hechos imponible exentos y los tipos reducidos y superreducidos (del 7 y el 14%, respectivamente



6.- EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO DE GÉNERO

En primer lugar señalar la enorme dificultad que supone el realizar el informe de impacto de género de la ley de Presupuestos sin contar con el propio texto del Anteproyecto de Ley. Y es que la naturaleza de esta Ley permite que existan cambios y ajustes de cantidades hasta última hora, es decir hasta su aprobación por parte del Consejo de Gobierno (el 26/10/2012) y su llegada al Parlamento, donde deben adjuntarse el resto de los informes, incluido el presente. En cualquier caso, el material y la información con la que se ha contado para la elaboración del presente informe son por un lado la plantilla del texto de la norma, que no varía de un año a otro, y por otro las



cantidades que cada departamento, aunque con carácter estimatorio, ha podido aportar.

Además del carácter estimatorio de los datos económicos que a lo largo del informe se apuntan y que se relacionan con las diferentes acciones a favor de la igualdad, hay que añadir que no todas las actuaciones de los departamentos a favor de la igualdad tienen su reflejo directo en el presupuesto. Tal es el caso, por ejemplo, del trabajo realizado por las personas representantes de los GTDs, el grupo de trabajo de igualdad de EUSTAT, otro personal del departamento que participa activamente en la inclusión de la perspectiva de género en la actuación diaria de la administración, inclusión de criterios de valoración en los contratos, subvenciones y ayudas, etc.

Por último, entre los objetivos y acciones que el resto de los departamentos han presentado tras el análisis de sus programas presupuestarios se han detectado 45 programas frente a los 18 detectados en 2010 y los 34 en 2011. Además se han detectado 148 acciones a favor de la igualdad frente a las 45 detectadas durante el 2010 lo que supone un gran considerable en el avance de las políticas de igualdad. De las 148 acciones detectadas 82 tienen un presupuesto fijo ó asignado o bien una estimación.

Dada la dimensión de esta norma resulta complicado realizar una valoración del previsible impacto de género, es decir, valorar si va a contribuir positiva o negativamente a la promoción de la igualdad en el contexto social en el que la norma va a ser aplicada. Y es que resulta especialmente complejo ya que el contexto social supone en este caso toda la ciudadanía vasca, y el sector abarca todos los ámbitos, Educación, Sanidad, Cultura, etc.

No obstante, se realiza el siguiente análisis:

NORMATIVA

Como se ha comentado anteriormente, esta Ley se compone básicamente de ingresos y gastos estructurados en programas presupuestarios. Esto impide que se cumpla el artículo 14 de la Ley 4/2005 que establece que se



especifique los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución previstas en dicha ley. A excepción del presupuesto que como organismo autónomo se concede a Emakunde, no se especifica ninguna otra partida a favor de la igualdad.

En lo que a la utilización del lenguaje no sexista en el texto de la ley, decir que se ha informado a la persona responsable de su elaboración del mandato y de la normativa correspondiente. También se le ha dotado de herramientas de revisión y adaptación del lenguaje para su aplicación en el texto de la normativa.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN EL PROCESO DE ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA NORMA.

El análisis del apartado 3 de este informe donde se analiza la representación del personal de la administración de la CAE concluye que en el Gobierno Vasco existe una representación equilibrada en cuanto a los altos cargo se refiere . Teniendo en cuenta que es este un colectivo con un gran peso en la toma de decisiones sobre la elaboración de los presupuestos , podríamos hablar de un impacto positivo en lo que a la participación de mujeres y hombres en el proceso de elaboración y ejecución de la norma se refiere. Sin embargo, si se tiene en cuenta el resto del personal de la administración se observa que aunque en términos absolutos hay más mujeres que hombres, la representación de los hombres es mayor que las mujeres en los niveles altos, entre los que se encuentran las jefaturas de servicio y personal responsable de áreas, personal este que participa también directamente en la elaboración de la norma. En este sentido, ni en la norma ni en los programas presupuestarios se ha previsto un incremento o una representación mayor de mujeres en los puestos altos (especialmente jefaturas y responsables) lo que indica un impacto negativo.

Además hay que tener en cuenta que esta norma se aprobará en el Parlamento Vasco, después de superar las enmiendas, donde tan solo dos grupos parlamentarios cumplen el principio de paridad, PNV y PSE.



ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS.

El apartado 2 de este informe concluye que la precariedad laboral afecta más a las mujeres que a los hombres; la diferencia salarial entre ambos sexos es más que considerable, donde el salario de las mujeres es un 26% menor que el de los hombres. La brecha de género en lo que respecta al poder adquisitivo es muy alta, lo que implica que la pobreza tenga mayor incidencia en las mujeres. En la actualidad, del total de personas que se encuentran en riesgo de pobreza el 82,9% son mujeres.

En lo que a medidas de conciliación social se refiere las reducciones de jornadas siguen siendo solicitadas mayoritariamente por mujeres, tan solo un 6,28% de las reducciones solicitadas pertenecen a hombres. En lo que a excedencias para el cuidado de descendientes se refiere la cantidad de hombres que la solicitan no llega al 3%.

Las mujeres, en general, utilizan más que los hombres los servicios sanitarios. Sin embargo ellas utilizan más asiduamente los centros de salud y ellos son hospitalizados en más ocasiones. El embarazo y el parto es la mayor causa por la que las mujeres recurren a los servicios sanitarios.

En cultura, la brecha de género respecto a la utilización de las nuevas tecnologías ha aumentado respecto a años anteriores. El deporte sigue siendo practicado en mayor medida por los hombres que por las mujeres.

Las mujeres siguen dedicando algo más que el doble del tiempo que dedican los hombres a realizar tareas domésticas. Además los hombres dedican más tiempo al ocio que las mujeres.

En lo que al acceso de los recursos se refiere y teniendo en cuenta las diferencias detectadas, algunas de las acciones y/o objetivos detectados en los programas que pudieran contribuir a eliminar o disminuir estas diferencias son los siguientes:

- Por parte de Lehendakarizta, mejorar la situación de las mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión social mediante prestaciones económicas a Centros Vascos



- Empleo y Asuntos Sociales. Promover unas condiciones laborales adecuadas, en un entorno sostenible, a todas las personas que intervienen en la prestación de servicios sociales de responsabilidad pública. Establecimiento de módulos económico adecuados y cláusulas sociales en los procedimientos de concertación y/o contratación de servicios para el cumplimiento de las regulaciones laborales existentes y la determinación de condiciones laborales, profesionales y de capacitación adecuadas para la prestación de los servicios, así como la igualdad de mujeres y hombre
- Favorecer las funciones que las familias, partiendo de la pluralidad de modelos familiares, desempeñan en nuestra sociedad, favoreciendo el respeto a la autonomía, igualdad y desarrollo de sus integrantes. Establecer medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Excedencias y Reducciones de jornada para el cuidado de familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria. Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de menores de 3 años. Mantenimiento del Portal de Conciliación (Concilia+) dirigido a facilitar herramientas para la conciliación y el desarrollo de medidas de conciliación.

A esto hay que añadir las acciones que por parte de las unidades administrativas de igualdad se realizan, de forma transversal, tales como difusión de campañas de sensibilización, propuestas de formación, etc.

Si bien es cierto que existen medidas de conciliación, no se han detectado por ejemplo medidas concretas para aumentar el número de hombres que se acogen a excedencias o reducciones de jornadas para el cuidado de dependientes. Además no se contempla la corresponsabilidad como el principio de las políticas de igualdad en este ámbito. No se establecen medidas de corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, ni la adecuación de estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, ni la creación o adecuación de servicios comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales.



NORMAS SOCIALES Y VALORES

Los datos presentados en el análisis de mujeres y hombres en los ámbitos de intervención se sigue constatando una concentración de las mujeres en las tareas reproductivas y de los hombres en las productivas. Además existe una clara concentración de mujeres en determinadas actividades y sectores dentro del trabajo remunerado (feminización de la enfermería, de los cuerpos administrativos y auxiliares administrativos, sector servicios etc) ,lo que explica la segregación horizontal. También se observa una segregación vertical en determinados sectores y colectivos, A1 de la administración, el 85% de las mujeres empleadas trabajan en el sector servicios, el 5,1% en la construcción, etc.

En lo que a normas sociales y valores se refiere y teniendo en cuenta las diferencias detectadas, algunas de las acciones y/o objetivos detectados en los programas son los siguientes:

Se han detectado los siguientes objetivos u acciones:

- el programa Innovación y estrategia de competitividad comprende un objetivo a favor del cambio de valores que es el de dar a conocer la realidad industrial a los y las jóvenes a través de vistas de escolares a las empresas. Así como de un denominado proyecto en áreas de baja densidad que consiste en mantener o incrementar el número de comercios existentes en áreas de baja densidad comercial para atender las necesidades de la población, manteniendo su autonomía y evitar desplazamientos propios o de personas cuidadoras. También el Parque tecnológico de Bizkaia cuenta en su programa con realizar visitas de alumnado y profesorado a su centro para acercar la realidad industrial a los y las escolares. El parque tecnológico de San Sebastián tiene como objetivo en su programa el de modificación de la cultura empresarial hacia la conciliación corresponsable.



- El EVE tiene un objetivo en igualdad que es el de impulsar la presencia de mujeres en el sector de trabajo masculinizados.
- La dirección de Inmigración cuenta con una acción que es la de crear un Plan de fortalecimiento asociativo: Diseño e implantación de un plan de fortalecimiento asociativo, que recoge las líneas de ayuda para la participación, con un subrayado especial en el empoderamiento de asociaciones de mujeres.
- Jornada en el foro para la igualdad de Emakunde : Ofrecer formación, información y sensibilización sobre el fenómeno de la inmigración, la convivencia intercultural y la diversidad afectivo- sexual y de identidad de género.
- La Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad tiene como objeto de su trabajo: El impulso de acciones y políticas orientadas a la acogida e integración de las personas inmigrantes. La promoción de las condiciones que faciliten la libertad afectivo-sexual. El trabajo por la igualdad de trato y contra la discriminación por razón de origen, cultura, orientación afectivo-sexual e identidad de género
- Potenciación de redes comunitarias de cuidadores de niños y niñas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (Haur-Etxeak – Nidos Familiares)
- Desarrollo de acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad. Programas de información y sensibilización sobre diversidad familiar y corresponsabilidad. Potenciación del rol de padre
- Por parte de sanidad, avanzar en el desarrollo del actual catálogo de derechos y deberes ciudadanos
- Ayudas a proyectos de asociaciones para actividades de mejora de la calidad de vida de personas enfermas y sus familias (no se especifica, pero se procederá a mejorar la calidad de vida y autonomía de las mujeres que conviven con enfermedades crónicas mediante el fomento de actuaciones dirigidas a la promoción de la salud, a través de subvenciones a asociaciones y ONGs. Del mismo modo, se mejorará la calidad de vida y autonomía de las mujeres que conviven con personas dependientes con enfermedades crónicas



- Medio ambiente. Mejorar la imagen del sector pesquero y de las personas que lo integran. Mejorar el atractivo para personas que podrían acceder a trabajar en el, especialmente los tres colectivos identificados: jóvenes, mujeres e inmigrantes. Seguir con el proyecto de integración de la mujer en el sector pesquero, promoviendo su profesionalización y mejora de las condiciones laborales de la mujer en el sector
- Departamento de cultura. Programa de promoción de la igualdad de hombres y mujeres en el deporte. Acciones de sensibilización sobre tolerancia hacia la libertad de elección sexual, hacia la diversidad de opción sexual. Ruptura de estereotipos y visibilización de modelos de mujeres autosuficientes y emprendedoras, corresponsabilidad en el espacio privado
- Acciones de fomento de la actividad física vinculada a la salud para mujeres: Dado que las mujeres están más alejadas del deporte federado, y más próximas a otro tipo de prácticas deportivas vinculadas con la salud, con este plan se incidiría sobre las mujeres

Quizá este apartado del informe es el que mayor impacto positivo tenga, no solo por las acciones enumeradas sino porque también hay que citar la labor que por parte de las unidades de igualdad se realiza tendente a difundir las estructuras en las que se basan las desigualdades, así como los mecanismos que las constituyen, reproducen y refuerzan.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Además de la actividad que en materia de violencia ejercida contra las mujeres realiza tanto Emakunde como la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género, se detectan otras acciones específicas tales como:

- Coordinación de la elaboración de protocolos policiales en materia de violencia doméstica y materia de género entre las Policías Locales y la Ertzaintza.



