

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA CAE PARA 2019**

Departamento de Hacienda y Economía

19 de octubre de 2018

ÍNDICE

1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. ESTRATEGIA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2019	7
3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	9
4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	10
5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.	11
6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO	17
6.1. LEHENDAKARITZA.....	33
6.2. DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO.....	39
6.3. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD.....	45
6.4. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES.....	51
6.5. DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	59
6.6. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ECONOMÍA	64
6.7. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	72
6.8. DEPARTAMENTO DE SALUD	79
6.9. DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	83
6.10. DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	87
6.11. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	92
6.12. DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA.....	99
7. CONCLUSIONES	104

1. MARCO NORMATIVO

Las Naciones Unidas ya desde su Carta Fundacional consideran la igualdad de mujeres y hombres un principio fundamental. Fruto de ello, ha elaborado diferentes instrumentos jurídicos que asientan las bases para el posterior desarrollo legislativo a nivel regional y local.

Destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en vigor con carácter general desde 1981 (ratificado por España en diciembre de 1983), constituye el primer instrumento legal internacional aplicable universalmente permitiendo medidas especiales para lograr la igualdad de hecho en todos los ámbitos de la vida (civil, cultural, social, política y económica) sin que ello sea constitutivo de discriminación.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995 supuso un salto cualitativo importante al trascender de un tratamiento sectorial al enfoque fundamental y estratégico denominado “gender mainstreaming” también conocido como “transversalidad o perspectiva de género”, que conlleva integrar el objetivo de la igualdad en todas las políticas públicas y programas de los países miembros. Posteriormente, el principio de transversalidad y las acciones positivas se incorporaron al ordenamiento jurídico europeo el 1 de mayo de 1999 con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (artículos 2 y 3), constituyendo desde entonces un elemento fundamental para el diseño de toda las políticas comunitarias. En Niza, 2001, la transversalidad de género se recogió en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cual pasó a tener el reconocimiento jurídico plenamente aplicable con la firma del Tratado de Lisboa en Estrasburgo, 2007.

En el año 2006, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea hace suyo el derecho de igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental, interpretando y reinterpreta los diferentes Tratados con el fin de garantizar este derecho.

La Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU en el año 2000, conocida como Beijing +5, 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 Unión Europea. Los Estados Miembros de la Unión Europea en respuesta, estableció el año 2015 como fecha límite para poner en marcha, en los diferentes niveles administrativos, los presupuestos con enfoque de género en 2015.

Por último, el Tratado más importante hasta la fecha, en el ámbito europeo en materia de violencia machista, se materializó en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también conocido como el Convenio de Estambul, en vigor en Europa desde 2014. En él se reconoce la violencia contra las mujeres, en todas sus formas (física, psicológica y sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada) como una grave violación de los derechos humanos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

En Euskadi es la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres, nuestro ámbito de referencia fundamental. En su artículo 3 de Principios Generales contempla una estrategia dual:

- ❖ Por un lado, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de los poderes públicos vascos, explicitando que todas ellas han de establecer el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, 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.”

- ❖ Por otro lado, la adopción de medidas de acción positiva para promover la consecución real y efectiva de mujeres y hombres. Según esta ley:

“los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida”.

Además la Ley 4/2005 establece en su artículo 18.1, que:

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

Esta misma ley reconoce a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, como:

“ el organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la CAE”

y contempla la creación de las unidades para la igualdad:

“encargadas del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas de su Departamento, y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo para la ejecución de lo dispuesto en la ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.”

Por último, el artículo 19 establece que 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”.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Departamento de Hacienda y Economía elabora el presente informe para ser adjuntado al Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el 2019. Para ello ha contado con la imprescindible colaboración de los diferentes departamentos y muy especialmente de sus unidades técnicas de igualdad.

2. ESTRATEGIA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2019

La estrategia del Gobierno Vasco parte del convencimiento de que las políticas públicas no son neutras al género, es decir, que pueden no afectar por igual a mujeres y a hombres y, por lo tanto requieren de una mirada crítica con objeto de determinar su impacto en la reducción de las desigualdades.

En este marco, incorporar la perspectiva de género a los presupuestos, supone planificar teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres a quienes se dirigen las diferentes políticas públicas no parten en igualdad de condiciones ni de oportunidades, ni tienen las mismas necesidades ni aspiraciones y que, por lo tanto, esta diversidad de realidades debe ser tenida en cuenta cuando estimamos los resultados esperados. Es, por lo tanto, un proceso con diversas fases, entre las que destaca el informe de impacto de género sobre los presupuestos, ya que este documento sintetiza el nivel de incorporación de género existente en las políticas públicas de una administración, los avances realizados y las propuestas de mejora de cara al siguiente ejercicio.

Así, este informe, tal y como se está evidenciando en nuestra Administración, sirve para impulsar mejoras en los procedimientos de trabajo, la planificación y la evaluación de la política. Cambios profundos, de transformación de las políticas públicas, que requieren de un horizonte temporal a largo plazo para lograr el diseño de unos presupuestos generales elaborados con perspectiva de género.

Este camino de transformación encuentra sinergias con la Agenda Euskadi Basque Country 2030, aprobada por el Consejo de Gobierno el 10 de abril y en la que se recoge expresamente que,

“los compromisos asumidos en el Programa de Gobierno responden a estos Objetivos y el Gobierno ha procurado que toda la Planificación Estratégica vinculada al desarrollo del Programa de Gobierno estuviese también alineada con esta Agenda y que cada Plan Estratégico identifique su aportación al logro de los Objetivos recogidos en ella”.

“La presente Agenda Basque Country 2030, vincula los compromisos adquiridos por el Gobierno Vasco, en su Programa de Gobierno, a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible¹ a las metas de la Agenda 2030, permitiendo alinear, de una forma efectiva nuestras políticas públicas con esta Agenda universal y, visibilizar la contribución de Euskadi a la implementación de la Agenda 2030 y a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

Este alineamiento se plasma también en las Directrices Económicas 2019 aprobadas en el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el 12 de junio de 2018, documento base para la puesta en marcha del proceso de elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) para el año 2019. En él se enfatiza la contribución del Programa de Gobierno con los ODS, la conexión entre la elaboración de los presupuestos y la planificación en sus diferentes fases (diseño, ejecución, seguimiento y evaluación), y se propone desarrollar las bases para que los presupuestos se orienten a resultados. En este marco de actuación, estaríamos dando coherencia al reto de diseñar presupuestos con enfoque de género.

Ya en lo concreto, destaca del Programa de Gobierno, uno de sus pilares² “la Igualdad”, el objetivo estratégico de país de situar a Euskadi entre los 4 primeros países europeos en el Índice de Igualdad de Género de la Unión Europea³, y el VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres para la CAE⁴. En el momento de redactar este informe los departamentos están inmersos en la elaboración de sus respectivos Planes de Igualdad.

¹ EL Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5: “Igualdad de Género”

² Pilar II “El Desarrollo Humano, la Integración Social, la Igualdad y los Servicios Públicos de calidad”. Eje II.4. “Agenda social para la integración y la igualdad”.

³ Pilar II “El Desarrollo Humano, la Integración Social, la Igualdad y los Servicios Públicos de calidad”. Eje II.4. “Índice de Igualdad de Género de la Unión Europea: es un indicador sintético de igualdad de género elaborado “Agenda social para la integración y la igualdad”.

⁴ Índice de Igualdad de Género de la Unión Europea: es un indicador sintético de igualdad de género elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) con la participación de múltiples actores, entre los cuáles se encuentran los Estados miembros. Siguiendo esta metodología, el EUSTAT edita el Índice de Igualdad de Género para la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Los departamentos elaboran sus políticas determinando los objetivos y las acciones más relevantes a ejecutar con los recursos presupuestarios que les son asignados. Este trabajo de planificación se plasma en los denominados “programas presupuestarios” que son el elemento clave de análisis del presente informe.

Para la elaboración de este informe se ha contado con la imprescindible colaboración de los Departamentos de Gobierno Vasco. En cada uno de ellos, las diferentes direcciones han reflexionado sobre el impacto de género de sus programas presupuestarios y han establecido medidas de mejora para ajustar sus objetivos y acciones al objetivo general del logro de la igualdad. Información que posteriormente han remitido al Departamento de Hacienda y Economía dando cumplimiento así al procedimiento establecido en el documento de Normas Técnicas 2019.

A lo largo del 2018 los departamentos han activado procesos de trabajo internos, algunos con la colaboración de la UPV-EHU, para profundizar, desde una perspectiva de género, en sus programas presupuestarios. Esta labor la están realizando con el asesoramiento y la implicación de las técnicas de igualdad. Fruto de ello, se han impulsado procesos de mejora en la redacción, el contenido y el presupuesto de los programas.

⁴ VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE aprobado en Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018, contempla como Medida para el Buen Gobierno “Integrar la perspectiva de género en los presupuestos”(BG. 10).

3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

A pesar de que en los últimos años la sociedad haya avanzado en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres, los datos sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico y del cuidado, la violencia contra las mujeres, la pobreza,... siguen demostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres. Esta jerarquización, raíz de la desigualdad, tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función del sexo que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. Desde un enfoque de interseccionalidad, además, es importante tener en cuenta que muchas mujeres sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a la discriminación por razón de sexo, padecen otras derivadas de factores como el origen étnico, lengua, edad, diversidad funcional, patrimonio, orientación sexual, etc. Todo ello está condicionando a las mujeres, en muchos casos, el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía.

Partiendo de esta realidad, resulta imprescindible analizar la situación de las mujeres y los hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que es la población a la que se dirigen principalmente las políticas públicas de la Administración vasca. Estos diagnósticos son el punto de partida para poder conocer la incidencia de los programas presupuestarios sobre las condiciones de vida de las mujeres y los hombres de la CAE, es decir, en qué medida, con las actuaciones que se están llevando a cabo, se incide en la eliminación de este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Con este fin, el Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT), organismo autónomo adscrito al Departamento de Hacienda y Economía, ha recopilado algunas operaciones estadísticas a las que acompaña una breve descripción. Todo ello se ha dado a conocer a través del portal web de Eustat "Igualdad de mujeres y hombres".

Por su parte, Emakunde, como es habitual, ha editado el informe anual "Cifras 2017. Mujeres y hombres en Euskadi". Utilizando como fuente principal las estadísticas y registros de los diferentes departamentos de Gobierno Vasco, analiza en profundidad la situación de las mujeres y los hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi en los ámbitos demográficos, educación, trabajo, recursos económicos y sociales, salud, participación y violencia contra las mujeres.

Teniendo en cuenta que en ambos informes se encuentra la información más veraz y actualizada disponible, nos remitimos a la fuente para su lectura, la cual está accesible en los siguientes enlaces:

http://es.eustat.eus/estadisticas/tipo_10/arbol.html

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2017.pdf

4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

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

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. Corresponde, en consecuencia, la competencia recaudatoria a las Diputaciones Forales. El Gobierno Vasco, por su parte, centraliza parte de esos recursos para posteriormente repartirlo entre los diferentes programas presupuestarios de gasto.

Aunque ambos, imposición fiscal y el gasto, impactan de manera diferenciada en nuestra comunidad, el análisis de este informe se va a centrar en las partidas de gasto al ser ésta la competencia principal del Gobierno Vasco.

La estructura económica está dividida en 9 capítulos:

1. Gastos de personal
2. Gastos de funcionamiento
3. Gastos financieros
4. Transferencias y subvenciones gastos corrientes
5. Ingresos
6. Inversiones reales
7. Transferencias y subvenciones operaciones de capital
8. Aumento de activos financieros
9. Disminución de pasivos financieros

Para los efectos de este informe, resulta de especial interés el análisis de los siguientes capítulos:

- ❖ Gastos de personal: capítulo 1
- ❖ Gastos de funcionamiento: capítulo 2
- ❖ Subvenciones gasto corriente: capítulo 4

El capítulo 1 (gastos de personal), se analiza desde dos miradas. Por un lado, haciendo una aproximación a la situación del personal respecto a la igualdad de mujeres y hombres⁵ (apartado 5 de este informe). Por otro lado, a través del trabajo que desarrollan para la ejecución de los programas presupuestarios en los que están inmersos (apartado 6).

⁵ Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán aportar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.

El Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno ha puesto en marcha, con recursos específicos, el “I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos”⁶. Para su diseño realizó un primer diagnóstico para la detección de las brechas de género. A la fecha es de suponer que las conclusiones, en términos generales, sigan estando vigentes:

1) la plantilla está claramente feminizada

Así, tal y como se demuestra en la siguiente tabla, se trata de una Administración fuertemente feminizada.

Tabla 1. Personal al servicio de la administración de la C.A. de Euskadi **por ámbito según sexo** (30 junio 2018)

PERSONAL FUNCIONARIADO Y LABORAL. 30 junio 2018			
	H	M	% Mujeres
Administración General	2.625	4.518	63%
Educación	6.642	18.823	74%
Justicia	600	1.978	77%
Interior	6.401	861	12%
OSAKIDETZA	7.312	27.311	79%
	23.580	53.491	69%

Nota: datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

En el caso concreto de Osakidetza, la feminización de la plantilla la encontramos tanto en el personal funcionariado como laboral, sea o no sanitario.

Tabla 2. Personal de Osakidetza

PERSONAL OSAKIDETZA.30 junio 2018				
	H	M		TOTAL
P. funcionario sanitario	3.488	14.948	81%	18.436
P. laboral y otro personal sanitario	1.209	7.000	85%	8.209
P. funcionario no sanitario -	1.870	3.492	65%	5.362
P. laboral y otro personal no sanitario	745	1.871	72%	2.616
	7.312	27.311	79%	34.623

Fuente: datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

⁶ Aprobación en Consejo de Gobierno: <https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/34384-gobierno-vasco-aprueba-primer-plan-para-igualdad-mujeres-hombres-administracion-general-sus-organismos-autonomos-consejo-gobierno-2016>

Plan Aprobado: https://www.irekia.euskadi.eus/uploads/attachments/8537/I_Plan_Igualdad_AG-OO.AA_y_Anexos_es.pdf?1475679670

2) Se constata una brecha salarial de mujeres y hombres de casi el 8,5%, fruto del peso mayor que soportan para la conciliación de la vida familiar y laboral.

En la tabla que se muestra a continuación se constata que el peso de la conciliación, independientemente del colectivo al que se pertenezca, sigue recayendo muy mayoritariamente sobre las mujeres.

Tabla 3. Número de personas que han dispuesto del contingente de 50 horas por este permiso.

Permiso 50 horas 1 enero-30 junio 2018			
COLECTIVO (incluye personal funcionario y laboral)	SEXO	*Número Personas	% mujeres
Administración General	M	2026	71%
	H	812	
		2838	
Educación	M	2464	85%
	H	433	
		2897	
Interior	M	115	68%
	H	55	
		170	
Justicia	M	655	85%
	H	117	
		772	
TOTAL		6677	79%

Nota: * Este dato corresponde al número de personas que han dispuesto del contingente de horas por este permiso en algún momento durante el periodo de evaluación. Fuente: Datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

3) las mujeres sufren una mayor inestabilidad laboral que los hombres y son las que, en un 87,17%, solicitan medidas de conciliación para el cuidado de menores o familiares.

Si actualizamos los datos al 2018, nos encontramos con que:

- ❖ el 92% de las excedencias para el cuidado las solicitan las mujeres.

Tabla 4. Número de personas que han estado en situación de excedencia en algún momento.

Excedencias 1 enero-30 junio 2018				
COLECTIVO	TIPO EXCEDENCIA	SEXO	* Número Personas	% Mujer es
Administración General	Cuidado familiares	M	6	
		H	2	
	Cuidado hijas e hijos	M	31	
		H	5	
	Agrupación Familiares	M	1	
		H	0	
	Situaciones protegidas o asimiladas	M	5	
		H	0	
			50	86%
Educación	Cuidado familiares	M	22	
		H	4	
	Cuidado hijas e hijos	M	126	
		H	4	
	Situaciones protegidas o asimiladas	M	169	
		H	22	
			347	91%
Interior	Cuidado familiares	M	0	
		H	1	
	Cuidado hijas e hijos	M	5	
		H	1	
			7	71%
Justicia	Cuidado familiares	M	2	
		H	0	
	Cuidado hijas e hijos	M	9	
		H	0	
			11	100%

Nota: * Este dato corresponde al número de personas que han estado en situación de Excedencia en algún momento durante el periodo de evaluación. Aunque un/una empleado/a haya estado en excedencia varias veces a lo largo del periodo evaluado, sólo se contabiliza una única vez. Fuente: Datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

- ❖ Las mujeres solicitan más permisos de maternidad/paternidad . Destaca especialmente el caso del colectivo de Educación por el volumen de personas que han disfrutado de estos permisos.

Tabla 5. Número de personas que han disfrutado de al menos un permiso de ese tipo.

Maternidades - Paternidades 1 enero - 30 junio 2018				
COLECTIVO	TIPO PERMISO	SEXO	NUMERO PERSONAS*	
Administración General	MATERNIDAD	M	56	
		H	3	
	PATERNIDAD	M	0	
		H	16	
	LACTANCIA	M	13	
		H	2	
			90	77%
Educación	MATERNIDAD	M	547	
		H	21	
	PATERNIDAD	M	4	
		H	128	
	LACTANCIA	M	5	
		H	0	
			705	79%
Interior	MATERNIDAD	M	17	
		H	2	
	PATERNIDAD	M	0	
		H	58	
	LACTANCIA	M	10	
		H	2	
			89	30%
Justicia	MATERNIDAD	M	19	
		H	0	
	PATERNIDAD	M	0	
		H	1	
	LACTANCIA	M	6	
		H	0	
			26	96%
	TOTAL N° PERSONAS		910	

* Este dato corresponde al número de personas que ha disfrutado de al menos un permiso de ese tipo durante el periodo de evaluación. Una misma persona puede estar contabilizada en diferentes tipos de permiso (ej. Paternidad+Lactancia). Fuente: Datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

- ❖ El 83% de las reducciones para el cuidado son asumidas por las mujeres.

Tabla 6. Personas en situación de reducción de jornada.

Reducciones 1 enero - 30 junio 2018				
COLECTIVO	TIPO REDUCCIÓN	SEXO	NUMERO PERSONAS*	
Administración General	Cuidado Hijos/as	M	292	90%
		H	32	
	Cuidado Familiares	M	38	78%
		H	11	
	Cuidado persona discapacitada	M	0	
		H	0	
			373	
Educación	Cuidado Hijos/as	M	976	87%
		H	141	
	Cuidado Familiares	M	95	91%
		H	9	
	Cuidado persona discapacitada	M	3	
		H	0	
			1224	
Justicia	Cuidado Hijos/as	M	40	100%
		H	0	
	Cuidado Familiares	M	13	1
		H	0	
	Cuidado persona discapacitada	M	0	
		H	0	
			53	
Interior	Cuidado Hijos/as	M	10	100%
		H	0	
	Cuidado Familiares	M	1	50%
		H	1	
	Cuidado persona discapacitada	M	1	
		H	0	
			13	
	TOTAL PERSONAS		1663	

* Este dato corresponde al número de personas que han estado en situación de reducción de jornada en algún momento durante el periodo de evaluación. Aunque un/una empleado/a haya estado con reducción varias veces a lo largo del periodo evaluado, sólo se contabiliza una única vez. Fuente: Datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

4) La asistencia a los cursos de formación en materia de igualdad está claramente feminizada

Como se puede comprobar en el siguiente cuadro, el 82% de las personas que se han formado en cursos de igualdad son mujeres.

Tabla 7. Asistencia a cursos de formación en materia de igualdad ofertados por el IVAP. 2017

2017	CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD OFERTADOS POR EL IVAP	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
OTSAILA	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN INGURUKO OINARRIZKO IKASTAROA	19	15	4
	HIZKUNTZAREN BERDINTASUNEZKO ERABILERA GURE KOMUNIKAZIOAN	45	39	6
MARTXOA	GENERO IKUSPEGIA DUEN KOMUNIKAZIOA	12	9	3
	GENERO IKUSPEGIA DUTEN AZTERLAN ETA IKERKETA KUANTITATIBOAK	24	22	2
	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN INGURUKO OINARRIZKO KONTZEPTUAK	37	29	8
	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN INGURUKO OINARRIZKO KONTZEPTUAK	33	29	4
MAIATZA	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN INGURUKO OINARRIZKO IKASTAROA	10	8	2
EKAINA	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN INGURUKO OINARRIZKO KONTZEPTUAK	12	11	1
	GENERO IKUSPEGIA DUTEN AURREKONTUEI BURUZKO LANTEGIA (2. EDIZIOA)	43	34	9
URRIA	EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO OINARRIZKO PRESTAKUNTZA IKASTAROA	20	16	4
	GENERO INPAKTUAREN AURRETZAZKO EBALUAZIOA	8	7	1
	DENBOREN IKUSPEGI BERRIAK: ERANTZUNKIDETASUNA ETA BATERATZEA	36	30	6
AZAROA	EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO OINARRIZKO PRESTAKUNTZA IKASTAROA	33	24	9
	GENERO IKUSPEGIA DUEN PERTSONEN KUDEAKETA ADMINISTRAZIOAN	43	3	10
	TOTAL	375	304	71

Fuente: datos proporcionados por el IVAP.

6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO

A continuación se desglosa el Presupuesto General de la CAE para 2019:

Tabla 8. Presupuesto Consolidado 2019

PRESUPUESTO CONSOLIDADO POR SECCIONES			
Sección	DENOMINACIÓN	€	% sobre el presupuesto total
00	PARLAMENTO	31.100.000	0,3%
01	LEHENDAKARITZA	122.669.000	1,0%
02	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	121.114.000	1,0%
03	DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	865.940.000	7,3%
04	EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	1.028.790.000	8,7%
05	MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	223.390.000	1,9%
06	HACIENDA Y ECONOMÍA	52.582.000	0,4%
07	EDUCACIÓN	2.845.407.000	24,1%
08	SALUD	3.800.123.000	32,2%
09	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	41.167.000	0,3%
10	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	260.137.000	2,2%
11	SEGURIDAD	658.215.000	5,6%
12	TRABAJO Y JUSTICIA	217.391.000	1,8%
51	CONSEJO DE RELACIONES LABORALES	2.517.600	0,02%
52	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO	1.426.192	0,01%
53	CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI	1.027.443	0,01%
54	TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS	7.729.815	0,1%
55	AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS	1.752.705	0,01%
90	DEUDA PÚBLICA	1.331.216.386	11,3%
95	RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES	80.074.555	0,7%
99	DIVERSOS DEPARTAMENTOS	90.339.304	0,8%
	Total	11.784.109.000 €	100,0%

El presupuesto se reparte en 21 secciones:

- ❖ Las secciones de la 1 a la 12 corresponden a los diferentes departamentos que componen la estructura orgánica del Gobierno Vasco. Para el desempeño de sus políticas públicas recibirán el 87% del presupuesto total.
- ❖ Los Departamento de Salud y Educación conjuntamente reciben el 56% del presupuesto. En contraposición a lo ocurre con Educación que gestiona directamente prácticamente la totalidad de su presupuesto, el Departamento de Salud transfiere el 77% a Osakidetza.
- ❖ Si aislamos a Osakidetza podemos ver que sólo a esta institución se dedican el 25% de los recursos.
- ❖ el 1,83% del presupuesto se reserva para las secciones 0 (Parlamento), 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), 95 (Recursos y Compromisos Institucionales) y 99 (Diversos Departamentos). El gasto se ubica principalmente en el capítulo IV (transferencias y subvenciones a gastos corrientes).

Tal y como se ha explicado en los informes de impacto de género sobre los presupuestos anteriores, dada la complejidad en el análisis de las políticas públicas que se implementan con los presupuestos, el mismo se plantea como un proceso de mejora a largo plazo. 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.

En esta primera fase, se pretende profundizar y consolidar el procedimiento para el análisis de los presupuestos de la Administración General y los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos, lo que supone el 69% del presupuesto total consolidado para 2019.

Tabla 9. Presupuesto Consolidado desagregado.

