

**INFORME IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS  
GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE EUSKADI  
2017**

**Departamento de Hacienda y Economía**

**20 de febrero de 2017**



## INDICE

1. Marco normativo.....	5
2. Marco conceptual: mainstreaming o perspectiva de género.....	6
3. Presupuestos con perspectiva de género en la CAE.....	7
1. Objetivo.....	7
2. Instrumento: Formulario P17-Gen.....	7
4. Diagnóstico socioeconómico.....	9
1. Salud.....	9
2. Tiempo.....	16
3. Conocimiento.....	19
4. Empleo.....	20
5. Dinero.....	26
6. Violencia.....	28
7. Poder.....	31
5. Análisis de los ingresos.....	34
6. Análisis de los gastos.....	35
1. Personal de la Administración General de la CAE.....	35
2. Presupuesto analizado.....	38
3. Pertinencia al género.....	46
4. Relevancia al género.....	51
5. Acciones a destacar.....	56
6. Propuestas de mejora a destacar.....	64
7. Evaluación del proceso de análisis de los Presupuestos Generales de la CAE.....	72



## 1. Marco normativo.

El anteproyecto de Ley al que se adjunta el "Informe de evaluación previa de impacto de género" tiene como finalidad presentar una propuesta de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el 2017. Teniendo en cuenta que la población destinataria final son las personas que habitan el citado territorio y que el proyecto normativo afecta al acceso y/o control de los recursos e influye en las condiciones de vida y/o posición de mujeres y hombres mejorándola o perjudicándola, se determina la pertinencia del análisis de género del proyecto normativo.

El presente informe tiene por objeto dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 19 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres, según el cual, los poderes públicos vascos:

*"Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres 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, el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el 20 de diciembre de 2016, al aprobar las Directrices Económicas y Normas Técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2017, estableció la obligación de cumplimentar el "Formulario de análisis desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios (P17-Gen)" considerándolo como un instrumento clave de trabajo para avanzar en la consecución de una sociedad igualitaria.

En las citadas directrices se explicita también el compromiso de alcanzar la igualdad de mujeres y hombres al citar en el apartado 3.2.9. la estrategia de igualdad de mujeres y hombres como política transversal estratégica para la acción global del Gobierno.

Por otra parte, el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la comunidad Autónoma de Euskadi, acordado en Consejo de Gobierno el 30 de diciembre de 2013 y vigente actualmente, establece, entre las medidas para mejorar la gobernanza, integrar la perspectiva de género en concreto en los presupuestos (G9.).

## 2. Marco conceptual: mainstreaming o perspectiva de género

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995 se definió, por primera vez, el que luego sería el enfoque fundamental y estratégico a implementar en todas las políticas públicas y programas en los países miembros, el denominado "mainstreaming de género" también conocido como "transversalidad" o "perspectiva de género".

Posteriormente, este enfoque de trabajo se incorporó al marco jurídico europeo en 1999 con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (artículos 2 y 3). El mainstreaming de género también se recoge en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea firmada en Niza en 2001.

En Euskadi, nuestro ámbito de referencia fundamental, es la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres, que en su artículo 3 de Principios Generales contempla explícitamente la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de los poderes públicos vascos. Y se entiende por integración de la perspectiva de género lo siguiente:

*"la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación."*

La Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU en el año 2000, conocida como Beijing +5, celebrada en Nueva York en la sede de Naciones Unidas en el año 2000, en su Resolución General, urge a los estados miembros a integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos en todos los niveles de gobierno, incluyendo el presupuesto de la UE.

## **3. Presupuestos con perspectiva de género en la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

### **3.1. Objetivo**

---

El objetivo último de analizar los presupuestos de la C.A. de Euskadi con perspectiva de género es hacer más coherente la política pública con el compromiso político declarado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica:

- ✓ Examinar los impactos que las asignaciones presupuestarias tienen sobre las oportunidades socio-económicas de las mujeres y de los hombres, en todas las áreas de actuación de la administración pública vasca, en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación.
- ✓ Reestructurar aquellas partidas cuyo impacto mantenga o aumente situaciones discriminatorias existentes derivadas de la situación y/o posición de las mujeres y hombres en nuestra sociedad.

### **3.2. Instrumento: Formulario P17-Gen**

---

El instrumento fundamental del que se dota el Gobierno Vasco para plasmar las diferentes políticas públicas son los programas presupuestarios que además de la dotación presupuestaria correspondiente, especifican los objetivos y las acciones a desarrollar.

El análisis de los programas presupuestarios desde la perspectiva de género permite conocer qué hacemos, cómo lo hacemos, a quién nos dirigimos y por qué, así como cuántos recursos destinamos. En última instancia permite visibilizar si en las diferentes actuaciones estamos contribuyendo a disminuir, aumentar o mantener determinadas situaciones discriminatorias existentes, a partir de las diferentes vivencias, posiciones y roles que mujeres y hombres tenemos en la sociedad.

No se trata de una actividad puntual, al contrario, forma parte de un proceso de mejora de las actuaciones públicas y como tal, ha de incorporarse al trabajo cotidiano de las personas responsables de los programas presupuestarios.

Para facilitar este estudio hemos introducido el Formulario P17-Gen en las Normas Técnicas de elaboración de los presupuestos generales, un formulario que pretende ser más claro a la vez que exigente, que el utilizado en la elaboración de los presupuestos generales del año anterior, P16-Gen.

La información que se requiere para su cumplimentación es muy concreta y exhaustiva en indicadores ya que, entre otras, se pretende conocer con claridad la población a la que se dirigen las actuaciones, las brechas de género existentes en esos colectivos y el presupuesto destinado explícita e implícitamente a avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres de cara a introducir mejoras en los programas presupuestarios. Llegar a recopilar los datos necesarios requiere tiempo, recursos y capacitación, es por ello, que no se aspira a que desde esta primera experiencia se cumplimenten los formularios en su totalidad sino más bien que se detecten las necesidades y se empiecen a trabajar sobre ellas.

El formulario P17-Gen consta de cinco apartados:

1. Programa presupuestario y cuantía.
2. Pertinencia al género: aquellos programas que tienen como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas y órganos colegiados.
3. Relevancia al género: clasificación de los programas pertinentes en función de su relevancia para el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres. Consta de tres criterios: poder transformador, capacidad de impacto y relevancia funcional.
4. Objetivos, población destinataria y actuaciones del programa
5. Reflexión y propuestas de mejora

La información aportada en los formularios ha permitido el análisis de la pertinencia y relevancia al género así como visibilizar las acciones y aportar mejoras en las actuaciones. Sin embargo, no ha sido posible conocer el peso presupuestario que las acciones que, implícita o explícitamente, inciden favorablemente a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

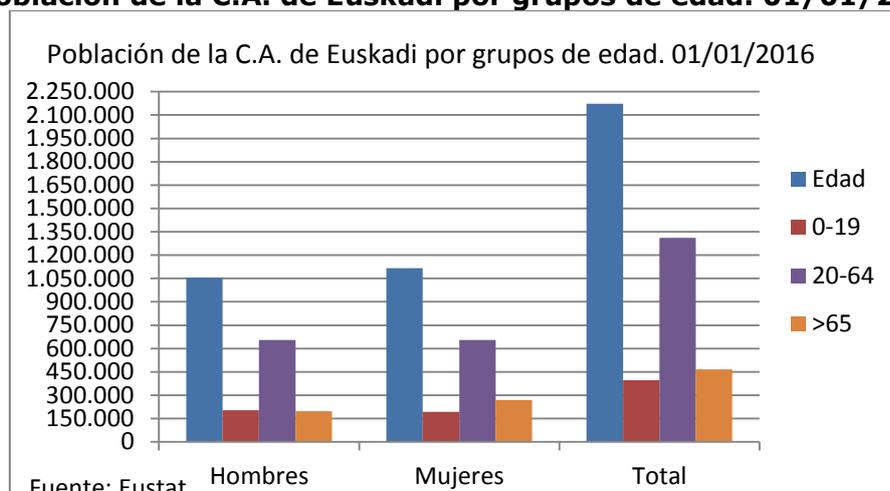
## 4. Diagnóstico socioeconómico

### 4.1. Salud

#### 4.1.1. Población

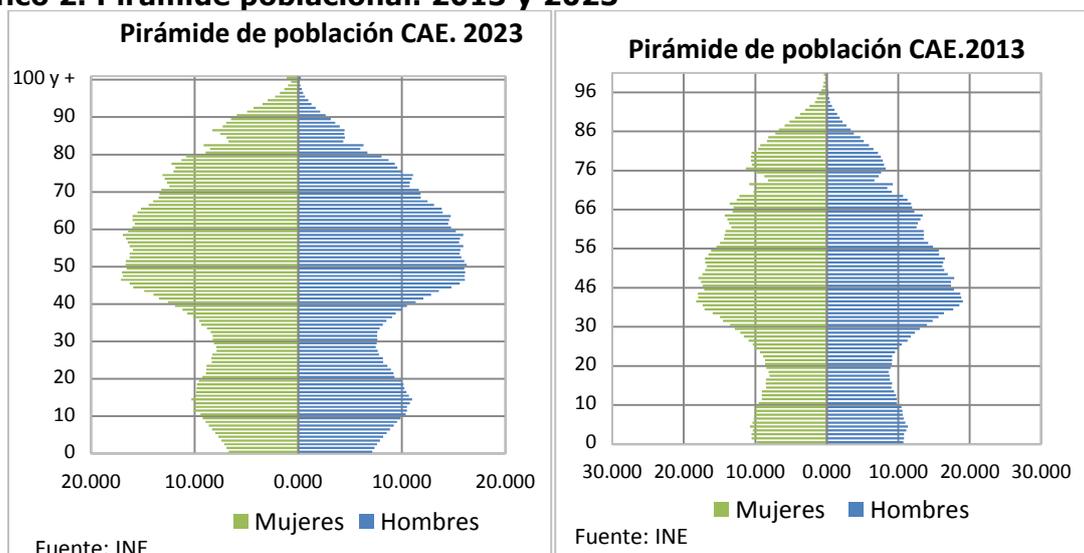
La población de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) se compone según los datos del Eustat de un total de 2.171.886 personas, de las cuales el 51.4% son mujeres. Esta pequeña diferencia porcentual se ha mantenido parecida en los últimos años.

**Gráfico 1. Población de la C.A. de Euskadi por grupos de edad. 01/01/2016**



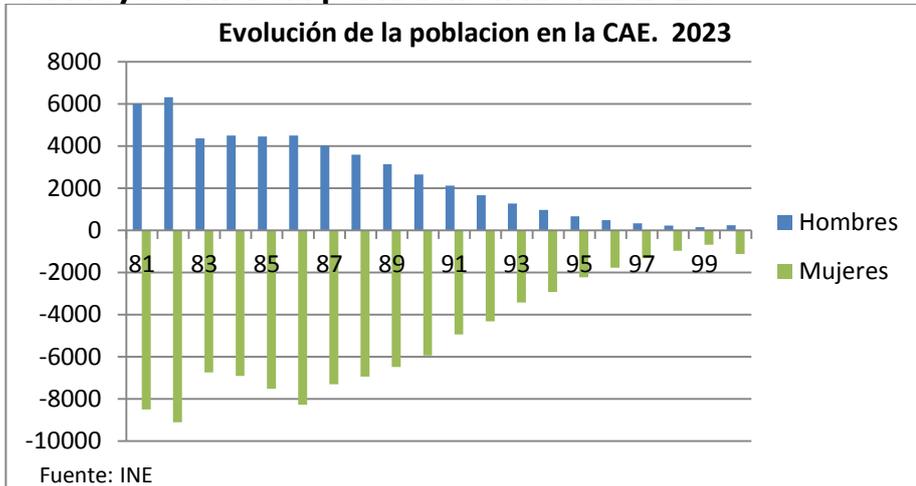
Al analizar el peso demográfico en función de la edad se aprecia claramente que esa diferencia porcentual a favor de las mujeres se encuentra en la franja superior a los 65 años, etapa en la que a 1 de enero de 2016 hay un 16% más de mujeres que de hombres.

**Gráfico 2. Pirámide poblacional. 2013 y 2023**



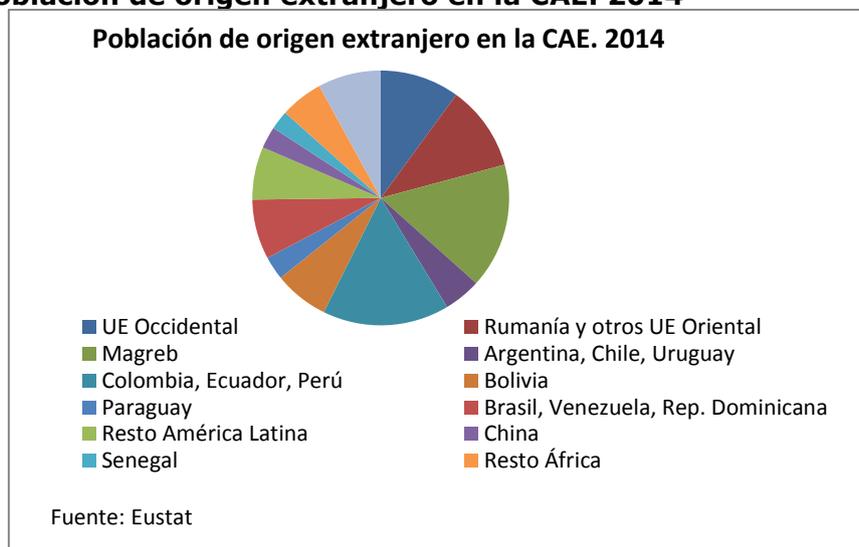
Si atendemos a la proyección demográfica a 2023 los datos resultan alarmantes. Por un lado, el envejecimiento progresivo de la población resulta patente. Pasamos de una edad media en 2016 de 40 años a 50 años en el 2023. Por otro lado, en el 2023, en el grupo de población mayor de 80 años, las mujeres se prevén que sean el 65% frente al 35% de hombres.

**Gráfico 3. Proyección de la población en la CAE. 2023**



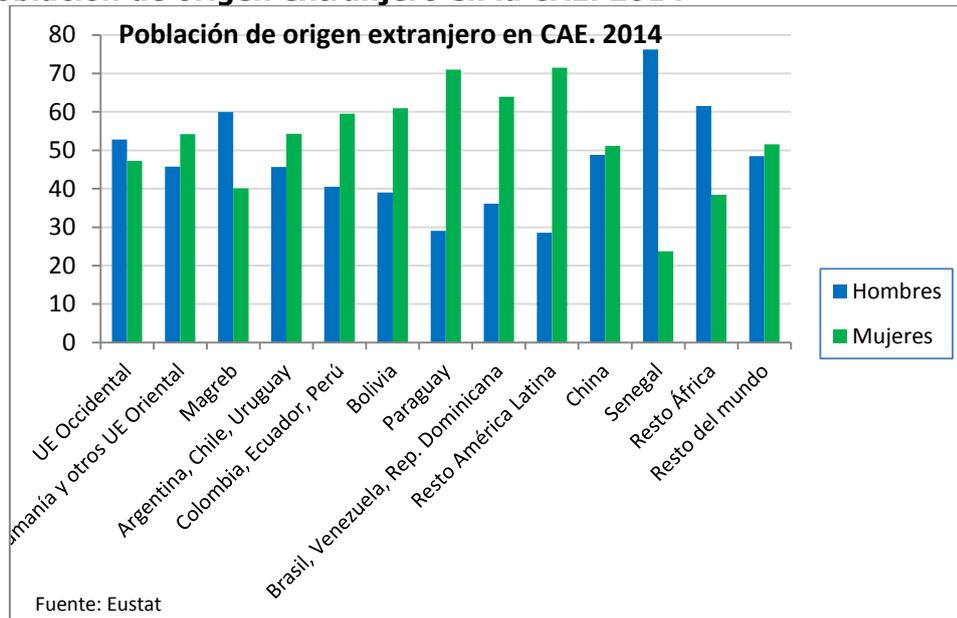
En términos generales, la población de origen extranjero que reside en la CAPV procede principalmente de América Latina (44,8%), seguido de un 20,8% de procedencia europea y del Magreb (15,9%).

**Gráfico 4. Población de origen extranjero en la CAE. 2014**



Si atendemos a la distribución por sexo, las mujeres representan el 53,1% de la población extranjera residente en la CAE y provienen principalmente de países de América Latina, mientras que los hombres son en su gran mayoría de origen africano.

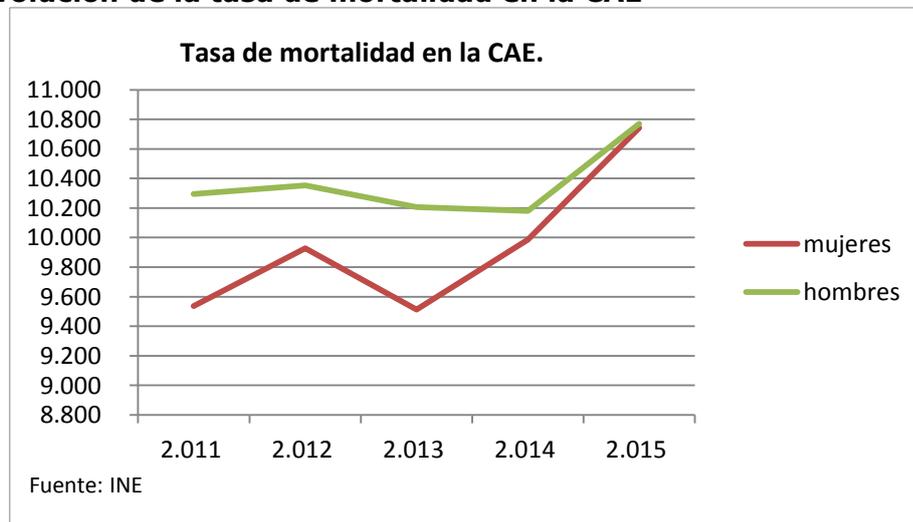
**Gráfico 5. Población de origen extranjero en la CAE. 2014**



#### 4.1.2. Esperanza de vida

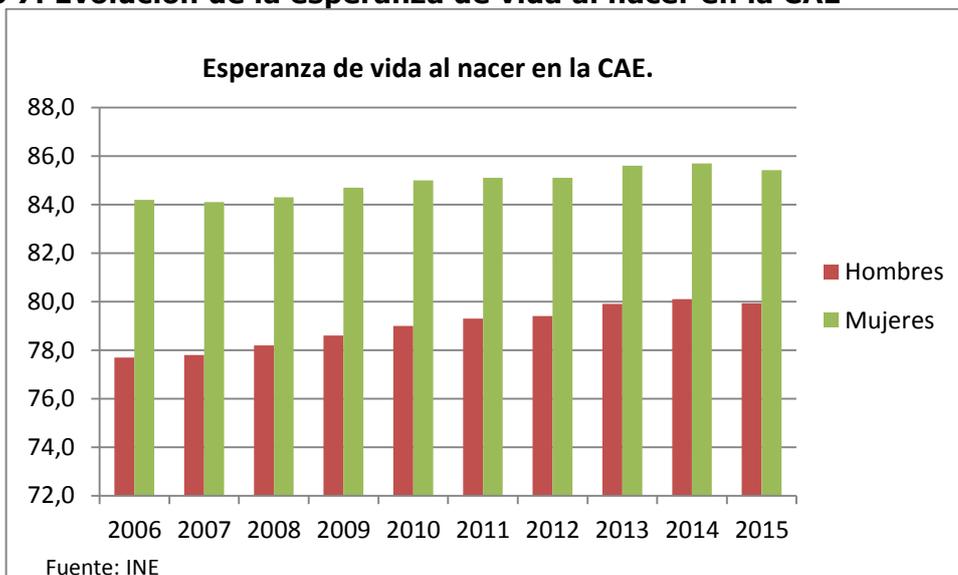
En el 2015 la esperanza de vida de la población ha disminuido levemente al pasar de una media de 82,9 a 82,7 años de media. Una de las razones que lo explican es el pequeño aumento en la tasa de mortalidad experimentado en el 2015.

**Gráfico 6. Evolución de la tasa de mortalidad en la CAE**



Sin embargo, en términos de evolución la mejora es significativa, de hecho, en el 2006 la esperanza de vida media estaba en 80,9 años.

**Gráfico 7. Evolución de la esperanza de vida al nacer en la CAE**



Las mujeres tienen una esperanza de vida superior a los hombres de 5,9 años en el período del 2006 al 2015. Sin embargo, esta brecha en la esperanza de vida se ha ido acortando en los últimos años. Así en el 2006 las mujeres vivían una media de 6,5 años más y en el 2015, la cifra disminuye hasta los 5,5 años. Por otro lado, el ratio de masculinidad a la defunción (número de defunciones de hombres por cada 100 defunciones de mujeres residentes en España) ha descendido significativamente tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico. Si en el año 2006 el ratio era de 112,8 en el 2015 la brecha ha disminuido hasta los 100,27.