- Convenio de la Dirección de Justicia con el Consejo vasco de la Abogacía en actuaciones en materia de violencia de género y/o agresiones sexuales
- Adjudicaciones directas de viviendas para mujeres víctimas de violencia ed género, por parte del Departamento de Vivienda
- Programas de educación afectivo sexual dirigidos a la adolescencia financiados por el Departamento de Sanidad, enfocados a la prevención de la violencia de género
- Cursos organizados por la Dirección de Juventud sobre Igualdad de mujeres y hombres y sobre violencia de género.
- Encuesta telefónica realizada por el Observatorio de la Juventud sobre diversidad sexual y violencia de género



7.- MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

La integración de la perspectiva de género en los presupuestos es internacionalmente considerada una cuestión prioritaria para el avance de las políticas de igualdad. De hecho, en el año 2001 y en el marco de la Unión Europea, se instó a todos los gobiernos europeos a incorporar el análisis de género en todos los niveles del proceso presupuestario y, en la actualidad, más de la mitad de sus estados miembros están comenzando a aplicar esta metodología a distintos niveles. El año 2010 marca una cuenta atrás de cinco años para el 2015 y la plena integración de los presupuestos de género en los diversos niveles administrativos de la UE. En la Conferencia de Alto Nivel organizada en Bruselas por la OCDE, UNIFEM y el Consejo Nórdico, se consensuó el año 2015 como fecha límite para la puesta en marcha del APG (Análisis del Presupuesto desde la perspectiva de Género) por parte de los Estados miembros de la UE.

A nivel de CAE comentar que en el año 2003 hubo una iniciativa de APG desarrollada por Emakunde a través de una experiencia piloto llevada a cabo en seis departamentos del Gobierno Vasco, con el objeto de comenzar a sensibilizar a la administración sobre la importancia de este enfoque. No obstante una vez finalizado el proyecto piloto esta iniciativa no ha tenido continuidad.

En la actualidad por parte de Emakunde se está trabajando en un proyecto que permita avanzar en la definición de una metodología de trabajo que facilite de cara a próximos ejercicios ir analizando con mayor precisión, y de forma progresiva y consistente, la sensibilidad al género de los programas presupuestarios y el impacto que producen en la situación de mujeres y hombres. Para la puesta en marcha de este proyecto se cuenta con el asesoramiento y la asistencia técnica de personas expertas en la materia y con el compromiso de colaboración de los Departamentos de Empleo y Asuntos



Sociales, Administración Pública y Cultura. Este proyecto centra toda su actividad en la ejecución de los presupuestos de dichos departamentos durante el ejercicio 2011, es por ello que a día de hoy no se pueda contar con datos y análisis que nos permitan realizar una valoración más exhaustiva del proyecto.

Todo lo indicado anteriormente hace que se considere necesario avanzar definitivamente en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Por todo ello, se considera urgente y prioritario impulsar la creación de un grupo de trabajo específico y de carácter interdepartamental que, liderado por la Dirección de Presupuestos en estrecha colaboración con Emakunde y personas expertas en esta materia, permita avanzar en la construcción de un instrumento estratégico que permita evaluar el grado de integración efectiva de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las políticas públicas.

Esto quiere decir que el determinar la contribución de los Presupuestos a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres debe estar presente anualmente en la elaboración de la norma que regula los presupuestos. Se trataría de identificar como cada uno de los programas presupuestarios asume la obligación de la integración de la perspectiva de género, a través de un instrumento estratégico que provee los medios para determinar el efecto de las políticas de ingresos y gastos presupuestarios sobre las mujeres y los hombres. Esto Implica el examen de las asignaciones presupuestarias con objeto de medir cómo afectan estas a las oportunidades económicas y sociales de mujeres y hombres. Hace referencia a todas las áreas políticas, a lo largo de todos los niveles gubernamentales. Por ello es imprescindible un compromiso político férreo a todos los niveles.

Además desde la dirección de presupuestos del departamento de Economía y Hacienda, siendo consciente de las dificultades de su materialización, se propone las siguientes medidas a tener cuenta en años sucesivos a la hora de realizar el informe de impacto de género de los presupuestos:



- Establecer criterios para cuantificar la cantidad económica resultante del trabajo realizado por el personal que en cada departamento dedica parte de su tiempo al impulso de las políticas de igualdad y a integrar la perspectiva de género en la administración.
- Establecer criterios entre las distintas unidades de igualdad sobre la graduación de las acciones, es decir, todas aquellas acciones que son comunes a las unidades de igualdad intentar darles la misma prioridad.
- Determinar la forma en que los documentos programáticos y los programas anuales puedan ser estimados económicamente y por tanto incluidos en el informe de impacto de género.
- Lo mismo para el GTD, determinar si es posible su inclusión en los programas presupuestarios.
- Establecer mecanismos que permitan un seguimiento sencillo de la ejecución presupuestaria, por su pudieran detectarse nuevas acciones
- Reiterar de nuevo la invitación al departamento de Educación a la participación en la elaboración del presente informe en los años sucesivos.



8.- ANEXO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS POR DEPARTAMENTO

Anexo Lehendakaritza

GRUPO 1	Programas cuyo único objetivo es el eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y/o promover la igualdad.	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 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.	
Crédito presupuestario	5.233.997,00€	



GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa: 1121
		ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA	
Objetivo del Programa	UNIDAD DE IGUALDAD	
Objetivo de igualdad	Cumplir el mandato del artículo 11 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, relativo a la exigencia a la Administración de la Comunidad Autónoma de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en dicha Ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una posición orgánica y una relación funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.	
Acción 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 2:	Diseñar medidas y poner los planes de igualdad del departamento	
Acción 3:	Impulso y asesoramiento en materia de igualdad para la integración de la perspectiva de género en el departamento.	
Acción 4:	Seguimiento del desarrollo de las políticas de igualdad y propuesta de medidas correctoras.	
Acción 5:	Interlocución técnica y coordinación con entidades, órganos y unidades competentes en igualdad del GV.	
Acción 6:	Asesoramiento, identificación e impulso de la formación en materia de igualdad del personal del departamento.	
Crédito presupuestario UAI :		45.746,02 € ²
GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar	Programa: 1311
		ACCIÓN EXTERIOR

² Salario presupuestado en 2011. Está pendiente la negociación de los salarios a percibir por el personal.



	desigualdades entre mujeres y hombres.	
Responsable:	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE ACCIÓN EXTERIOR	
Objetivo del Programa	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.	
Objetivo de igualdad	1. Fomentar la participación de las mujeres pertenecientes a las Colectividades Vascas en los ámbitos de decisión. 2. Mejorar la situación de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.	
Acción 1:	Subvenciones a los Centros Vascos-Euskal Etxeak para el año 2012.	943.719,00€
Acción 2:	Prestaciones económicas a Centros Vascos para atender necesidades asistenciales y situaciones de extrema necesidad de personas pertenecientes a las colectividades vascas para el año 2012.	202.000,00€
Crédito presupuestario total de las acciones	1.145.719,00€	
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 1 (fines igualdad)	7.055,25€ ³	
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 1 (fines igualdad)	111.875,84€ ⁴	
Total estimación:	118.931,09 €	

Anexo Departamento de Interior

GRUPO 1	Programas cuyo único objetivo es el eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y/o promover la igualdad.	Programa 2211
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 02-INTERIOR
Responsable:	Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género	
Objetivos:	Mejora en la atención a las mujeres víctimas de la violencia de género, la coordinación y cooperación institucional y la investigación, prevención y sensibilización.	

³ Estimación realizada en base a las 13 actividades dirigidas a las mujeres que se subvencionaron en la convocatoria del 2011.

⁴ Estimación realizada en base a las cantidades que se adjudicaron en la convocatoria del 2011.



Objetivo 1	Atención a las mujeres víctimas de la violencia de género
Acción 1:	Información, asesoramiento y contención emocional a las mujeres víctimas de la violencia de género
Acción 2:	Llamadas atendidas en el teléfono de atención a mujeres víctimas de violencia de género 900 840 111.
Acción 3:	Tramitación de expedientes de las ayudas económicas
Acción 4:	Subvenciones a entidades, asociaciones y movimientos sociales entre cuyos objetivos básicos se encuentre la actuación contra la violencia de género y, en particular, el apoyo y atención a las víctimas
Acción 5:	Acciones dirigidas a mejorar la atención a las víctimas de violencia de género
Objetivo 2	Coordinación y cooperación institucional
Acción 2:	Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional
Acción 3:	Subvención para el diagnóstico y/o elaboración de protocolos en materia de violencia de género.
Objetivo 3	Investigación, prevención y sensibilización.
Acción 1:	Acciones de sensibilización y prevención
Crédito presupuestario	1.777.628,00 €

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 2211
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 02-INTERIOR
Responsable:	DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO Y SERVICIOS	
Objetivo del Programa	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 V Plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco.	
Objetivo de igualdad	Integración de la perspectiva de género en las normas, políticas, programas y acciones del departamento	
Acción 1:	Colaboración técnica interdepartamental a través del Grupo Técnico Interdepartamental, G.T.I. , estructura formal liderada por Emakunde, creada para la elaboración, seguimiento y evaluación del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.	
Acción 2:	Colaboración técnica intradepartamental a través del G.T.D, Grupo Técnico Departamental, integrado por personas nombradas representantes de otras direcciones del departamento, para la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.	
	Colaboración técnica con la Red de Unidades Administrativas de Igualdad,	



Acción 3:	compuesta por todas las UAI,s de los departamentos del G.V, estructura no regulada formalmente que surge para lograr la implantación de las políticas de igualdad en el Gobierno Vasco.	
Crédito presupuestario UAI :	57.399,20 €	

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa: 2211	
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 02-INTERIOR	
Responsable:	DIRECCIÓN DE RELACIONES SOCIALES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN		
Objetivo del Programa	Elaboración, financiación y difusión de las campañas publicitarias de sensibilización ciudadana		
Objetivo de igualdad	Prevención de la violencia de género e incorporación de la mujer a la Ertzaintza		
Acción 1:	Comunicación a la ciudadanía de actividades de Violencia de Género		222.750,00 €
Acción 2:	Comunicación a la ciudadanía de actividades de la Ertzaintza		162,000 €
Total crédito presupuestario :	2.013.825,00 €		



GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 2223
		ERTZAINZA EN SERVICIO
Responsable:	DIRECCIÓN DE LA ERTZAINZA	
Objetivo del Programa	El programa agrupa una serie de acciones dirigidas a dotar a la Ertzaintza de los instrumentos necesarios para garantizar la seguridad en el conjunto del territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco así como combatir al terrorismo en todos los frentes para acabar con él y consolidar definitivamente la paz y la libertad.	
Objetivo de igualdad	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 de Atención A Víctimas de violencia de Género	
Acción 1:	Coordinar la elaboración de protocolos policiales en las materias de violencia doméstica y violencia de género entre las Policías Locales y la Ertzaintza.	€
Crédito presupuestario de la acción	€	
Crédito presupuestario sin identificar <input type="checkbox"/>	Markar con X si no existe crédito identificable	X

Anexo Departamento de Economía y Hacienda

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 6110
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS	
Objetivo del Programa	Este programa recoge las dotaciones presupuestarias destinadas para el apoyo del titular del departamento en sus funciones de Gobierno, solidarias y específicas, y en las de alta dirección del mismo, según el Decreto 4/2009, de 8 de Mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la CAPV y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, modificado por el Decreto 20/2009, de 30 de julio. Para ello, el Consejero cuenta con el soporte de la Dirección de Servicios que gestiona las áreas de presupuestos, personal, políticas de igualdad de mujeres y hombres, informática, inversiones, y otros suministros de carácter general al conjunto del Departamento, coordinando igualmente distintas actuaciones de funcionamiento interno.	
Objetivo de igualdad	Impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas departamentales y con los organismos autónomos adscritos al mismo, para la	



	ejecución de lo dispuesto en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y en el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres	
Acción 1:	Interlocución técnica y coordinación con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad, GTD, GTI, Red de UAI	
Acción 2:	Elaboración, seguimiento, y evaluación del documento de planificación anual en materia de igualdad en el Departamento	
Acción 3:	Participación en la evaluación anual del V Plan de Igualdad	
Acción 4:	Asesoramiento, participación y seguimiento de la programación en materia de igualdad del EUSTAT	
Acción 5:	Impulso y asesoramiento en materia de inclusión de la perspectiva de género en las normas, políticas, programas y acciones del departamento	
Acción 6:	Asesorar en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del departamento	
Crédito presupuestario Unidad Administrativa de Igualdad		54.946,77 €

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa: 5513	
		EUSTAT: OPERACIONES Y PUBLICACIONES OFICIALES	ESTADÍSTICAS
Responsable:	DIRECTOR GENERAL DE EUSTAT		
Objetivo del Programa	Producción estadística y potenciación de su difusión y uso		
Objetivo de igualdad			
Acción 1:	Apartado de "Igualdad entre mujeres y hombres" en la Web de Eustat		8.000€
Acción 2:			€
Total crédito presupuestario :	8.000 €		

Anexo Departamento de Justicia y Administración Pública

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad;	Programa 1211	
	Unidad Administrativa de Igualdad	ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO	
Responsable:	05-JUSTICIA Y ADM. PUBLICA CONSEJERA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		



Objetivo del Programa	En la Dirección de Servicios se incluyen las actividades relacionadas con [...]igualdad de mujeres y hombres....[...] y otras actividades de apoyo general al conjunto del departamento, coordinando igualmente distintas actuaciones de funcionamiento interno.	
Objetivo de igualdad	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	
Acción 2:	Interlocución técnica y coordinación con órganos y unidades en materia de igualdad	
Acción 3:		
Crédito presupuestario UAI :		56.000,00 €

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 1412	
		JUSTICIA	
Responsable:	05-JUSTICIA Y ADMINISTRACION PUBLICA DIRECTORA DE DERECHOS HUMANOS		
Objetivo del Programa	1. PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA CULTURA DE LOS DERECHOS HUMANOS COMO UN CONJUNTO INDIVISIBLE E INTERDEPENDIENTE, DERIVADO DE LA DIGNIDAD DE TODO SER HUMANO COMO VALOR SUPREMO.		
Objetivo de igualdad	NO SE MENCIONA		
		Total crédito presupuestario	Estimación del crédito presupuestario
Acción 1:	Convocatoria pública de subvenciones a entidades privadas para iniciativas a favor de los DDHH y la convivencia	580.800,00 €	
Acción 2:	Convocatoria pública de subvenciones a ayuntamientos para actividades a favor de los DDHH y la convivencia	300.000,00 €	
Acción 3:	Convocatoria pública de subvenciones a organizaciones para actividades de recuperación de la memoria histórica	110.000,00 €	



Total presupuesto igualdad	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable: X

En el caso de estas tres líneas subvencionales de la Dirección de Derechos Humanos se adjuntan datos relativos al año 2011. Tras la revisión de expedientes por parte de la Unidad de Igualdad se han podido computar 17 subvenciones cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

No se puede realizar una estimación de las subvenciones que en 2012 se pudieran conceder con estos fines, aunque se aportan los porcentajes de presupuesto referentes a las subvenciones concedidas en los años 2010 (5 subvenciones) y 2011 (17 subvenciones) respecto a la cifra total de cada año.

SUBVENCIONES DDHH 2010-211		
	2010	2011
Línea 1	0.67%	4.98%
Línea 2	1.75%	4.58%
Línea 3	29.36%	5.47%

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 1412
		JUSTICIA
Responsable:	DIRECTORA DE JUSTICIA	
Objetivo del Programa	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	
Objetivo de igualdad	No se menciona	
Acción 1:	b.3. Convenio con el M. de Igualdad para la realización de programas de reeducación de maltratadores.	200.000,00€
Acción 2:		0000,00 €
Acción 3:		0000,00 €
Total crédito presupuestario	200.000,00€	
Estimación del crédito presupuestario	200.000,00€	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	



GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 1412	
		JUSTICIA	
Responsable:	DIRECTORA DE JUSTICIA		
Objetivo del Programa	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.		
Objetivo de igualdad	no se menciona		
Acción 1:	3. Actuaciones en materia de violencia doméstica y/o agresiones sexuales. a. Convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía. a.1. Asistencias. 3.500		1.580.996,00 €
Acción 2:			0000,00 €
Acción 3:			0000,00 €
Total crédito presupuestario		1.580.996,00 €	
Estimación del crédito presupuestario		1.580.996,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 1412	
		JUSTICIA	
Responsable:	DIRECTORA DE JUSTICIA		
Objetivo del Programa	Formación para el ingreso y permanencia de los turnos de oficio		
Objetivo de igualdad	no se menciona		
Acción 1:	1-Ayudar a la formación de los letrados y letradas, colaborando con los gastos para el ingreso y permanencia en los turnos de oficio. a. ayudas económicas		€
Acción 2:			0000,00 €



Acción 3:		0000,00 €
Total crédito presupuestario	40.000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	24.000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	

La dirección de Justicia tiene prevista la subvención en 2012 de cursos sobre violencia de género para las y los profesionales que quieran trabajar y/o mantenerse en el Turno de Oficio para víctimas de violencia doméstica y/o agresiones sexuales, por lo que del total de ayudas económicas destinadas a formación se ha computado la cifra de 24.000 que corresponde solamente a dichos cursos

Anexo Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 5111:	
		Estructura y apoyo del Departamento	
Responsable:	Directora de Servicios		
Objetivo del Programa	La Dirección de Servicios, de carácter horizontal, se encarga de prestar apoyo al resto de direcciones del Departamento.		
Objetivo de igualdad	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.		
Acción 1:	UAI		
Crédito presupuestario UAI :			54.000,00 €

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 5142:	
		Ordenación del transporte	
Responsable:	Director de Transporte		
Objetivo del Programa			
Objetivo de igualdad			
Acción 1:	Subvención para a asociaciones de transportistas: La ayuda en este sector que se dirige a la concentración empresarial se eleva de 6.000 € a 6.500, en el supuesto de que la persona que se integre a su estructura sea una mujer		0000,00 €
Acción 2:	Estudio/seminario sobre las mujeres y el transporte		0000,00 €
Acción 3:	ET: puesta en marcha del II Plan de igualdad		0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción			0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción			0000,00 €



Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable X
--	---

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 5131:
		Ferrocarriles
Responsable:	Director de Infraestructura del Transporte	
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	ETS: ejecución del II Plan de Igualdad	0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable X	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 5151:
		Administración Portuaria y Asuntos Marítimos
Responsable:	Director de Puertos y Asuntos Marítimos	
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Programa de Igualdad de EKP	0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable X	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4312:
		Vivienda
Responsable:	Viceconsejera de Vivienda	



Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Dirección de Suelo y Urbanismo: Programa de apoyo a ala inclusión de la perspectiva de género en el urbanismo municipal.	0000,00 €
Acción 2:	Dirección de Planificación y Procesos Operativos: Adjudicaciones directas para mujeres víctimas de violencia de género. Si bien no se puede calcular el coste de esta actuación porque se desconoce si habrá alguna demanda de este tipo, se estima que puede haber un coste, tal y como viene sucediendo en los últimos años.	0000,00 €
Acción 3:	Programa de igualdad de VISESA-SPGVA-ALOKABIDE	0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable X	

Anexo Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 7211
		Estructura y apoyo del departamento 07-Industria, Innovación, Comercio y Turismo
Responsable:	Dirección de Servicios	
Objetivo del Programa	Prestar apoyo a las Direcciones del Departamento para que puedan llevar a cabo sus objetivos.	
Objetivo de igualdad	Impulsar y coordinar las medidas a favor de la igualdad previstas en la Ley 4/2005 y en el V Plan de Igualdad. Directrices para la IX legislatura aprobado el 29 de junio de 2010. Implementar la gobernanza en igualdad en el quehacer del Departamento y de las Sociedades y Entes Públicos adscritos al mismo, así como diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres.	
Acción 1:	Impulso y coordinación en el Dpto. de las medidas a favor de la igualdad de mujeres y hombres previstas en la Ley 4/2005 y en el V Plan de igualdad aprobado el 29 de junio de 2010	
Acción 2:	Elaboración e implantación de la programación anual correspondiente al Documento programático para la igualdad de la legislatura.	
Acción 3:	Asesoramiento al personal del Departamento, sociedades y ente públicos.	
Acción 4 :	Impulso y asesoramiento para la implementación de la gobernanza en igualdad en los procedimientos del Departamento.	
Crédito presupuestario UAI :	53.207,55€	



GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 7211	
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO	
Responsable:	Dirección de Servicios		
Objetivo del Programa	Prestar apoyo a las Direcciones del Departamento para que puedan llevar a cabo sus objetivos: Organización e informática: apoyo en la definición, implantación, auditoria y mejora continua de los procesos incluyendo, en su caso, la mecanización de los procedimientos resultantes.		
Objetivo de igualdad	Implantación de las mejoras derivadas de la aplicación del art. 16 de la Ley 4/2005		
Acción 1:	Adecuación de las herramientas informáticas para la recogida de datos desagregados por sexo.		0000,00 €
Acción 2:	Mantenimiento del portal de igualdad en la intranet del Dpto.		0000,00 €
Acción 3:	Mantenimiento y gestión del sharepoint de la Red de Unidades de Igualdad del Gobierno Vasco		0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción			0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción			0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar			Marcar con X si no existe crédito identificable X