Sección	PRESUPUESTO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PRESUPUESTO TOTAL POR DEPARTAMENTO	% sobre total departamento (resto son transferencias a Entes, Sociedades Públicas y Fundaciones del Sector Público)
00	PARLAMENTO	31.100.000	31.100.000	100%
	1111 Parlamento	31.100.000		
01	LEHENDAKARITZA	67.658.696	75.885.696	62%
	1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	9.898.344		
	1311. Acción Exterior	8.760.033		
	4621. Víctimas y Derechos Humanos	8.450.319		
	5414. Fondo de Innovación	40.550.000		
	Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	8.227.000		
	3223. EMAKUNDE	6.165.000		
	4622. GOGORA. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	2.062.000		
02	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	59.803.693	79.483.693	66%
	1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi	1.109.261		
	1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogob.	4.770.445		
	1212 - Servicios Generales	24.725.076		
	1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	6.956.981		
	1214 - Informática y Telecomunicaciones	7.466.041		
	1215 - Innovación y Administración Electrónica	7.982.092		
	1217 - Relaciones Institucionales	2.625.941		
	1218 - Régimen Jurídico	3.835.005		
	1219 - Protección de Datos Adm. Pública de la CAE	332.851		
	Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	19.680.000		
	1216. IVAP. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.	8.949.944		
	4714. IVAP. Euskaldunización y Normalización Lingüística	10.730.056		
03	DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	526.040.117	526.040.117	61%

	5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	48.202.007		
	5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE- Créditos Gestión	76.397.416		
	5141 - Planificación del Transporte	6.022.126		
	5151 - Puertos	18.290.498		
	5411. Investigación y Desarrollo Agropecuario	11.188.515		
	5413. Tecnología	153.621.872		
	5415. Agenda de Innovación Digital	6.067.057		
	7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	75.793.378		
	7112. Pesca	19.772.412		
	7113. Promoción y calidad alimentaria	17.627.867		
	7211. Estructura y Apoyo de Desar. Eco.e Infr.	14.771.864		
	7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	67.468.714		
	7213. Seguridad Industrial	4.630.923		
	7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	1.542.461		
	7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	4.643.007		
04	EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	168.576.354	1.053.543.354	102%
	3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Soc.	4.796.254		
	3121. Inclusión social	27.900.000		
	3122. Inmigración	6.346.607		
	3123. Servicios Sociales	35.468.910		
	3124. Política Familiar y Comunitaria	83.789.240		
	3211. Empleo	1.529.447		
	3222. Juventud	8.745.896		
	Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	884.967.000		
	3111. LANBIDE. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales	28.105.848		
	3121. LANBIDE. Inclusión Social	489.267.341		
	3211. LANBIDE. Empleo	256.804.566		
	3231. LANBIDE. Formación	110.789.245		
05	MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	119.458.912	119.458.912	53%

	4312. Vivienda	87.023.305		
	4313. Ordenación Territorial	8.495.603		
	4420. Estructura y Apoyo	4.734.764		
	4421. Protección del Medio Ambiente	18.548.990		
	5414. Fondo de Innovación	656.250		
06	HACIENDA Y ECONOMÍA	35.030.827	49.900.827	95%
	6110. Estructura y Apoyo de Hacienda y Econ.	3.493.710		
	6111. Economía y Gasto Público	9.688.524		
	6112. Política Fiscal	3.273.638		
	6114. Patrimonio y Contratación	8.176.287		
	6311. Política Financiera	10.398.668		
	Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	14.870.000		
	6115. Autoridad Vasca de la Competencia	1.433.000		
	5513. EUSTAT. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	13.437.000		
07	EDUCACIÓN	2.780.381.007	2.836.291.007	100%
	4211. Estructura y Apoyo de Educación	76.491.780		
	4221. Educación Infantil y Primaria	953.673.991		
	4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	1.014.095.436		
	4223 - Enseñanza Universitaria	330.541.024		
	4224. Enseñanzas de Régimen Especial	48.130.535		
	4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	49.218.306		
	4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	34.300.516		
	4231. Promoción Educativa	175.865.093		
	4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	42.566.641		
	5412. Investigación	55.497.685		
	Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	55.910.000		
	4221. Consorcio HAURRESKOLAK. Educación Infantil y Primaria	55.910.000		
08	SALUD	847.631.583	847.631.583	22%
	4111. Estructura y Apoyo de Salud	13.667.120		

	4112. Financiación y Contratación Sanitaria	248.679.318		
	4113. Salud Pública	42.869.805		
	4114. Investigación y Planificación Sanitaria	7.150.811		
	4115. Farmacia	530.660.637		
	4116. Adicciones	4.603.892		
09	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	26.908.445	33.644.445	82%
	7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	2.769.406		
	7511. Turismo	7.475.621		
	7612. Comercio Interior	16.663.418		
	<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	6.736.000		
	4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	6.736.000		
10	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	72.351.543	116.199.543	45%
	4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	3.303.079		
	4512. Deportes	7.118.450		
	4513. Promoción de la Cultura	20.861.391		
	4514. Patrimonio Histórico Artístico	21.573.488		
	4711. Política Lingüística	19.495.135		
	<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	43.848.000		
	4713. HABE. Inst. Alfabetización y Reeskaldunización Adulto	43.848.000		
11	SEGURIDAD	636.158.232	654.018.232	99%
	2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	4.331.336		
	2221. Tráfico	12.482.673		
	2223. Ertzaintza en Servicio	604.496.933		
	2231. Atención de Emergencias	4.630.242		
	4611. Procesos Electorales	5.110.116		
	5512. Meteorología y Climatología	3.239.664		
	6113. Juegos y Espectáculos	1.867.268		
	<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	17.860.000		
	2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	17.860.000		

12	TRABAJO Y JUSTICIA	198.885.073	213.272.073	98%
	1411. Administración de Justicia	138.345.084		
	1412. Justicia	37.629.490		
	3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Justicia	2.061.392		
	3112. Trabajo	15.722.917		
	3212. Economía Social	5.126.190		
	Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	14.387.000		
	3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	14.387.000		
51	CONSEJO DE RELACIONES LABORALES	2.517.600	2.517.600	100%
	3131 - Consejo de Relaciones Laborales. Desarrollo de la interlocución social			
52	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO	1.426.192	1.426.192	100%
	1124 - Consejo Económico y Social Vasco			
53	CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI	1.027.443	1.027.443	100%
	3213 - Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi			
54	TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS	7.729.815	7.729.815	100%
	1112. Tribunal Vasco de Cuentas Públicas - TVCP			
55	AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS	1.752.705	1.752.705	100%
	1113. Agencia Vasca de Protección de Datos - A.V.P.D.			
90	DEUDA PÚBLICA	1.331.216.386	1.331.216.386	100%
	0111 Deuda Pública			
95	RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES	80.074.555	80.074.555	100%
	9119. Otras relaciones financieras con el Sector Público Vasco			
99	DIVERSOS DEPARTAMENTOS	90.339.304	90.339.304	100%
	Total	8.152.553.482 €	8.152.553.482 €	69%⁷

Dada la poca relevancia al género de la composición del gasto de las secciones 0 y de la 51 al 99, no se les ha requerido el análisis de impacto de género. No obstante, se considera de interés para próximos informes, analizar la composición del Consejo de Relaciones Laborales, el Consejo Económico y Social Vasco, el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi y el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, en aras de velar por el principio

⁷ 69% sobre el presupuesto consolidado (11.784.109.000€)

general de representación equilibrada⁸ de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

De este global, por lo tanto, sólo se va a analizar la parte correspondiente a la Administración General (menos secciones 0 y del 55 al 99), Organismos Autónomos y Consorcios, esto es, el 56% del presupuesto consolidado para 2019.

En resumen, el presupuesto, repartido por programas presupuestarios, susceptible de análisis de impacto de género en el presente informe es el siguiente:

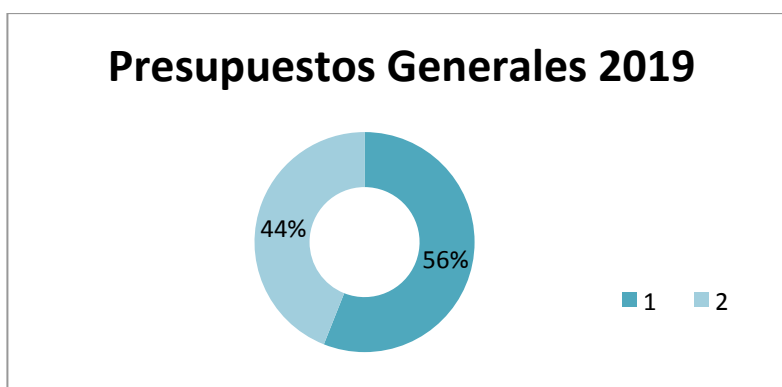
Tabla 10. Presupuesto a analizar desde una perspectiva de género

PRESUPUESTO A ANALIZAR EN EL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO SOBRE LOS PRESUPUESTOS GENERALES 2019		
Sección	PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS	
01	LEHENDAKARITZA	75.885.696
02	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	79.483.693
03	DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	526.040.117
04	EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	1.053.543.354
05	MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	119.458.912
06	HACIENDA Y ECONOMÍA	49.900.827
07	EDUCACIÓN	2.836.291.007
08	SALUD	847.631.583
09	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	33.644.445
10	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	116.199.543
11	SEGURIDAD	654.018.232
12	TRABAJO Y JUSTICIA	213.272.073
	TOTAL	6.605.369.482 €

Por lo tanto, de los presupuestos generales para la CAE, en el presente informe se va a proceder a analizar el 56% de los mismos (6.605.369.482€) que está distribuido en 99 programas presupuestarios, de los que el 15, con un 13% del presupuesto, son gestionados por Organismos Autónomos y Consorcios adscritos a los Departamentos.

⁸ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. Artículo 3. 7) Principios generales: Representación equilibrada: "Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones."

Gráfico 1. Presupuesto diferenciado para el análisis del informe.



1: Presupuesto Administración General (Secciones 1-12), Organismos Autónomos y Consorcios

2: Presupuesto Secciones 0 y 51-99, Entes, Sociedades Públicas y Fundaciones

HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO: P19-GEN

El Consejo de Gobierno, en reunión celebrada el 12 de junio de 2018, aprobó las Directrices Económicas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el 2019, junto con las Directrices Técnicas preparadas por el Departamento de Hacienda y Economía.

Posteriormente, y de manera explícita la Dirección de Presupuestos requirió a los doce departamentos la cumplimentación de la herramienta “Análisis desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios. P19-Gen⁹” con una finalidad doble:

- ❖ Servir como un instrumento de mejora para que la actuación pública se dirija hacia el objetivo global del logro efectivo de la igualdad de mujeres y hombres
- ❖ Nutrir de información al informe de impacto de género de los presupuestos generales.

Un instrumento que, por lo incipiente de su puesta en marcha, requiere de una continua revisión y adaptación a la realidad de la Administración Pública Vasca. Para ello, el Departamento de Hacienda y Economía ha contado con el asesoramiento de la Universidad Pública del País Vasco (UPV-EHU), la colaboración de Emakunde y las aportaciones de las diferentes técnicas de igualdad de la Administración General y Organismos Autónomos.

Como novedades cabe destacar que el formulario P19-Gen:

- ❖ Se ha procurado un lenguaje más claro y didáctico
- ❖ Requiere analizar también el cumplimiento de los mandatos programáticos de igualdad y no sólo los normativos. Hace referencia especialmente, a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE, y los planes departamentales de igualdad y sectoriales con obligaciones de igualdad que afectan al contenido de los programas.
- ❖ Incorpora por primera vez al análisis, los objetivos y las acciones que bien en proceso, bien en su totalidad, están diseñadas con perspectiva de género.
- ❖ Deja a un lado el análisis interno de las entidades intermedias y finales que reciben fondos públicos, para ahondar en el compromiso que estas entidades adquieren al suscribir contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad.

⁹ Libro Presupuestos 2019 Normas Técnicas, página 28.

- ❖ Permite diferenciar el presupuesto que recibe el programa presupuestario pero que posteriormente será ejecutado por otras entidades.