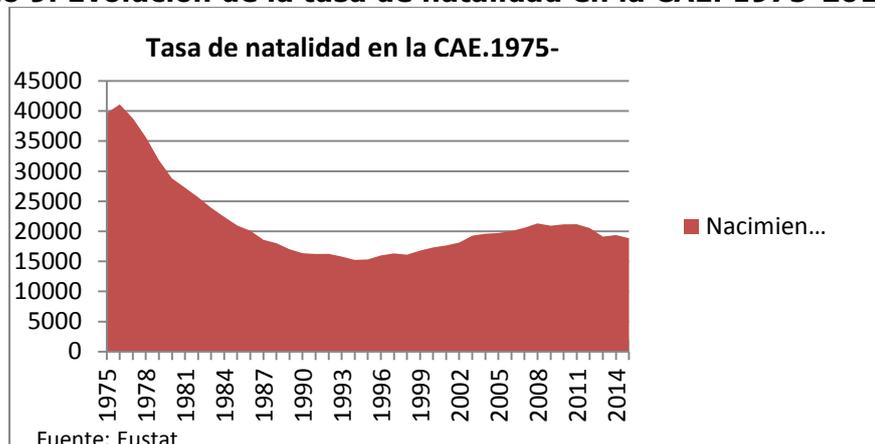
**Gráfico 8. Evolución del ratio de masculinidad a la defunción en la CAE**



### 4.1.3. Natalidad

En 1976, coincidiendo con el llamado "boom de los años 70", la tasa de natalidad está en su valor más alto, 19,7. Aunque posteriormente remonta un poco, la tendencia general es claramente descendente. En el año 2015, la tasa de natalidad era tan sólo de 8,7.

**Gráfico 9. Evolución de la tasa de natalidad en la CAE. 1975-2015**



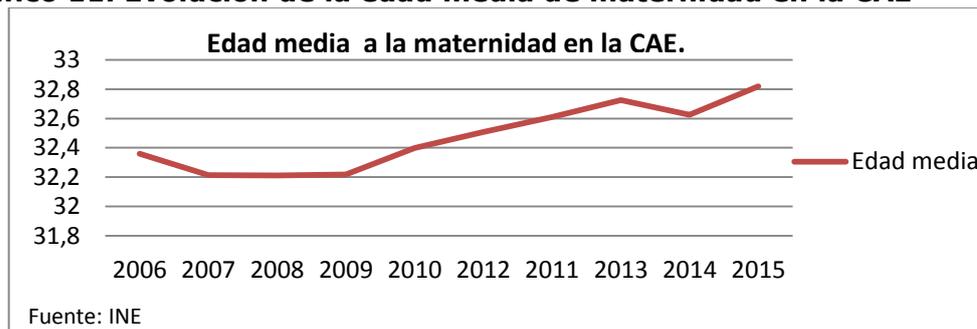
En el 2015, la mayor parte de las mujeres que dieron a luz en la CAE tenían nacionalidad extranjera.

**Gráfico 10. Tasa de natalidad en la CAE según nacionalidad de la madre en 2015**



La edad media a la que las mujeres deciden ser madres sigue en aumento progresivo, situándose en el 2015 en la edad de 32,8 años.

**Gráfico 11. Evolución de la edad media de maternidad en la CAE**



**Gráfico 12. Nacidos vivos por edad de la madre en la CAE en 2015**



#### 4.1.4. Recursos sanitarios

En general, las mujeres acuden al médico de cabecera con más frecuencia que los hombres aunque la diferencia no es muy significativa.

**Tabla 1. Población que ha consultado al personal médico de cabecera (miles) por número de consultas y sexo. C.A. de Euskadi. 2014**

	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Total</b>	<b>1429,3</b>	<b>661,2</b>	<b>768,1</b>
Trastornos de salud	102,5	48,6	53,8
Alguna enfermedad crónica	284,5	130,2	154,3
No enfermedad crónica	1042,4	482,4	560
<b>1 vez</b>	<b>364,8</b>	<b>187,9</b>	<b>176,9</b>
Trastornos de salud	8,2	3,3	5
Alguna enfermedad crónica	44,6	23,8	20,7
No enfermedad crónica	312	160,8	151,2
<b>2 veces</b>	<b>409,6</b>	<b>202,3</b>	<b>207,3</b>
Trastornos de salud	23,7	12,7	11,1
Alguna enfermedad crónica	64,5	34,3	30,2
No enfermedad crónica	321,4	155,4	166
<b>3 veces</b>	<b>202,1</b>	<b>91,3</b>	<b>110,9</b>

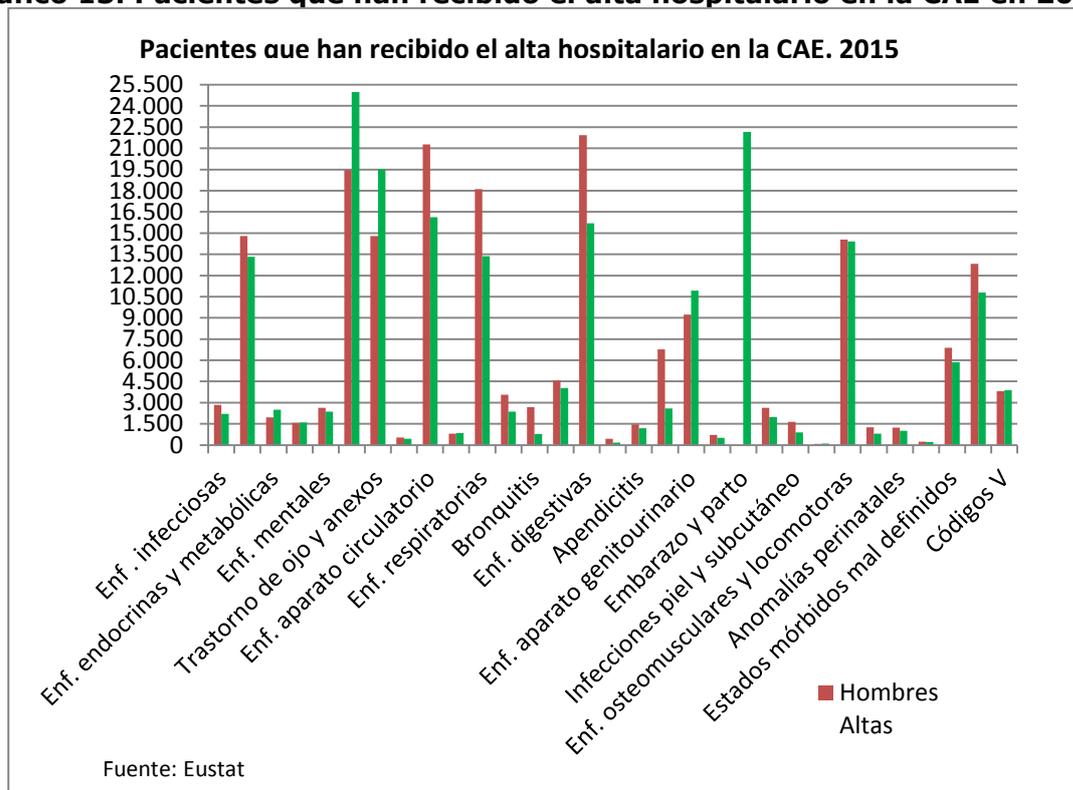
Trastornos de salud	10,8	5,8	5
Alguna enfermedad crónica	39,3	15,4	23,9
No enfermedad crónica	152,1	70,1	82
<b>Más de 3 veces</b>	<b>452,8</b>	<b>179,7</b>	<b>273</b>
Trastornos de salud	59,7	26,9	32,8
Alguna enfermedad crónica	136,1	56,7	79,4
No enfermedad crónica	256,9	96,1	160,8

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Condiciones de Vida

Según los datos del Eustat las hospitalizaciones donde la diferencia es más notable es, en el caso de las mujeres, por enfermedades relacionadas con el sistema nervioso y órganos de los sentidos y trastornos del ojo. En el caso de los hombres sufren más del aparato digestivo, enfermedades respiratorias y hernia de la cavidad abdominal.

El 66% de las hospitalizaciones, si no tenemos en cuenta las provocadas por embarazo y parto (7%), son de hombres.

**Gráfico 13. Pacientes que han recibido el alta hospitalario en la CAE en 2015**



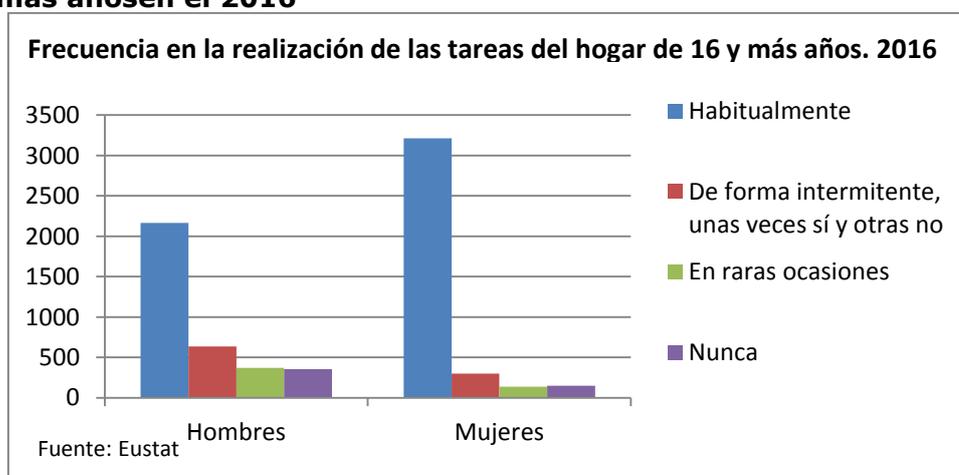
## 4.2. Tiempo

### 4.2.1. Tiempo dedicado a las tareas del hogar

En la tabla se aprecia claramente que las tareas del hogar siguen recayendo en las mujeres cuando se trata del trabajo diario.

Los hombres, en cambio, adquieren relevancia cuando atentemos a la temporalidad o ausencia de participación en las tareas del hogar.

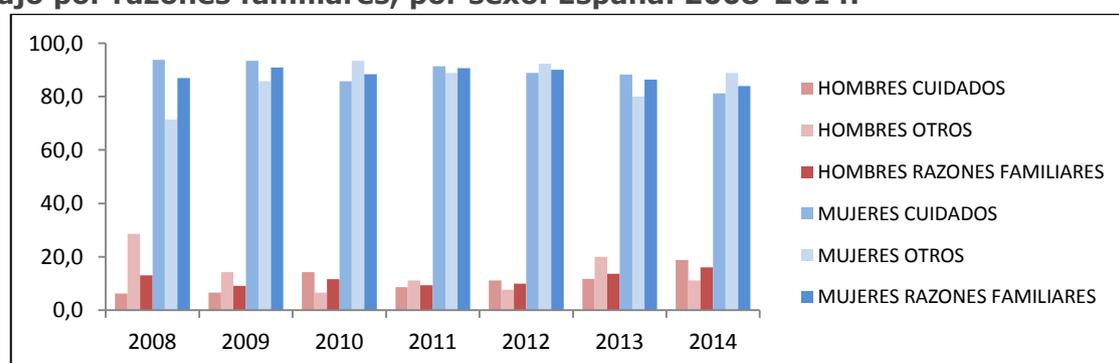
**Gráfico 14. Frecuencia en la realización de las tareas del hogar de personas de 16 y más años en el 2016**



### 4. 2.2. Tiempo dedicado a la conciliación.

El porcentaje de mujeres que abandonan el mercado de trabajo para el cuidado de familiares sigue muy superior en las mujeres y una constante desde el 2008 hasta el 2014.

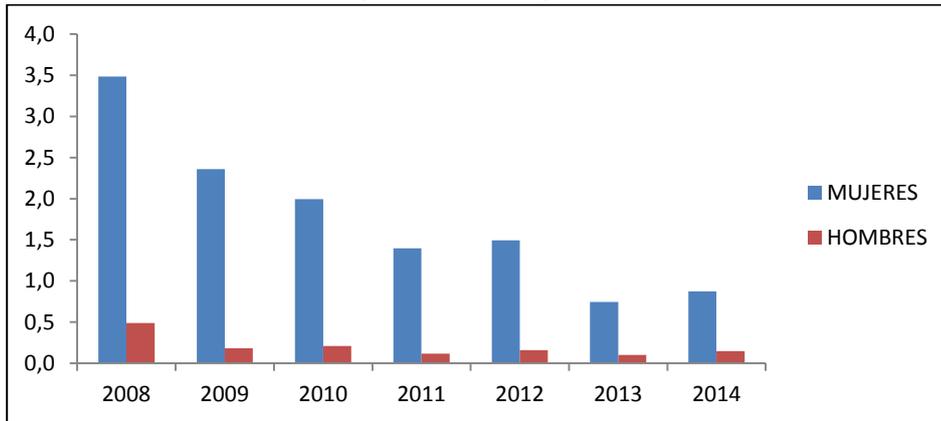
**Gráfico 15. Distribución de la población parada que ha abandonado el mercado de trabajo por razones familiares, por sexo. España. 2008-2014.**



Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Al observar la tasa de abandono se aprecia una disminución en la brecha.

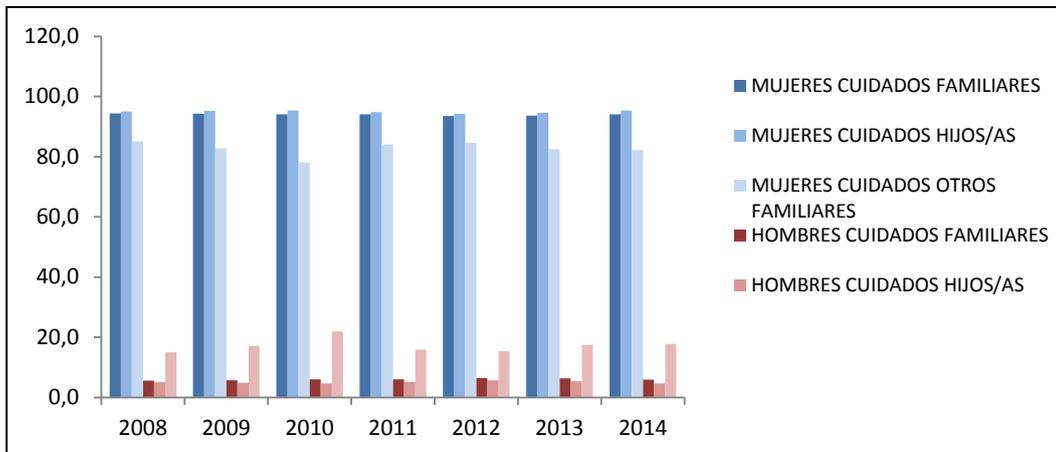
**Gráfico 16. Tasa de abandono por sexo. España. 2008-2014.**



Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Resulta llamativo que en el periodo 2008-2014 la distribución de las excedencias para el cuidado de familiares la concentran en torno a un 95% las mujeres, sin variaciones significativas en todo el periodo.

**Gráfico 17. Distribución de las excedencias por cuidado familiar. CAE. 2008-2014**

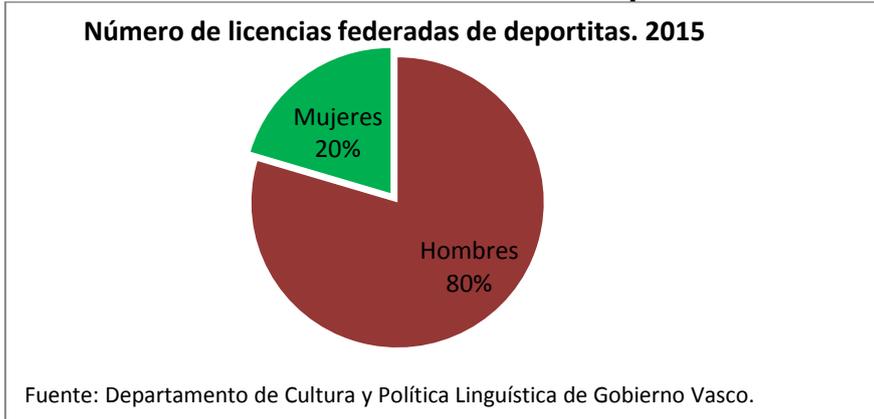


Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

#### 4. 2.3. Tiempo dedicado a actividades deportivas

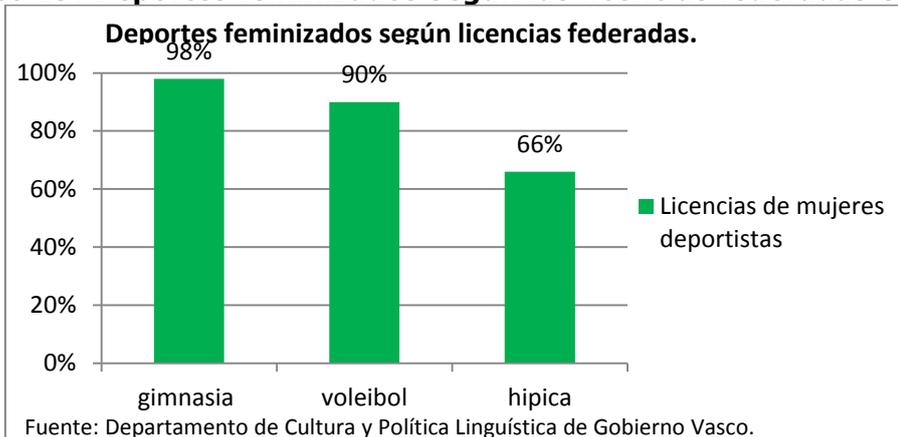
El 80% de las licencias federadas deportivas que se emitieron en el 2015 eran para varones y sólo el 20% fueron para mujeres.

**Gráfico 18. Número de licencias federadas a deportistas en el 2015**

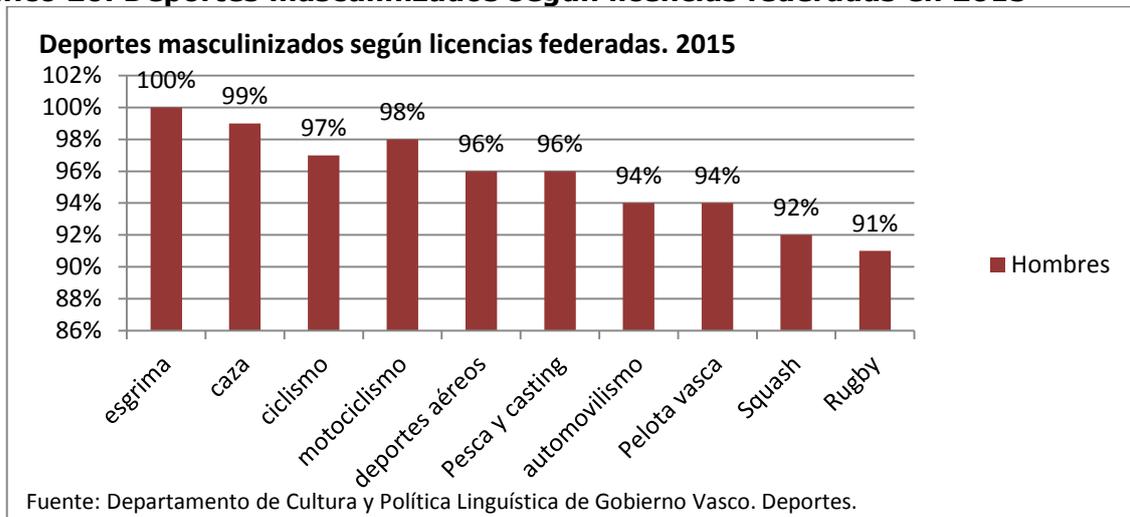


Además hay disciplinas deportivas altamente feminizadas como la gimnasia el voleibol, seguida por la hípica. Muchos más son lo deportes masculinizados tal y como se puede apreciar en la siguiente gráfica, donde en 10 deportes ocupan más del 90% de las licencias

**Gráfico 19. Deportes feminizados según las licencias federadas en el 2015**



**Gráfico 20. Deportes masculinizados según licencias federadas en 2015**



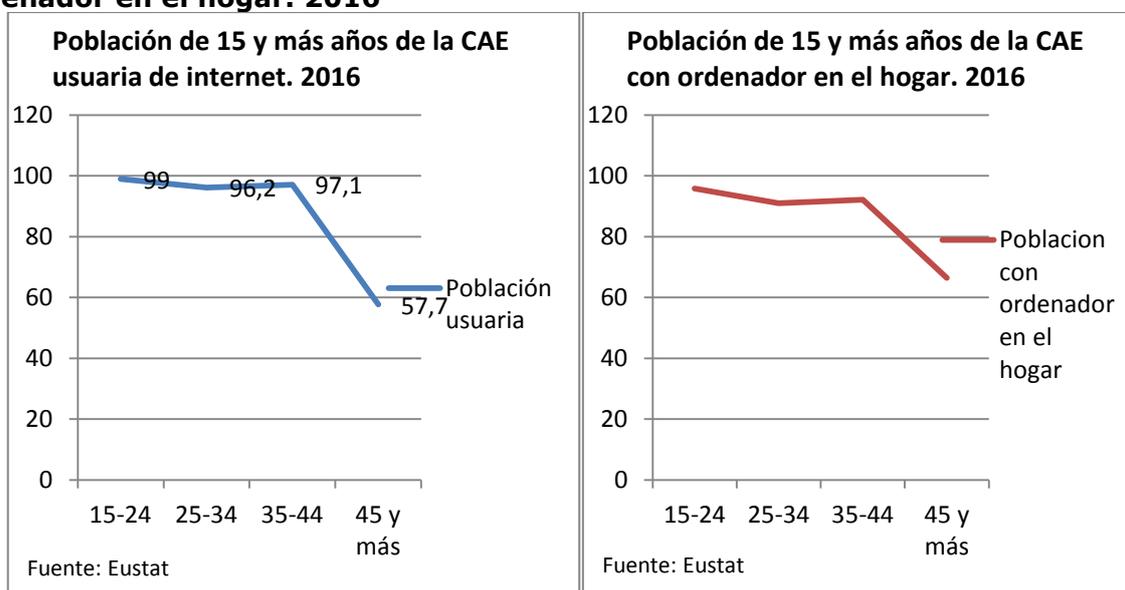
### 4.3. Conocimiento

El 74,1% de la población es usuaria de internet. El 77,1% de los hombres y el 71,2% de las mujeres son usuarias de internet. La brecha de género en este caso es de casi un 6%.