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 7211	
		Estructura y apoyo del departamento 07- Industria, Innovación, Comercio y Turismo	
Responsable:	Dirección de Servicios		
Objetivo del Programa	Prestar apoyo a las Direcciones del Departamento para que puedan llevar a cabo sus objetivos: Establecer los planes de formación del personal.		
Objetivo de igualdad	Capacitación (en igualdad) del personal al servicio de las administraciones públicas vascas. Art. 17 de la Ley 4/2005		
Acción 1:	Colgar en el tablón de formación del Dpto. noticia de cursos con contenidos en igualdad, propios del IVAP u otros		0000,00 €
Acción 2:	Colaborar con Emakunde y la técnica de igualdad en la detección de necesidades de formación		0000,00 €
Acción 3:	Capacitar en igualdad al personal del Dpto. sufragando su formación.		0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción			0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción			<i>El pasado 2010 se destinaron a este fin 1.396 € €</i>
Crédito presupuestario sin identificar			Marcar con X si no existe crédito identificable X



GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 5413
		Tecnología
Responsable:	Dirección de Tecnología	
Objetivo del Programa	INCORPORACIÓN DEL TALENTO Científico – Tecnológico al tejido empresarial. Programa IKERTU	
Objetivo de igualdad	Se ha incluido en el objeto de la orden la necesidad de una participación igualitaria de mujeres y hombres en equipos de I+D+I	
Acción 1:	Subvención Ikertu programa de apoyo y potenciación de capital humano en el Sistema Vasco de la Ciencia y Tecnología. Se ha incluido en el objeto de la orden la necesidad de una participación igualitaria de mujeres y hombres en equipos de I+D+I, en una aplicación justa de la Ley de Igualdad. Además se asigna una valoración en puntuación a una participación activa de las empresas en políticas de igualdad	000.00€
Crédito presupuestario de la acción	Proveniente de 2011 540.000€ Crédito pago 2012 600.000€ Crédito compromiso 600.000€	
Estimación del crédito presupuestario de la acción		
Crédito presupuestario sin identificar	x	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres..	Programa 7214
		Innovación y Estrategia de Competitividad
Responsable:	Dirección de Planificación y Estrategia Dirección de Innovación y Sociedad de la Información.	
Objetivo del Programa	No se especifica	
Objetivo de igualdad	EJE Empoderamiento y cambio de valores. Dar a conocer la realidad industrial a los y las jóvenes	
Acción 1:	Visitas de escolares a las empresas.	0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	51.000 €	
Crédito presupuestario sin identificar		



GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres..	Programa 7612
		COMERCIO INTERIOR

Responsable:	Dirección de Comercio	
Objetivo del Programa	Desarrollo de estrategias en el entorno urbano	
Objetivo de igualdad	Eje Empoderamiento y Cambio de valores Mantener o incrementar el número de comercios existentes en áreas de baja densidad comercial, (medio rural...) para atender las necesidades de la población, manteniendo su autonomía y evitar desplazamientos propios o de personas cuidadoras.	
Acción 1:	Proyectos en áreas de baja densidad comercial	000.00€
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable X	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 7612
		COMERCIO INTERIOR

Responsable:	Dirección de Comercio	
Objetivo del Programa	Consolidación de estructuras de dinamización comercial	
Objetivo de igualdad	Eje Empoderamiento y Cambio de valores Ayudas a las Oficinas para la Dinamización para el Comercio. En los criterios de baremación se otorgan cinco puntos cuando se acredite que en el órgano de gobierno de la entidad solicitante estén representados los dos sexos al menos en un 40%	
Acción 1:		000.00€
Crédito presupuestario de la acción	1.078.000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	x	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus	Programa 7511
----------------	---	---------------



	objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Turismo
Responsable:	Dirección de Turismo	
Objetivo del Programa	Extender y consolidar la implantación de sistemas de gestión de la calidad (eje 2.1 del Plan de Competitividad)	
Objetivo de igualdad	Apoyar el empoderamiento de las mujeres Impulsar las políticas de conciliación corresponsable por parte de las empresas	
Acción 1:	Ayudas para la implantación de los sistemas de la calidad y de la gestión ambiental en destinos y empresas. Incremento de la subvención en un 5% se la empresa acredita el cumplimiento de al menos una de las siguientes circunstancias: - Que una o más mujeres participen al menos en un 40% de la titularidad de la empresa y/o estén representadas al menos en un 40% en sus órganos y puestos de dirección. - Que dispone de un plan de conciliación de la vida laboral y familiar.	000.00€
Crédito presupuestario de la acción	Comprometido proveniente del 2011 85.000,€ Crédito pago 2012 115.000€ Crédito compromiso 2013 85.000€	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	El año 2010 el incremento total sumó 2.161,60€	
Crédito presupuestario sin identificar		



GRUPO 4	PROGRAMAS en los que aunque NO DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA aparecen solicitadamente entre Y HACIENDA objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.		EVE
	Responsable:	EVE	
Objetivo del Programa	Desarrollo de proyectos de recursos geológicos. Apoyo al Dpto. de Industria, Innovación, Comercio y Turismo		
Objetivo de igualdad	EJE Empoderamiento y cambio de Valores. Impulsar la presencia de mujeres en sectores de trabajo masculinizados y ligados con la innovación. Se valora en la baremación las contrataciones de mujeres o la transformación de sus contratos en fijos		
Acción 1:	Gestión de la subvención de Innovación minera	0000,00 €	
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €		
Estimación del crédito presupuestario de la acción	En 2011 el programa 7311 destinó 530.000€ No conocemos el número de empresas que se han beneficiado con esos puntos.		
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable X		



GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.		
		Parque Tecnológico de Bizkaia	
Responsable:	Parque Tecnológico de Bizkaia		
Objetivo del Programa	Area de Innovación: Divulgar Ciencia y Tecnología		
Objetivo de igualdad	Eje Empoderamiento y Cambio de Valores. Acercamiento de la realidad industrial a los y las escolares		
Acción 1:	Visitas de escolares y de profesores y profesoras de secundaria y bachillerato con edades comprendidas entre 14 y 18 años.	000.00€	
Acción 2	Participar en la organización de campamentos tecnológicos y en proyectos de colaboración con entidades relacionadas con la investigación, la tecnología, la educación y la empresa		
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €		
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €		
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable X		

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.		
		Parque Tecnológico de San Sebastián	
Responsable:	Parque Tecnológico de San Sebastián		
Objetivo del Programa	POLÍTICA DE PROMOCIÓN PROACTIVA - TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA		
Objetivo de igualdad	Eje: Organización social corresponsable Modificación de la cultura empresarial hacia la conciliación corresponsable.		
Acción 1:	Nuevos servicios a través de “espacios de encuentro” como “coffe-corner”, deporte, guardería etc.	000.00€	
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €		
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €		
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable X		



Anexo Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 3111 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS Y REGIMEN JURIDICO	
Objetivo del Programa	<p>Este programa está concebido como un órgano que facilite el desarrollo de una infraestructura de servicios de apoyo, la mejora de la organización interna y la coordinación con otros Departamentos, para la creación de un entorno adecuado que suponga la aplicación eficaz de las políticas de las distintas áreas del Departamento.</p> <p>El objetivo general de este programa es servir de apoyo a la labor del Departamento y ser, a su vez, el instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas departamentales la consecución de sus objetivos específicos, asistiéndoles con una colaboración activa.</p> <p>La Dirección de Servicios y Régimen Jurídico responde a la necesidad de que exista un centro de coordinación prestando cobertura y apoyo al resto de Direcciones</p> <p>La Dirección de Servicios y Régimen Jurídico responde a la necesidad de que exista un centro de coordinación prestando cobertura y apoyo al resto de Direcciones. Es el órgano responsable de las materias de personal, gestión y control presupuestario, contratación, normalización lingüística realizando la gestión de los planes que faciliten la comunicación en euskera y de apoyo general al Departamento (órgano estadístico, informática, igualdad de género, biblioteca, etc.) así mismo, realiza funciones de asesoramiento jurídico y es la responsable del desarrollo normativo en materias de competencia del Departamento</p>	
Objetivo de igualdad	Impulsar y coordinar las políticas de igualdad del Departamento	
Acción 1:	Elaboración del Plan para la Igualdad anual del Departamento.	
Acción 2:	Seguimiento y evaluación de resultados anual del Plan de Igualdad del Departamento - Seguimiento en la ejecución de las actuaciones del plan de igualdad - Evaluación de Resultados actuaciones 2011	
Acción 3:	Sesiones de asesoramiento en las distintas Direcciones y entes adscritos en materia de igualdad	
Acción 4:	Coordinación del Grupo Técnico Departamental (GTD) para la Igualdad del Departamento	
Acción 5:	Interlocución técnica y participación en todas las estructuras técnicas existentes	



	en materia de igualdad a nivel interdepartamental e interinstitucional. <ul style="list-style-type: none"> - Grupo Técnico Interdepartamental - Grupo Técnico Interinstitucional - Red Unidades de Igualdad de Gobierno Vasco
Acción 6:	Asesoramientos en la elaboración de Informes de impacto de género.
Acción 7:	Resolución de consultas en materia de igualdad
Acción 8:	Realizar comunicaciones y difusión de información en el Departamento para el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad.
Crédito presupuestario Unidad Administrativa de Igualdad	55.188,00 €

GRUPO 3 Programas entre cuyos objetivos o acciones está el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 3122
		INMIGRACION
Responsable:	DIRECTOR DE INMIGRACION Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	
Objetivo del Programa	La Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad tiene como objeto de su trabajo: El impulso de acciones y políticas orientadas a la acogida e integración de las personas inmigrantes. La promoción de las condiciones que faciliten la libertad afectivo-sexual. El trabajo por la igualdad de trato y contra la discriminación por razón de origen, cultura, orientación afectivo-sexual e identidad de género.	
Objetivo de igualdad	Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación y participación en la política de Inmigración, especialmente del tejido asociativo de personas inmigrantes y del LGTB.	
Acción 1:	Plan de fortalecimiento asociativo: Diseño e implantación de un plan de fortalecimiento asociativo, que recoge las líneas de ayuda para la participación, con un subrayado especial en el empoderamiento de asociaciones de mujeres	0000,00 €
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 3122
		INMIGRACION
Responsable:	DIRECTOR DE INMIGRACION Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	
Objetivo del Programa	La Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad tiene como objeto de su trabajo: El impulso de acciones y políticas orientadas a la acogida e integración de las personas inmigrantes.	