El formulario P19-Gen consta de cinco apartados y varios subapartados:

1. Programa
2. Análisis de la pertinencia al género del programa
3. Análisis de la relevancia al género del programa:
 - 3.1. Descripción general del programa y contraste con el cumplimiento de los mandatos normativos y programáticos de igualdad, incluidos los sectoriales que contengan cuestiones relativas a la igualdad.
 - 3.2. Clasificar los programas pertinentes en función de su relevancia para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres
4. Análisis de los objetivos y acciones del programa:
 - 6.1. Listado de objetivos del programa gestionados por OAAA y otras entidades públicas adscritas al Departamento
 - 6.2. Listado de objetivos del programa considerados de relevancia baja o no pertinentes
 - 6.3. Análisis de los contenidos del programa de la población sobre la que incide
5. Reflexión y propuestas de mejora del programa:
 - 5.1. Avances respecto a ejercicios anteriores
 - 5.2. Medidas correctoras de mejora para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres
 - 5.3. ¿Se tiene conocimiento de algún estudio con perspectiva de género reciente vinculado al ámbito de actuación del programa? ¿Cuál?
 - 5.4. ¿Se contempla la realización de algún estudio con perspectiva de género? ¿Cuál?
 - 5.5. Propuestas de subsanación: uso no sexista del lenguaje y eliminación de estereotipos sexistas en los elementos de comunicación.

PERTINENCIA AL GÉNERO DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

Según las normas técnicas, un programa presupuestario es pertinente al género si, tras su lectura, se responde afirmativamente a alguna de las siguientes cuestiones:

- ❖ ¿Se dirige a personas físicas, jurídicas y otras entidades sin personalidad jurídica?
- ❖ ¿Las acciones del programa afectan el acceso y control de los recursos de mujeres y hombres?

Como se puede comprobar en la siguiente tabla, el 99,87% del presupuesto con el que cuentan la Administración General, los Organismos Autónomos y Consorcios, se considera pertinente al género y, por lo tanto, susceptible de análisis en el presente informe.

Tabla 11. Análisis de la pertinencia al género de los programas presupuestarios

ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS POR DEPARTAMENTO	
ADMINISTRACIÓN GENERAL, INCLUIDOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS	PERTINENCIA
LEHENDAKARITZA	100%
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	95%
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	99%
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	100%
MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	100%
HACIENDA Y ECONOMÍA	100%
EDUCACIÓN	100%
SALUD	100%
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	100%
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	100%
SEGURIDAD	100%
TRABAJO Y JUSTICIA	100%
TOTAL	99,87%

Resulta significativo que el porcentaje del presupuesto estudiado según su pertinencia al género, asciende del 97% al 99,87%, prácticamente el 100%. Esta diferencia se justifica en el marco del proceso en el que nos encontramos de mayor conocimiento sobre los propios conceptos que maneja la herramienta P-Gen. Así, programas presupuestarios como el 1125 “Comisión Jurídica Asesora de Euskadi” o el 2224 “Academia Vasca de Policía y Emergencias” se consideran ya pertinentes al género.

Diez departamentos consideran su presupuesto 100% pertinente al género. En el caso de los Departamentos de Gobernanza Pública y Autogobierno y Desarrollo Económico e Infraestructuras, el porcentaje se ve reducido al considerar en cada caso un programa presupuestario como no pertinente.

En los apartados dedicados a cada departamento se analizará con más detalle la pertinencia al género de sus programas.

RELEVANCIA AL GÉNERO DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

En este apartado se solicita analizar los programas presupuestarios pertinentes según su relevancia al género. Para ello se tienen en cuenta dos criterios:

- ❖ Población objetivo (criterio 1.): se valora la relevancia al género en función del carácter estratégico y/o prioritario de la población objetivo sobre la que potencialmente actúa el programa.
- ❖ Potencialidad de cambio (criterio 2.): mide la capacidad de incidencia en la reducción de las desigualdades de género.

Como avances respecto a otros informes, podemos resaltar que el 100% de los programas presupuestarios pertinentes al género han sido calificados según su relevancia. En general, se mantienen las valoraciones realizadas para ejercicios anteriores.

En la tabla que se muestra a continuación se analizan la relevancia que cada departamento (incluidos Organismos Autónomos y Consorcios) ha otorgado a sus programas presupuestarios:

Tabla 12. Análisis de la relevancia al género de los programas presupuestarios

ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS POR DEPARTAMENTO			
ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS	RELEVANCIA ALTA	RELEVANCIA MEDIA	RELEVANCIA BAJA
LEHENDAKARITZA ¹⁰	45%	55%	0%
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	37,2%	25,2%	37,6%
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	0%	67%	33%
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	97%	3%	0%
MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	12%	88%	0%
HACIENDA Y ECONOMÍA	26%	27%	47%
EDUCACIÓN	80%	18%	2%
SALUD	35%	65%	0%
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	50%	50%	0%
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	81%	19%	0%
SEGURIDAD	99,7%	0,3%	0%
TRABAJO Y JUSTICIA	100%	0%	0%
% PRESUPUESTO SEGÚN LA RELEVANCIA AL GÉNERO	72%	24%	4%

Se muestra una tendencia a calificar los programas presupuestarios como de relevancia alta. De hecho, en comparación con los presupuestos 2018, se ha incrementado un 28% el presupuesto con relevancia alta, de los que un 25% correspondía a relevancia media y un 3% a relevancia baja. El presupuesto con relevancia alta y media asciende al 94% del total. El presupuesto con relevancia baja se concentra principalmente en tres departamentos (Gobernanza Pública y Autogobierno, Desarrollo Económico e Infraestructuras y Hacienda y Economía).

¹⁰ El programa 5414 “Fondo de Innovación” no se ha tenido en cuenta para el análisis de la relevancia al género. Se tiene previsto realizar el análisis de cara a los próximos presupuestos generales.

En este apartado se solicita a las personas responsables de los programas presupuestarios que listen las acciones específicas de igualdad tanto si están recogidas en las memorias presupuestarias como sino y les asignen un presupuesto estimado o asignado. Se pretende hacer seguimiento al artículo 3. de Principios Generales de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en sus apartados 4 y 5:

(4)– Integración de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género 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.

(5)– Acción positiva.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

Por acciones diseñadas con perspectiva de género se entienden aquellas que se han planificado teniendo en cuenta las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, garanticen el acceso a los recursos en igualdad de condiciones e identifiquen y evalúen los resultados y los impactos producidos en el avance hacia la igualdad real.

Por acción positiva se entienden las medidas específicas y temporales, diferentes para mujeres y hombres, destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. Por ejemplo, los permisos de paternidad iguales e intransferibles.

A este informe se va a hacer referencia a la información correspondiente a las acciones positivas de igualdad. El análisis respecto a las acciones diseñadas con perspectiva de género no puede realizarse por la diferencia en los criterios utilizados para cada programa presupuestarios. Para solventar este problema, el Departamento de Hacienda y Economía va a coordinar un grupo de trabajo con las técnicas de igualdad de Gobierno y Organismos Autónomos, con la colaboración de Emakunde, a los largo del 2018-2019. Se espera que para los presupuestos 2020 se puedan analizar las acciones diseñadas con perspectiva de género con criterios consensuados.

A continuación se muestra el presupuesto específico para acciones de igualdad que los diferentes departamentos han identificado.

Tabla 13. Presupuesto por departamento dirigido específicamente a acciones de igualdad

POLÍTICAS DE IGUALDAD IDENTIFICADAS CON PRESUPUESTO ESPECÍFICO POR DEPARTAMENTO	PRESUPUESTO (€)	%
LEHENDAKARITZA		
LEHENDAKARITZA	64.038	
Emakunde (todo el presupuesto)	6.165.000	
TOTAL	6.293.075	9,37%
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO		
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	176.540	
IVAP. Creación UAI	56.000	
TOTAL	232.540	0,35%
DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD		
TOTAL	192.810	0,29%
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES		
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	55.514.285	
LANBIDE	106.156	
TOTAL	55.620.441	82,80%
MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA		
TOTAL	273.266	0,41%
HACIENDA Y ECONOMÍA		
HACIENDA Y ECONOMÍA	116.039	
EUSTAT	102.208	
TOTAL	218.247	0,32%
EDUCACIÓN		
TOTAL	909.562	1,35%
SALUD		
TOTAL	1.394.504	2,08%
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD		
TOTAL	714.200	1,06%
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA		
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	461.072	
HABE	58.039	
TOTAL	519.111	0,77%
SEGURIDAD		
SEGURIDAD	64.861	
ACADEMIA	15.000	
TOTAL	79.861	0,12%
TRABAJO Y JUSTICIA		
TRABAJO Y JUSTICIA	425.000	
OSALAN	202.000	
TOTAL	729.150	1,09%
TOTAL	67.176.767	100%

El importe es muy superior al de los informes anteriores (unos diez millones) debido principalmente a que se han incluido las medidas para la conciliación del Departamento de Empleo y Políticas Sociales. No obstante, hay que subrayar la conveniencia de reflexionar sobre el impacto real que éstas tienen sobre la vida de las mujeres y neutralizar el efecto perverso que han creado. Es una constatación que las mujeres son las que se acogen principalmente a estas medidas y son, por lo tanto, quienes ven mermadas sus oportunidades en el ámbito laboral, ahondando aún más en la brecha salarial entre mujeres y hombres.

En el resto de Departamentos también se ha notado el incremento de los recursos destinados a políticas específicas de igualdad. En esta ocasión, debido al propio proceso de elaboración de los planes departamentales de igualdad, y, entre otras, a la mayor formación del personal en materia de igualdad y que participa en la cumplimentación de los formularios P-Gen que nutren de información a este informe.

En la siguiente tabla se muestra una comparativa entre presupuesto identificado en el 2019 en comparación con el 2018.

PRESUPUESTOS GENERALES	PORCENTAJES POLÍTICAS DE IGUALDAD	
	sobre presupuesto pertinente	sobre presupuesto consolidado
2018	0,11%	0,09%
2019	1%	0,60%
incremento	0,89%	0,51%

Prácticamente todos los departamentos han incorporado en las instrucciones al personal para la asistencia a los cursos del IVAP no computar los cursos en materia de igualdad para el cálculo del número máximo de cursos de formación permitidos. Además, liderado por las diferentes unidades de igualdad se impulsa y ofrece, en muchas ocasiones, formación sectorial al personal de la Administración. De esta manera, se está dando cumplimiento al artículo 17 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres:

*Artículo 17.- Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.
1.- Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.*

A los efectos de este informe se ha solicitado a los Departamentos la previsión de presupuesto de posibles contratos, convenios, subvenciones y ayudas que incorporen cláusulas de igualdad para 2019. En este sentido, no se ha volcado la información esperada con lo que, de cara al siguiente formulario P-Gen sería interesante reflexionar sobre las dificultades que las personas responsables de los programas han tenido al cumplimentar la información. Se pretende dar seguimiento al artículo 2, de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

LEY 4/2005. ARTICULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN. PUNTO 3.- Los principios generales del artículo 3 y los artículos 16, 18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos.

Por último, entre los compromisos del Programa de Gobierno para la XI legislatura, destaca de manera específica el compromiso de combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral (Compromiso 10), así como impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial.

En este sentido, Lehendakaritza, junto con Emakunde, está coordinando e impulsando la *ESTRATEGIA Y EL PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI*.

Para ello cuenta con la implicación de los Departamentos de Gobierno Vasco y Organismos Autónomos así como con la colaboración de diferentes agentes económicos y sociales y la ciudadanía en general. La Estrategia se prevé aprobar a finales del 2018 y que empiece su andadura en enero del 2019.

El reto que se plantea es fundamental para avanzar hacia el logro de la igualdad, y por tanto, pertinente con una relevancia al género muy alta.

Debido a que la Estrategia se encuentra en la fase de elaboración, no se puede, en este informe, concretar los importes que se van a destinar para su implementación. Tampoco, por no estar aprobado, se pueden analizar las medidas y acciones que la vayan a componer.

En conclusión, el análisis de la perspectiva de género del presupuesto total destinado a la Estrategia para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi será realizado a través de los planes operativos anuales en estrecha colaboración con los Departamentos de Gobierno Vasco y Organismos Autónomos implicados.

En los apartados dedicados a cada departamento se analiza con más detalle la información de los programas presupuestarios.

6.1. LEHENDAKARITZA

Lehendakaritza coordina las políticas del Gobierno y se encarga del desarrollo y cumplimiento del Programa de Gobierno. Además, asume las áreas de Acción Exterior, Paz y Convivencia, Cooperación al Desarrollo, Participación Ciudadana y las Políticas de Igualdad. De Lehendakaritza depende también el área del Portavoz del Gobierno.

Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 1% presupuesto general, distribuido en 7 programas, tal y como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 15. Presupuesto consolidado Lehendakaritza

LEHENDAKARITZA	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	10.968.644
1311. Acción Exterior	8.760.033
1312. Cooperación al Desarrollo	46.200.000
3221. Promoción de Igualdad Oportunidades para la Mujer	5.688.004
4621. Víctimas y Derechos Humanos	8.450.319
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los DDHH	2.052.000
5414. Fondo de Innovación	40.550.000
TOTAL	122.669.000

De todo el monto, el 45% lo transfiere a los organismos autónomos Emakunde y Gogora y al ente público de derecho privado la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo.

Teniendo en cuenta que en este informe sólo se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos, el presupuesto a analizar es de 75.885.696 € que representa el 62% del total asignado a Lehendakaritza. La diferencia, el 38%, se corresponde con el presupuesto transferido a la Agencia Vasca de Cooperación (programa 1312 Cooperación al Desarrollo).

Tabla 16. Presupuesto a analizar. Lehendakaritza

LEHENDAKARITZA	PRESUPUESTO A ANALIZAR
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	9.898.344
1311. Acción Exterior	8.760.033
4621. Víctimas y Derechos Humanos	8.450.319
5414. Fondo de Innovación	40.550.000
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos a Lehendakaritza:</i>	
3223. EMAKUNDE	6.165.000
4622. GOGORA. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	2.062.000
TOTAL	75.885.696

En total, 6 programas presupuestarios que serán analizados en los siguientes apartados.

Emakunde¹¹ es el organismo autónomo del Gobierno Vasco que diseña, impulsa, asesora, coordina y evalúa las políticas de igualdad, y sensibiliza a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la CAV. Sus dos grandes campos de actuación son:

- ❖ el trabajo con las administraciones públicas, consolidando las estructuras a favor de la igualdad en las mismas e impulsando la puesta en práctica de las medidas para la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas, y,
- ❖ el trabajo con la sociedad en general, impulsando el empoderamiento de las mujeres, la igualdad en las empresas, la prevención contra la violencia hacia las mujeres, ofreciendo asesoramiento y defensa en casos de discriminación y sensibilizando a la sociedad a favor de la igualdad.

Por lo tanto, este programa es la piedra angular de las políticas de igualdad del Gobierno Vasco.

La función primordial de Gogora es preservar y transmitir una memoria crítica con fines divulgativos y pedagógicos. Para ello, promueve la cooperación y la colaboración con otras instituciones y organizaciones sociales que trabajen en el ámbito de la memoria y la promoción de los derechos humanos y con el ámbito educativo, garantizando el cauce de máxima relación con la sociedad.

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

El programa 5414 Fondo de Innovación se considera, por primera vez, pertinente al género. Así el 100% del presupuesto es pertinente al género.

Tabla 17. Pertinencia al género. Lehendakaritza

LEHENDAKARITZA		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	9.898.344	SI
1311. Acción Exterior	8.760.033	SI
4621. Víctimas y Derechos Humanos	8.450.319	SI
5414. Fondo de Innovación	40.550.000	SI
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
3223. EMAKUNDE	6.165.000	SI
4622. GOGORA. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	2.062.000	SI
TOTAL	75.885.696	100%

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

¹¹ Organismo Autónomo creado por la Ley 2/1988, de 5 de febrero. Más información sobre en Emakunde en el link: <http://www.emakunde.euskadi.eus/inicio/>

El análisis de la relevancia al género del programa 5414 “Fondo de Innovación” , debido a la complejidad del mismo, se realizará a lo largo del próximo ejercicio en vistas a ser incorporado al informe de género de los presupuestos 2020. Es por ello que no se ve reflejado en tabla de relevancias que se muestra a continuación.

Tabla 18. Relevancia al género. Lehendakaritza

LEHENDAKARITZA				
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA		
		ALTA	MEDIA	BAJA
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	9.898.344	6		
1311. Acción Exterior	8.760.033		4	
4621. Víctimas y Derechos Humanos	8.450.319		4	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>				
3223. EMAKUNDE	6.165.000	6		
4622. GOGORA. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	2.062.000		4	
TOTAL	35.335.696	45%	55%	0%

Al tener el programa 5414 “Fondo de Innovación” el 53% del presupuesto, el total de Lehendakaritza a analizar se reduce considerablemente (47%), esto es, 35.335.696 €.

Precisamente los dos programas que tienen funciones en políticas de igualdad (Estructura y Apoyo donde se ubica la unidad administrativa de igualdad) y Emakunde, tienen, como no podía ser de otra manera, la máxima relevancia.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 19. Políticas específicas de igualdad. lehendakaritza

LEHENDAKARITZA POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD	PRESUPUESTO (€)
Coste Unidad Administrativa de Igualdad	59.038
presupuesto para el impulso de las políticas UAI	5.000
Emakunde	6.165.000
TOTAL	6.229.038

Aumenta ligeramente el presupuesto de Emakunde.

Para el cálculo porcentual del peso de las políticas de igualdad con presupuesto específico , se ha tenido en cuenta como referencia el presupuesto relevante al género ya que es realmente el analizado con más detalle. Dicho esto, podemos decir que el 17,63% del presupuesto se dedica a acciones específicas de igualdad.

Algunas acciones específicas de igualdad identificadas que no tiene presupuesto específico son las siguientes:

- ❖ Programa Estructura y Apoyo:
 - Realizar Informe sobre la incorporación de la perspectiva de género en los Planes Estratégicos del Gobierno de la legislatura anterior (a través de los datos aportados desde la Dirección de Coordinación).
 - Organizar varias acciones formativas en el marco del Programa BERDIN Blai Gela (programa de formación continua para el desarrollo de la carrera profesional en el ámbito de la igualdad para el personal de Lehendakaritza) según plan de formación elaborado para toda la plantilla.
 - Revisar y aportar a las diversas webs de Lehendakaritza elementos desde la perspectiva de género: BASQUE COUNTRY, REVIE, ...
 - Revisar, asesorar y adecuar normas desde la perspectiva de género según Plan anual Normativo de Lehendakaritza.

- ❖ Programa Acción Exterior:
 - Realizar seguimiento sobre la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en lo relativo al Objetivo nº5 de IGUALDAD DE GÉNERO en los diferentes Planes de Gobierno
 - Realizar seguimiento a la cooperación con ONU Mujeres
 - Proyectar la labor del Gobierno en materia de Igualdad en las Delegaciones
 - Desarrollar las actuaciones previstas en el Plan Cuatrienal de Acción Institucional de Colectividades Vascas 2016-2019 desde el enfoque de género

Por otro lado, para 2019 Lehendakaritza prevé firmar contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad por un importe igual 25.084.546 €, lo que representa el 20% del presupuesto consolidado. No obstante, teniendo en cuenta que los datos son previsiones a una fecha determinada, resulta razonable pensar que el presupuesto que finalmente se transfiera a través de contratos, convenios, subvenciones y ayudas que contengan cláusulas de igualdad sea superior.

Tabla 20. Cláusulas de igualdad. Lehendakaritza

LEHENDAKARITZA	Número	Importe en euros
	con cláusulas de igualdad	
Contratos previstos (excluidos menores)	todos	8.520.240
Convenios previstos	todos	2.256.500
Subvenciones y ayudas previstas	todos	11.865.000
EMAKUNDE		
Contratos previstos (excluidos menores)	8	986.253
Subvenciones y ayudas previstas	19	1.456.553
	TOTAL	25.084.546

Además, Emakunde tiene previsto llevar a cabo estudios propios y becas de investigación que contribuyan al mejor conocimiento de la realidad y a la mejora de las políticas de igualdad

- ❖ Se ha hecho un esfuerzo considerable por desglosar presupuestariamente objetivos de los programas.
- ❖ En términos generales se considera que la actuación de Lehendakaritza y sus organismos autónomos adscritos (Emakunde y Gogora) se realiza con perspectiva de género aunque en muchas ocasiones no hay reflejo expreso de ello en las memorias presupuestarias.
- ❖ Se ha continuado participando la formación impartida por el IVAP en materia de análisis de presupuestos con enfoque de género.
- ❖ Programa Estructura y Apoyo: han analizado las desigualdades de género existentes en la población objetivo del programa. Es necesario señalar que en el caso de este programa, además de facilitar los servicios de apoyo y la coordinación al personal de Lehendakaritza y a las direcciones que la componen, al igual que sucede con el resto de programas departamentales de Estructura y Apoyo, tiene una incidencia importante en la sociedad y resto de departamentos, puesto que se encarga de manera especial de llevar a cabo actuaciones de comunicación dirigidas a la ciudadanía así como la coordinación con el resto de Departamentos de Gobierno. Por tanto, el grado en el que da respuesta a las desigualdades detectadas varía en función del colectivo al que se dirige.
 - En el ámbito de la Comunicación han detectado una mejora en la concienciación sobre la importancia de tomar medidas en materia de igualdad por parte de las empresas que deciden licitar para contratar con las diferentes Direcciones encargadas del ámbito de la comunicación. Sin embargo, se observan aún puntos de mejora.
 - En el ámbito de los Estudios, todos los estudios de opinión sociopolítica realizados por el Gabinete recogen la variable sexo y presentan los datos desagregados. Además, se integra la perspectiva de género en la elaboración de los estudios y, específicamente, en las encuestas de opinión (elaboración del cuestionario y explotación de los datos). La adecuación de los estudios de opinión realizados por el Gabinete permite un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se analiza.
- ❖ Se contempla la contratación de los siguientes estudios con perspectiva de género:
 - Estudios sociológicos: Igualdad de Mujeres y Hombres – Brecha Salarial
 - IKUSKERAK 11
- ❖ Emakunde: como órgano encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la CAE, le corresponde promover la aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Los objetivos pretendidos por su programa presupuestario engarza troncalmente tanto con los mandatos derivados de la Ley 4/2005, como con el conjunto de los compromisos en materia de igualdad de mujeres y hombres contemplados en el Programa de Gobierno de la XI Legislatura (2016-2020), en lo referido a su Segundo pilar del Plan de Gobierno de la XI Legislatura, como con la globalidad del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Como ámbitos de mejora detecta principalmente los siguientes:

- 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.
- 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.
- Seguir profundizando en la inclusión del objetivo de la igualdad en el conjunto de las políticas públicas, con 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.

- Realizar mejoras en la evaluación de las políticas de igualdad, especialmente en el ámbito de los programas y recursos para la prevención y atención ante la violencia contra las mujeres, se requiere un mejor abordaje de la interseccionalidad.
- 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.
- Mejorar la prevención en la erradicación de la violencia contra las mujeres, prestando 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.
- Para la mejora de la cumplimentación del formulario P-Gen Se requiere de una estrategia de trabajo interna con la creación de espacios de coordinación político-técnicos, de procesos intermedios coordinados para la recogida de datos, y a su vez de estrategias de formación-acción para todas las personas que participen en estos análisis. A falta de concretar la estrategia se articularán tres líneas de interlocución: con el grupo de dirección en el que participan la dirección de Emakunde y el conjunto de jefaturas; con las tres áreas responsables que centralizan el proceso de presupuestación y la evaluación previa de impacto en función del género (administración y estudios, documentación y planificación) y, finalmente, con las personas responsables de las líneas subvencionales.