En el gráfico 21 se aprecia la brecha generacional importante a partir de los 45 años de edad.

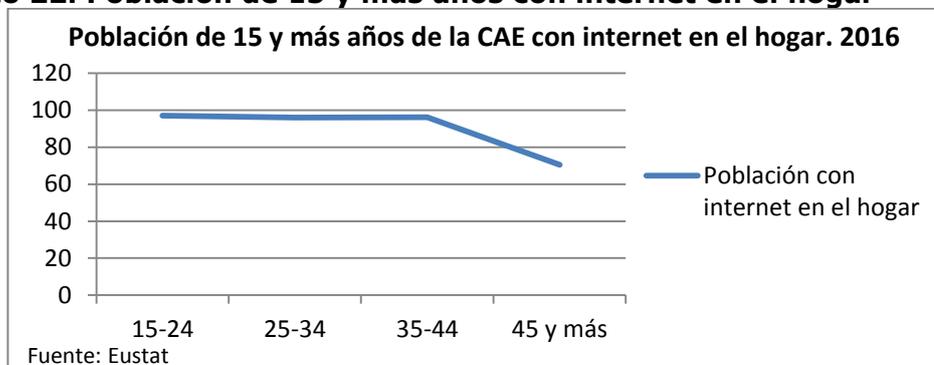
Por otra parte, el 77,3% del total de la población tiene ordenador. El 79,6% de los hombres disponen de ordenador en el hogar mientras que en las mujeres el porcentaje desciende al 75,1%

**Gráfico 21. Población de 15 y más años en la CAE. Usuaria de internet. Con ordenador en el hogar. 2016**



El pasado año, el 81,2% del total de los hogares tenían acceso a internet. En concreto, el 83,4% de los hombres y el 79,1% de las mujeres tienen internet en el hogar.

**Gráfico 22. Población de 15 y más años con internet en el hogar**



#### 4.4. Empleo

En los últimos 10 años la tasa de actividad femenina ha experimentado una tendencia constante y creciente hasta alcanzar los 7 puntos adicionales. Por contra, la tasa de actividad masculina, más azotada por la crisis, ha experimentado, en términos globales, un pequeño descenso. Ambas tendencias han permitido reducir la brecha de género en la tasa de actividad casi a la mitad.

**Tabla 2. Tasa de actividad, empleo y paro de la población de 16 y más años por sexo. CAE. 2005-2015.**

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>TASA DE ACTIVIDAD</b>	<b>Hombres</b>	65,3	64,6	65,1	64,4	63,9	63,8	63,1	61,4	63,1	63,0	63,3
	<b>Mujeres</b>	45,0	45,4	45,2	46,7	47,6	48,2	49,4	49,3	50,7	52,0	52,2
	<b>Brecha (H-M)</b>	20,3	19,2	19,9	17,7	16,3	15,6	13,7	12,1	12,4	11,0	11,1
<b>TASA DE EMPLEO</b>	<b>Hombres</b>	62,3	62,2	63,1	62,2	58,5	57,7	56,0	53,9	53,2	52,7	53,5
	<b>Mujeres</b>	41,9	43,4	43,5	44,7	43,9	44,1	44,3	43,7	43,3	43,7	44,3
	<b>Brecha (H-M)</b>	20,4	18,8	19,6	17,5	14,6	13,6	11,7	10,2	9,9	9,0	9,2
<b>TASA DE PARO</b>	<b>Hombres</b>	4,7	3,7	3,0	3,4	8,4	9,6	11,2	12,1	15,7	16,3	15,6
	<b>Mujeres</b>	7,0	4,5	3,6	4,2	7,8	8,6	10,3	11,4	14,4	15,9	15,1
	<b>Brecha (H-M)</b>	-2,3	-0,8	-0,6	-0,8	0,6	1,0	0,9	0,7	1,3	0,4	0,5

Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla el nivel de estudios es un factor positivo en la incorporación al mercado laboral y, un factor de protección frente a la crisis económica, tanto para hombres como para mujeres. Es además, en el nivel de estudios superiores donde la brecha de género es menor.

**Tabla 3. Tasa de actividad de la población de 16 y más años por nivel de instrucción y sexo. CAE. 2008-2014.**

<b>Tasa de ocupación de la población de 16 y más años</b>		<b>Total</b>	<b>Estudios primarios</b>	<b>Estudios Medios</b>	<b>Estudios superiores</b>
<b>2008</b>	<b>Hombres</b>	62,1	29,6	72,7	74,5
	<b>Mujeres</b>	44,4	12,6	56,1	73,1

	<b>Brecha (H-M)</b>	17,7	17	16,6	1,4
<b>2009</b>	<b>Hombres</b>	58,6	25	68,4	72,5
	<b>Mujeres</b>	43,9	12,2	53,1	73,5
	<b>Brecha (H-M)</b>	14,7	12,8	15,3	-1
<b>2010</b>	<b>Hombres</b>	57,8	24,2	66,6	73,8
	<b>Mujeres</b>	44,2	12,4	52,9	72,2
	<b>Brecha (H-M)</b>	13,6	11,8	13,7	1,6
<b>2011</b>	<b>Hombres</b>	56,1	22,2	64,4	72,1
	<b>Mujeres</b>	44,3	11,9	53,2	72,4
	<b>Brecha (H-M)</b>	11,8	10,3	11,2	-0,3
<b>2012</b>	<b>Hombres</b>	53,5	17,4	61,5	69,9
	<b>Mujeres</b>	43,3	10	51,7	70,9
	<b>Brecha (H-M)</b>	10,2	7,4	9,8	-1
<b>2013</b>	<b>Hombres</b>	53,6	14,3	61,6	68,8
	<b>Mujeres</b>	43,6	7,2	53	69,9
	<b>Brecha (H-M)</b>	10	7,1	8,6	-1,1
<b>2014</b>	<b>Hombres</b>	53,6	12,2	61,1	68,9
	<b>Mujeres</b>	44,2	6,3	51,6	71,6
	<b>Brecha (H-M)</b>	9,4	5,9	9,5	-2,7

Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Respecto a la brecha de género en la tasa de ocupación es resaltable que, a pesar de que se ha reducido a lo largo de los últimos años, ésta se incrementa a medida que se va teniendo más descendencia.

**Tabla 4. Tasa de ocupación de la población de 16 y más años por número de hijos/as y sexo. CAE. 2008-2014.**

Tasa de ocupación de la población de 16 y más años		Total	Sin hijos/as	Un hijo/a	Dos hijos/as o más
<b>2008</b>	<b>Hombres</b>	62,1	51,7	70,3	85,5
	<b>Mujeres</b>	44,4	38,6	47,2	58,3
	<b>Brecha (H-M)</b>	17,7	13,0	23,1	27,2

2009	Hombres	58,6	48,4	65,2	83,6
	Mujeres	43,9	37,2	47,0	59,9
	Brecha (H-M)	14,7	11,2	18,2	23,7
2010	Hombres	57,8	46,9	64,1	84,3
	Mujeres	44,2	36,0	48,4	62,0
	Brecha (H-M)	13,6	10,9	15,7	22,3
2011	Hombres	56,1	45,0	64,8	82,6
	Mujeres	44,3	35,7	49,9	63,2
	Brecha (H-M)	11,8	9,3	14,9	19,4
2012	Hombres	53,5	41,5	63,5	81,5
	Mujeres	43,3	34,7	47,5	64,3
	Brecha (H-M)	10,2	6,8	16,0	17,2
2013	Hombres	53,6	41,1	63,9	82,4
	Mujeres	43,6	34,3	48,9	65,1
	Brecha (H-M)	10,0	6,8	15,0	17,3
2014 (**)	Hombres	53,6	41,8	63,3	81,5
	Mujeres	44,2	34,6	49,9	66,0
	Brecha (H-M)	9,4	7,2	13,4	15,5

Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Si atendemos al tipo de contrato, se observa en la siguiente tabla una constancia en las variables, Así, los hombres acaparan el contrato temporal a tiempo completo mientras que las mujeres se sitúan principalmente en el contrato temporal a tiempo parcial.

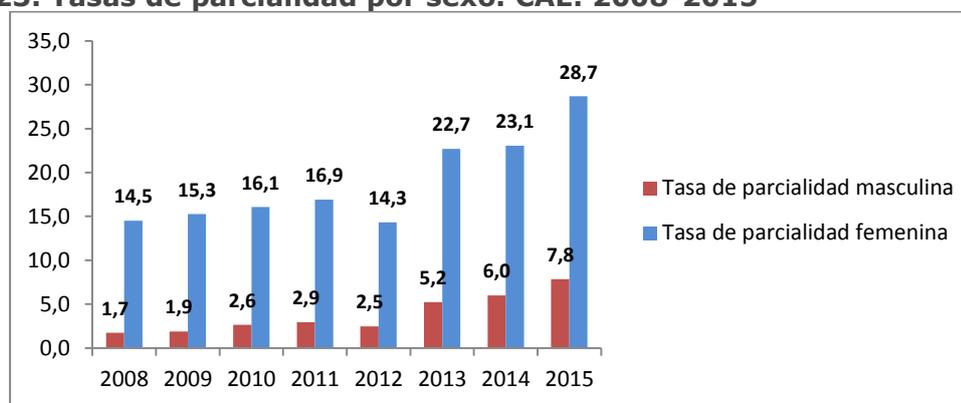
**Tabla 5. Grado de concentración de cada tipo de contrato en la población de cada sexo.CAE. 2012-2015**

	2012		2013		2014		2015	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinido TP	1,4	2,9	1,9	3,4	1,6	3,5	1,6	3,4
Indefinido	5,3	3,2	4,5	3,3	5,1	3,6	5,2	3,6

TC								
Temporal TP	23,4	48,0	24,3	49,4	24,7	49,8	24,8	49,0
Temporal TC	69,9	45,9	69,4	43,9	68,6	43,1	68,4	44,0
<b>Total Contrataciones</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

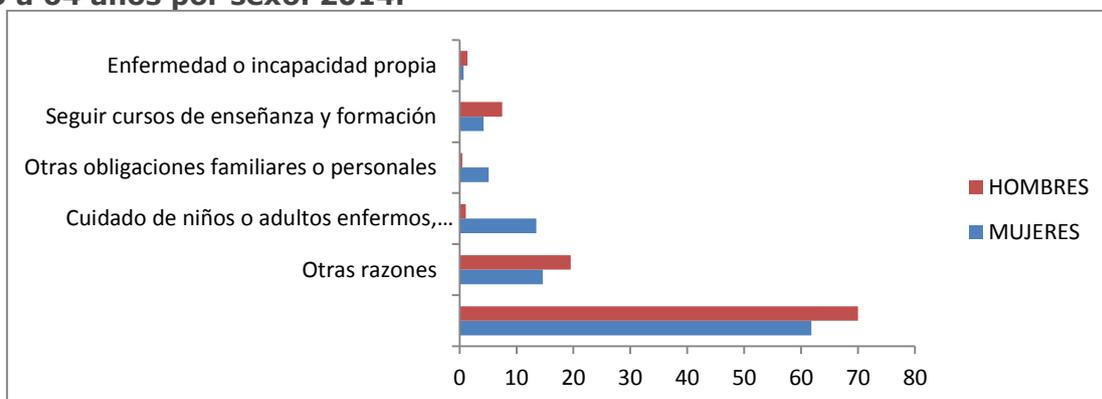
**Gráfico 23. Tasas de parcialidad por sexo. CAE. 2008-2015**



Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

A pesar de que la razón principal por la que hombres y mujeres tienen un empleo a tiempo parcial es por no poder encontrar un trabajo a tiempo completo, como segunda razón en las mujeres es el cuidado y las obligaciones familiares mientras que en los hombres es la formación.

**Gráfico 24. Razones del trabajo a tiempo parcial en España entre la población de 15 a 64 años por sexo. 2014.**



Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Las personas con un nivel de estudios básicos concentran el nivel de contrataciones. Es en este grupo en el que se detecta la mayor diferencia, en el 2015, 10 puntos superior en los hombres seguido del grupo de personas con estudios universitarios.

**Tabla 6. Grado de concentración de las contrataciones según el nivel de estudios y sexo. CAE. 2012-2015**

Miles	2012		2013		2014		2015	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Hasta obligatorios	52,3	39,0	51,2	39,2	50,6	39,3	49,0	39,3
FP medio	11,3	13,1	11,5	13,0	11,8	12,8	11,8	12,4
FP superior	7,8	7,0	7,8	6,4	8,2	6,7	8,9	7,2
Bachillerato	19,6	24,5	19,9	23,8	19,8	23,5	20,2	23,7
Universitarios	9,0	16,5	9,5	17,7	9,7	17,7	10,1	17,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Llama la atención la brecha de género en las contrataciones de personas mayores de 45 años aunque ésta se ha reducido en los últimos 4 años. En la franja de edad de los 20 a los 24 años se mantiene una diferencia casi constante de 10 puntos a favor de los hombres. Por contra, en el grupo de los 30-44 la brecha de género ha aumentado desde el 2012 al 2014.

**Tabla 7. Distribución de las contrataciones según la edad y sexo. CAE. 2012-2015.**

Miles	2012		2013		2014		2015	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<20	49,67	50,33	50,58	49,42	49,83	50,17	50,45	49,55
20-24	45,22	54,78	44,38	55,62	44,98	55,02	45,81	54,19
25-29	50,04	49,96	49,45	50,55	49,64	50,36	49,75	50,25
30-44	51,83	48,17	52,45	47,55	53,47	46,53	53,71	46,29
45 y +	42,64	57,36	43,05	56,95	44,60	55,40	45,65	54,35
Total	48,53	51,47	48,72	51,28	49,56	50,44	49,98	50,02

Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Los puestos de dirección y de gerencia en el 2015 seguían estando principalmente en manos de varones, al igual que el trabajo cualificado en los sectores primario, industrial y de construcción entre otros. Los puestos ocupados principalmente por mujeres son de contabilidad y administración, sector servicios y el cuidado de las personas.

**Tabla 8. Distribución por sexo de personas ocupadas en las ocupaciones en la CAE. 2015. ÍNDICES DE DISTRIBUCIÓN Y DE CONCENTRACIÓN**

Ocupaciones	MUJERES			HOMBRES		
	Total (Miles)	ID	IC	Total Miles	ID	IC
Directores gerentes y	18,3	36,82%	4,35%	31,4	63,18%	6,65%
Técnicos profesionales científicos intelectuales e	110,3	54,88%	26,20%	90,8	45,17%	19,24%
Técnicos; profesionales apoyo de	26,7	30,10%	6,34%	62	69,90%	13,14%
Contables, administrativos oficina y	74,7	69,10%	17,74%	33,4	30,90%	7,08%
Restauración, comercio, salud y cuidado de personas y seguridad y	111,8	67,59%	26,56%	53,5	32,35%	11,34%
Cualificación sector primario	2,8	30,43%	0,67%	6,4	69,57%	1,36%
Cualificación industria manufacturera y construcción y	9,5	8,38%	2,26%	103,9	91,62%	22,02%
Operadores de instalaciones, maquinaria, montadores y	9,3	11,68%	2,21%	70,3	88,32%	14,90%
Ocupaciones elementales	57,6	74,04%	13,68%	20,2	25,96%	4,28%
Total	421,0	47,15%	1,00	471,9	52,85%	100%

Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

## 4.5. Dinero

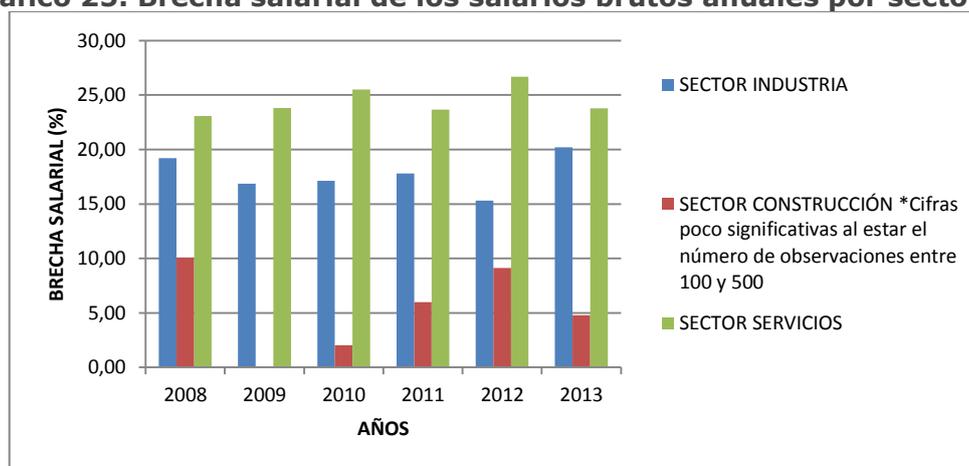
La brecha salarial en los últimos años a aumentado. En el sector servicios alcanza su punto máximo en el 2012 para luego volver en el 2013 a los parámetros del 2009. Es de resaltar el aumento en la brecha salarial en el sector de la industria que además se caracteriza por ofrecer salarios más altos.

**Tabla 9. Ganancia por hora de trabajo (euros)**

	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (€)	Brecha salarial (%) ((H-M)*100/H)
<b>2008</b>	14,26	17,44	3,18	18,23
<b>2009</b>	14,82	17,98	3,16	17,58
<b>2010</b>	15,74	18,60	2,86	15,38
<b>2011</b>	15,22	18,58	3,36	18,08
<b>2012</b>	15,27	19,10	3,83	20,05
<b>2013</b>	15,38	19,13	3,75	19,60

Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

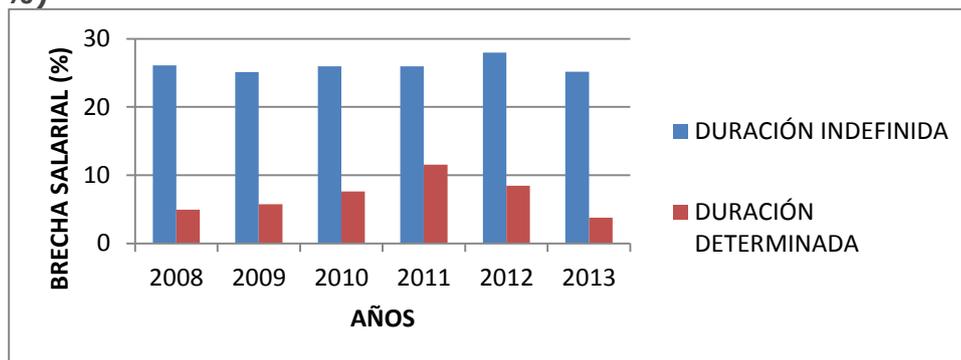
**Gráfico 25. Brecha salarial de los salarios brutos anuales por sector (%)**



Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

La diferenciación salarial para los contratos indefinidos en el 2012, cuando alcanza el nivel más alto, es de casi el 28%, es decir, para el mismo tipo de contrato los hombres cobraban un 28% más que las mujeres. Esta brecha de género es mucho menor para los contratos de duración determinada, así en 2013 los hombres cobraron un 3,78% más que las mujeres.

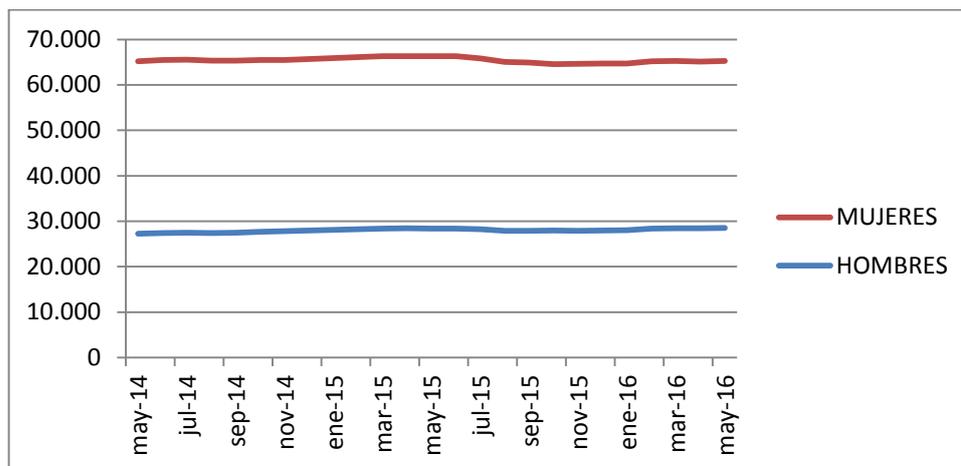
**Gráfico 26. Brecha salarial de los salarios brutos anuales por tipo de contrato(%)**



Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Según los expedientes de RGI, el número de expedientes a mujeres supera con claridad a los tramitados a hombres, siendo esto una constante desde mayo del 2014 a mayo del 2016.