	La promoción de las condiciones que faciliten la libertad afectivo-sexual. El trabajo por la igualdad de trato y contra la discriminación por razón de origen, cultura, orientación afectivo-sexual e identidad de género.	
Objetivo de igualdad	Ofrecer formación, información y sensibilización sobre el fenómeno de la inmigración, la convivencia intercultural y la diversidad afectivo-sexual y de identidad de género.	
Acción :	Jornada en el marco del foro para la igualdad de Emakunde	0000,00 €
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	x

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 3123
		SERVICIOS SOCIALES
Responsable:	DIRECCIÓN DE ALTA INSPECCION DE SERVICIOS SOCIALES	
Objetivo del Programa	La Alta Inspección tiene una competencia de vigilancia que constituye, no un control genérico e indeterminado sino un instrumento de verificación o fiscalización. Consiste en fiscalizar el cumplimiento de los contenidos normativos en materia de servicios sociales por parte de las administraciones públicas vascas competentes, tratándose de una actividad señaladamente jurídica.	
Objetivo de igualdad	Incorporar la perspectiva de género a todas las acciones que forman parte del plan, al objeto de eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de los servicios sociales.	
Acción:	Introducir módulos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres en los programas formativos desarrollados en el marco de este Plan.	0000,00 €
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	x

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 3123
		SERVICIOS SOCIALES
Responsable:	DIRECCIÓN DE ALTA INSPECCION DE SERVICIOS SOCIALES	
Objetivo del Programa	La Alta Inspección tiene una competencia de vigilancia que constituye, no un control genérico e indeterminado sino un instrumento de verificación o fiscalización. Consiste en fiscalizar el cumplimiento de los contenidos normativos en materia de servicios sociales por parte de las administraciones públicas vascas competentes, tratándose de una actividad señaladamente jurídica.	
Objetivo de igualdad	Promover unas condiciones laborales adecuadas, en un entorno sostenible, a todas las personas que intervienen en la prestación de servicios sociales de responsabilidad pública.	
Acción 1:	Establecimiento de módulos económico adecuados y cláusulas	0000,00 €



	sociales en los procedimientos de concertación y/o contratación de servicios para el cumplimiento de las regulaciones laborales existentes y la determinación de condiciones laborales, profesionales y de capacitación adecuadas para la prestación de los servicios, así como la igualdad de mujeres y hombres.	
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	x

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 3122	
		INMIGRACION	
Responsable:	DIRECTOR DE INMIGRACION Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD		
Objetivo del Programa	La Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad tiene como objeto de su trabajo: El impulso de acciones y políticas orientadas a la acogida e integración de las personas inmigrantes. La promoción de las condiciones que faciliten la libertad afectivo-sexual. El trabajo por la igualdad de trato y contra la discriminación por razón de origen, cultura, orientación afectivo-sexual e identidad de género		
Objetivo de igualdad	Apoyar y acompañar a las personas del colectivo LGTB ofreciendo orientación, asesoría e información.		
Acción 1:	Servicio de Orientación y Asesoría LGBT Berdindu- Libertad afectivo- sexual. Mantenimiento de los convenios para la prestación del servicio Berdindu		148.000 €
Total crédito presupuestario			148.000 €
Estimación del crédito presupuestario			0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar			Marcar con X si no existe crédito identificable

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa: 3123	
		SERVICIOS SOCIALES	
Responsable:	DIRECCIÓN DE ALTA INSPECCION DE SERVICIOS SOCIALES		
Objetivo del Programa	Fiscalizar el cumplimiento de los contenidos normativos en la oferta de servicios sociales, por parte de las administraciones públicas vascas competentes.		
Objetivo de igualdad	Promover servicios sociales de calidad, en aquellos ámbitos de responsabilidad directa del Gobierno Vasco.		



Acción:	Acciones de formación para personas cuidadoras no profesionales en colaboración con Hobetuz.	0000,00 €
Total crédito presupuestario		0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa: 3123
		SERVICIOS SOCIALES
Responsable:	DIRECCIÓN DE ALTA INSPECCION DE SERVICIOS SOCIALES	
Objetivo del Programa	Fiscalizar el cumplimiento de los contenidos normativos en la oferta de servicios sociales, por parte de las administraciones públicas vascas competentes.	
Objetivo de igualdad	Mejorar el apoyo prestado a las personas cuidadoras.	
Acción 1:	Impulso a la elaboración de materiales técnicos, formativos y divulgativos orientados a mejorar la asistencia prestada a las personas cuidadoras.	0000,00 €
Total crédito presupuestario		0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 3124
		POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA
Responsable:	DIRECTORA DE POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA	
Objetivo del Programa	Favorecer las funciones que las familias, partiendo de la pluralidad de modelos familiares, desempeñan en nuestra sociedad, favoreciendo el respeto a la autonomía, igualdad y desarrollo de sus integrantes.	
Objetivo de igualdad	Establecer ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
Acción 3:	Excedencias y Reducciones de jornada para el cuidado de familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria	439.840 €
Acción 4:	Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de menores de 3 años.	439.840 €
Acción 5:	Mantenimiento del Portal de Conciliación (Concilia+) dirigido a facilitar herramientas para la conciliación y el desarrollo de medidas de conciliación.	10.000 €
Acción 6:	Potenciación de redes comunitarias de cuidadores de niños y niñas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (Haur-Etxeak – Nidos Familiares).	296.382 €



Acción 7:	Desarrollo de acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad. Programas de información y sensibilización sobre diversidad familiar y corresponsabilidad. Potenciación del rol de padre.	55.000 €
Total crédito presupuestario		1.241.062 €
Estimación del crédito presupuestario		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 3211
		EMPLEO
Responsable:	DIRECTORA DE PLANIFICACIÓN E INNOVACIÓN EN EL EMPLEO	
Objetivo del Programa	<p>Dirigir el diseño y la implantación de la Estrategia Vasca de Empleo y el Plan Vasco de Inclusión Social.</p> <p>La Innovación en el empleo, en el terreno sociolaboral, constituye la otra vertiente de la Dirección, donde se vienen desarrollando proyectos para la mejora de la calidad de vida en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal. El proyecto de cambio hacia un horario laboral flexible en las empresas, seguirá siendo objetivo y requerirá de nuevas intervenciones para su fomento e implantación en las empresas vascas.</p> <p>Actuaciones de sensibilización a través de campañas y acciones de formación y apoyo a las empresas, serán herramientas necesarias para avanzar hacia un horario más racional que posibilite una mayor conciliación y productividad de las empresas</p> <p>La Dirección tendrá también como objetivos el fomento del empleo, apoyando medidas innovadoras para la creación de empleo estable, proyectos generadores de empleo de interés general y social y desarrollo e impulso a proyectos innovadores en nuevos yacimientos de empleo, así como mejorar las políticas activas de ocupación y la intermediación entre trabajadores y empresas.</p>	
Objetivo de igualdad	Participar y colaborar con foros y órganos para la innovación relacionada con política de empleo.	
Acción 1:	Participación en foros y órganos para la innovación relacionados con las políticas de empleabilidad, igualdad en el trabajo, conciliación de la vida personal y laboral, mejora de la competitividad y desarrollo social	0000,00 €
Objetivo de Igualdad	Apoyar a proyectos y experiencias novedosas.	0000,00 €
Acción:	Apoyo a proyectos, estudios y análisis sobre conciliación de la vida laboral y personal, sobre empleos emergentes y sobre desajustes entre oferta y demanda.	0000,00 €
Objetivo de Igualdad	Apoyar actuaciones y experiencias de innovación sociolaboral	0000,00 €
Acción 1:	Subvenciones y convenios para la realización de actuaciones, programas experimentales y proyectos innovadores que permitan la mejora de la calidad de vida en el trabajo. Programas novedosos para la conciliación de la vida familiar y laboral.	0000,00 €
Acción 2:	Desarrollo de iniciativas para fomentar la igualdad de	0000,00 €



	oportunidades en el mundo del trabajo.	
Acción 3:	Proyecto piloto para la gestión de la edad, la diversidad y el cambio en las organizaciones	
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 3112
		TRABAJO
Responsable:	DIRECTORA DE TRABAJO	
Objetivo del Programa	Tutelar que las condiciones de trabajo en las empresas sean acordes a la legislación en materia laboral.	
Objetivo de igualdad	Ordenación laboral y relaciones laborales.	
Acción:	Ejercer las funciones de Autoridad Laboral- Nota: Entre ellas Inspección Laboral resuelve las denuncias que por acoso por razón de sexo o acoso sexual puedan producirse.	0000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 3212
		ECONOMIA SOCIAL
Responsable:	DIRECTOR DE ECONOMIA SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	
Objetivo del Programa	Como unidad de gestión de los recursos destinados al fomento y promoción de la economía social fomentar y promocionar la economía social.	
Objetivo de igualdad	Ampliar la base societaria de empresas de economía social.	
Acción:	Ayudas para la incorporación de determinados colectivos como personas socias en las Empresas de Economía social.	0000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	
	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o	Programa



GRUPO 4	acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES
Responsable:	INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES	
Objetivo del Programa	Dar respuesta a las necesidades que en el campo de seguridad y salud laborales, tienen el empresariado, personas trabajadoras, profesionales de la prevención, y en general, el conjunto de la sociedad vasca.	
Objetivo de igualdad	Fomentar el desarrollo personal y profesional de las personas.	
Acción:	Promover la Seguridad y Salud en el trabajo de las personas trabajadoras con dificultades especiales o que se encuentran en situaciones desfavorables para acceder a la Prevención de los riesgos laborales como son el personal autónomo, <u>el servicio doméstico, las mujeres embarazadas o lactantes</u> , los y las inmigrantes, jóvenes que acceden al primer empleo, mayores y personas con discapacidad.	0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa
		LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable:		
Objetivo del Programa	Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como Ente Público de Derecho Privado tiene como objetivo contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la Comunidad Autónoma de Euskadi. En el desarrollo de la actividad de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se garantizará: La igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de: sexo, etnia, edad, estado civil, adscripción política, afiliación sindical, religión, origen opinión, lengua, o cualesquiera otras condiciones o circunstancias personales o sociales. La cohesión social con acción positiva hacia personas con más dificultades de inserción laboral.	
Objetivo de igualdad	Fomento del Empleo	
Acción:	Ayudas para sustitución de personas trabajadoras por razones de conciliación vida laboral y familiar	0000,00 €
Objetivo de Igualdad	Gabinete técnico	0000,00 €



Acción	Informes específicos sobre colectivos vulnerables, entre los que se encuentra el de mujeres.	0000,00 €
Objetivo de igualdad	Formar para el empleo	0000,00 €
Acción	Dotación económica para becas y ayudas a las personas desempleadas por asistencia a acciones formativas y la realización de prácticas no laborales en concepto de transporte, manutención, alojamiento y ayudas a la conciliación.	0000,00 €
Total crédito presupuestario		0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>

Anexo Departamento de Sanidad y Consumo

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 4111	
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO DE SANIDAD Y CONSUMO	
Responsable:	DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO, ECONÓMICO Y SERVICIOS GENERALES		
Objetivo del Programa			
Objetivo de igualdad			
Acción 1:	UAI		
Crédito presupuestario UAI previsto: :		54.000 €	

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4114	
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN SANITARIA	
Responsable:	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Objetivo del Programa	Planificación y gestión de estudios prioritarios para el desarrollo del Plan de Salud y los Contratos Programa		
Objetivo de igualdad			
Acción 1:	Monitorización de las desigualdades en salud	0000,00 €	
Acción 2:	Auditoria de equidad en salud		
Total crédito presupuestario :		0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito	



	identificable	x
--	---------------	---

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4114
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN SANITARIA
Responsable:	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Objetivo del Programa	Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Elaboración del programa de difusión	0000,00 €
Acción 2:	Diseño de espacio web	
Acción 3:	Difusión del boletín virtual	
Acción 4	Puesta en marcha y mantenimiento del espacio web	
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable x	

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4114
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN SANITARIA
Responsable:	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Objetivo del Programa	Autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Control y seguimiento de los centros y servicios acreditados para Reproducción Humana Asistida	0000,00 €
Acción 2:	Control y seguimiento de los centros de interrupción voluntaria del embarazo-. IVE	
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable x	