La elaboración de estudios e investigaciones de género o con perspectiva de género es permanente. En cualquier caso, por destacar aquellos que tienen una periodicidad y por lo relevante que resultan para las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres destacaríamos los siguientes

- Informe Cifras Mujeres y hombres en Euskadi: elaboración anual que permite describir la realidad de mujeres y hombres en las distintas esferas sociales, económicas y políticas de la sociedad vasca de forma actualizada: <http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/cifras/>
- Evaluación de la Ley para la Igualdad: La Comisión Interinstitucional para la Igualdad adscrita a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de realizar cada cinco años un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Las más recientes y de total actualidad (2015), como hemos citado con anterioridad, son:
 - Evaluación Cuantitativa (segundo quinquenio 2010-2015) sobre la Implementación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres (PDF, 3 MB)
 - Evaluación Cualitativa (segundo quinquenio 2010-2015) sobre la Implementación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres (PDF, 2 MB)
 - Evaluación sobre la aplicación de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones de las administraciones públicas vascas (PDF, 3.5 MB)
 - Evaluación de los procesos de evaluación previa del impacto en función del género en la CAE (PDF, 3.5 MB)

Más información sobre estos estudios y evaluaciones anteriores: <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/evaluaciones-politicas/#EVALUACION>

- Finalmente, Emakunde realiza anualmente una Memoria sobre la actuación de los poderes públicos en ejecución del Plan para la Igualdad. Realiza asimismo un informe final referido al periodo de vigencia del Plan. Estos informes incluyen la información facilitada por las administraciones públicas vascas y sus entes y organismos públicos, e incluyen un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de sus actuaciones. <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/evaluaciones-politicas/>
- El resto de informes y estudios que realiza Emakunde (más o menos recientes) están disponibles en la web: <http://www.emakunde.euskadi.eus/documentacion-publicaciones/-/informacion/informes/>
- Además, igualmente, están disponibles en la web las publicaciones y becas subvencionadas por Emakunde: <http://www.emakunde.euskadi.eus/documentacion-publicaciones/-/informacion/publicaciones-subvencionadas/>

6.2. DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO

Al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno le corresponden las siguientes funciones y áreas de actuación: las relaciones con el Parlamento y el Ararteko, la política de desarrollo autonómico y la coordinación, el Boletín Oficial del País Vasco, la función pública, la defensa jurídica del Estatuto de Autonomía, el diseño del modelo de aplicación de la Gobernanza Pública Vasca, los sistemas de información y telecomunicaciones corporativas y la actividad editorial del Gobierno, y múltiples funciones derivadas de la gestión de la actividad legal, jurídica y administrativa del Ejecutivo. Cuenta para ello con 9 programas presupuestarios tal y como se desglosan en la siguiente tabla.

Tabla 21. Presupuesto consolidado. Departamento

DEPARTAMENTO GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi	1.109.261
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogob.	11.146.548
1212 - Servicios Generales	24.725.076
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	13.326.814
1214 - Informática y Telecomunicaciones	33.423.663
1215 - Innovación y Administración Electrónica	15.340.349
1217 - Relaciones Institucionales	2.625.941
1218 - Régimen Jurídico	3.835.005
1219 - Protección de Datos Adm. Pública de la CAE	332.851
TOTAL	121.114.000

De todo ello, el 44% transfiere a las sociedades públicas EJIE e ITELAZPI y al "Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP".

El Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP es un organismo autónomo adscrito al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Sus tres grandes ámbitos de actuación son los siguientes:

- ❖ la selección y formación de sus recursos humanos,
- ❖ la euskaldunización del personal al servicio de las administraciones públicas, así como la traducción, interpretación, terminología y normalización del lenguaje administrativo, Y
- ❖ la investigación y la docencia sobre la Administración en general y sobre las peculiaridades de la Autonomía vasca en particular, así como la publicación tanto de libros como de revistas especializadas.

Tal y como se ha explicado anteriormente, en este informe sólo se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos. Por lo tanto, el presupuesto a analizar asciende a 79.483.693 € que representa el 66% del presupuesto total del departamento. El 44%, por lo tanto, se a las sociedades públicas EJIE e ITELAZPI.

En la siguiente tabla se muestra el desglose presupuestario por programa.

Tabla 22. Presupuesto a analizar. Departamento

DEPARTAMENTO GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	PRESUPUESTO A ANALIZAR
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi	1.109.261
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogob.	4.770.445
1212 - Servicios Generales	24.725.076
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	6.956.981
1214 - Informática y Telecomunicaciones	7.466.041
1215 - Innovación y Administración Electrónica	7.982.092
1217 - Relaciones Institucionales	2.625.941
1218 - Régimen Jurídico	3.835.005
1219 - Protección de Datos Adm. Pública de la CAE	332.851
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
1216. IVAP. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.	8.949.944
4714. IVAP. Euskaldunización y Normalización Lingüística	10.730.056
TOTAL	79.483.693

En total, 11 programas presupuestarios que serán analizados en los siguientes apartados.

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

El programa 1125 “Comisión Jurídica Asesora de Euskadi” pasa por primera vez a ser considerado pertinente al género. Queda entonces un sólo el programa “Régimen Jurídico” como no pertinente. En suma, 75.648.688, esto es el 95% del presupuesto, sí es pertinente al género, tal y como puede apreciarse en la siguiente tabla:

Tabla 23. Análisis de la pertinencia al género. departamento

GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA AL GÉNERO		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi	1.109.261	SI
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogobierno	4.770.445	SI
1212 - Servicios Generales	24.725.076	SI
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	6.956.981	SI
1214 - Informática y Telecomunicaciones	7.466.041	SI
1215 - Innovación y Administración Electrónica	7.982.092	SI
1217 - Relaciones Institucionales	2.625.941	SI
1218 - Régimen Jurídico	3.835.005	NO
1219 - Protección de Datos Administración Pública de la CAE	332.851	SI
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
1216. IVAP. Selección y Formación del Personal de las Administraciones Públicas	8.949.944	SI
4714. IVAP. Euskaldunización y Normalización Lingüística	10.730.056	SI
TOTAL	79.483.693	95%

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

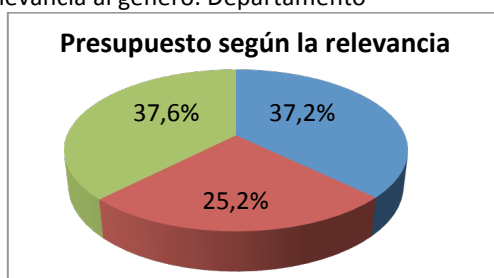
Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

Tabla 24. Análisis de la relevancia al género. departamento

GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO					
ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS					
PRESUPUESTO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA			PRESUPUESTO
		ALTA	MEDIA	BAJA	
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi	1.109.261			2	
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogob.	4.770.445	5			
1212 - Servicios Generales	24.725.076			2	
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	6.956.981	5			
1214 - Informática y Telecomunicaciones	7.466.041	6			
1215 - Innovación y Administración Electrónica	7.982.092		4		
1217 - Relaciones Institucionales	2.625.941			2	
1219 - Protección de Datos Adm. Pública de la CAE	332.851		3		
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>					
1216. IVAP. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.	8.949.944	5			
4714. IVAP. Euskaldunización y Normalización Lingüística	10.730.056		4		
TOTAL	75.648.688¹²	37,2%	25,2%	37,6%	100%

El 62,4% del presupuesto se ha considerado de relevancia alta y media, es decir, puede incidir de una manera significativa en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la población a la que dirige sus políticas.

Gráfico 2. Presupuesto según relevancia al género. Departamento



¹² Minorado en el presupuesto del Programa 1218 de Régimen Jurídico al se calificado como “no pertinente”.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 25. Políticas específicas de igualdad. Departamento

GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD	PRESUPUESTO (€)
Coste Unidad Administrativa de Igualdad (dos personas)	115.540
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI (asesoramiento, estudio, ... capítulo 2 de gasto)	12.000
Presupuesto para ejecutar las acciones del I Plan	43.000
Partida reservada para formación en materia de igualdad	6.000
TOTAL	176.540
IVAP. Creación Unidad Administrativa de Igualdad (UAI)	56.000
TOTAL	56.000
TOTAL	232.540(*)

Tal y como se avanzaba en el informe sobre los presupuestos 2018, se ha cubierto un puesto en el departamento con una persona técnica en igualdad para la implementación de I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

Además, destaca que por primera vez se haya reservado una partida específica de 6.000 € para los cursos de igualdad, independiente de la partida habitual para formación. Ha sido un avance de este ejercicio y un compromiso de la Dirección de Servicios no sólo por visibilizar sino también por incrementar el presupuesto que se destina a formar al personal del departamento en materia de igualdad.

Se valora muy positivamente el inicio de los trámites para la creación de una unidad administrativa para la igualdad en el IVAP, garantizando así el cumplimiento de los mandatos del artículo 11 de la Ley 4/2005 y el artículo 3 del Decreto 213/2007, central en la implementación de los mandatos de igualdad en las políticas del Organismo Autónomo.

El presupuesto dedicado específicamente al logro de la igualdad representa el 0,29%(*) del presupuesto pertinente, el doble del presupuestado para el ejercicio 2018.

Por otro lado, se han previsto para el 2019 firmar contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad por un importe igual a 34.763.037 €, lo que representa el 29% del presupuesto consolidado del departamento. Aun así, teniendo en cuenta que los datos son previsiones a una fecha determinada, razonable pensar que el presupuesto que finalmente se transfiera a través de contratos, convenios, subvenciones y ayudas que contengan cláusulas de igualdad sea superior. De ello se rendirá cuenta en la evaluación periódica que realiza el Departamento a instancia de Emakunde.

Tabla 26. Cláusulas de igualdad Departamento

GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	Número	Importe en euros
	con cláusulas de igualdad	
Contratos previstos (excluidos menores)	12	31.329.587
Convenios previstos	1	53.400
Subvenciones y ayudas previstas	2	3.102.000
IVAP		
Contratos previstos (excluidos menores)	5	278.050
TOTAL		34.763.037

AVANCES Y MEDIDAS DE MEJORA

- ❖ Se ha hecho un esfuerzo considerable por desglosar presupuestariamente objetivos de los programas.
- ❖ Para el programa 1211 “Estructura y Apoyo” se ha partido de un diagnóstico actualizado al 2017 y detallado de la situación del personal del Departamento. Algunos indicadores se muestran similares a los de la Administración General como son la feminización de la plantilla, la existencia de una segregación ocupacional horizontal en puestos técnicos y superiores en detrimento de las mujeres y la asistencia mayoritaria de las mujeres a los cursos en materia de igualdad. Sin embargo, detectan otros indicadores diferentes para el departamento como que a pesar de que los puestos del funcionariado de los cuerpos A1 y A2 están cubiertos en un 56% por mujeres, sólo el 7% de ellas ocupan jefaturas de área o de servicio. Fruto de estos análisis se han detectado cuestiones a profundizar, algunas de las cuales son:
 - la relación que pudiera existir entre el tipo de formación, números de cursos etc. al que acceden mujeres y hombres y variables como: el tipo de puesto de trabajo, simultaneidad con las medidas de conciliación, etc.
 - la relación que pudiera existir entre los cursos de euskara etc. al que acceden mujeres y hombres y variables como: el tipo de puesto de trabajo, simultaneidad con las medidas de conciliación, etc.
 - la aplicación de las medidas de conciliación y su influencia en la brecha salarial que pudiera existir

Desde 2017 se está haciendo un esfuerzo por incluir indicadores desagregados por sexo en la memoria presupuestaria. Fruto de este trabajo, por primera vez en este ejercicio presupuestario han podido explotar los indicadores recogidos en la memoria presupuestaria de 2018 y compararlos con los de años anteriores y con el resto de la Administración General. Aun así, se plantea trabajar en una nueva lista de indicadores que respondan mejor a los mandatos de igualdad.

Otra propuesta de mejora interesante que se plantea es la obtención de datos más desglosados sobre la conciliación que permitan valorar la necesidad de tomar nuevas medidas.

- ❖ Destaca del Programa 1213 “Función Pública, Selección y Formación de Personal” los estudios realizados en el ámbito de las acciones de la Comisión Permanente de Igualdad, del Plan de Empleo Público y del I Plan para la igualdad en la Administración General y sus Organismos Autónomos
- ❖ Mejora del nivel de adecuación del uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos de comunicación, incluyendo las imágenes, en la elaboración de todos los documentos y soportes del programa 1214 “Informática y Telecomunicaciones”. Sin embargo, se detecta la necesidad de facilitar herramientas de apoyo al personal para el uso inclusivo del lenguaje en el trabajo diario. Se han realizado mejoras en la memoria presupuestaria y en la promoción del principio de igualdad y se está llevando a cabo una circular para incluir el lenguaje inclusivo en el trabajo diario.

Está previsto realizar un estudio sobre los locales de los KZgunea para mejorar medidas de prevención desde el punto de vista de género.

- ❖ Del programa 1215 “Innovación y Administración Electrónica”, resalta que durante el 2019 se va posibilitar la identificación por sexo de las personas que solicitan los servicios electrónicos.