**Gráfico 27. Expedientes activos de RGI por sexo. CAE. Mayo 2014-Mayo2016**



Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

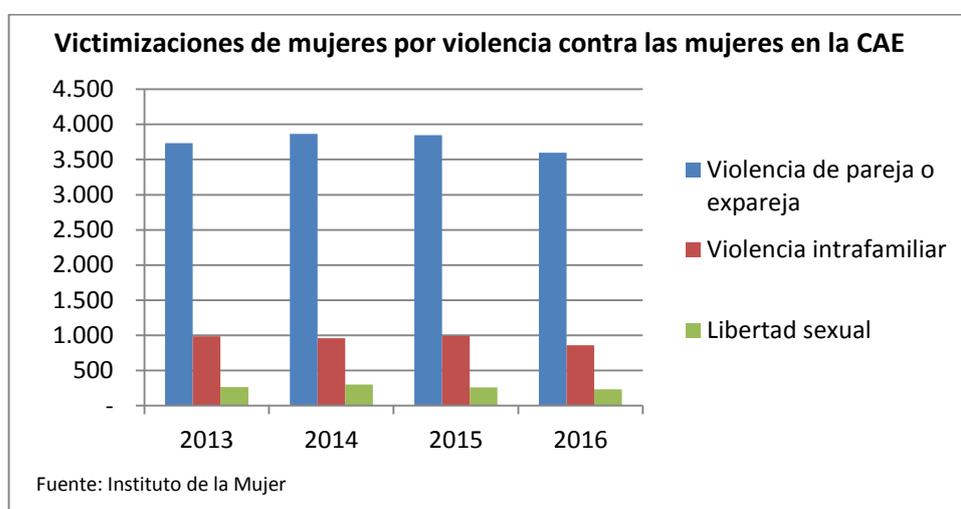
## 4.6. Violencia contra las mujeres

### 4. 6.1. Victimizaciones y muertes víctimas de violencia machista

El número de victimizaciones, entendido como cada denuncia por el mismo hecho penal, ha descendido de manera progresiva desde el 2014, situándose en el 2016 en valores inferiores al 2011, esto es, en 4.693.

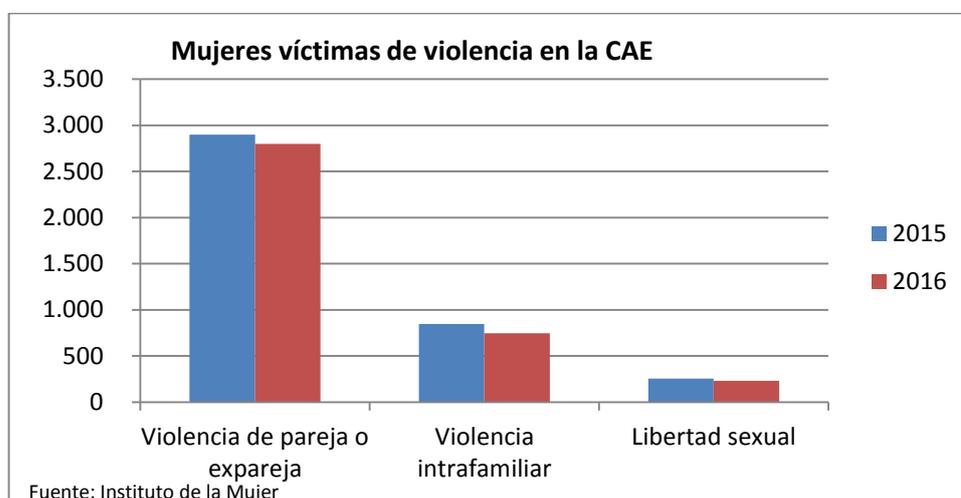
La violencia predominante es la que se da por parte de la pareja o expareja. En 2016 las victimizaciones por esta causa suponen el 77% del total.

**Gráfico 28. Victimizaciones de mujeres por violencia contra las mujeres en la CAE**



En el 2016 el número de mujeres víctimas de violencia ha descendido levemente en los tres ámbitos: de la pareja o expareja, intrafamiliar y contra la libertad sexual.

**Gráfico 29. Mujeres víctimas de violencia en la CAE**



El asesinato es la manifestación más grave de la violencia contra las mujeres. Según los datos que proporciona el Instituto de la Mujer en el año 2016 ha descendido el número de muertes tanto en el Estado como en la CAE, aun así no existe en ninguno de los ámbitos territoriales una tendencia clara a la baja.

**Gráfico 30. Evolución de víctimas mortales por violencia contra las mujeres en la CAE y el Estado.**



#### 4. 6.2. Riesgo de Mutilación Genital Femenina (MGF)

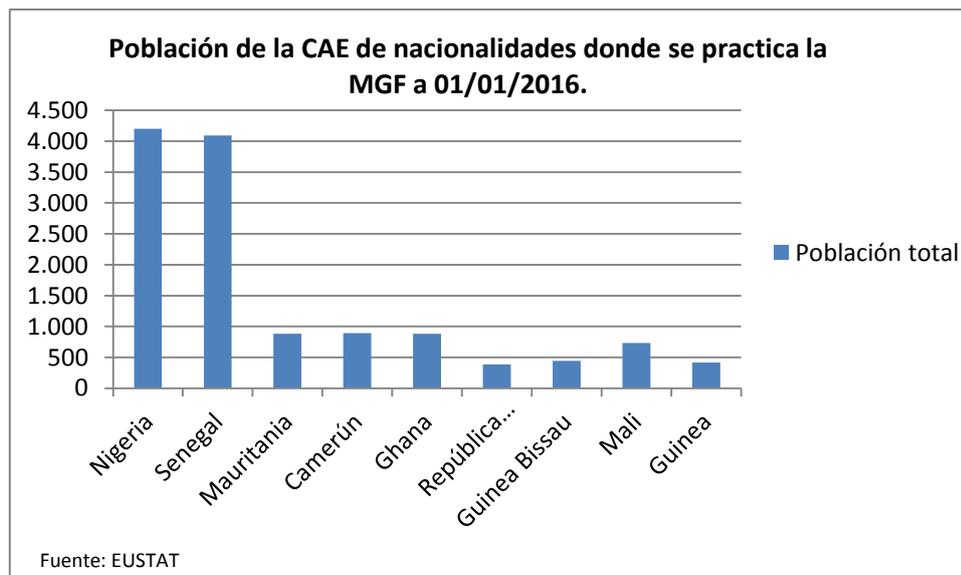
Según Naciones Unidas la MGF es una violación de los derechos humanos de las mujeres y niñas y una forma extrema de discriminación de las mujeres. Asimismo, viola los derechos a la salud, la seguridad y la integridad física, el derecho a no ser sometido a torturas y tratos crueles, inhumanos o degradantes, y el derecho a la vida en los casos en que el procedimiento acaba produciendo la muerte.

Según Unicef, 125 millones de mujeres y niñas de 29 países han sufrido o corren el riesgo de ser mutiladas.

La CAE, como receptora desde hace décadas de mujeres y hombres procedentes de países donde se practica la MGF, es consciente del riesgo que sufren las mujeres y niñas arraigadas en nuestro territorio al ser la MGF una práctica muy enraizada y con connotaciones socio-culturales ancestrales difíciles de superar.

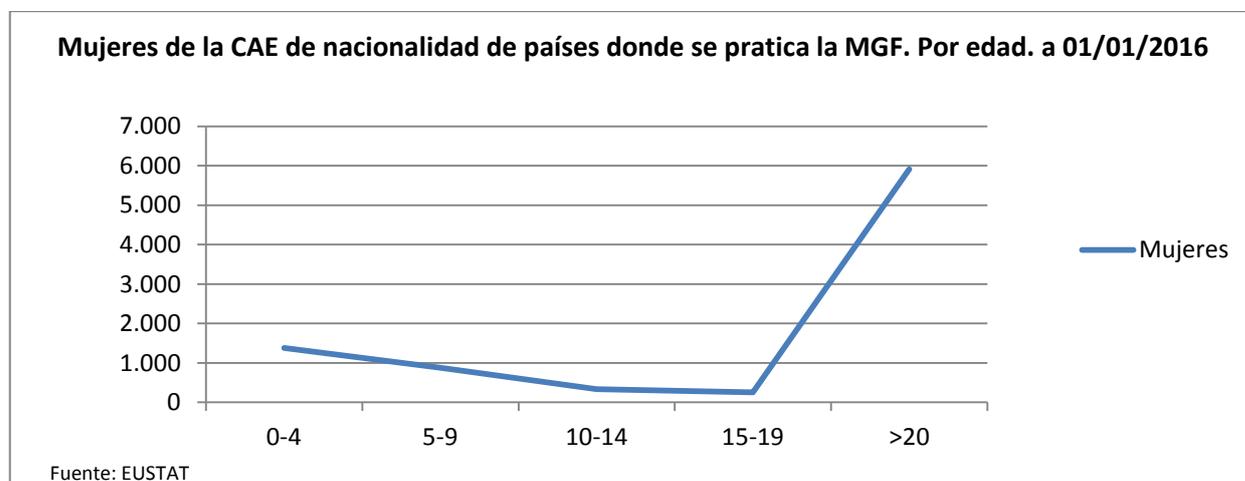
En el siguiente gráfico se puede observar la población que vive en la CAE por nacionalidades donde se practica la MGF. El 64% de los hombres y mujeres provienen de Nigeria y Senegal.

**Gráfico 31. Población de la CAE de nacionalidades donde se practica la Mutilación Genital Femenina a 01/01/2016**



El riesgo de mutilación se da excepcionalmente en menores de 15 años. A 1 de enero de 2016 había 2.592 niñas en riesgo. Es de esperar que esta cifra aumente debido a las altas tasas de natalidad de estos colectivos y a la creciente reagrupación familiar, entre otras razones.

**Gráfico 32. Mujeres de la CAE de nacionalidad de países donde se practica la Mutilación Genital Femenina a 01/01/2016**



#### 4. 6.3. Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual

En los últimos 6 años la Ertzaintza ha liberado de la trata de seres humanos para la explotación sexual a 32 mujeres, de las cuales 2 eran menores de edad.

Según la base de datos de la Ertzaintza en los últimos 6 años se han realizado 19 investigaciones, fruto de cuáles se han detenido o investigado a 34 personas.

**Tabla 10. Mujeres liberadas por la Ertzaintza de la trata de explotación sexual**

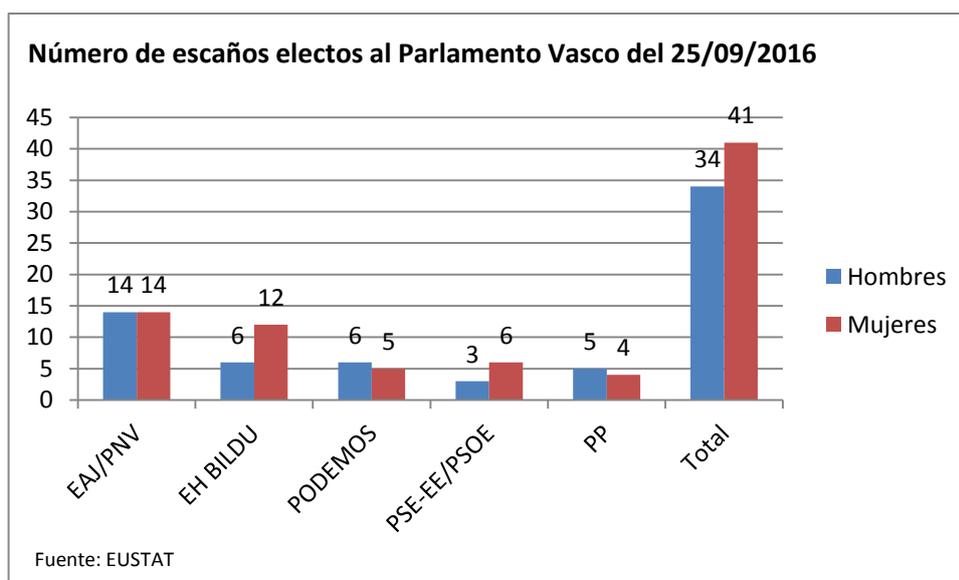
	INVESTIGACIONES REALIZADAS	PERSONAS LIBERADAS	PERSONAS DETENIDAS/INVESTIGADAS
<b>2010</b>	1	1	-
<b>2011</b>	6	9(1 menor)	10
<b>2012</b>	1	1	5
<b>2013</b>	2	6	3
<b>2014</b>	1	-	-
<b>2015</b>	4	4(1 menor)	4
<b>2016</b>	4	11	12
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>34</b>

Fuente: Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco

#### 4.7. Poder

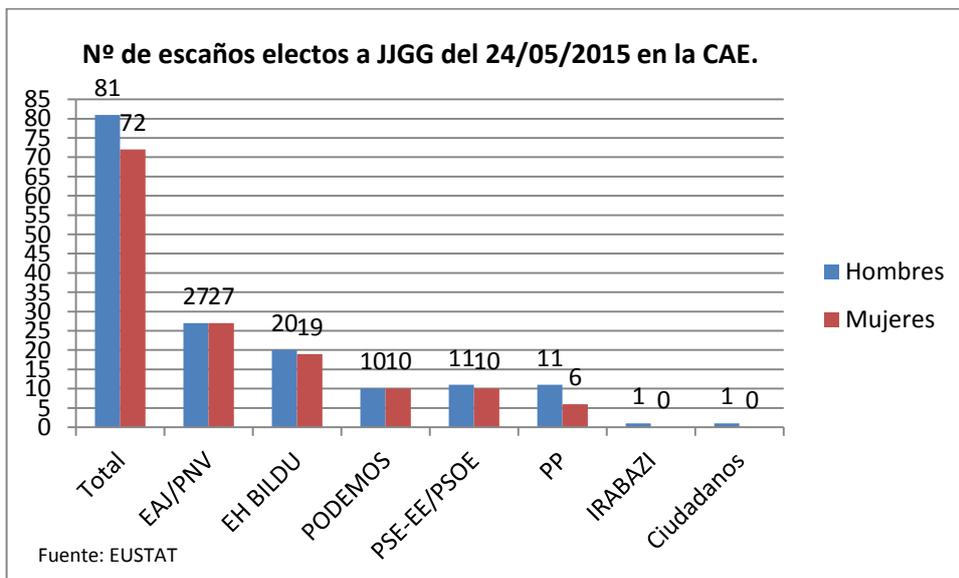
El nuevo Parlamento conformado tras las elecciones del 25 de septiembre de 2016 es mayoritariamente femenino, con 39 mujeres y 36 hombres. Desde el 2005 el puesto de Presidencia lo ostenta una mujer.

**Gráfico 33. Número de escaños electos al Parlamento Vasco. 2016**



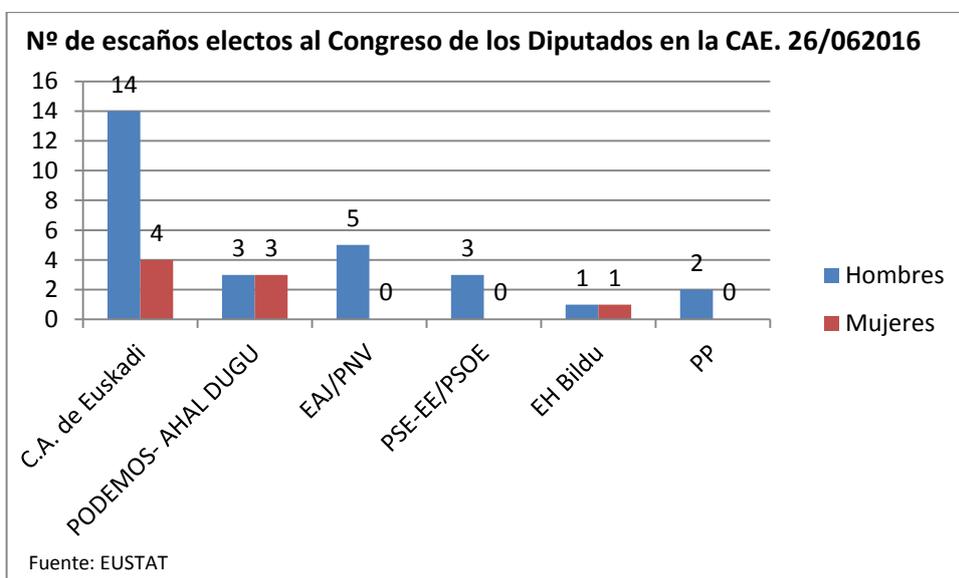
Diferentes es el caso de los escaños electos a las Juntas Generales del 24/5/2015, donde la predominancia es masculina.

**Gráfico 34. Número de escaños electos a las JJGG. 2015**



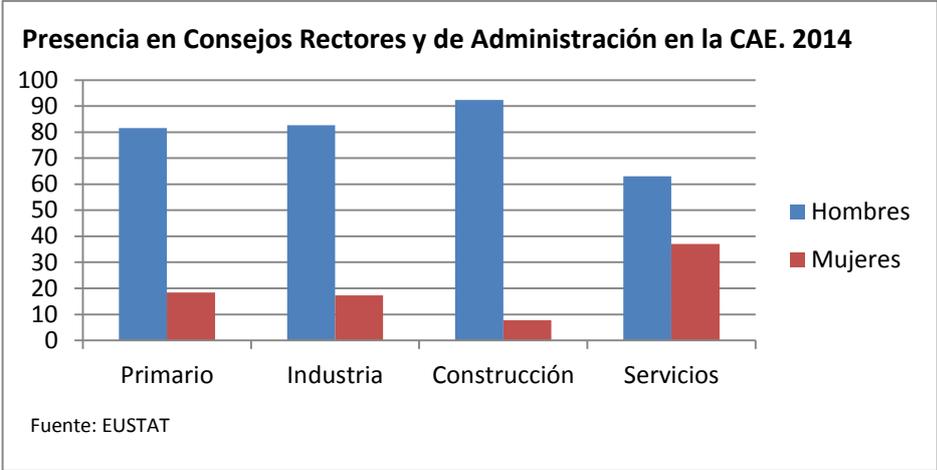
El número de escaños electos al Congreso de los Diputados en las elecciones del 26 de junio del 2016, el 77% estaba cubierto por hombres.

**Gráfico 35. Número de escaños electos al Congreso de los Diputados. 2016**



En los Consejos Rectores y de Administración de las empresas en el año 2014 del sector de la construcción, seguido por el de industria y el primario entre el 81% y el 92% de los puestos son para hombres. En el sector servicios, también masculinizado en los ámbitos de poder, la presencia de las mujeres es del 37%.

**Gráfico 36. Presencia en Consejos Rectores y de Administración en la CAE en 2014 por sector.**



## **5. Análisis de los ingresos.**

El Presupuesto Público es el instrumento que refleja los ingresos y los gastos previstos para el año natural, los desglosa por conceptos y equilibra en sus cifras globales. Consta de dos partes:

- Ingresos
- Gastos

En el caso de los Presupuestos Generales de la CAE, los ingresos se reciben principalmente de las tres Diputaciones Forales que, a su vez, recaudan los fondos a través de los impuestos directos e indirectos en sus respectivos territorios. Con estas transferencias recibidas se realiza el reparto entre los diferentes programas presupuestarios a modo de gasto.

Estos dos componentes del presupuesto repercuten en la comunidad y por lo tanto, son pertinentes desde el análisis con perspectiva de género. Dicho esto, cabe resaltar que en este informe sólo se va a estudiar el gasto y queda, para un futuro, cuando el proceso de análisis de los Presupuestos Generales de la CAE con perspectiva de género esté más asentado, el analizar tanto el ingreso como los efectos del superávit o déficit.

## 6. Análisis de los gastos.

El Consejo de Gobierno ha aprobado el formulario P17-Gen e incorporado posteriormente a las Normas Técnicas con el objetivo de analizar desde la perspectiva de género todos y cada uno de los programas presupuestarios para determinar cuáles son relevantes para la igualdad de género y qué tipo de aportación realizan. Es en consecuencia, un instrumento clave para que el Gobierno Vasco avance en la consecución de una sociedad igualitaria.

El formulario P17-Gen, incorpora novedades respecto al año anterior en un momento de cambio de Legislatura. Esta coincidencia, junto con otras como el período vacacional, ha dificultado la cumplimentación del formulario. Entre los cambios aprobados en la nueva legislatura destacan:

- la creación de dos nuevos Departamentos ("Turismo, Comercio y Consumo" y, "Trabajo y Justicia"),
- la separación de "Educación" y "Cultura y Política Lingüística" y la reubicación de Direcciones con la configuración de algunos programas presupuestarios y del personal que ello implica,
- los dos departamentos nuevos no tienen todavía la Unidad Administrativa de Igualdad creada y, en consecuencia, no han podido contar con el asesoramiento de la técnica de igualdad correspondiente.

A todo ello hay que añadir las dificultades propias de toda experiencia piloto.

### 6.1. Personal de la Administración General de la CAE

En las tablas que se muestran a continuación destaca la feminización de la Administración General, sin embargo esta representación no se ve correspondida en la distribución de los altos cargos, especialmente en las Viceconsejerías y Direcciones.