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4114
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN SANITARIA
Responsable:	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Objetivo del Programa	Servicio de registros e información sanitaria	



Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Gestión y mantenimiento del registro de interrupciones voluntarias del embarazo	0000,00 €
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	x

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4114
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN SANITARIA
Responsable:	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Objetivo del Programa	Unidades asistenciales de radiodiagnóstico, medicina nuclear y radioterapia: protección radiológica	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Colaboración en el desarrollo y supervisión del Programa de Garantía de Calidad (PGC) del Programa de detección Precoz de Cáncer de Mama (PDPCM)	0000,00 €
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	x

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4111
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO DE SANIDAD Y CONSUMO
Responsable:	DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO, ECONÓMICO Y SERVICIOS GENERALES	
Objetivo del Programa	Planificación y programación de las actividades de formación y perfeccionamiento del personal del Departamento y sus Direcciones Territoriales	
Objetivo de igualdad		
Acción:	Formación (se prevé coordinar con el IVAP los cursos de formación). No se especifica que vayan a ser de Igualdad, pero anualmente se promueve la Igualdad a través de la formación.	0000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	2.000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	



GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.		Programa 4112
			FINANCIACIÓN Y CONTRATACIÓN SANITARIA
Responsable:	DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO Y CONTRATACIÓN SANITARIA		
Objetivo del Programa	Implementación de la estrategia en el ámbito del aseguramiento público		
Objetivo de igualdad			
Acción:	Avanzar en el reconocimiento efectivo del derecho universal a la protección de la salud de la ciudadanía, a fin de garantizar que esta universalización se lleve a cabo en condiciones similares para todo el SNS.		0000,00 €
Total crédito presupuestario			0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario			0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar			Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.		Programa 4112
			FINANCIACIÓN Y CONTRATACIÓN SANITARIA
Responsable:	DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO Y CONTRATACIÓN SANITARIA		
Objetivo del Programa	Avanzar en el desarrollo de la estrategia integrada de empoderamiento de la ciudadanía		
Objetivo de igualdad			
Acción:	Avanzar en el desarrollo del actual catálogo de derechos y deberes ciudadanos		0000,00 €
Total crédito presupuestario			0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario			6.000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar			Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad,		Programa 4113
			SALUD PÚBLICA



	contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA	
Objetivo del Programa	Mejorar los planes de vigilancia epidemiológica de vacunación	
Objetivo de igualdad		
Acción:	Mantener una cobertura vacunal alta (no aparece explícitamente, pero se procederá a elaborar un programa organizado de cribado de cáncer de cérvix o cuello de útero, en concordancia con el programa oportunista actual)	2.100.000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4113
		SALUD PÚBLICA
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA	
Objetivo del Programa	Promover la salud en todas las políticas	
Objetivo de igualdad		
Acción1	Plan Vasco de Actividad Física (no aparece explícitamente, pero se fomentarán conductas alimentarias saludables a través de la promoción de la actividad física y la alimentación saludable desde la iniciativa de los Proyectos de Innovación y Promoción de Educación para la salud (PIPES) y las subvenciones a asociaciones y ONGs. Por otra parte, se garantizará el consejo sobre hábitos de vida saludable en todas las mujeres que acudan a la red pública incidiendo en los factores de riesgo cardiovascular)	350.000,00 €
Acción 2:	Programa de educación afectivo sexual en la adolescencia (no aparece explícitamente, pero se impulsarán programas de información y educación para la salud orientados al objetivo de lograr un comportamiento sexual autónomo y responsable, enfocado a la prevención de la violencia de género, de enfermedades de transmisión sexual, de embarazo no deseado y de intercepción postcoital, desde la iniciativa de los Proyectos de de Innovación y Promoción de Educación para la Salud (PIPES) y las subvenciones a asociaciones y ONGs y el acuerdo de colaboración con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación	110.000,00€
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	460.000,00 €	



Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable
--	---

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4113
		SALUD PÚBLICA
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA	
Objetivo del Programa	Apoyar a pacientes crónicos. Mejora de la calidad de vida	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Ayudas a proyectos de asociaciones para actividades de mejora de la calidad de vida de personas enfermas y sus familias (no se especifica, pero se procederá a mejorar la calidad de vida y autonomía de las mujeres que conviven con enfermedades crónicas mediante el fomento de actuaciones dirigidas a la promoción de la salud, a través de subvenciones a asociaciones y ONGs. Del mismo modo, se mejorará la calidad de vida y autonomía de las mujeres que conviven con personas dependientes con enfermedades crónicas)	370.000,00 €
Acción2 :	Ayudas a Asociaciones con proyectos en el campo del SIDA	340.000,00€
Acción 3:	Advertencia de los peligros del tabaco (no aparece explícitamente, pero se incentivará la prevención del consumo de sustancias adictivas (tabaco, alcohol y otras sustancias) desde la iniciativa de los Proyectos de Innovación y Promoción de Educación para la Salud (PIPES) y las subvenciones a asociaciones y ONGs. Asimismo, se impulsará la adaptación de programas de prevención de consumo de tabaco y la adquisición de estilos de vida saludable en el colectivo de mujeres en situación de embarazo, parto y puerperio)	115.000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	725.000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	

	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o	Programa 4116
--	---	----------------------



GRUPO 4	acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	DROGODEPENDENCIAS	
Responsable:	DIRECCIÓN DE DRODODEPENDENCIAS		
Objetivo del Programa	Desarrollo de una labor propia de prevención de adicciones y de apoyo a la iniciativa social y los Ayuntamientos para prevención de adicciones y reducción de daños		
Objetivo de igualdad			
Acción:	Visibilizar y subvencionar a las organizaciones y asociaciones que trabajen para combatir la drogodependencia desde una perspectiva de género	0000,00 €	
Total crédito presupuestario	0000,00 €		
Estimación del crédito presupuestario	633.110,00 €		
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable		

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4116	
		DROGODEPENDENCIAS	
Responsable:	DIRECCIÓN DE DRODODEPENDENCIAS		
Objetivo del Programa	Influencia sobre las representaciones sociales a través de acciones con los medios masivos de comunicación y con la comunidad		
Objetivo de igualdad			
Acción:	Realizar campañas de información y sensibilización que incidan en la feminización del consumo de tabaco	0000,00 €	
Total crédito presupuestario	0000,00 €		
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €		
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable x		

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4116	
		DROGODEPENDENCIAS	
Responsable:	DIRECCIÓN DE DRODODEPENDENCIAS		
Objetivo del Programa	Desarrollo de iniciativas dirigidas a conseguir los objetivos del VI Plan de Adicciones relativos a la reducción de daños asociados al consumo problemático		



	de drogas, en proyectos de prevención, asistencia e inserción	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Fomentar programas que trabajen desde la perspectiva de género en la reducción de riesgos y daños en ámbitos de ocio nocturnos	18.000,00 €
Acción 2:	Adecuar los programas de deshabituación tabáquica a las especiales necesidades de las mujeres	
Acción 3:	Financiar programas dentro de los convenios de colaboración que desarrollen actuaciones de educación para la salud y prevención de drogodependencias a mujeres que ejercen la prostitución	
Total crédito presupuestario		0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario		18.000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4116	
		DROGODEPENDENCIAS	
Responsable:	DIRECCIÓN DE DRODODEPENDENCIAS		
Objetivo del Programa	Favorecer la investigación epidemiológica y aplicada así como otras investigaciones, que permitan conocer con mayor precisión el fenómeno de las adicciones / sistemas de información y divulgación / planificación, formulación, gestión y evaluación / formación continuada / coordinación		
Objetivo de igualdad			
Acción 1:	Fomentar investigaciones que ayuden a conocer la realidad específica de las drogodependencias entre las mujeres	18.000,00 €	
Acción 2:	Analizar las características específicas de las drogodependencias entre las mujeres y los hombres que acuden a la Sala de Consumo Supervisado		
Total crédito presupuestario		0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario		18.000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4432	
		KONTSUMOBIDE	
Responsable:	kONTSUMOBIDE		
Objetivo del Programa	Planificación y programación de actividades de formación e información		



Objetivo de igualdad		
Acción 1:	No se especifica que vaya a ser de igualdad, pero anualmente y de forma transversal se promueve la igualdad a través de la formación	38.840,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	38.840,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4432
		KONTSUMOBIDE
Responsable:	KONTSUMOBIDE	
Objetivo del Programa	Influencia sobre las representaciones sociales a través de acciones con los medios masivos de comunicación y con la comunidad	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Realizar campañas de información y sensibilización para promover una persona consumidora responsable	9.650,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	9.650,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	

Anexo Departamento Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 4420:
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
Responsable:	DIRECCIÓN DE SERVICIOS Y DIRECCIÓN DEL GABINETE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.	
Objetivo del Programa	Propiciar la eficacia y eficiencia del Departamento, en el ámbito de sus competencias, tanto a nivel de las relaciones externas como en el funcionamiento interno, prestando servicios de carácter horizontal y mejorando la organización interna.	



Objetivo de igualdad	El impulso, apoyo y coordinación en las actuaciones 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 de mujeres y hombres aprobado al efecto y con las medidas previstas en la Ley 4/2005 de 18 de febrero.	
Acción 1:	Reuniones del Grupo de Trabajo Departamental (GTD) de igualdad: reuniones generales y reuniones bilaterales.	
Acción 2:	Reuniones del Grupo Técnico Interdepartamental	
Acción 3:	Reuniones de otros grupos de coordinación en materia de igualdad	
Acción 4	Realización de Planes de Igualdad Departamentales	
Acción 5	Ejecución y cumplimentación de acciones en el Plan de Igualdad del Departamento	
Acción 6	Realización de evaluación del Plan de Igualdad del Departamento	
Acción 7	Informes de impacto de género	
Acción 8	Circulares y comunicaciones	
Acción 9	Apoyo al papel de las mujeres en los ámbitos sectoriales departamentales: reuniones y organización de eventos/elaboración de informes y publicaciones.	
Acción 10	Atención de consultas y demandas puntuales	
Crédito presupuestario UAI previsto: :	55.000 €	

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4420
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
Responsable:	DIRECCIÓN DE SERVICIOS, DIRECCIÓN DEL GABINETE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	
Objetivo del Programa	Propiciar la eficacia y eficiencia del Departamento, en el ámbito de sus competencias, tanto a nivel de las relaciones externas como en el funcionamiento interno, prestando servicios de carácter horizontal y mejorando la organización interna.	
Objetivo de igualdad	El impulso, apoyo y coordinación en las actuaciones 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 de mujeres y hombres aprobado al efecto y con las medidas previstas en la Ley 4/2005 de 18 de febrero.	
Acción 1:	Proyecto Mujer Rural	17.406€
Total crédito presupuestario :	17.406€	



GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 7112
		Denominación del programa: PESCA
Responsable:	DIRECCIÓN DE PESCA Y ACUICULTURA	
Objetivo del Programa	Este Programa se enmarca en los parámetros establecidos por la Política Pesquera de la U.E. 2007-2013 y tiene como objetivo final la aplicación progresiva del Plan estratégico de la Pesca del País Vasco 2009-2013 elaborado a lo largo del ejercicio 2009 con la participación del sector pesquero.	
Objetivo de igualdad	<p>- 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.</p> <p>- Mejorar la imagen del sector pesquero y de las personas que lo integran. Mejorar el atractivo para personas que podrían acceder a trabajar en él, especialmente los tres colectivos identificados: jóvenes, mujeres e inmigrantes.</p> <p>- Seguir con el proyecto para la plena integración de la mujer en el sector pesquero, promoviendo profesionalización y mejora de las condiciones laborales de la mujer en el sector.</p> <p>- Obtención de la titulación académica en colaboración con las Consejerías de Educación, Universidades e Investigación y de Empleo y Asuntos Sociales, para un proceso de evaluación, reconocimiento y certificación de la competencia profesional adquirida por la experiencia laboral y/o vías no formales de formación, en unidades de competencia de las Cualificaciones Profesionales de confección y mantenimiento de artes y aparejos.</p>	
Acción 1:	Realización de Proyecto para la plena integración de la mujer en el sector pesquero	0000,00 €
Total crédito presupuestario estimado: La cuantía aportada es una previsión del gasto que se podría originar y que se englobaría dentro de las actuaciones de Itsaspreben, en concepto del trabajo para el reconocimiento de las enfermedades de rederas y neskatillas como enfermedades profesionales. En todo caso, se prevé también realizar un trabajo para la profesionalización de rederas y neskatillas pero no se disponen, de momento, datos en relación al gasto previsto a tales efectos.		20000€

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa XXXX:
		Denominación del programa
Responsable:	ITSASMENDIKOI	
Objetivo del		



Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Proyecto mujeres	10000€
Acción 2:	Políticas de igualdad en el marco del Desarrollo Rural y Litoral	10000 €
Total crédito presupuestario		20000 €

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa XXXX:
		Denominación del programa
Responsable:	NEIKER	
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Desarrollo acciones Plan Igualdad	
Total crédito presupuestario		
Estimación del crédito presupuestario	2000 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa XXXX:
		Medio ambiente
Responsable:	IHOBE	
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Plan Igualdad	
Total crédito presupuestario		
Estimación del crédito presupuestario	9.000 €	



Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable:
--	--

Anexo Departamento de Cultura

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 4511
		ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	DIRECCIÓN DE SERVICIOS, Y DIRECCIÓN DE GABINETE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL	
Objetivo del Programa	COORDINACIÓN EN MATERIAS DE CARÁCTER HORIZONTAL : 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.	
Objetivo de igualdad	Medida para mejorar la gobernanza: Unidad Administrativa para la igualdad del Departamento	
Acción 1:	Diseño del documento programático plurianual y anual de igualdad del Departamento	
Acción 2:	Coordinación e impulso de la implantación del documento programático anual de igualdad del Departamento	
Acción 3:	Seguimiento y evaluación del documento programático anual de igualdad del Departamento	
Acción 4:	Asistencia y asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del Departamento y de los organismos autónomos y entes públicos departamentales	
Acción 5:	Reuniones de coordinación y asesoramiento en las distintas Direcciones en materia de igualdad, circulares, y comunicaciones e informes de impacto de género	
Crédito presupuestario Unidad Administrativa de Igualdad	55.531,92 €	

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa: 4512
		DIRECCIÓN DE DEPORTES
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	



Objetivo del Programa	Programa de promoción de la igualdad de hombres y mujeres en el deporte	
Acción 1	No se han previsto aún acciones a lo largo del último trimestre de 2011 se elaborará un documento de planificación para 2012 con las actuaciones a las que se destinará esta partida presupuestaria	12.000€
Total crédito presupuestario :	12.000 €	

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa: 3224
		JUVENTUD
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	
Objetivo del Programa	Apoyo del Observatorio Vasco de la juventud a la política integral de juventud	
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza mediante: Formar con perspectiva de género a agentes y personal técnico especialista en el ámbito de la juventud a través acciones formativas con perspectiva de género o específicas en materia de género Elaborar estadísticas o estudios con perspectiva de género	
Acción 1:	Curso sobre igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género en la juventud: Tercera edición del curso sobre género. Observatorio Vasco de la Juventud	
Acción 2:	Curso sobre: ¿Qué es la sexualidad? La diversidad sexual. Conceptos: identidad, orientación y práctica. Homosexualidad y Transexualidad. Observatorio Vasco de la Juventud	3.500 aprox €
Acción 3	Encuesta telefónica a 1500 jóvenes de 15 a 29 años sobre Diversidad sexual/violencia de género. Observatorio Vasco de la Juventud	21.000 aprox €
Objetivo del Programa	Promoción y desarrollo de programas y servicios dirigidos a la juventud	
Objetivo de igualdad	Eje 1/ Programa 1/ 1. Favorecer el desarrollo de la autonomía de las mujeres en la toma de conciencia de género	
Acción 4	Acciones de sensibilización sobre : “tolerancia hacia la libertad de elección sexual, hacia la diversidad de opción sexual” “ Ruptura de estereotipos y visibilización de modelos de mujeres autosuficientes y emprendedoras” “corresponsabilidad en el espacio privado”	20.000 aprox €
Total crédito presupuestario :	44.500 €	



GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.		Programa 4512
			DIRECCIÓN DE DEPORTES
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE		
Objetivo del Programa	Deporte Escolar: Juegos Deportivos Escolares (2009-2012)		
Objetivo de igualdad	EJE 1/ Programa 2/2. Mejorar el acceso a los recursos sociales con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple: Incrementar el acceso de mujeres a los recursos deportivos, atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades (aumentar el porcentaje de mujeres que realizan ejercicio físico y practican deporte especialmente en mujeres jóvenes, y eliminar obstáculos que les dificulten la práctica de deporte, e incrementar su presencia, en todos los niveles, sectores, y competiciones)		
Acción 1:	Se aplica un protocolo para la inclusión de perspectiva de género a la hora de diseñar horarios, preparativos, instalaciones	€	
Objetivo del Programa	Reordenación de la organización deportivo-federativa y racionalización de criterios de patrocinio al deporte profesional: Subvención y apoyo a la Unión de Federaciones Deportivas Vascas para la realización de actividades deportivas anuales		
Objetivo de igualdad	EJE 1/ Programa 2/2. Mejorar el acceso a los recursos sociales con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple: Incrementar el acceso de mujeres a los recursos deportivos, atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades (aumentar el porcentaje de mujeres que realizan ejercicio físico y practican deporte especialmente en mujeres jóvenes, y eliminar obstáculos que les dificulten la práctica de deporte, e incrementar su presencia, en todos los niveles, sectores y competiciones).		
Acción 2:	Se han acordado incluir acciones desde la perspectiva de género	18.000 €	
Objetivo del Programa	Actividad física, deporte, y salud: Desarrollo del Plan Integral de Actividad Física, Deporte, y Salud SUBVENCIONES Y TRANSFERENCIAS PARA GASTOS CORRIENTES		
Objetivo de igualdad	Eje 1/ Programa 1/ 1. Favorecer el desarrollo de la autonomía de las mujeres y la toma de conciencia de género: incrementar el nº de niñas, jóvenes y adultas, que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante la realización de un ejercicio físico satisfactorio entre otras prácticas.		
Acción 3:	Acciones de fomento de la actividad física vinculada a la salud para mujeres: Dado que las mujeres están más alejadas del deporte federado, y más próximas a otro tipo de prácticas deportivas vinculadas con la salud, con este plan se incidiría sobre las mujeres	Sin estimar €	
Crédito presupuestario de la acción	18.000 €		



Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable
--	---

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 3222
		JUVENTUD
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	
Objetivo del Programa	Apoyo del Observatorio Vasco de la juventud a la política integral de juventud: Estudio "Juventud Vasca 2012".	
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza en el Observatorio vasco de la Juventud: Elaborar estadísticas o estudios con perspectiva de género	
Acción 1:	Incluir 5 preguntas de la encuesta Juventud Vasca 2012 referidas a sexualidad, reparto de tareas domésticas y discriminación laboral por sexo.	4.000,00 €
Objetivo del Programa	SERVICIOS Y PROGRAMAS PARA LA JUVENTUD: Programa Juventud Vasca Cooperante	
Objetivo de igualdad	Eje 1/ Programa 1/ 2. Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo	
Acción 2:	En el CURSILLO que han de realizar antes de viajar a sus destinos, se ha integrado un MÓDULO DE FORMACIÓN en relación con la perspectiva de género.	500€
Crédito presupuestario de la acción	4.500 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	



9.- PLANTILLA DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS

SOLICITUD DE INFORMACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL “ANTEPROYECTO DE LEY DE LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI 2012”

El artículo 19 de la Ley de 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece que: *“antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que la promueve ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad”*.

Así mismo, el artículo 20 de la citada ley establece que: *“En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos”*

En cumplimiento de dicho articulado, la dirección de Presupuestos del Departamento de Economía y Hacienda va a iniciar la elaboración del informe de impacto de género correspondiente al Anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma Vasca para el año 2012. A tal fin, y como viene siendo práctica habitual en los últimos años, se solicita a los diferentes departamentos la siguiente información:



2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL.

3. ANÁLISIS, POR DEPARTAMENTO, DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.

1- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL

El informe elaborado por el Departamento de Economía y Hacienda contemplará en este apartado un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE, teniendo en cuenta el contexto social sobre el que inciden los distintos programas presupuestarios. El diagnóstico contará con los siguientes apartados:

3.1. DEMOGRAFÍA

3.2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS

3.2.1. Trabajo productivo y autonomía económica

3.2.2. Trabajo reproductivo

3.2.3. Pobreza y exclusión social

3.3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES

3.3.1. Recursos educativos

3.3.2. Recursos sanitarios

3.3.3. Recursos culturales y deportivos

3.4. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA E INFLUENCIA

3.4.1. Participación en las instituciones

3.4.2. Participación en otros órganos

3.5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE



3.5.1. Uso del tiempo

3.5.2. Servicios para el cuidado

3.6. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Para completar el diagnóstico se solicita a los departamentos **que analicen la información estadística de la que disponen e identifiquen aquellos indicadores que pueden aportar desde su política sectorial a los apartados del mencionado informe.**

A tal efecto, y a modo orientativo, se adjunta como anexo⁵ una recopilación de indicadores de género que afectan a las distintas políticas sectoriales de los Departamentos y que describen el posicionamiento de mujeres y hombres dentro de la sociedad vasca, haciendo especial hincapié en el acceso de mujeres y hombres a los distintos tipos de recursos así como su participación en los ámbitos de toma de decisiones.

Se requiere que los Departamentos remitan los indicadores **con la información más actual posible**, y que realicen un breve análisis sobre las desigualdades detectadas teniendo en cuenta dichos indicadores.

2- ANÁLISIS, POR DEPARTAMENTO, DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Se trata de clasificar los diferentes programas presupuestarios correspondientes a cada departamento en función de los siguientes criterios:

⁵ Se adjunta como anexo, en la página 6 del documento, el listado de indicadores.