- ❖ Respecto al IVAP destaca:
 - La creación para el 2019 de una unidad administrativa de igualdad propia.
 - Se ha garantizado la inclusión de los principios de igualdad en los planes de formación de las entidades que reciben subvenciones del IVAP.
 - El esfuerzo realizado por desglosar presupuestariamente objetivos de los programas
 - Las medidas de mejora propuestas para avanzar hacia el logro de la igualdad de mujeres y hombres, como:
 - Asegurar la presencia paritaria de hombres y mujeres en las convocatorias para acreditar los perfiles lingüísticos así como en los tribunales de los procesos de selección y de premios y subvenciones a la investigación.
 - Realizar estadísticas sobre la presencia de hombres y mujeres de participantes en la formación y analizar el peso de la variable sexo en los resultados de las pruebas de acceso.
 - Garantizar el lenguaje no sexista en las publicaciones del organismo.
 - Incluir temas sobre igualdad de género en las pruebas de acceso a la Administración.

6.3. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD

Al Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad le corresponden las siguientes funciones y áreas de actuación: la innovación y la tecnología, la internacionalización de las empresas, la política industrial y energética, la sociedad de la información y del conocimiento, el sector primario y alimentario, las políticas de desarrollo rural, litoral y forestal, la investigación agraria y oceanográfica, los ferrocarriles, la red viaria, los transportes, y aeropuertos y puertos. Cuenta para ello con 17 programas presupuestarios, tal y como se desglosan en la siguiente tabla.

Tabla 27. Presupuesto consolidado Departamento

DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	238.699.007
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	99.447.416
5136 - Variante Sur Ferroviaria de Bilbao - C. De Gestión	3.930.000
5141 - Planificación del Transporte	6.022.126
5151 - Puertos	21.750.498
5411. Investigación y Desarrollo Agropecuario	20.038.239
5413. Tecnología	157.599.240
5415. Agenda de Innovación Digital	19.897.715
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	83.321.746
7112. Pesca	20.255.098
7113. Promoción y calidad alimentaria	25.899.140
7211. Estructura y Apoyo de Desar. Eco.e Infr.	19.220.213
7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	108.870.639
7213. Seguridad Industrial	5.324.521
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	7.828.856
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	4.643.007
7613. Internacionalización	23.192.539
TOTAL	865.940.000

Le corresponde gestionar el 7,3% de los presupuestos generales para 2019. De este importe, el 39% lo transfiere a los dos entes públicos de derecho privado y las 29 sociedades públicas y fundaciones que están adscritas al Departamento. Es uno de los departamentos que no tienen organismos autónomos adscritos.

Tal y como se ha explicado anteriormente, en este informe sólo se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos. Por lo tanto, y según se observa en la siguiente tabla, el presupuesto a analizar asciende a 526.040.117, el 41% del total del Departamento, repartidos en 15 programas.

El presupuesto a analizar, comparado con el contemplado en el informe de impacto de género sobre los presupuestos 2018 es considerablemente menor. Esto es debido a que entonces no se descontó la transferencia a entes, sociedades y fundaciones.

Tabla 28. Presupuesto a analizar. Departamento

DEPARTAMENTO DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD	PRESUPUESTO A ANALIZAR
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	48.202.007
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	76.397.416
5141 - Planificación del Transporte	6.022.126
5151 - Puertos	18.290.498
5411. Investigación y Desarrollo Agropesquero	11.188.515
5413. Tecnología	153.621.872
5415. Agenda de Innovación Digital	6.067.057
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	75.793.378
7112. Pesca	19.772.412
7113. Promoción y calidad alimentaria	17.627.867
7211. Estructura y Apoyo de Desarrollo Económico y Competitividad	14.771.864
7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	67.468.714
7213. Seguridad Industrial	4.630.923
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	1.542.461
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	4.643.007
TOTAL	526.040.117

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Para estos presupuestos 2019, el programa 7213 “Seguridad Industrial” se ha considerado no pertinente. En consecuencia, el 99% del presupuesto se considera pertinente al género, y por lo tanto, es susceptible de análisis desde la perspectiva de género.

Tabla 29. Análisis de la pertinencia al género. departamento

DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA AL GÉNERO		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	48.202.007	SI
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	76.397.416	SI
5141 - Planificación del Transporte	6.022.126	SI
5151 - Puertos	18.290.498	SI
5411. Investigación y Desarrollo Agropesquero	11.188.515	SI
5413. Tecnología	153.621.872	SI
5415. Agenda de Innovación Digital	6.067.057	SI
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	75.793.378	SI
7112. Pesca	19.772.412	SI
7113. Promoción y calidad alimentaria	17.627.867	SI
7211. Estructura y Apoyo de Desar. Eco.e Infr.	14.771.864	SI
7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	67.468.714	SI
7213. Seguridad Industrial	4.630.923	NO
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	1.542.461	SI
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	4.643.007	SI
TOTAL	526.040.117	99%

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

Tabla 30. Análisis de la relevancia al género. departamento

DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD				
ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA		
		ALTA	MEDIA	BAJA
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	48.202.007			2
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	76.397.416			2
5141 - Planificación del Transporte	6.022.126		4	
5151 - Puertos	18.290.498			2
5411. Investigación y Desarrollo Agropesquero	11.188.515			2
5413. Tecnología	153.621.872		3	
5415. Agenda de Innovación Digital	6.067.057		3	
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	75.793.378		4	
7112. Pesca	19.772.412		4	
7113. Promoción y calidad alimentaria	17.627.867			2
7211. Estructura y Apoyo de Desar. Eco.e Infr.	14.771.864		4	
7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	67.468.714		3	
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	1.542.461		3	
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	4.643.007		3	
TOTAL	521.409.194	0%	67%	33%

Resulta llamativo que no se haya identificado ningún programa de relevancia alta y que el 33% sea considerado de relevancia baja.

Comparando con los presupuestos de 2018, cuatro programas rebajan la calificación de relevancia. De alta a media el 5415 Agenda de Innovación Digital y el 7111 Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral. Y de media a baja los programas 5411 Investigación y desarrollo agropesquero y 7113 Promoción y calidad alimentaria.

De las tres áreas de actuación del departamento (Industria, Agricultura y Transporte), Industria es el que califica a todos sus programas con un grado de relevancia media.

En el área de agricultura, de los cuatro programas de la Viceconsejería, tres han bajado su relevancia al género, y de ellos, la califican como baja. De mantenerse este criterio sería oportuno incorporar al análisis la justificación correspondiente.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 31. Políticas específicas de igualdad. Departamento

DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD	PRESUPUESTO (€)
Coste Unidad Administrativa de Igualdad	60.010
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	6.800
Fondo reservado en la Dirección de Gabinete para acciones de igualdad	600
Puesta en marcha de la Comisión Mujeres Rurales	17.900
Acuerdo marco de colaboración entre la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, Emakunde y el Foro Rural Mundial	107.500
TOTAL	192.810

El aumento en el presupuesto dedicado específicamente a acciones de igualdad es notable. Aun así, representa un 0,04% del presupuesto pertinente al género.

Por otro lado, para 2019 el Departamento ha previsto firmar contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad por un importe igual 16.809.009 €, lo que representa el 69% del presupuesto consolidado. No obstante, teniendo en cuenta que los datos son previsiones a una fecha determinada, razonable pensar que el presupuesto que finalmente se transfiera a través de contratos, convenios, subvenciones y ayudas que contengan cláusulas de igualdad sea superior. De ello se rendirá cuenta en la evaluación periódica que realiza el Departamento a instancia de Emakunde.

Tabla 32. Cláusulas de igualdad Departamento

DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD	Número	Importe en euros
	con cláusulas de igualdad	
Contratos previstos (excluidos menores)	5	1.842.000
Convenios previstos	1	500.000
Subvenciones y ayudas previstas	23	14.467.009
TOTAL		16.809.009

AVANCES Y MEDIDAS DE MEJORA

- ❖ Se ha hecho un esfuerzo considerable por desglosar presupuestariamente los objetivos de algunos de los programas.
- ❖ La unidad de igualdad del Departamento ha impulsado la formación de presupuestos con enfoque de género entre su personal. Para ello ha realizado dos talleres, el último durante el mes de septiembre en aras a mejorar la cumplimentación de los formularios P19-Gen. La formación ha creado un espacio de reflexión sobre la actividad de las direcciones y su adecuación a los mandatos de igualdad, y las posibilidades de mejora:

- 5413 Tecnología:
 - Se han recogido datos sobre la composición de mujeres y hombres en los patronatos de los Centros Tecnológicos que serán posteriormente analizados.
 - Bikaintek ha incorporado una acción positiva a favor de la contratación de investigadoras en aras a reducir la brecha de género en el ámbito científico.
- 7211 Estructura y Apoyo
 - Seguir avanzando en los presupuestos con género. A petición de las personas que tomaron parte en los talleres se creará un grupo de trabajo con los y las responsables de cumplimentar las memorias presupuestarias. Sus componentes reforzarán su vinculación con quienes representan a sus direcciones en el GTD, para mejorar las planificaciones.
 - Seguir analizando las ayudas del departamento para adecuarlas a los mandatos de la Ley de Igualdad y en su caso, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras
- Programa 7212 Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores:
 - Modificar las aplicaciones informáticas para recoger la desagregación de sexos y posibilitar su futura explotación.
 - Solicitar la desagregación de los datos no solo de las plantillas sino también de los empleos generados.
 - Sensibilizar en cuanto al cumplimiento de la Ley 4/2005 a las empresas que acuden a las jornadas formativas relacionadas con las ayudas.
- Programa 7214 Innovación y Estrategia de Competitividad: han identificado la Guía para un aporte de valor a la gestión desde la perspectiva de género : modelo de gestión avanzada. Autora: Silvia Muriel Gómez. Emakunde 2017, relacionado con el ámbito de actuación del programa
- Programa 5141 Planificación del Transporte: como medida de mejora proponen Incorporar los datos relativos a las personas trabajadoras del sector en las estadísticas y estudios del Observatorio del Transporte.
- Programa 5151 Dirección de Puertos y Asuntos Marítimos:
 - Asegurar la solicitud de datos desagregados por sexo en todas las solicitudes y formularios que se presenten para poder realizar, con posterioridad, estudios de género sin dificultad.
 - Obtener información concreta del personal que componen los Consejos de Administración de las Asociaciones del sector.
 - En el Master de la Universidad, recabar al menos los datos desagregados por sexo de los y las estudiantes.
- Programa 7111 Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral: contempla la realización de un estudio con perspectiva de género sobre el impacto diferenciado de las ayudas. En las medidas de apoyo a las actividades empresariales del sector agroalimentario y el medio rural, se dará prioridad a los proyectos promovidos por mujeres que se encuadren dentro del tipo de proyectos objeto de las actividades mencionadas y cumplan los demás requisitos establecidos para obtener dicho apoyo.
- Programa 7112 Pesca:
 - Se ha mejorado en la recogida de información desagregada por sexo en los programas subvencionales de ayudas al sector pesquero. Todas las convocatorias de ayuda aprobadas por la Dirección de Pesca y Acuicultura incluyen en el modelo de solicitud la variable sexo.
 - También conviene mencionar la presencia en la pagina web euskadi.eus de una sección destinada a visibilizar los colectivos de mujeres trabajadoras del sector pesquero, sus asociaciones y actuaciones. http://www.euskadi.eus/web01-a2arraku/es/contenidos/informacion/mujeres_mar/es_def/index.shtml.
 - Se sigue ampliando el nº de instalaciones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de colectivos de mujeres (equipamientos para rederas)

- En el marco del programa de Desarrollo Local Participativo, se han incorporado medidas positivas para la creación de puestos de trabajo destinados a mujeres.
 - Han identificado un estudio con Perspectiva de género aplicado al entorno de la salud en el trabajo: sector pesquero,
http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/ponencias_jt151104_pesquero/es_def/adjuntos/ponencia_arrate_padilla_pesca.pdf
 - El Plan Estratégico de Pesca y Acuicultura Euskadi 2020 contribuye a la transversalización del enfoque de género en el sector de la pesca Este Plan está recogido en
http://www.euskadi.eus/contenidos/proyecto/plan_pesca_acuicultura2020/es_def/adjuntos/Plan_Estrategico_Pesca_%202020.pdf
- Programa 7113 Promoción y Calidad Alimentaria: Se plantea comenzar la reflexión y mejora en capº 75201 Ayudas Basque Label Harategiak

6.4. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Corresponden al Departamento de Empleo y Políticas Sociales las siguientes funciones y áreas de actuación: la política de empleo, la ejecución de la legislación en materia de relaciones laborales, los servicios sociales y la atención integral de personas en situación de mayor vulnerabilidad, el acceso de la ciudadanía a la vivienda, la conciliación de la vida laboral y familiar y la capacidad de inclusión laboral de los colectivos con mayores dificultades.