**Tabla 11. Distribución del personal por cargo por departamentos y organismos autónomos**

Departamento	Consejero/a		Viceconsejero/a		Director/a	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
LEHENDAKARITZA	1 (*)		2	1	8	7
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	1		3	1	8	4
HACIENDA Y ECONOMÍA	1		3		3	4
SALUD	1		1		2	3
SEGURIDAD		1	1	1	6	4
EDUCACIÓN		1	2	2	8	4

DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS		1	3	1	6	6
MEDIO AMBIENTE, PLANIF.TERRI. Y VIVIENDA	1		1	2	4	1
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES		1	1	1	4	1
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	1		1	1	6	1
TRABAJO Y JUSTICIA		1		1	2	3
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	1			1	1	2
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER				1		1
LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO			1		2	
INSTITUTO VASCO SEGURIDAD Y SALUD LABORAL					1	
KONTSUMOBIDE-INSTITUTO VASCO DE CONSUMO						1
Sin asignar						1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>61</b>	<b>43</b>
<b>Porcentaje de mujeres por cargo</b>		<b>45%</b>		<b>41%</b>		<b>41%</b>

Hay departamentos altamente feminizados como es el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, Salud y Lanbide

**Tabla12. Distribución del personal funcionariado de carrera por departamentos y organismos autónomos**

Departamento	Funcionariado de carrera	
	Hombres	Mujeres
LEHENDAKARITZA	21	22
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	89	145
HACIENDA Y ECONOMÍA	60	76
SALUD	194	351
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	15	38
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	25	38
TRABAJO Y JUSTICIA	101	160
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	4	9
SEGURIDAD	58	72
EDUCACIÓN	329	551
COMISION JURIDICA ASESORA DE EUSKADI	3	3
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	118	138
MEDIO AMBIENTE, PLANIF.TERRI. Y VIVIENDA	73	96
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	4	8
LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO	241	656
INSTITUTO VASCO SEGURIDAD Y SALUD	2	9

LABO		
KONTSUMOBIDE-INSTITUTO VASCO DE CONSUM	14	25
INSTITUTO VASCO SEGURIDAD Y SALUD LABO	40	42
Sin asignar	322	356
<b>Total</b>	<b>1713</b>	<b>2795</b>
<b>Porcentaje de mujeres</b>		<b>62%</b>

**Tabla 13. Distribución del personal funcionariado interino por departamentos y organismos autónomos**

Departamento	Funcionariado interino	
	Hombres	Mujeres
LEHENDAKARITZA	9	29
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	56	141
KONTSUMOBIDE-INSTITUTO VASCO DE CONSUM	8	14
HACIENDA Y ECONOMÍA	35	60
SALUD	77	216
EDUCACIÓN	207	351
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	202	222
MEDIO AMBIENTE, PLANIF.TERRI. Y VIVIENDA	60	101
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	22	43
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	28	34
TRABAJO Y JUSTICIA	26	48
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	3	6
SEGURIDAD	31	65
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	5	18
LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO	70	184
ORGANO ADMTVO. RECURSOS CONTRACTUALES	1	1
INSTITUTO VASCO DE ADMINISTRACION PUBL		1
COMISION JURIDICA ASESORA DE EUSKADI		2
INSTITUTO VASCO SEGURIDAD Y SALUD LABO	31	42
Sin asignar	1	1
<b>Total</b>	<b>872</b>	<b>1579</b>
<b>Porcentaje de mujeres</b>		<b>64%</b>

El personal eventual es la excepción al ser este colectivo principalmente masculinizado.

**Tabla 14. Distribución del personal laboral, eventual y otros por departamentos y organismos autónomos**

Departamento	Laboral		Eventual		Otros	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
LEHENDAKARITZA	7	4	9	9	6	6

GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	30	15	3	2	71(*)	76(*)
HACIENDA Y ECONOMÍA	2		5	1		
SALUD	17	21	2	4	1	4
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES		1	2	2		
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	9	6	2	2		
TRABAJO Y JUSTICIA	24	81	3	1		
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO					3	9
SEGURIDAD	3	3		2		
EDUCACIÓN	55	62	2	3		
ORGANO ADMTVO. RECURSOS CONTRACTUALES					1	
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	33	15	3	2	95	83
MEDIO AMBIENTE, PLANIF.TERRI. Y VIVIENDA	16	15	2	2		
COMISION JURIDICA ASESORA DE EUSKADI					6	2
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER		1		1		
LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO	84	307				
INSTITUTO VASCO SEGURIDAD Y SALUD LABO	2	4				
Sin asignar	28	17				
<b>Total</b>	<b>310</b>	<b>552</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>112</b>	<b>104</b>
<b>Porcentaje de mujeres</b>		<b>64%</b>		<b>48%</b>		<b>48%</b>

(\*)pasivos

## 6.2. Presupuesto analizado.

La Dirección de Presupuestos del Departamento de Hacienda y Economía remitió el formulario P17-Gen junto con las normas técnicas que lo explican, a las Direcciones de Servicio de todos los Departamentos de Gobierno Vasco dando como fecha límite de entrega el 24 de enero. Sin embargo, debido a la excepcionalidad de la situación, en grandes rasgos arriba descrita, se decidió posponerla hasta el 27 de enero. Aun así, se han admitido los formularios recibidos como fecha tope el 3 de febrero.

El análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos generales se plantea como un proceso gradual a ampliar de manera progresiva. Así, aunque el presupuesto general de la CAE se reparte, principalmente, entre:

- los programas presupuestarios que gestionan los diferentes Departamentos, Organismos Autónomos y el Consorcio Haurreskolak
- los Entes Públicos de Derecho Privado
- las Sociedades y Fundaciones Públicas

en esta ocasión, no se ha solicitado la cumplimentación del P17-Gen a los Entes Públicos de Derecho Privado (a excepción de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo), a las Sociedades y Fundaciones Públicas, al Parlamento ni a los siguientes Departamentos:

**Tabla 15. Departamentos a los que no se les ha solicitado formalmente la cumplimentación del formulario P17-Gen**

Sección	Departamento
51	CONSEJO DE RELACIONES LABORALES
52	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO
53	CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI
54	TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS
55	AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS
90	DEUDA PÚBLICA
95	RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES
99	DIVERSOS DEPARTAMENTOS

Aun así, el Departamento de "Recursos y Compromisos Institucionales" ha remitido el formulario cumplimentado. Queda el resto de departamentos pendientes de incorporar al análisis en el futuro.

Tal y como se puede apreciar en las siguientes tablas el presupuesto total para el que se ha solicitado la cumplimentación del P17-Gen asciende a los 12.116 millones de euros.

Sin embargo, algunos Departamentos no han entregado los formularios de sus programas presupuestos. En consecuencia, el presupuesto susceptible de análisis es de 9.072 millones de euros, el 75% del total solicitado.

En total se han cumplimentado 128 formularios, de los que 50 corresponde sólo al Departamento de Educación, cuyo presupuesto supone el 24% del

total. El programa presupuestario 7511. Turismo del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo no se han podido analizar por entregarse el formulario P17-Gen fuera de plazo.

**Tabla 16. Presupuesto de los Departamentos de Gobierno Vasco, Organismos Autónomos y Consorcios del Sector Público. Porcentaje analizado**

DEPARTAMENTO		PRESUPUESTO (*) €	Presupuesto (*)		
Sec ció n	DENOMINACIÓN		Analizado	%	No analizado
1	LEHENDAKARITZA	111.557.000	111.557.000	100%	
2	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	113.076.000		0%	113.076.000
3	DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	1.042.402.000	443.167.943	43%	599.234.057
4	EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	999.863.000	999.863.000	100%	
5	MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	191.822.000	191.822.000	100%	
6	HACIENDA Y ECONOMÍA	48.826.000	48.826.000	100%	
7	EDUCACIÓN	2.662.584.000	2.662.584.000	100%	
8	SALUD	3.537.477.000	3.537.477.000	100%	
9	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	36.190.000	2.142.614	6%	34.047.386
10	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	241.936.000	241.936.000	100%	
11	SEGURIDAD	625.771.000	625.771.000	100%	
12	TRABAJO Y JUSTICIA	209.774.000		0%	209.774.000
<b>Total 1</b>		<b>9.821.278.000</b>	8.865.146.557	<b>90%</b>	956.131.443
51	CONSEJO DE RELACIONES LABORALES	2.418.566		0%	2.418.566
52	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO	1.362.853		0%	1.362.853
53	CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI	929.443		0%	929.443
54	TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS	7.414.312		0%	7.414.312
55	AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS	1.365.012		0%	1.365.012
90	DEUDA PÚBLICA	1.036.266.604		0%	1.036.266.604
95	RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES	71.004.240	71.004.240	100%	
99	DIVERSOS DEPARTAMENTOS	88.222.970		0%	88.222.970
<b>Total 2</b>		<b>1.208.984.000</b>	71.004.240	<b>6%</b>	1.137.979.760

ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS DEL SECTOR PÚBLICO. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	PRESUPUESTO €	Presupuesto Programa		
		Analizado	%	No analizado
<b>LEHENDAKARITZA</b>				
3223. Emakunde	5.810.000	5.810.000	100%	

4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los DDHH	2.128.000	2.128.000	100%	
<b>GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO</b>				
1216 y 4714. IVAP. - HAEE	19.452.000		0%	19.452.000
<b>EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES</b>				
3111, 3121, 3211, 3231 Lanbide - Servicio Vasco de Empleo	864.114.000		0%	864.114.000
<b>HACIENDA Y ECONOMÍA</b>				
5511. Instituto Vasco de Estadística - Eustat	12.745.000	12.745.000	100%	
6115. Autoridad Vasca para la Competencia	1.194.000		0%	1.194.000
<b>EDUCACIÓN</b>				
4221. Consorcio Haurreskolak	53.550.000	53.550.000	100%	
<b>TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO</b>				
4432. Kontsumobide. Instituto Vasco de Consumo	6.651.000		0%	6.651.000
<b>CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA</b>				
4713. Instituto Alfabetización y Reeuskal. A. - HABE	39.365.000		0%	39.365.000
<b>SEGURIDAD</b>				
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	14.500.000		0%	14.500.000
<b>TRABAJO Y JUSTICIA</b>				
3113 - OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	14.030.000	14.030.000	100%	
<b>Total 3</b>	<b>1.033.539.000</b>	<b>88.263.000</b>	<b>9%</b>	<b>945.276.000</b>

<b>LEHENDAKARITZA. Ente Público de Derecho Privado</b>				
Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD)	43.044.551	43.044.551	100%	
<b>Total 4</b>	<b>43.044.551</b>	<b>43.044.551</b>	<b>100%</b>	

<b>Total (1+2+3+4)</b>	<b>12.106.845.551</b>	<b>9.067.458.348</b>	<b>75%</b>	<b>3.039.387.203</b>
------------------------	-----------------------	----------------------	------------	----------------------

(\*) presupuesto provisional

En la tabla número 17 se puede ver qué formularios P17-GEN se han entregado por programa presupuestario y Departamento.

De los 31 Departamentos y Organismos Autónomos, 22 han tomado parte activa en el proceso. Entre ellos, destacan especialmente los 14 que han analizado la totalidad de sus programas presupuestarios.

**Tabla 17. Departamentos, Organismos Autónomos y Consorcios del Sector Público que han entregado el formulario P17-Gen**

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	P17-GEN RECIBIDO (presupuesto analizado)			Presupuesto Departamento
	SI	%	NO	
<b>LEHENDAKARITZA</b>	<b>111.557.000</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>111.557.000</b>
1121. Estructura y Apoyo	10.603.420	10%		
1311. Acción Exterior	7.889.429	7%		
1312. Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD)	43.044.551	39%		
3221. Emakunde	5.132.892	5%		
4621. Víctimas y DDHH	6.026.958	5%		
4622. Instituto de la Memoria, la convivencia y los DDHH	1.859.750	2%		
5414. Fondo de Innovación	37.000.000	33%		
<b>GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO</b>		<b>0%</b>	<b>113.076.000</b>	<b>113.076.000</b>
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi			1.083.726	
1211 - Estructura y Apoyo de Admón Pública y Justicia			10.679.641	
1212 - Servicios Generales			22.246.797	
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal			12.689.533	
1214 - Informática y Telecomunicaciones			31.018.876	
1215 - Innovación y Administración Electrónica			13.926.094	
1217 - Relaciones Institucionales			2.641.271	
1218 - Régimen Jurídico			3.613.479	
4712 - Normalización Lingüística de la Admón. Pública. Financiación a organismo autónomo. Prog 4714. IVAP			10.326.583	
5415. Agenda de Innovación Digital. Anteriormente 5211. Plan Euskadi en la Sociedad de la Información			4.850.000	
<b>DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS</b>	<b>443.167.943</b>	<b>43%</b>	<b>599.234.057</b>	<b>1.042.402.000</b>
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario			223.870.255	
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión			350.530.000	
5141 - Planificación del Transporte			6.001.316	
5151 - Puertos			18.832.486	

5411. Investigación y Desarrollo Agropecuario	17.721.614	2%		
5413. Tecnología	139.885.904	13%		
5415. Agenda de Innovación Digital. Anteriormente 5211. Plan Euskadi en la Sociedad de la Información	16.707.467	2%		
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	77.822.641	7%		
7112. Pesca	15.827.017	2%		
7113. Promoción y calidad alimentaria	19.890.251	2%		
7211. Estructura y Apoyo	18.659.924	2%		
7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	102.947.756	10%		
7213. Seguridad Industrial	3.992.894	0%		
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	6.071.718	1%		
7311. Política y desarrollo energético minero	975.790	0%		
7613. Internacionalización	22.664.967	2%		
<b>EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES</b>	<b>999.863.000</b>	<b>100%</b>		<b>999.863.000</b>
3111. Estructura y Apoyo	19.880.610	2%		
3121. Inclusión social	534.906.813	53%		
3122. Inmigración	4.283.087	0%		
3123. Servicios Sociales	33.104.532	3%		
3124. Política Familiar y Comunitaria	63.020.951	6%		
3211. Empleo	223.240.800	22%		
3222. Juventud	8.573.748	1%		
3231. Formación	112.852.459	11%		
<b>MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA</b>	<b>191.822.000</b>	<b>100%</b>		<b>191.822.000</b>
4312. Vivienda	121.673.061	63%		
4313. Ordenación Territorial	3.716.168	2%		
4420. Estructura y Apoyo	5.614.512	3%		
4421. Protección del Medio Ambiente	25.918.259	14%		
5121. Planificación y Administración Hidráulica	34.900.000	18%		
<b>HACIENDA Y ECONOMÍA</b>	<b>48.826.000</b>	<b>100%</b>		<b>48.826.000</b>
5111. Eustat	11.088.000	23%		
6110. Estructura y Apoyo	6.798.492	14%		
6111. Economía y Gasto Público	9.455.914	19%		
6112. Política Fiscal	2.565.610	5%		
6114. Patrimonio y Contratación	7.014.667	14%		
6115. Autoridad Vasca para la Competencia	994.000	2%		

6311. Política Financiera	10.909.317	22%		
<b>EDUCACIÓN</b>	<b>2.662.584.000</b>	<b>100%</b>		<b>2.662.584.000</b>
4211. Estructura y Apoyo	64.530.933	2%		
4221. Educación infantil y primaria	926.231.948	35%		
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	958.621.141	36%		
4223 - Enseñanza Universitaria	316.663.796	12%		
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	54.672.095	2%		
4225. Innovación Educativa y Formación Profesional	45.821.465	2%		
4226. Aprendizaje permanente y Ed. para Adultos	35.482.237	1%		
4231. Promoción educativa	173.916.188	7%		
4715. Euskaldunización del Sist. Educativo	42.368.194	2%		
5412. Investigación	44.276.003	2%		
<b>SALUD</b>	<b>3.537.477.000</b>	<b>100%</b>		<b>3.537.477.000</b>
4111. Estructura y Apoyo	17.635.650	0%		
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	2.963.512.444	84%		
4113. Salud Pública	41.626.074	1%		
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	8.068.440	0%		
4115. Farmacia	502.052.036	14%		
4116. Adicciones	4.582.356	0%		
<b>TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO</b>	<b>2.142.614</b>	<b>6%</b>	<b>34.047.386</b>	<b>36.190.000</b>
4431 - Consumo. Financiación a organismo autónomo.			5.626.890	
7510. Estructura y Apoyo	2.142.614	6%		
7511 - Turismo			14.813.190	
7612 - Comercio Interior			13.607.306	
<b>CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA</b>	<b>241.936.000</b>	<b>100%</b>		<b>241.936.000</b>
4511. Estructura y Apoyo	3.575.186	1%		
4512. Deportes	8.187.219	3%		
4513. Promoción de la Cultura	31.290.656	13%		
4514. Patrimonio Histórico Artístico	20.473.360	8%		
4515. Medios de Comunicación Social	126.128.738	52%		
4711. Política Lingüística	52.280.841	22%		
<b>SEGURIDAD</b>	<b>625.771.000</b>	<b>100%</b>		<b>625.771.000</b>
2211. Estructura y Apoyo	5.063.955	1%		
2221. Tráfico	12.125.601	2%		
2223. Ertzaintza en Servicio	593.637.284	95%		
2231. Atención de Emergencias	4.596.850	1%		

4611. Procesos electorales	5.227.553	1%		
5512. Meteorología y Climatología	3.300.857	1%		
6113. Juegos y Espectáculos	1.818.900	0%		
<b>TRABAJO Y JUSTICIA</b>		<b>0%</b>	<b>209.774.000</b>	<b>209.774.000</b>
1411 - Administración de Justicia			141.035.786	
1412 - Justicia			34.102.173	
3110 - Estructura y Apoyo			3.184.075	
3112 - Trabajo			27.538.155	
3212 - Economía Social			3.913.811	
<b>CONSEJO DE RELACIONES LABORALES</b>		<b>0%</b>	<b>2.418.566</b>	<b>2.418.566</b>
3131 - Consejo de Relaciones Laborales. Desarrollo de la interlocución social			2.418.566	
<b>CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO</b>		<b>0%</b>	<b>1.362.853</b>	<b>1.362.853</b>
1124 - Consejo Económico y Social Vasco			1.362.853	
<b>CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI</b>		<b>0%</b>	<b>929.443</b>	<b>929.443</b>
3213 - Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi			929.443	
<b>TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS</b>		<b>0%</b>	<b>7.414.312</b>	<b>7.414.312</b>
1112. Tribunal Vasco de Cuentas Públicas - TVCP			7.414.312	
<b>AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS</b>		<b>0%</b>	<b>1.365.012</b>	<b>1.365.012</b>
1113. Agencia Vasca de Protección de Datos - A.V.P.D.			1.365.012	
<b>DEUDA PÚBLICA</b>		<b>0%</b>	<b>1.036.266.604</b>	<b>1.036.266.604</b>
0111 Deuda Pública			1.036.266.604	
<b>RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES</b>	<b>71.004.240</b>	<b>100%</b>		<b>71.004.240</b>
9119. Otras relaciones financieras con el Sector Público Vasco	71.004.240	100%		
<b>DIVERSOS DEPARTAMENTOS</b>		<b>0%</b>	<b>88.222.970</b>	<b>88.222.970</b>
1221. Diversos Departamentos			57.159.200	
1222. Crédito Global			31.063.770	
<b>ORGANISMOS AUTÓNOMOS y CONSORCIOS</b>	<b>88.263.000</b>	<b>9%</b>	<b>945.276.000</b>	<b>1.033.539.000</b>
3223. Emakunde	5.810.000	100%		
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los DDHH	2.128.000	100%		

1216. IVAP. Selección y Formación del personal de las Adm. Púb.			8.385.417	
4714. IVAP. Euskaldunización y Normalización Lingüística			11.066.583	
3111. Lanbide. Estructura y Apoyo de Empleo y Políticas Sociales			23.856.524	
3121. Lanbide. Inclusión Social			507.506.813	
3211. Lanbide. Empleo			222.170.704	
3231. Lanbide. Formación			110.579.959	
5511. Instituto Vasco de Estadística - Eustat	12.745.000	100%		
6115. Autoridad Vasca para la Competencia			1.194.000	
4221. Consorcio Haurreskolak	53.550.000	100%		
4432. Kontsumobide. Instituto Vasco de Consumo			6.651.000	
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias			14.500.000	
4713. Instituto Alfabetización y Reeuskal. A. - HABE			39.365.000	
3113 - OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	14.030.000	100%		
<b>LEHENDAKARITZA. Ente Público de Derecho Privado</b>	<b>43.044.551</b>	<b>100%</b>		<b>43.044.551</b>
Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD)	43.044.551	100%		
<b>TOTAL:</b>	<b>9.067.458.348</b>	<b>75%</b>	<b>3.039.387.203</b>	<b>12.106.845.551</b>

### 6.3. Pertinencia al género

En este apartado se analiza la pertinencia al género de los programas. Tal y como viene recogido en el documento de Normas Técnicas los programas serán:

- ✓ Pertinentes al género: si tienen como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas y órganos colegiados.

Tal y como se puede apreciar en la Tabla 4, el 87% de los programas presupuestarios analizados han sido calificados como "Pertinentes al género", es decir, 7.904 millones de euros. Suponen el 75% del presupuesto solicitado.

- ✓ No pertinentes al género: aquellos programas presupuestarios destinados exclusivamente a actividades administrativas, de gestión de *transferencias*, traspaso de bienes de una administración a otra, contabilidad o similares, que no afectan a la situación ni a la posición social ocupada por mujeres y hombres y no afectan al logro de la igualdad, serán considerados como no pertinentes.

En el análisis de la pertinencia se ha hecho un esfuerzo por desglosar los programas para determinar con mayor exactitud los importes afectados por la no pertinencia ya que siempre no hay una correspondencia total entre el programa y la pertinencia (importe de las transferencias, ...). En el caso de las transferencias, es importante diferenciar entre el envío de la transferencia (no pertinente) y la gestión de las *transferencias recibidas* que sí pueden ser pertinentes al género y por lo tanto, susceptibles de análisis. Es el caso claro de los Organismos Autónomos.