- 1- Programas cuyo objetivo está dirigido única y exclusivamente a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y/o promover la igualdad.
- 2- Programa que contiene entre sus objetivos el de gestionar las políticas de igualdad del departamento; es decir, comprendería las estructuras para el impulso de las políticas de igualdad (Unidad Administrativa de Igualdad, etc.).
- 3- Programas, excluyendo los de la UAI, entre cuyos objetivos o acciones figuren el promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, así como aquellos que contribuyan a paliar problemáticas específicas de las mujeres entre las que se encontraría la relativa a violencia de género. Comprendería las actuaciones y medidas específicas dirigidas a reducir las desigualdades, situaciones y problemáticas por razón de sexo.
- 4- Programas entre cuyos objetivos y/o acciones NO aparecen explícitamente actuaciones a favor de la igualdad. Pero que sin embargo, se conoce de la existencia de actuaciones concretas vinculada a dicho programa cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Dichas actuaciones no tienen porque tener asignadas un crédito presupuestario específico, sino que a veces se puede estimar o calcular.

A tal efecto, se ruega realizar la clasificación mediante el cumplimiento de las siguientes tablas:



CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

GRUPO 1	Programas cuyo único objetivo es el eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y/o promover la igualdad.	Programa XXXX
		Denominación del programa
Responsable:		
Objetivo:		
Acción 1:		
Acción 2:		
Acción 3:		
Crédito presupuestario	0000,00 €	

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa XXXX:
		Denominación del programa
Responsable:		
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:		
Acción 2:		
Acción 3:		
Crédito presupuestario UAI :	0000,00 €	



GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa XXXX:
		Denominación del programa
Responsable:		
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:		0000,00 €
Acción 2:		0000,00 €
Acción 3:		0000,00 €
Total crédito presupuestario :		0000,00 €

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa XXXX:
		Denominación del programa
Responsable:		
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:		0000,00 €
Acción 2:		0000,00 €



Acción 3:		0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar <input type="checkbox"/>		Marcar con X si no existe crédito identificable

INDICADORES DE GÉNERO

1. DEMOGRAFÍA

INDICADOR
Nº de mujeres y hombres extranjeros en la CAPV
Población clasificada por grupo de edad, sexo y Territorio Histórico
Tamaño medio del hogar en la CAE

2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS

a. Trabajo productivo y autonomía económica

INDICADOR
% de la población de la CAE de Euskadi empleadora, desagregada por sexo
Número de establecimientos y personal en I+D del sector TIC por territorio histórico y subsectores
Personal EDP(equivalencia a dedicación plena) por campo o disciplina científica. Ocupación y sexo. 2009
Personal por sector de ejecución, ocupación y sexo. 2009
Tasa de empleo femenino y masculino en la CAPV- Ultimo trimestre 2010
Tasa de ocupación femenino y masculino CAPV.- Ultimo trimestre 2010



% Tasa de actividad de las mujeres con discapacidad.-Último trimestre 2010
% de paro registrado mujeres y hombres CAPV- Último trimestre 2010
% de mujeres y hombres en el empleo por sectores de actividad CAPV- Ultimo trimestre 2010
% de ocupados en la CAPV por cualificación y sexo 2010. CAPV- Ultimo trimestre 2010
% de mujeres y hombres en empleo por cuenta propia, por sector
% de mujeres y hombres con empleo a tiempo parcial. CAPV.
Índice de salario bruto medio mensual mujeres y hombres en el Estado
Nº de personas afiliadas al régimen especial de empleado de hogar en la CAPV
Afiliación a la seguridad social por sexo de personas extranjeras
Nº de personas afiliadas en la CAPV los regimenes especiales del sector primario.
Distribución por sexo de inmigrantes en el trabajo productivo
Renta personal media por tipo de renta y sexo
Nº de mujeres y hombres titulares de explotaciones agrarias
Nº de mujeres y hombres con necesidad de acceso a la vivienda por edad y tipo de familia
Nº de mujeres y hombres que demandan vivienda por edad y tipo de familia
Emancipación residencial de la población joven de 15 a 29 años
Tasas de actividad, ocupación y paro de la población de 16 a 29 años, según sexo
% de mujeres y hombres en la producción y empleo culturales

b. Reproductivo



INDICADOR
Distribución por género de la producción doméstica y su relación con el PIB
Nº de familias que tienen personas empleadas como trabajadora doméstica.
Número de familias monoparentales con hijos/as menores de 18 años a cargo
Número de reducciones de jornada solicitadas para el cuidado de hijos/as menores de 6 años
% de reducciones de jornada solicitadas para el cuidado de hijos/as menores de 6 años por hombres
Número de excedencias solicitadas para el cuidado de hijos/as menores de 3 años
% de excedencias solicitadas para el cuidado de hijos/as menores de 6 años por hombres
% de hogares con población menor de 13 años que recurren habitualmente a los abuelos/as para el cuidado con respecto al total de hogares con población menor de 13 años
Tiempo medio habitual dedicado por abuelos/as para el cuidado de los nietos en los hogares con población menor de 13 años que recurren habitualmente a abuelos y abuelas
Nº de hombres y mujeres que se encargan del cuidado de familiares dependientes
% de hogares con población menor de 13 años con respecto al total de hogares con población menor de 13 años que recurren al servicio doméstico para el cuidado

c. Pobreza y exclusión social



INDICADOR
Distribución y riesgo de pobreza en función de ingresos individuales por sexo
Incidencia de situaciones de riesgo de pobreza y ausencia de bienestar por sexo.
Distribución e incidencia de las problemáticas de pobreza de acumulación y de mantenimiento por sexo de la persona principal del hogar.
Nº de mujeres y hombres que han percibido RGI(renta de garantía de ingresos), CPV (complemento de prestación de vivienda), AES (ayuda de emergencia social)
Distribución e incidencia de las problemáticas de pobreza por tipo de grupo familiar

3. AUTONOMÍA PERSONAL: ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES

a. Recursos educativos

INDICADOR
Alumnado matriculado en todas las enseñanzas la C.A. de Euskadi por titularidad, nivel, territorio histórico y sexo.
Alumnado de formación profesional en la C.A. de Euskadi por grado, familia, territorio histórico y sexo. 2009/10
Enseñanza Universitaria en la C.A. de Euskadi. Alumnado total matriculado por titularidad, rama, ciclos y sexo.
Tasa neta de escolaridad por edad, niveles y sexo. C.A. de Euskadi.
Enseñanza no universitaria. Personal docente en la C.A. de Euskadi por sexo, nivel y titularidad.
Enseñanza Universitaria. Personal total en el nivel universitario por



[situación laboral y territorio.](#)

Inserción laboral por nivel de estudios y ramas

b. Recursos sanitarios

INDICADOR
Salud percibida por edad y sexo en la CAE
Personas enfermas dadas de alta, por diagnóstico definitivo y sexo
Nº de IVES practicadas en la CAE por edad, semana de gestación, motivo de interrupción y técnica de intervención
Distribución de la población según el número de consultas médicas por sexo y edad

c. Recursos culturales y deportivos

INDICADOR
Población de 15 y más años(miles) por equipamientos TIC en el hogar, sexo en la C.A. de Euskadi
Tiempo medio por participante por ocio pasivo, TH y sexo
Porcentaje de mujeres y hombres que realizan habitualmente alguna actividad cultural
Nivel de practica deportiva por sexo y edad
Actividades de ocio que realiza la población de 15 a 29 años, según sexo y grupos de edad



4. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA E INFLUENCIA

a. Participación en las instituciones

INDICADOR
Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco por legislatura
Parlamentarias y parlamentarios por partido político y sexo
Evolución de la presencia de mujeres en las Juntas Generales de los tres Territorios Históricos
Evolución de la cantidad de mujeres concejales en los Ayuntamientos de la CAPV
Altos cargos en el Gobierno Vasco según sexo
Composición de Gobiernos Forales por sexo
Habitantes y municipios donde gobiernan alcaldesas
Nº de mujeres y hombres que participan en órganos de participación ciudadana en Administraciones Locales, Forales y General

b. Participación en otros órganos

INDICADOR
Distribución por sexo de la participación en los Consejos de Dirección de las Universidades Vascas.
Distribución por sexo de la participación en el Consejo Escolar de Euskadi por colectivos que participan.
% de asociaciones del registro de asociaciones empresariales, o



profesionales con sede en CAE dirigidas por una mujer
Distribución por sexo de órganos de dirección de colegios abogacía
% de puestos directivos en las empresas vascas ocupadas por mujeres, desagregadas por CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas)
Nº de mujeres que encabezan las patronales de la CAE, por tipo presidencia o Junta Directiva
Personal ocupado en Servicios Profesionales y Empresariales CNAE y territorio histórico
% de hombres en los Consejos de Administración de las empresas vascas del IBEX 35
% de mujeres en los datos de afiliación de los sindicatos con representación en la CAV
Porcentaje de mujeres y hombres en órganos deportivos
Porcentaje de mujeres que participan en Comisiones y Consejos en materia de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio
Porcentaje de mujeres en las Juntas de Gobierno de las ADR-s de la CAPV
Porcentaje de mujeres que participa en las Cofradías de pescadores así como en otros ámbitos de decisión del sector pesquero
Porcentaje de mujeres y hombres en los medios de comunicación social
nº de participantes en redes de participación creadas o impulsadas por la administración desagregadas por sexo y ámbito de participación
Relación de la juventud de 15 a 29 años con el asociacionismo por sexo

5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

a. Usos del tiempo

INDICADOR
Tiempo medio al día por parte de mujeres y de hombres a la realización de trabajo doméstico.



Tiempo medio de cuidado de personas en el hogar por parte de mujeres y de hombres.
Porcentaje de sedentarismo por edad y sexo
Distribución del ocio, desagregado por sexo
Nº de mujeres y hombres que se desplazan por modo y motivo

b. Servicios para el cuidado

INDICADOR
% de plazas cubiertas para menores de 0 a 2 años con respecto al total de menores de esta edad en edad escolarizable
% de empresas consultadas en CAPV sobre alcance y tipología de medias de conciliación.
Nº de Haurrescolak por titularidad y territorio
Nº de plazas de transporte escolar
Nº de plazas de comedor
Nº de personas con enfermedad crónica con servicio de teleasistencia

6. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

INDICADOR
Nº denuncias de mujeres por violencia de género/Mujeres denunciantes
Nº victimizaciones de mujeres por violencia contra las mujeres en la CAE/Mujeres víctimas de violencia de género
Nº mujeres muertas por pareja o ex pareja en el Estado y en la CAE.
Nº victimizaciones de mujeres por delitos contra la libertad sexual.
Nº mujeres escoltadas, por violencia de género
Nº de casos de acoso sexista y sexual entre el alumnado en los centros escolares de Euskadi.
Nº de denuncias interpuestas en la Inspección de trabajo por acoso sexual.



Nº de expedientes de mujeres que han acreditado su condición de víctimas de la violencia de género y que están activos participando en los procedimientos de adjudicaciones de viviendas en régimen de alquiler
Nº de expedientes de mujeres víctimas de violencia de género han sido excepcionados
Nº de expedientes de mujeres víctimas de violencia adjudicatarios de vivienda de alquiler en los sorteos de vivienda
Nº de sospechas de maltrato detectadas por el personal de Osakidetza
Nº de partes de lesiones remitidos al Juzgado desde Atención Primaria y la Red Hospitalaria
Nº de adjudicaciones directas a víctimas de violencia de género en régimen de alquiler

En Vitoria-Gasteiz, 14 de Octubre de 2011.

Fdo:

María Mercedes Fernández Simancas
Directora de Presupuestos
Departamento de Economía y Hacienda

Fdo:

Bego García Martínez
Técnica de Igualdad
Departamento de Economía y Hacienda