Así, las transferencias que los Departamentos hacen a sus Organismos Autónomos están consideradas en la tabla 18 como no pertinentes. Y, en la misma tabla, en el apartado de Organismos Autónomos se analiza la pertinencia de sus programas que incluyen la gestión de los fondos recibidos.

Como se puede observar en la tabla 19, hay 13 programas presupuestarios que son en su totalidad transferencias a otras entidades para su gestión, y otros 4 programas en cada uno de los cuáles hay una parte que se transfiere a otras entidades, en concreto dos a Lanbide, una a HABE y otra a la Academia de Policía y Emergencias.

Por último, hay otros cuatro programas presupuestarios cuyo razonamiento es diverso. En estos casos se recomienda analizarlos con más profundidad para determinar con claridad la pertinencia o no de los mismos en la elaboración de los presupuestos generales 2018.

**Tabla 18. Programas presupuestarios según la pertinencia al género**

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS ANALIZADOS	PERTINENCIA			Presupuesto Total
	SI	%	NO	
<b>LEHENDAKARITZA</b>	<b>61.519.807</b>	<b>55%</b>	<b>50.037.193</b>	<b>111.557.000</b>
1121. Estructura y Apoyo	10.603.420	10%		
1311. Acción Exterior	7.889.429	7%		
1312. Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD)			43.044.551	
3221. Emakunde			5.132.892	
4621. Víctimas y DDHH	6.026.958	5%		
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los DDHH			1.859.750	
5414. Fondo de Innovación	37.000.000	33%		
<b>DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS</b>	<b>442.192.153</b>	<b>100%</b>	<b>975.790</b>	<b>443.167.943</b>
5411. Investigación y Desarrollo Agropecuario	17.721.614	4%		

5413. Tecnología	139.885.904	32%		
5415. Agenda de Innovación Digital. Anteriormente 5211. Plan Euskadi en la Sociedad de la Información	16.707.467	4%		
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	77.822.641	18%		
7112. Pesca	15.827.017	4%		
7113. Promoción y calidad alimentaria	19.890.251	4%		
7211. Estructura y Apoyo	18.659.924	4%		
7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	102.947.756	23%		
7213. Seguridad Industrial	3.992.894	1%		
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	6.071.718	1%		
7311. Política y desarrollo energético minero			975.790	
7613. Internacionalización	22.664.967	5%		
<b>EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES</b>	<b>116.121.839</b>	<b>12%</b>	<b>883.741.161</b>	<b>999.863.000</b>
3111. Estructura y Apoyo	6.069.425	1%	13.811.185	
3121. Inclusión social			534.906.813	
3122. Inmigración	4.283.087	0%		
3123. Servicios Sociales	33.104.532	3%		
3124. Política Familiar y Comunitaria	63.020.951	6%		
3211. Empleo	1.070.096	0%	222.170.704	
3222. Juventud	8.573.748	1%		
3231. Formación			112.852.459	
<b>MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA</b>	<b>156.922.000</b>	<b>82%</b>	<b>34.900.000</b>	<b>191.822.000</b>
4312. Vivienda	121.673.061	63%		
4313. Ordenación Territorial	3.716.168	2%		
4420. Estructura y Apoyo	5.614.512	3%		
4421. Protección del Medio Ambiente	25.918.259	14%		
5121. Planificación y Administración Hidráulica			34.900.000	
<b>HACIENDA Y ECONOMÍA</b>	<b>23.269.073</b>	<b>48%</b>	<b>25.556.927</b>	<b>48.826.000</b>
5111. Eustat			11.088.000	
6110. Estructura y Apoyo	6.798.492	14%		
6111. Economía y Gasto Público	9.455.914	19%		
6112. Política Fiscal			2.565.610	
6114. Patrimonio y Contratación	7.014.667	14%		
6115. Autoridad Vasca para la Competencia			994.000	
6311. Política Financiera			10.909.317	
<b>EDUCACIÓN</b>	<b>2.609.034.000</b>	<b>98%</b>	<b>53.550.000</b>	<b>2.662.584.000</b>
4211. Estructura y Apoyo	64.530.933	2%		
4221. Educación infantil y primaria	872.681.948	33%	53.550.000	

4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	958.621.141	36%		
4223. Enseñanza Universitaria	316.663.796	12%		
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	54.672.095	2%		
4225. Innovación Educativa y Formación Profesional	45.821.465	2%		
4226. Aprendizaje permanente y Ed. para Adultos	35.482.237	1%		
4231. Promoción educativa	173.916.188	7%		
4715. Euskaldunización del Sist. Educativo	42.368.194	2%		
5412. Investigación	44.276.003	2%		
<b>SALUD</b>	<b>3.537.477.000</b>	<b>100%</b>		<b>3.537.477.000</b>
4111. Estructura y Apoyo	17.635.650	0%		
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	2.963.512.444	84%		
4113. Salud Pública	41.626.074	1%		
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	8.068.440	0%		
4115. Farmacia	502.052.036	14%		
4116. Adicciones	4.582.356	0%		
<b>TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO</b>	<b>2.142.614</b>	<b>100%</b>		<b>2.142.614</b>
7510. Estructura y Apoyo	2.142.614	100%		
<b>CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA</b>	<b>208.204.358</b>	<b>86%</b>	<b>33.731.642</b>	<b>241.936.000</b>
4511. Estructura y Apoyo	3.575.186	1%		
4512. Deportes	8.187.219	3%		
4513. Promoción de la Cultura	31.290.656	13%		
4514. Patrimonio Histórico Artístico	20.473.360	8%		
4515. Medios de Comunicación Social	126.128.738	52%		
4711. Política Lingüística	18.549.199	8%	33.731.642	
<b>SEGURIDAD</b>	<b>611.271.000</b>	<b>98%</b>	<b>14.500.000</b>	<b>625.771.000</b>
2211. Estructura y Apoyo	5.063.955	1%		
2221. Tráfico	12.125.601	2%		
2223. Ertzaintza en Servicio	579.137.284	93%	14.500.000	
2231. Atención de Emergencias	4.596.850	1%		
4611. Procesos electorales	5.227.553	1%		
5512. Meteorología y Climatología	3.300.857	1%		
6113. Juegos y Espectáculos	1.818.900	0%		
<b>RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES</b>		<b>0%</b>	<b>71.004.240</b>	<b>71.004.240</b>
9199. Recursos y Compromisos Institucionales			71.004.240	
<b>ORGANISMOS AUTÓNOMOS</b>	<b>88.263.000</b>			
3223. Emakunde	5.810.000	<b>100%</b>		
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los DDHH	2.128.000	<b>100%</b>		
5511. Instituto Vasco de Estadística - Eustat	12.745.000	<b>100%</b>		

4221. Consorcio Haurreskolak	53.550.000	100%		
3113 - OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	14.030.000	100%		
<b>LEHENDAKARITZA. Ente Público de Derecho Privado</b>	<b>43.044.551</b>			<b>43.044.551</b>
Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD)	43.044.551	100%		
<b>TOTAL:</b>	<b>7.899.461.395</b>	<b>87%</b>	<b>1.167.996.953</b>	<b>9.067.458.348</b>

**Tabla 19. Importes considerados como no pertinentes**

<b>PROGRAMAS NO PERTINENTES</b>	<b>IMPORTE</b>	<b>Transferencias a OOA, Consorcios y AVCD</b>
1312. Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD)	43.044.551	Transferencia a AVCD
3221. Emakunde	5.132.892	Transferencia a Emakunde
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los DDHH	1.859.750	Transferencia a GOGORA
3111. Estructura y Apoyo	13.811.185	Transferencia a Lanbide. Programa "Estructura y Apoyo"
3121. Inclusión social	534.906.813	Transferencia a Lanbide. Programa "Inclusión social"
3211. Empleo	222.170.704	Transferencia a Lanbide. Programa "Empleo"
3231. Formación	112.852.459	Transferencia a Lanbide. Programa "Formación"
5121. Planificación y Administración Hidráulica	34.900.000	Transferencia a Agencia Vasca del Agua - URA
5111. Eustat	11.088.000	Transferencia a Eustat
6115. Autoridad Vasca para la Competencia	994.000	Transferencia a AVC
4221. Educación infantil y primaria	53.550.000	Transferencia a Consorcio Haurreskolak
4711. Política Lingüística	33.731.642	Transferencia a HABE
2223. Ertzaintza en Servicio	14.500.000	Transferencia a Academia de Policía y Emergencias
<b>PROGRAMAS NO PERTINENTES</b>	<b>IMPORTE</b>	<b>OROS MOTIVOS</b>
7311. Política y desarrollo energético minero	975.790	La actuación única prevista se circunscribe a la contratación de obras y servicios
6112. Política Fiscal	2.565.610	Es un programa destinado exclusivamente a actividades administrativas
6311. Política Financiera	10.909.317	Son partidas para el funcionamiento de instituciones de apoyo al sector de la Mediación y al de Previsión Social
9199. Recursos y Compromisos Institucionales	71.004.240	Es la contribución de las Instituciones Comunes al Fondo General de Ajuste. Se destina a las DDFF
<b>TOTAL NO PERTINENTE</b>	<b>1.167.996.953</b>	

## 6.4. Relevancia al género

El Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras considera que no tiene elementos suficientes como para analizar el nivel de relevancia al género de sus programas presupuestarios, es por ello que las casillas aparecen vacías.

Destaca especialmente Emakunde con un nivel de relevancia máximo, seguido a dos puntos de distancia del Departamento de Seguridad y la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD). Se suman también a este grupo de Relevancia ALTA los Departamentos de Empleo y Políticas Sociales; Educación; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Salud; y el Consorcio Haurreskolak.

El Departamento de Cultura y Política Lingüística al no valorar la relevancia del programa 4711. Política Lingüística no se puede dar un nivel medio de relevancia, sin embargo, es de esperar que sea de Relevancia ALTA.

Con Relevancia al Género Media están Lehendakaritza y Hacienda y Economía.

El Departamento de Turismo, Comercio y Consumo no tiene calculada la relevancia porque sólo se ha analizado un programa presupuestario de los cuatro que tiene.

**Tabla 20. Programas presupuestarios según la relevancia al género**

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS PERTINENTES	PRESUPUESTO de los programas pertinentes	Nivel de RELEVANCIA AL GÉNERO		CRITERIOS			
				Poder Transformador	Capacidad de Impacto	Relevancia Funcional	
<b>LEHENDAKARITZA</b>	<b>61.519.807</b>	<b>Medio</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
1121. Estructura y Apoyo	10.603.420	Alto	7	7	7	8	
1311. Acción Exterior	7.889.429	Medio	4	7	3	1	
4621. Víctimas y DDHH	6.026.958	Medio	5	6	5	5	
5414. Fondo de Innovación	37.000.000	Medio	5	10	3	3	
<b>DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS</b>	<b>442.192.153</b>						
5411. Investigación y Desarrollo Agropecuario	17.721.614	-	-	7	-	-	
5413. Tecnología	139.885.904	-	-	-	-	-	
5415. Agenda de Innovación Digital. Anteriormente 5211. Plan Euskadi en la Sociedad de la Información	16.707.467	-	-	-	-	-	
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	77.822.641	-	-	6	-	-	
7112. Pesca	15.827.017	-	-	7	-	-	
7113. Promoción y calidad alimentaria	19.890.251	-	-	7	-	-	
7211. Estructura y Apoyo	18.659.924	-	-	-	-	-	
7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	102.947.756	-	-	-	-	-	
7213. Seguridad Industrial	3.992.894	-	-	-	-	-	
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	6.071.718	-	-	-	-	-	
7613. Internacionalización	22.664.967	Bajo	0	0	0	0	

<b>EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES</b>	<b>116.121.839</b>	<b>Alto</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
3111. Estructura y Apoyo	6.069.425	Alto	7	6	7	8
3122. Inmigración	4.283.087	Alto	8	5	8	10
3123. Servicios Sociales	33.104.532	Alto	9	9	8	9
3124. Política Familiar y Comunitaria	63.020.951	Alto	7	7	6	8
3211. Empleo	1.070.096	Alto	7	7	7	7
3222. Juventud	8.573.748	Alto	7	8	5	7
<b>MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA</b>	<b>156.922.000</b>		<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
4312. Vivienda	121.673.061	Medio	5	6	6	4
4313. Ordenación Territorial	3.716.168	Medio	6	7	8	4
4420. Estructura y Apoyo	5.614.512	Alto	7	8	7	7
4421. Protección del Medio Ambiente	25.918.259	Medio	6	6	8	3
<b>HACIENDA Y ECONOMÍA</b>	<b>23.269.073</b>	<b>Medio</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
6110. Estructura y Apoyo	6.798.492	Alto	7	10	10	2
6111. Economía y Gasto Público	9.455.914	Alto	7	8	6	6
6114. Patrimonio y Contratación	7.014.667	Bajo	1	0	0	3
<b>EDUCACIÓN</b>	<b>2.609.034.000</b>	<b>Alto</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
4211. Estructura y Apoyo	64.530.933	Medio	5	10	2	3
4221. Educación infantil y primaria	872.681.948	Alto	9	8	9	9
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	958.621.141	Alto	9	8	9	9
4223. Enseñanza Universitaria	316.663.796	Medio	5	5	8	2
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	54.672.095	Medio	6	6	7	6
4225. Innovación Educativa y Formación Profesional	45.821.465	Alto	9	10	9	9
4226. Aprendizaje permanente y Ed. para Adultos	35.482.237	Alto	9	9	9	9
4231. Promoción educativa	173.916.188	Alto	7	8	8	6
4715. Euskaldunización del Sist. Educativo	42.368.194	Medio	5	7	7	2
5412. Investigación	44.276.003	Alto	8	9	8	8
<b>SALUD</b>	<b>3.537.477.000</b>	<b>Alto</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>4</b>
4111. Estructura y Apoyo	17.635.650	Alto	8	10	7	7
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	2.963.512.444	Medio	6	7	7	4
4113. Salud Pública	41.626.074	Medio	6	7	7	4
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	8.068.440	Medio	6	7	8	4
4115. Farmacia	502.052.036	Medio	6	7	8	2
4116. Adicciones	4.582.356	Medio	6	7	6	6
<b>TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO</b>	<b>2.142.614</b>	<b>Bajo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
7510. Estructura y Apoyo	2.142.614	Bajo	0	0	0	0
<b>CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA</b>	<b>208.204.358</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
4511. Estructura y Apoyo	3.575.186	Medio	5	5	3	7
4512. Deportes	8.187.219	Alto	9	9	8	10
4513. Promoción de la Cultura	31.290.656	Medio	6	7	6	5
4514. Patrimonio Histórico Artístico	20.473.360	Medio	6	7	6	6
4515. Medios de Comunicación Social	126.128.738	Alto	7	7	8	7
4711. Política Lingüística	18.549.199	-	-	-	-	-
<b>SEGURIDAD</b>	<b>611.271.000</b>	<b>Alto</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
2211. Estructura y Apoyo	5.063.955	Alto	7	6	8	7

2221. Tráfico	12.125.601	Alto	9	9	10	9
2223. Ertzaintza en Servicio	579.137.284	Alto	9	8	10	10
2231. Atención de Emergencias	4.596.850	Alto	8	8	8	7
4611. Procesos electorales	5.227.553	Alto	8	7	8	8
5512. Metereología y Climatología	3.300.857	Medio	5	5	7	4
6113. Juegos y Espectáculos	1.818.900	Medio	6	7	6	6
<b>ORGANISMOS AUTÓNOMOS</b>	<b>88.263.000</b>	<b>Alto</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
3223. Emakunde	5.810.000	Alto	10	10	10	10
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los DDHH	2.128.000	Medio	4	5	3	5
5511. Instituto Vasco de Estadística - Eustat	12.745.000	Bajo	3	3	4	2
4221. Consorcio Haurreskolak	53.550.000	Alto	8	10	7	8
3113 - OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	14.030.000	Medio	6	7	8	4
<b>LEHENDAKARITZA. Ente Público de Derecho Privado</b>	<b>43.044.551</b>	<b>Alto</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD)	43.044.551	Alto	8	10	8	6
<b>TOTAL:</b>	<b>7.899.461.395</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Al clasificar los programas presupuestarios por su nivel de relevancia al género, vemos que el 39,8% del presupuesto tiene un nivel alto, el 54,1% del presupuesto tiene un nivel medio y sólo el 0,6% tiene un nivel de relevancia al género bajo. El 5,5% del presupuesto restante corresponde a los programas sin valorar del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras. En conclusión, el peso principal del presupuesto (93,9%) tiene un nivel de relevancia al género alto y medio.

**Tabla 21. Programas presupuestarios según la pertinencia y relevancia al género**

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS PERTINENTES	Nivel de RELEVANCIA AL GÉNERO		PRESUPUESTO de los programas pertinentes	Departamento
	Alto	Medio		
3223. Emakunde	Alto	10	5.810.000	Lehendakaritza
3123. Servicios Sociales	Alto	9	33.104.532	Empleo y Políticas Sociales
4221. Educación infantil y primaria	Alto	9	872.681.948	Educación
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	Alto	9	958.621.141	Educación
4225. Innovación Educativa y Formación Profesional	Alto	9	45.821.465	Educación
4226. Aprendizaje permanente y Ed. para Adultos	Alto	9	35.482.237	Educación
4512. Deportes	Alto	9	8.187.219	Cultura y Política Lingüística
2221. Tráfico	Alto	9	12.125.601	Seguridad
2223. Ertzaintza en Servicio	Alto	9	579.137.284	Seguridad
3122. Inmigración	Alto	8	4.283.087	Empleo y Políticas Sociales

5412. Investigación	Alto	8	44.276.003	Educación
4221. Consorcio Haurreskolak	Alto	8	53.550.000	Educación
4111. Estructura y Apoyo	Alto	8	17.635.650	Salud
2231. Atención de Emergencias	Alto	8	4.596.850	Seguridad
4611. Procesos electorales	Alto	8	5.227.553	Seguridad
Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD)	Alto	7	43.044.551	Lehendakaritza
1121. Estructura y Apoyo	Alto	7	10.603.420	Lehendakaritza
3111. Estructura y Apoyo	Alto	7	6.069.425	Empleo y Políticas Sociales
3124. Política Familiar y Comunitaria	Alto	7	63.020.951	Empleo y Políticas Sociales
3211. Empleo	Alto	7	1.070.096	Empleo y Políticas Sociales
3222. Juventud	Alto	7	8.573.748	Empleo y Políticas Sociales
4420. Estructura y Apoyo	Alto	7	5.614.512	Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda
6110. Estructura y Apoyo	Alto	7	6.798.492	Hacienda y Economía
6111. Economía y Gasto Público	Alto	7	9.455.914	Hacienda y Economía
4231. Promoción educativa	Alto	7	173.916.188	Educación
4515. Medios de Comunicación Social	Alto	7	126.128.738	Cultura y Política Lingüística
2211. Estructura y Apoyo	Alto	7	5.063.955	Seguridad
<b>RELEVANCIA Nivel Alto</b>	<b>27</b>	<b>39,7%</b>	<b>3.139.900.560</b>	
4313. Ordenación Territorial	Medio	6	3.716.168	Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda
4421. Protección del Medio Ambiente	Medio	6	25.918.259	Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	Medio	6	54.672.095	Educación
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	Medio	6	2.963.512.444	Salud
4113. Salud Pública	Medio	6	41.626.074	Salud
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	Medio	6	8.068.440	Salud
4115. Farmacia	Medio	6	502.052.036	Salud
4116. Adicciones	Medio	6	4.582.356	Salud
4513. Promoción de la Cultura	Medio	6	31.290.656	Cultura y Política Lingüística
4514. Patrimonio Histórico Artístico	Medio	6	20.473.360	Cultura y Política Lingüística

6113. Juegos y Espectáculos	Medio	6	1.818.900	Seguridad
3113 - OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	Medio	6	14.030.000	Empleo y Políticas Sociales
4621. Víctimas y DDHH	Medio	5	6.026.958	Lehendakaritza
5414. Fondo de Innovación	Medio	5	37.000.000	Lehendakaritza
4312. Vivienda	Medio	5	121.673.061	Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda
4211. Estructura y Apoyo	Medio	5	64.530.933	Educación
4223. Enseñanza Universitaria	Medio	5	316.663.796	Educación
4715. Euskaldunización del Sist. Educativo	Medio	5	42.368.194	Educación
4511. Estructura y Apoyo	Medio	5	3.575.186	Cultura y Política Lingüística
5512. Metereología y Climatología	Medio	5	3.300.857	Seguridad
1311. Acción Exterior	Medio	4	7.889.429	Lehendakaritza
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los DDHH	Medio	4	2.128.000	Lehendakaritza
<b>RELEVANCIA Nivel Medio</b>	<b>22</b>	<b>54,1%</b>	<b>4.276.917.202</b>	
5511. Instituto Vasco de Estadística - Eustat	Bajo	3	12.745.000	Hacienda y Economía
6114. Patrimonio y Contratación	Bajo	1	7.014.667	Hacienda y Economía
7613. Internacionalización	Bajo	0	22.664.967	Desarrollo Económico e Infraestructuras
7510. Estructura y Apoyo	Bajo	0	2.142.614	Turismo, Comercio y Consumo
<b>RELEVANCIA Nivel Bajo</b>	<b>4</b>	<b>0,6%</b>	<b>44.567.248</b>	
5411. Investigación y Desarrollo Agropesquero	-		17.721.614	Desarrollo Económico e Infraestructuras
5413. Tecnología	-		139.885.904	Desarrollo Económico e Infraestructuras
5415. Agenda de Innovación Digital. Anteriormente 5211. Plan Euskadi en la Sociedad de la Información	-		16.707.467	Desarrollo Económico e Infraestructuras
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	-		77.822.641	Desarrollo Económico e Infraestructuras
7112. Pesca	-		15.827.017	Desarrollo Económico e Infraestructuras
7113. Promoción y calidad alimentaria	-		19.890.251	Desarrollo Económico e Infraestructuras
7211. Estructura y Apoyo	-		18.659.924	Desarrollo Económico e Infraestructuras
7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	-		102.947.756	Desarrollo Económico e Infraestructuras
7213. Seguridad Industrial	-		3.992.894	Desarrollo Económico e

				Infraestructuras
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	-		6.071.718	Desarrollo Económico e Infraestructuras
4711. Política Lingüística	-		18.549.199	Cultura y Política Lingüística
<b>RELEVANCIA sin determinar el nivel</b>	<b>11</b>	<b>5,5%</b>	<b>438.076.385</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	<b>7.899.461.395</b>	

## 6.5. Acciones a destacar

Todos los departamentos, a excepción de los de nueva creación "Trabajo y Justicia" y "Turismo, Comercio y Consumo", cuentan con una Unidad Administrativa de Igualdad compuesta por una persona técnica en igualdad en cumplimiento con el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.

En cuanto a los Organismos Autónomos con obligación por la misma norma legal de contar con unidades administrativas, faltan el IVAP, HABE y la Academia de Policía del País Vasco.

No se ha podido analizar si en estos casos, Departamentos y Organismos Autónomos, se contempla, para el 2017, la creación de las unidades administrativas de igualdad por no haber remitido sus correspondientes formularios P17-Gen.

Las acciones que a continuación se detallan se han rescatado de los formularios entregados por los diferentes departamentos, en un intento de visibilizar acciones concretas encaminadas a la consecución de la igualdad y no tanto, las generalistas.

### Tabla 22. Acciones específicas dirigidas a promover o garantizar la igualdad de mujeres y hombres

<p><b><u>Lehendakaritza:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar desde la perspectiva de género el resultado del cuestionario a utilizar en la realización de estudios para recabar la opinión de la población respecto a temas de actualidad sociopolítica</li> <li>- Publicar datos desagregados por sexo de los estudios de opinión de la población sobre temas de actualidad sociopolítica</li> <li>- Introducir la perspectiva de género en la comunicación directa con la ciudadanía</li> <li>- Organizar cursos en materia de igualdad al personal del departamento</li> <li>- Desarrollo de material de presentación y acciones de difusión Basque Country con perspectiva de género</li> </ul>
<p><b><u>Desarrollo Económico y Competitividad:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No especifica.</li> </ul>
<p><b><u>Empleo y Políticas Sociales:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativa "Escuela Segura" con personal de departamento de Educación</li> </ul>

entre otros para definir espacios seguros y libres de LGTBIfobia en centros escolares

- Fortalecer la coordinación interdepartamental en el ámbito de la libertad afectivo-sexual
- Desarrollo de la Red de igualdad de trato y no discriminación (incluida la discriminación por razón de sexo)
- Realización de programas de sensibilización sobre la diversidad afectivo-sexual e identidad de género
- Favorecer iniciativas de empoderamiento asociativo dirigido a mujeres inmigrantes y a mujeres del pueblo gitano.
- Inclusión en la memoria presupuestaria de actuaciones como el Centro de Documentación Virtual LGTBI y las actuaciones que inciden en la identidad de género
- Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral
- Programa de Parentalidad positiva
- Difusión y extensión de la Red Denbora a los tres territorios históricos
- Atención de llamadas relacionadas con violencia contra las mujeres también el servicios de información a la infancia y adolescencia: número europeo 116111
- Programa para la prevención de actitudes peligrosas de niños, niñas y adolescentes ante internet y ampliación de la Red Vasca de Protección de la Infancia y Adolescencia ante internet
- Seguimiento , presentación de informes y evaluación con perspectiva de género de las actuaciones relacionadas en el Fondo Social Europeo
- 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 e innovación social
- Integrar la perspectiva de género en el trabajo desarrollado desde el Observatorio para la Juventud
- Integrar la perspectiva de género en diferentes líneas de ayudas dirigidas a la Juventud

#### **Medio ambiente, Planificación Territorial y Vivienda:**

- A mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual: adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler en casos graves y con el cumplimiento de algunos requisitos y ventajas en Etxebide para el régimen de alquiler
- Habilitar una subvención para impulsar una verdadera integración de la perspectiva de género en el planeamiento y urbanismo municipales
- Acciones para incorporar la perspectiva de género en las DOT (Directrices de Ordenación Territorial)
- Incorporar la perspectiva de género en la revista educativa IHITZA
- Analizar desde la perspectiva de género el trabajo realizado en educación ambiental

#### **Hacienda y Economía:**

- Impulsar y coordinar el proceso para integrar la perspectiva de género en los presupuestos
- Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas del Departamento
- Hacer un uso no sexista del lenguaje en las traducciones y correcciones
- Incorporar cuestiones relativas a la igualdad en el documento "Semestre Europeo", 2017

- Incorporar a los estudios de coyuntura económica mensual (Coyuntura en un click), semestral y anual la perspectiva de género
- Integrar la perspectiva de género en la elaboración de las Directrices Económicas y el documento de políticas públicas que le acompaña (presupuesto 2018)
- Publicar en el número 91 de la revista Ekonomiaz un monográfico sobre "Economía Feminista"
- Participar en la Red de Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres de los Fondos Europeos
- Incorporar la perspectiva de género en el concurso de fotografía
- Estudiar la inclusión de nuevos indicadores diferenciados por sexo en UDALMAP (indicadores de sostenibilidad a nivel municipal)
- Elaborar estadísticas con perspectiva de género en el ámbito de los contratos de propiedad intelectual y daños a los bienes de la administración

### **Educación:**

- Diseño de campañas dirigidas equilibrar la representación de mujeres y hombres en los diferentes ciclos formativos de Formación
- Implicar a las empresas en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, en especial en la selección del alumnado
- Incorporar la perspectiva de género en todas las subvenciones (educación secundaria y formación profesional)
- Elaborar materiales de apoyo y formación con perspectiva de género para el profesorado del módulo de formación en Centro de Trabajo
- Integrar la perspectiva de género en la divulgación de la oferta educativa, materiales didácticos, ...para disminuir o eliminar la segmentación ocupacional por sexo
- Diseñar campañas de sensibilización y ruptura de estereotipos de género en la formación profesional
- Analizar desde la perspectiva de género el modelo de orientación profesional encaminado a atraer a las mujeres a la formación profesional en el ámbito industrial
- Motivar a las mujeres a que se presenten a las pruebas de acceso de grado medio y superior de ciclos del ámbito industrial
- Difundir las pruebas para la obtención de los títulos de Técnico/a y Técnico/a Superior para promover la igualdad
- Analizar el impacto de los sectores emergentes en la empleabilidad de las mujeres y hombres y realizar actuaciones que potencien el incremento del número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología: campañas de información y difusión de la formación profesional
- Apoyar al profesorado del programa MENA (menores no acompañados) de la Escuela Profesional de Otxarkoaga (EPO) para visibilicen mejor a las familias, especialmente del Magreb, en los mecanismos de llegada y acogida, la oportunidad de que las niñas también formen parte de programa.
- Realizar seguimiento a la participación de las mujeres en la actividad universitaria a través de los contratos-programa de responsabilidad y proyección social de la UPV/EHU, Universidad de Deusto y Mondragón Unibertsitatea
- Ayudas destinadas a impulsar que los centros incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas, contando con los diferentes agentes de la comunidad escolar

**Salud:**

- Introducir, en el contrato-programa, indicadores de calidad referentes al género para la disminución de desigualdad en los procesos como el infarto de miocardio, la rehabilitación cardíaca, la diabetes y el cáncer colo-rectal
- Seguimiento y evaluación de los Planes de Sensibilización y de Formación sobre Mutilación Genital Femenina (MGF) que Osakidetza desarrolla en los distintos centros, dirigidos a pediatría, ginecología y matronaje
- Traducción al inglés, francés y euskera del documento preventivo que se utiliza en la Guía sobre la Mutilación Genital Femenina que las familias deben firmar antes de viajar a sus países de origen con sus hijas
- Editar material de apoyo a las mujeres durante el embarazo, parto y puerperio
- Desarrollo del programa de vacunación contra el virus del papiloma humano en mujeres
- Hacer visible el número de mujeres investigadoras principales (IP) que lideran proyectos con financiación competitiva de la convocatoria del departamento
- Elaborar al menos una ficha al año de información sobre medicamentos dirigidos a la ciudadanía (ficha i-Botika) relativa a temas de salud femenina: uso de anticonceptivos, la píldora del día después, etc. Desarrollar acciones de educación sanitaria para el uso racional de medicamentos
- Apoyo a las entidades locales para que ejecuten programas de prevención de las adicciones y de reducción de riesgos y daños asociados. El 50% del importe económico se estima dirigido a mujeres
- Edición de tres trípticos dirigidos a la prevención del embarazo en relación al alcohol
- Elaborar el apartado "Consumo de drogas y género" en la encuesta "Euskadi y Drogas 2017"
- Impulso a la perspectiva de género en estudios e investigaciones en materia de adicciones. Observatorio Vasco de Drogodependencias
- Difusión del VII Plan de Adicciones con perspectiva de género

**Turismo, Comercio y Consumo:**

- Incluir cláusulas de igualdad en subvenciones y contratos para mejorar la calidad del empleo femenino
- Planificar con perspectiva de género el objetivo de "Turismo Sostenible"

**Cultura y Política Lingüística:**

- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos del departamento
- Ofrecer formación específica sobre presupuestos con enfoque de género al personal que participe en los grupos de trabajo creados para impulsar e implementar los presupuestos con enfoque de género
- Creación de materiales con enfoque de género como la "Guía de uso de redes sociales en la comunicación interna de un equipo deportivo de menores"
- Diseño de la estrategia para la responsabilidad social con perspectiva de género de la Fundación BAT Basqueteam e implantación de acciones
- Ofrecer formación específica en igualdad a través de la Escuela Vasca del Deporte
- Presencia en redes y foros internacionales para la proyección exterior del deporte de élite con perspectiva de género
- Incluir en las convocatorias de producción cultural de criterios de valoración para impulsar la incorporación de creadoras y de obras que visibilicen la

igualdad de género

- Poner en marcha un proyecto para reforzar la presencia de las mujeres en el ámbito de la cultura, dentro del marco del plan Kultura Auzolanean
- Solicitar datos a EITB para fiscalizar los contenidos en materia de igualdad

### **Seguridad:**

- Promover la inscripción de jóvenes en la promoción de la Ertzaintza, con especial hincapié en el acceso de las mujeres
- Revisar el lenguaje utilizado en toda la documentación y expedientes del área de asesoramiento jurídico
- Gestionar cambios para introducir medidas relacionadas con la igualdad en la ley de la policía vasca
- Formar a las personas responsables de programas en presupuestos con perspectiva de género
- Ofrecer un curso de formación básico en igualdad para el personal del departamento
- Ofrecer charlas informativas en centros escolares, colectivos profesionales y ciudadanía en general de prevención de la violencia contra las mujeres
- Revisar el material de medidas de autoprotección
- Incluir en el Plan de Gestión Anual: campañas informativas sobre desarrollo profesional en la Ertzaintza dirigidas a mujeres; formación en igualdad a las personas participantes en el grupo de igualdad; revisión de los procesos de selección y activar fórmulas para el incremento del personal femenino en los cursos de especialización y ascenso; reflexionar sobre el acoso sexista a mujeres ertzainas; coordinación con el grupo de igualdad de policías locales
- Organizar una jornada interna sobre Igualdad en la Ertzaintza
- Promocionar la firma de protocolos en los municipios para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres
- Analizar las acciones en relación a la reforma de la normativa electoral estatal
- Elaborar informe de análisis de la participación de las mujeres en los procesos electorales
- Revisión del lenguaje no sexista en Hautesgune y las aplicaciones informáticas
- Incluir la perspectiva de género en todas las acciones relacionadas con la promoción del juego responsable, el establecimiento de las condiciones de seguridad para la celebración de espectáculos, los derechos de espectadores/as de los espectáculos y la violencia en el deporte
- Impulsar la utilización del lenguaje no sexista en twitter
- Formar al personal de SADAIE sobre lenguaje no sexista en las redes sociales
- Formación en autoprotección con perspectiva de género
- Integrar la perspectiva de género en las campañas de promoción de la seguridad
- Incluir la perspectiva de género en las acciones de educación y formación relativas al tráfico
- Incluir la perspectiva de género en las acciones del Observatorio de Movilidad y Seguridad Vial
- Incluir datos desagregados por sexo en las estadísticas de tráfico y análisis de datos
- Realizar estudios y análisis de tráfico con perspectiva de género
- Realizar campañas, jornadas y cursos de concienciación a favor de la movilidad segura y sostenible con perspectiva de género

### **EMAKUNDE - Instituto de la Mujer: (entre otros)**

- Realizar estudios que contribuyan al mejor conocimiento de la realidad y a la mejora de las políticas de igualdad
- Aprobar el plan general en materia de igualdad de mujeres y hombres en la CAE a que se refiere el artículo 15.1 de la Ley para la igualdad.
- Elaborar el plan anual de Emakunde en desarrollo del Plan vigente para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE y teniendo en cuenta la evaluación de actuaciones del año anterior.
- Impulsar y asesorar a los departamentos del Gobierno Vasco y a la Administración Foral y Local para la elaboración y el desarrollo de los Planes de Igualdad de mujeres y hombres previstos en el artículo 15 de la Ley 4/2005.
- Informar los planes municipales y forales sobre su adecuación a las directrices generales establecidas por el Plan vigente para la Igualdad, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.4 de la Ley 4/2005.
- Convocar, evaluar y conceder subvenciones para la realización de diagnósticos y/o elaboración, evaluación de planes para la igualdad de mujeres y hombres por parte de municipios, cuadrillas y mancomunidades.
- Apoyar a las administraciones públicas vascas mediante el asesoramiento técnico, la colaboración y el desarrollo de herramientas de trabajo para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en su organización y en sus políticas; y para el desarrollo de políticas específicas de igualdad.
- Impulsar la formación en género y la incorporación de la perspectiva de género en la formación y en la investigación.
- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la actividad administrativa y participar en los grupos de trabajo, comisiones y consejos.
- Realizar el informe anual sobre la situación de las mujeres y los hombres en los distintos ámbitos sociales.
- Realizar el seguimiento y evaluación de la actuación de los poderes públicos en ejecución del Plan vigente para la Igualdad.
- Realizar el informe de seguimiento y evaluación anual del nivel de cumplimiento de los contenidos del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.
- Completar la creación del sistema de recogida de la información en materia de violencia que sea homogéneo para todos los ámbitos y que permita desarrollar la evaluación sobre el alcance y la eficacia de los programas y servicios dirigidos a las víctimas de la violencia contra las mujeres y realizar la primera recogida de información.
- Elaborar y difundir las memorias anuales de actividad relativas a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a la Comisión para el uso no sexista de la publicidad y la comunicación/Begira y al Servicio de atención a la ciudadanía antes situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado.
- Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de: la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres; la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales; la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación / BEGIRA; la Comisión Consultiva.
- Mantener el convenio con Eudel para: el desarrollo de las actuaciones de la red Berdinsarea, participar en las Comisiones de Trabajo y reuniones de seguimiento; el desarrollo de políticas de igualdad en los municipios de menor tamaño y participar en las reuniones institucionales de seguimiento.
- Otorgar una subvención nominativa a Eudel para apoyarle en la gestión del Comité de Igualdad del Consejo de Municipios y Regiones de Europa.
- Establecer relaciones de participación y colaboración con otras instituciones

con objetivos afines al Instituto del ámbito estatal, europeo e internacional.

- Apoyar el desarrollo del programa coeducativo Nahiko, para la igualdad, el respeto y la no-violencia en el Primer Ciclo de Primaria para los años 2017-2019.
- Desarrollar el Plan de Trabajo de BEGIRA acordado en la Comisión para el 2017 y colaborar con los medios de comunicación para impulsar un uso no sexista de la publicidad y la comunicación.
- Organizar el XIV Foro para la Igualdad 2017.
- Desarrollar la iniciativa Gizonduz dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres.
- Promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político a través del asesoramiento, la formación y el apoyo económico dirigido al fomento del asociacionismo.
- Fomentar el empoderamiento personal y colectivo promoviendo el acceso y control de los recursos.
- Defender a las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito privado mediante la información y el asesoramiento, la investigación y la emisión de recomendaciones
- Promover el desarrollo de políticas de igualdad en empresas y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social.
- Implantar el Programa coeducativo BELDUR BARIK en los dos ciclos de Educación Secundaria.
- Promover la implicación de la sociedad en la prevención de la violencia contra las mujeres mediante la convocatoria de concesión de subvenciones a organizaciones, asociaciones y fundaciones que impulsen y promuevan actividades de sensibilización y/o de prevención de comportamientos violentos contra las mujeres.
- Promover el desarrollo de los cursos enmarcados en la iniciativa Jabetuz- Programa de formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres.
- Difundir y promover la aplicación de medidas de prevención y tratamiento de acoso sexual y sexista en el ámbito laboral y en el deportivo.
- Promover programas de intervención preventiva y de atención a nuevas formas de manifestaciones de la violencia contra las mujeres – trata, MGF, ... mediante subvenciones a entidades que coadyuven en la detección y respuesta integral a estas situaciones singulares de violencia y necesitadas de un programa específico.

#### **Instituto de la Memoria, la Convivencia y DDHH:**

- Transmisión de la memoria de las mujeres (al menos el 50% del total)

#### **Instituto Vasco de Estadística - EUSTAT:**

- Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios
- Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas
- Hacer un uso no sexista del lenguaje y otros elementos comunicativos
- Integrar el principio de igualdad en la normativa
- Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, becas de formación y

convenios.

**Consorcio Haurreskolak:**

- Prestar un servicio asistencial a las familias mediante el cuidado y atención a menores de 3 años, como mecanismo para favorecer la conciliación entre la vida familiar y la laboral

**OSALAN – Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales:**

- Analizar datos e indicadores y elaborar un informe sobre la exposición a riesgos y los daños a la salud con perspectiva de género en la CAE.
- Puesta en marcha de la Unidad Administrativa de Igualdad de Osalan para coordinar e impulsar la Incorporación de la perspectiva de género en los procesos administrativos y las actuaciones de Osalan.
- Elaboración de un diagnóstico para detectar áreas de mejora en la integración de la perspectiva de género en los procesos administrativos y las actuaciones de Osalan.
- Definición de líneas estratégicas para la elaboración de un Plan de Igualdad de Legislatura.
- Elaborar y difundir unas pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas y organizaciones.
- Desarrollar material y acciones divulgativas sobre la integración de la perspectiva de género en la PRL.
- Publicar un espacio en la web de Osalan sobre PRL y género.
- Organizar una Jornada sobre SSL con perspectiva de género.
- Desarrollar el Convenio firmado con Emakunde para el desarrollo de acciones conjuntas para integrar el enfoque de género en la Prevención de Riesgos Laborales.

**Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (en la CAE):**

- Justicia transicional con enfoque de género, intercambio de experiencias CAE/países centroamericanos sobre enfoque género para la democracia y la paz. Sistematización sobre mujeres en procesos de justicia transicional
- Mapeo institucional de actores con capacidad de incidencia respecto a protección internacional de mujeres refugiadas víctimas de trata con fines explotación sexual. Elaboración de propuesta de estrategia de incidencia política. Intercambio de buenas prácticas en acompañamiento y defensa con organizaciones especializadas (SICAR, Proyecto esperanza, Cruz Roja, ACCEM, Acnur). Encuentro con organizaciones que trabajan con mujeres de África. Traslado de la propuesta a la mesa de trata de Emakunde. Traslado al consejo vasco de abogacía. Trabajo con medios de comunicación: sensibilización, identificación actores clave, elaboración de decálogo, recomendaciones. Campaña en redes sociales, realización de un video.
- Libro sobre feminismo y enfoque masculinidades en conflicto en RDC.
- Jornadas estatales de metodología de investigación feminista: herramientas y aplicaciones a los derechos humanos y a la construcción de la paz.
- Libro "*Situación actual y retos relacionados con delitos odio por OSIG-orientación sexual e identidad de género- en CAE, estado español, México, Guatemala y Nicaragua*". Exposición sobre el tema en 15 centros públicos de la CAE. Curso online sobre temática. Encuentro internacional "*Uniendo miradas frente a delitos odio*". Comparecencia en JJGG, Parlamento Vasco, en Euro parlamento. Apoyo a Coordinadora 28J.
- Análisis feminista de los últimos instrumentos legales del campesinado. Encuentro internacional de mujeres baserritarras en construcción de un

feminismo más campesino. Publicación del proceso sobre cómo conseguir mundos agrarios más feministas.

- Multiplicación de la escuela de economía feminista en 4 organizaciones de Bizkaia, 2 de Gipuzkoa y 2 de Araba. III Encuentro de economía feminista Euskadi. Exposición itinerante sobre escuelas de la red mesoamericanas en resistencia por una vida digna. Libro aportaciones de la economía feminista local y globalmente.
- Jornadas internacionales sobre el derecho a la diversidad sexual. Documental sobre campaña internacional del derecho a decidir de las mujeres.
- Análisis feminista en torno a comercio justo; finanzas éticas; violencias machistas y consumo. Campaña sobre el impacto de las violencias machistas. Consumo y banca y desigualdades de género. Socialización de los resultados con asamblea Fiare.
- Curso ODS con enfoque de género. Talleres en escuelas. Creación de audiovisuales. Campaña en radios.
- Formación a profesorado/alumnado sobre ética cuidados, género, corresponsabilidad, ciudadanía global. Intercambio Norte-Sur entre organizaciones de experiencias de puesta en marcha nuevos modelos desarrollo equitativo y corresponsable desde la ética y pedagogía de los cuidados.
- Investigación sobre tratados de libre comercio desde un enfoque feminista de la sostenibilidad de la vida. Formación on-line resistencias y alternativas al TTIP desde enfoque feminista.
- Realización de la Caravana de cine árabe realizado por mujeres.

## 6.6. Propuestas de mejora a destacar

---

Las medidas que se detallan a continuación buscan mejorar el contenido de los programas presupuestarios con el propósito de encaminarlos hacia la consecución de una sociedad igualitaria.

### **Tabla 23. Propuestas de mejora dirigidas a promover o garantizar la igualdad de mujeres y hombres**

#### **Lehendakaritza:**

- Fomentar la formación interna para las personas encargadas de elaborar los programas presupuestarios del Departamento.
- Necesidad de incorporar de manera explícita el trabajo realizado para el impulso de acciones en materia de igualdad en el marco de la actuación institucional del Gobierno y del Lehendakari.
- En el programa de Acción Exterior: que los centros vascos identifiquen las mujeres que se encuentran en estado de vulnerabilidad. Tener en cuenta la composición de los centros vascos en las adjudicaciones, valorando positivamente una mayor equidad en la representación femenina. Añadir un campo que permita conocer el sexo de la persona solicitante de ayuda.

#### **Desarrollo Económico y Competitividad:**

- Incorporar al inicio de la gestión de cualquier línea subvencional la

obtención de estadísticas que permita obtener datos del colectivo al que va dirigido.

- Formación específica en materia de género aplicada a la elaboración de los presupuestos (obtención de información y definición de objetivos y acciones)

### **Empleo y Políticas Sociales:**

- Trabajar en un proceso multinivel que incluya al personal político y técnico con responsabilidad en la elaboración de las memorias presupuestarias de cada uno de los programas así como a las unidades de igualdad de todos los departamentos en un proceso de información y capacitación adecuadas que permita avanzar en esta medida de manera ordenada
- Iniciar un proceso escalonado de información/formación con las personas responsables de la elaboración de los presupuestos para identificar las personas beneficiarias en sus diferentes niveles (directa, intermedia, indirecta)
- Seguir avanzando en la consignación y especificación anual en los presupuestos de los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Avanzar en la visibilización de las actuaciones que en los objetivos y actuaciones del Plan de Igualdad departamental
- Incluir datos desagregados por sexo de las personas receptoras de programas y/o servicios, en los informes de grado de cumplimiento de las memorias presupuestarias
- Coordinación y gestión del Servicios de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SATEVI)
- Gestión de las ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género
- Introducir módulos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres en los programas formativos desarrollados en el marco del Plan Estratégico de Servicios Sociales

### **Medio ambiente, Planificación Territorial y Vivienda:**

- Sensibilizar a todas las personas involucradas en la cumplimentación de los formularios P-Gen

### **Hacienda y Economía:**

- Formar al personal del departamento en materia de igualdad tanto a los altos cargos como al personal en plantilla
- Cara Departamento podría abordar una encuesta que le procurase el grado de cumplimiento de la cláusula de los pliegos para que se tenga constancia estadística en el Registro de Contratos
- Revisar el lenguaje de los formularios de inscripción en el Registro de Contratistas
- Introducir la utilización no sexista del lenguaje y otros elementos de comunicación en el la comisión de asesoramiento de la contratación administrativa
- Revisar la terminología de los formularios del Registro de Licitadores y Clasificación de empresas
- Desarrollar la herramienta de publicidad y transparencia que incluye las cláusulas de igualdad en los procedimientos de contratación

**Educación:**

- Incorporar orientaciones con perspectiva de género en la intervención de refuerzo y acompañamiento educativo en Infantil y Primaria
- Seguir potenciando la presencia de las mujeres en los títulos o certificados donde su presencia sea escasa
- Incorporar criterios de género en las bases reguladoras de selección y concesión de subvenciones (formación profesional)
- Utilizar indicadores de género en la evaluación de las acciones a subvencionar (formación profesional)
- Presentación de datos desagregados por sexo (formación profesional)
- Generar iniciativas educativas activas con perspectiva de género que ayude a romper estereotipos
- Incorporar medidas adicionales proactivas con perspectiva de género tanto en la oferta como en los agentes educativos participantes en los programas dirigidos, por un lado, al alumnado con dificultades graves de adaptación escolar y, por otro, al alumnado gitano
- Implementación progresiva de políticas que desde la perspectiva de género, y de manera directa o indirecta, reduzcan las brechas de género existentes en la enseñanza universitaria
- Relanzar el programa "Aprender a convivir en diversidad", actualmente en fase final, tomando como eje de actuación la prevención de la violencia de género. Así mismo, reforzar significativamente su alcance, modelo de intervención y su dotación presupuestaria.
- Investigar la orientación universitaria del alumnado de la ESO y Bachillerato, así como la correlación entre su vocación previa y la elección final de destino. También la desproporción entre la opción terciaria, bien universitaria o de formación profesional del alumnado que concluye el Bachillerato.
- Incorporar medidas diferenciadas (alguna financiación levemente adicional para asegurar la competencia e identidad digital del alumnado femenino) desde Primaria hasta Bachillerato por haberse detectado brecha digital de acceso (programa de Ayudas para adquisición de dispositivos digitales)
- Incorporar la perspectiva de género en las actividades y escenarios que se ofrecen al alumnado de 6º de Primaria en los Centros de Inmersión Lingüística
- Incorporar la perspectiva de género en las actividades y escenarios ofrecidos en el Centro de Experimentación Escolar de Sukarrieta
- Analizar si dentro de las actividades del programa "Euskaldunización del sistema educativo" existe discriminación
- Identificar las brechas de género en el programa "Investigación" para posteriormente proponer medidas correctoras

**Salud:**

- Facilitar la formación en materia de igualdad del personal del departamento
- Redactar con lenguaje inclusivo los programas "Financiación y Contratación Sanitaria", "Salud Pública", "Investigación y Planificación Sanitaria", "Farmacia"
- Estudiar la vacunación de los chicos contra el virus del papiloma humano por ser ellos los transmisores del virus
- Tener en cuenta la perspectiva de género en las investigaciones con medicamentos
- Crear programas específicos en materia de prevención de adicciones y promoción de la salud que atiendan a las necesidades específicas de las mujeres

### **Turismo, Comercio y Consumo:**

- Incorporar al inicio de la gestión de cualquier línea subvencional la obtención de estadísticas que permita obtener datos del colectivo al que va dirigido.
- Formación específica en materia de género aplicada a la elaboración de los presupuestos (obtención de información y definición de objetivos y acciones)

### **Cultura y Política Lingüística:**

- Mejorar el conocimiento de la desigualdad existente entre niñas y niños en el ámbito del deporte escolar y adecuar la programación
- Impulsar la actividad deportiva en las niñas a partir de los 14 años tanto en deportes federados como de tiempo libre
- Desarrollar estrategias colaborativas para introducir contenido unificado en el currículum educativo para la prevención de la violencia de género y la eliminación de estereotipos sexistas
- Impulsar que aumente la participación de las mujeres en los estudios deportivos
- Apoyar la oferta educativa que tiene en cuenta la perspectiva de género en el campo deportivo profesional y de la actividad física
- Seguir profundizando en el estudio diferencial que motivan a mujeres y hombres al ejercicio deportivo
- Facilitar y mejorar las actividades y recursos deportivos para que incentivar la participación de las mujeres
- Fomentar el principio de igualdad en el deporte federado
- Impulsar la introducción de la perspectiva de género en las políticas organizativas de las federaciones
- Seguir apoyando el deporte femenino de élite
- Visibilizar el deporte de élite femenino a través del reconocimiento social y la creación de referentes positivos
- Realizar un diagnóstico sobre la situación de las mujeres árbitro, entrenadoras y juezas deportivas
- Impulsar la representación equilibrada en los órganos de decisión de las asociaciones deportivas
- Introducir cláusulas de igualdad en las subvenciones
- Organizar y/o apoyar actividades deportivas internacionales mixtas o de mujeres
- Seguir profundizando en el análisis de las oportunidades diferenciadas que tienen mujeres y hombres para acceder a los recursos deportivos
- Proyectar la presencia del deporte femenino en los medios de comunicación
- Impulsar el compromiso deontológico desde el principio de igualdad a tener en cuenta por parte de las personas que informan sobre el área deportiva
- Tomar parte en las campañas de las asociaciones para eliminar la violencia sexista en el ámbito deportivo
- Impulsar el análisis de la violencia sexista en el ámbito deportivo. Apoyar políticas de prevención, diseñar campañas de sensibilización, aplicar los protocolos. Así como impulsar que en el sector deportivo la programación, planificación, reglamentación y normativización para la prevención de la violencia sexista
- Según el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, EITB ha de crear un puesto de técnico/a de igualdad que todavía no ha cubierto.

- Seguridad:
- Analizar si la comunicación dirigida a la sociedad sobre protección y seguridad llega también al conjunto de mujeres
- Crear una Guía de lenguaje no sexista y cuidar los elementos comunicativos
- Realizar estadísticas y estudios para conocer la realidad y la evolución de la situación de mujeres y hombres en la Ertzaintza
- Aprobar el protocolo ante el acoso laboral, sexual o por razón de sexo o debido a la orientación sexual en la Ertzaintza
- Organizar una jornada para socializar los resultados del informe de análisis de la participación de las mujeres en los procesos electorales
- Implantar protocolo para recogida de reclamaciones para reforzar los derechos de las personas usuarias, con recogida de datos desagregados por género.
- Vincular la autorización de acciones publicitarias a la inclusión de mensajes no sexistas y libres de estereotipos sobre juego responsable.
- Obligación para titulares y personas empleadas de empresas de juego de realizar cursos de formación con contenidos de género.
- Incluir la perspectiva de género en el Reglamento de Espectáculos.
- Impulsar cursos de formación con perspectiva de género para personas organizadoras, titulares de locales para espectáculos y personal empleado.
- Reforzar las garantías de las personas vinculadas con el acceso y el derecho de admisión a espectáculos para evitar conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Entre los compromisos adquiridos en relación con el "Protocolo de colaboración entre el Departamento de Seguridad y los clubes, sociedades anónimas deportivas y federaciones deportivas en materia de lucha contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte", incluir medidas para erradicar la violencia sexista y homófoba en los espectáculos deportivos, tales como campañas de sensibilización.
- Sancionar las actitudes sexistas dirigidas contra los y las deportistas y contra mujeres que participan en los espectáculos como árbitras, deportistas o espectadoras, y recoger los datos relativos a este tipo de sanciones.
- Recoger datos desagregados por género en las Cartas de Llamada de cada una de las Tácticas, que utiliza el personal que trabaja en la recepción de llamadas del 112-SOSDeiak.
- Fomentar un cambio de cultura organizacional dentro de la Dirección de Emergencias y Meteorología, de cara a solucionar los conflictos relacionados con el clima laboral detectados sobre faltas de respeto y comentarios machistas, y generar un ambiente laboral amable e integrador.
- Integrar la perspectiva de género en los Planes y en la Norma Básica de Autoprotección, así como en las campañas de divulgación.
- Incorporar en los programas de las auto-escuelas la prevención de las conductas arriesgadas en el caso de los hombres y la mejora del conocimiento del vehículo por parte de las mujeres.
- Realizar formación continua al profesorado de autoescuelas en materia de género y seguridad vial.
- Mantener la perspectiva de género en todos los programas de sensibilización que se realicen en los centros educativos.
- En los programas de recuperación de los puntos del permiso de conducir tras una serie de infracciones, incorporar formación en donde las personas, especialmente los chicos y hombres, reconozcan el precio y coste de sus excesos.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de seguridad vial específicas de acuerdo a los grupos de edad y sexo.

- Es necesario dar a conocer y premiar las conductas positivas, no centrar el foco en las actitudes negativas.
- Debido al peso que tiene en la estadística el fallecimiento y las lesiones de viandantes en las ciudades, realizar campañas orientadas a mejorar su seguridad. Intentar realizar campañas en positivo, incentivando las buenas conductas y prácticas.
- Utilizar en las campañas y programas la información desagregada que ya se conoce a fin de acotar mejor la meta estratégica.
- El aumento del uso de las bicicletas en las ciudades plantea nuevos retos de organización vial.
- Incorporar como elemento transversal en todas las iniciativas relacionadas con la Estrategia 1 del Plan estratégico de Seguridad Vial y Movilidad segura y sostenible 2015-2020 el enfoque de género adaptado a los diferentes tipos de colectivos diana (sistema educativo no universitario, agentes socio-educativos, familias, colectivos vulnerables en general). Es importante revisar el peso que tiene el significado de la masculinidad unida a la práctica de situaciones de riesgo en la carretera.
- Tener presente la discriminación múltiple (mujeres con discapacidad, inmigrantes, etc.) a la hora de diseñar nuevas líneas de actuación.
- Promover el uso de transporte público entre la juventud. Incentivarlo especialmente entre los hombres jóvenes.
- Fomentar el análisis de género en la recogida de datos estadísticos y estudios relacionados con la seguridad vial, analizando el sexo junto con variables como la edad, factores psicológicos, sociales, culturales, etc. de forma integrada y no aparte.
- Extender estos análisis concretos desde el enfoque de género a los grupos de riesgo identificados (mayores, jóvenes, motos, bicis y viandantes).
- Asimismo, desde las políticas públicas sería necesario hacer una reflexión sobre las consecuencias de las conductas arriesgadas al volante de los hombres: sus accidentes son más dañinos, más peligrosos; utilizan más los recursos disponibles, etc.
- Analizar el progresivo uso de las bicicletas y motos ligeras en las zonas urbanas desde la mirada de género, sobre normas, recorridos, medidas de seguridad, adaptación a los cuerpos, etc.
- Realizar estudios donde se identifiquen el impacto de los accidentes producidos por hombres y por mujeres con menores. Quizás sea un elemento que ayude a modificar comportamientos.
- Realizar una vigilancia específica en las infracciones de tráfico, cesión de puntos, etc. para mejorar el análisis disponiendo de una visión más real, ya que se percibe la existencia de usos incorrectos por parte de los hombres infractores que traspasan sus puntos a sus parejas que son a quienes se les resta realmente.

#### **EMAKUNDE - Instituto de la Mujer:**

- Es necesario seguir impulsando la creación de unidades de igualdad en organismos autónomos y entes públicos cuyo ámbito de competencia es susceptible de tener un claro impacto en el avance las políticas para la igualdad. Así mismo, se hace necesario buscar fórmulas adecuadas e impulsar la creación de unidades de igualdad en el ámbito municipal, principalmente en los municipios de menor población.
- Será necesario plantear procesos de mejora en materia de coordinación a fin de evitar estancamiento de las estructuras creadas y al objeto de dotarles de mayor capacidad de liderazgo.
- Es necesario profundizar en la inclusión del objetivo de la igualdad en el conjunto de las políticas públicas y es necesario un mayor impulso y extensión a los ámbitos forales y municipales.

- Se constata la necesidad de ampliar y profundizar en la formación del personal experto en igualdad dado el carácter multisectorial y transversal de las políticas objeto de su intervención.
- Según la evaluación de las políticas de igualdad en Euskadi hay margen de mejora amplio, especialmente en el ámbito de los programas y recursos para la prevención y atención ante la violencia contra las mujeres.
- Parece necesario profundizar en los procesos de toma de conciencia de género y la autonomía de las mujeres, pero sobre todo avanzar aún más en los procesos de empoderamiento social y político.
- Es urgente en la erradicación de la violencia contra las mujeres mejorar la prevención, prestando también atención a formas emergentes de violencia en nuestra sociedad, como en la detección precoz y la atención integral de las mujeres víctimas y de las personas a su cargo, en especial, de sus hijas e hijos ya que son, a su vez, víctimas de la violencia ejercida contra sus madres.
- Dado el carácter de trabajo experiencial y experimental del análisis de los presupuestos con perspectiva de género, llevado a cabo parece necesario ampliar y mejorar la disponibilidad de datos que permitan análisis detallados de las diferencias y desigualdades existentes en función de la variable sexo en una gran diversidad de ámbitos y colectivos a los que atañe el programa.
- Al ser la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género un proceso con carácter gradual, va a requerir a futuro de estrategias de trabajo internas con la creación de procesos para la recogida de datos y a su vez de estrategias de formación-acción para todas las personas que participen en estos análisis.
- realizar un análisis de las partidas presupuestarias de cada programa y, específicamente, de estas políticas específicas a fin de cuantificar el peso porcentual de las políticas de igualdad de mujeres y hombre sobre el total del presupuesto y a su vez la asignación diferencial de recursos a mujeres y hombres para medir el impacto de los presupuestos

#### **Instituto de la Memoria, la Convivencia y DDHH:**

- proponer al personal educador que, cuando se trate el tema en la asignatura de historia, la memoria de las mujeres tenga al menos la misma presencia que la de los hombres

#### **Instituto Vasco de Estadística - EUSTAT:**

- Reorganizar temáticamente el apartado de la web y reflexionar sobre la terminología existente
- Dar protagonismo en Internet al apartado de igualdad de mujeres y hombres, resaltado contenidos relevantes a través de las redes sociales.
- Incluir la elaboración de una publicación específica digital con la información contenida en el apartado de Igualdad de Mujeres y Hombres, con carácter anual.
- Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones e incluir las tablas por sexo que se vayan incorporando a la difusión.
- Incorporar información de nuevas operaciones al apartado web como las estadísticas de rupturas matrimoniales, encuesta de bienestar personal y el índice de Igualdad de Género.
- Incorporar la variable sexo a tablas existentes
- Incorporar análisis de datos y monográficos.
- Analizar la posibilidad de incorporar tablas procedentes de otras fuentes

oficiales.

- Difundir el conocimiento del Plan de Igualdad de EUSTAT y del apartado de igualdad de mujeres y hombres entre el personal.
- Analizar las necesidades formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Aumentar el número de notas de prensa con contenido relativo a la situación de mujeres y hombres.
- Revisar el lenguaje de los convenios, contratos y las becas de formación.

**Consorcio Haurreskolak:**

- aumento de plazas en Bilbao y Donostia para dar cobertura a la demanda en distintas zonas de estas ciudades

**OSALAN – Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales:**

- Hay que señalar que los informes y estadísticas que recoge anualmente OSALAN se centran en la población trabajadora de la C.A.E, afiliada a la Seguridad Social, en situación de alta en períodos de estudio y protegida frente a contingencias profesionales en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social. Se excluyen las personas autónomas sin protección por contingencia profesional y las personas sin contrato.  
Es por ello, que se recomienda articular mecanismos para incluir estudiar la realidad de los colectivos que actualmente carecen de cobertura o ésta es insuficiente, como pueden ser las personas trabajadoras autónomas, y las personas sin contrato y de sectores no estructurados (del sector hogar, agrario), etc. De forma que estos colectivos también puedan ser objeto de intervención del programa.
- Se recomienda también la asignación de partidas presupuestarias específicas para el desarrollo de las actuaciones en materia de igualdad que desarrolla el organismo.
- Se propone que hay una recogida de datos desagregados por sexo en relación con las entidades y fundaciones a las que Osalan otorga subvenciones y convenios de, así como un seguimiento y control de cómo es la gestión de ese presupuesto y si éste está impactando de forma positiva en la población trabajadora.

**Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo:**

No hay propuestas

## 7. Evaluación del proceso de análisis de los Presupuestos Generales de la CAE

El análisis de los presupuestos con perspectiva de género exige una información muy detallada y amplia de cada uno de los programas presupuestarios. Llegar a disponer de todos estos datos que permitan conocer en profundidad el colectivo al que nos dirigimos, las brechas de género existentes y, en consecuencia, acometer medidas correctoras requiere tiempo. Es por ello, que se plantea como un proceso de mejora que requiere compromiso político y técnico. En este sentido, es de destacar el compromiso que la mayoría de departamentos han mostrado en la cumplimentación del formulario P17-Gen.

Como experiencia piloto que es, no ha estado exenta de dificultades. En concreto se denota la necesidad de asesoramiento técnico en igualdad a responsables de los programas presupuestarios y el análisis con perspectiva de género de la población a la que se dirige cada programa presupuestario.

De cara a un futuro es interesante que las propuestas de mejora se acompañen de un análisis de viabilidad y temporalidad para su puesta en marcha.

Debido al carácter experimental del formulario y la época en la que se ha tenido que cumplimentar, no ha sido posible conocer el peso presupuestario que las acciones que, implícita o explícitamente, inciden favorablemente a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. Para la consecución de este dato, se recomienda seguir profundizando en la información requerida en el P17-Gen, de forma que los siguientes presupuestos sea una información disponible para analizar.

Fdo.: Hernando Lacalle Edeso Director de Presupuestos Dirección de Presupuestos Departamento de Hacienda y Economía	Fdo.: Zaloa Urbizu Sierra Unidad Administrativa de Igualdad Dirección de Servicios Departamento de Hacienda y Economía
--	---