Tabla 33. Presupuesto consolidado Departamento

DEPARTAMENTO EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Políticas Sociales	24.299.477
3121. Inclusión social	500.017.341
3122. Inmigración	6.346.607
3123. Servicios Sociales	35.548.910
3124. Política Familiar y Comunitaria	83.789.240
3211. Empleo	257.906.013
3222. Juventud	8.745.896
3221. Formación	112.136.516
TOTAL	1.028.790.000

Del total del presupuesto, el 84% lo transfiere principalmente a Lanbide – SVE y, en menor cuantía, a la Fundación Hobetuz, ambas adscritas al Departamento. En suma, el Departamento retiene 168.576.354 € (16% del consolidado).

Tal y como se ha explicado anteriormente, en este informe sólo se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos. El presupuesto a analizar resulta incluso superior al consolidado del departamento debido a los ingresos adicionales que Lanbide obtiene con el ejercicio de sus funciones.

Tabla 34. Presupuesto a analizar. Departamento

EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	PRESUPUESTO A ANALIZAR
3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Soc.	4.796.254
3121. Inclusión social	27.900.000
3122. Inmigración	6.346.607
3123. Servicios Sociales	35.468.910
3124. Política Familiar y Comunitaria	83.789.240
3211. Empleo	1.529.447
3222. Juventud	8.745.896
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
3111. LANBIDE. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales	28.105.848
3121. LANBIDE. Inclusión Social	489.267.341
3211. LANBIDE. Empleo	256.804.566
3231. LANBIDE. Formación	110.789.245
TOTAL	1.053.543.354

De este presupuesto, Lanbide gestiona el 84%.

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo tiene como finalidad contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas. Asimismo, tiene como finalidad la modernización del sistema de atención a las personas usuarias de sus servicios y la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

En coherencia con informes anteriores el 100% del presupuesto es pertinente al género y, por lo tanto, susceptible de análisis de impacto desde la perspectiva de género.

Tabla 35. Análisis de la pertinencia al género Departamento

DEPARTAMENTO EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Soc.	4.796.254	SI
3121. Inclusión social	27.900.000	SI
3122. Inmigración	6.346.607	SI
3123. Servicios Sociales	35.468.910	SI
3124. Política Familiar y Comunitaria	83.789.240	SI
3211. Empleo	1.529.447	SI
3222. Juventud	8.745.896	SI
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
3111. LANBIDE. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales	28.105.848	SI
3121. LANBIDE. Inclusión Social	489.267.341	SI
3211. LANBIDE. Empleo	256.804.566	SI
3231. LANBIDE. Formación	110.789.245	SI
TOTAL	1.053.543.354	100%

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

Tabla 36. Análisis de la relevancia al género. departamento

ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA		
		ALTA	MEDIA	BAJA
3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Soc.	4.796.254	5		
3121. Inclusión social	27.900.000	6		
3122. Inmigración	6.346.607	6		
3123. Servicios Sociales	35.468.910	6		
3124. Política Familiar y Comunitaria	83.789.240	6		
3211. Empleo	1.529.447	6		
3222. Juventud	8.745.896	6		
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>				
3111. LANBIDE. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales	28.105.848		4	
3121. LANBIDE. Inclusión Social	489.267.341	5		
3211. LANBIDE. Empleo	256.804.566	5		
3231. LANBIDE. Formación	110.789.245	5		
TOTAL	1.053.543.354	97%	3%	0%

En esta ocasión, el programa de Estructura y Apoyo de Lanbide ha pasado de relevancia alta a media. En un dato llamativo ya que la unidad de igualdad del organismo autónomo está ahí ubicada. No obstante, no afecta al análisis de este informe ya que requiere la misma información a los programas de relevancia alta y media. En resumen, el 100% del presupuesto tiene relevancia alta y media.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 37. Políticas específicas de igualdad. Departamento

EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES		PRESUPUESTO (€)
3111. Estructura y Apoyo	Coste Unidad Administrativa de Igualdad	60.760
	presupuesto para el impulso de las políticas UAI	10.000
3122. Inmigración	Servicio Berdindu	215.000
	Asignatura Master Universitario sobre diversidad sexual, familiar y de género (coste estimado)	2.765
	Programa sensibilización sobre diversidad afectivo sexual, familiar y de género	109.000
	Festival de cine Zinegoak (coste estimado)	27.900
	Biltzen	37.457
3123. Servicios Sociales (sólo las de mayor)	Teléfono de atención a mujeres víctimas de violencia de género	1.100.000
	Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género	411.928
	Personal Servicio Especializado para mujeres víctimas de violencia de género. (Coste del personal).	109.729

relevancia al género)	Subvencionar en el marco de las ayudas al tercer sector proyectos de intervención asociativa- asociaciones de mujeres gitanas. (coste estimado)	45.636
	Fomentar a través de la convocatoria ordinaria anual dirigida a entidades de tercer sector programas o proyectos de intervención asociativa dirigidos a mujeres en situación de exclusión social. (coste estimado)	135.776
	Subvencionar proyectos en el marco de las ayudas para actividades de intervención social proyectos en el ámbito de la prostitución. (coste estimado)	83.466
	Subvencionar en el marco de ayudas al tercer sector proyectos de intervención social de proyectos de apoyo al cuidado dirigidas a familias monoparentales (coste estimado)	64.205
	Informe sobre el SVSS por las mujeres y el impacto en sus condiciones de vida (coste estimado)	21.000
	Subvenciones en el marco de ayudas tercer sector proyectos intervención social con víctimas de la violencia contra las mujeres (coste estimado)	54.163
3124. Política Familiar y Comunitaria	Ayudas para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos e hijas menores	400.000
	Parentalidad positiva para el desarrollo de habilidades y competencias. Curso online para profesionales que están en contacto con las familias.	18.000
	Conciliación Corresponsable- CONCILIA +. Inclusión de nuevas herramientas de asesoramiento a empresas y personas trabajadoras .	13.500
	Promover modelos de paternidad igualitaria y actitudes de cuidado de otras personas así como la corresponsabilidad en el seno de las familias. Web Gurasotasuna	54.000
	Cursos online para profesionales que están en contacto con familias	30.000
	Programa piloto de promoción del apego seguro y de mejora de la sensibilidad y responsividad parental	30.000
	Jornada para dar a conocer programas, investigaciones y experiencias	20.000
	Campañas de sensibilización y formación respecto a la importancia de la parentalidad positiva en el ámbito educativo y en los medios de comunicación	10.000
	Jornada para dar a conocer programas, investigaciones y experiencias en conciliación corresponsable	10.000
	Puesta en marcha de medidas para fomentar la conciliación corresponsable en empresas	40.000
	Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Contratación para el cuidado	400.000
	Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Cuidado de hijas e hijos	50.500.000
Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Cuidado de personas dependientes	1.500.000	
TOTAL		55.514.285
Lanbide	Coste Unidad Administrativa de Igualdad	56.156
	Presupuesto para la evaluación y gestión del Plan	50.000
TOTAL		55.620.441

Las políticas de igualdad con presupuesto específico suponen el 5,27% del presupuesto total del departamento. No se ha remitido información sobre el presupuesto previsto para contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad.

- ❖ Personal de la Dirección de Servicios, de la Dirección de Empleo y de la Dirección de Juventud ha acudido a los cursos de formación del IVAP “Presupuestos con enfoque de género”
- ❖ El cambio del personal en la unidad administrativa de igualdad ha supuesto que no se haya avanzado de manera significativa en la elaboración de los formularios (la unidad administrativa de igualdad tiene conocimiento en materia de igualdad y amplia experiencia en el ámbito pero debido al poco tiempo que lleva no tiene el conocimiento suficiente del Departamento o en la temática de presupuestos, por lo que su capacidad de asesoramiento se ha visto limitada en los plazos establecidos). En este sentido, se prevé que la unidad administrativa de igualdad participe en la formación sobre presupuestos con perspectiva de género y asimismo en el proceso participativo para la mejora en el análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos generales del Gobierno Vasco liderado por el Departamento de Hacienda y Economía.
- ❖ Programa Estructura y Apoyo Departamento: se proponen las siguientes medidas de mejora:
 - 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.
 - Hacer mención por parte de los diferentes servicios en sus apartados de la memoria presupuestaria en qué medida contribuyen a la implantación de la transversalidad de género en su área: Establecimiento de indicadores para realizar un seguimiento adecuado en el desarrollo de las medidas y establecimiento de procedimientos comunes para la recogida de información que se requiere para la cumplimentación del análisis planteado en los formularios.
- ❖ Programa 3121 Inclusión Social: se pretende obtener datos sobre las personas que componen los hogares beneficiarios de las Ayudas de Emergencia Social desagregada por sexo.
- ❖ Programa 3122 Inmigración: para dar respuesta a las múltiples discriminaciones, se ha creado ERABEREA-Red para la igualdad de trato y no discriminación que está conformada, además de la Dirección de Política Familiar y Diversidad, de los servicios de BILTZEN y BERDINDU y de 11 entidades del tercer sector que actúan a modo de antenas para la detección de situaciones discriminatorias, y que aseguran la atención directa a posibles víctimas. Desde esta red, además de realizar actuaciones de prevención, formación y sensibilización, se avanzará en la atención, asesoramiento y acompañamiento de las personas víctimas de discriminación por razón de origen racial, étnico o nacional y por orientación e identidad sexual e identidad de género.

El Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural- (BILTZEN) cuenta con un área de género que realiza múltiples actuaciones que tienen como objetivo mejorar la integración de mujeres inmigrantes, apoyar su empoderamiento, asesorar a entidades públicas y sociales en su intervención en el área de la inmigración y la interculturalidad desde un enfoque de género, formar a personal sanitario, policial, etc. en interculturalidad y violencia de género, así como actuaciones de información, formación y asesoramiento en materia de mutilación genital femenina. Asimismo se trabaja con el colectivo de mujeres gitanas apoyando su empoderamiento y fomentando la participación sociopolítica de las asociaciones de mujeres gitanas.

Desde el Servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género (BERDINDU) se trabaja con los colectivos LGTBI a través de estrategias múltiples que contemplan, entre otros: formación/sensibilización en diversidad e identidad afectivo sexual a profesorado así como a alumnado de educación primaria y secundaria y a personal de la Ertzaintza; acciones para promover la visibilidad y la sensibilización de la diversidad y la lucha contra la LGTBIfobia (Festival de cine y artes escénicas Zinegoak, Congreso trans).

- ❖ Programa 3123 Servicios Sociales: El programa presupuestario da respuesta al mandato legal de la Ley Orgánica 1/2004 que establece en su artículo 27 que se deberán conceder ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género. La población receptora de los servicios dirigidos a la atención a mujeres víctimas de violencia de género puede ser, principalmente perteneciente a los siguientes colectivos

- Las mujeres que sufren violencia y sus hijas e hijos
- Las personas allegadas de las anteriores (resto de familia, amistades,...)
- Las personas profesionales de los servicios sociales que atienden a estas mujeres
- Las personas profesionales de otros ámbitos (educativos, sanitarios, justicia,..) que también hacen atención a estas mujeres.

Según fuentes del Departamento de Seguridad, Dirección de Coordinación de Seguridad*, en 2017 se registró un total de 3.758 ocasiones de violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas (75,2% del total de las victimizaciones registradas) y 2.905 mujeres se vieron afectadas (72,3% del total de mujeres afectadas). Se destaca que el 56% de las mujeres que sufrieron este tipo de violencia tenían entre 31 y 50 años, si bien las menores de 30 años representan un 33.5%.

Este tipo de ayudas se destinan a mujeres víctimas de violencia de género que carecen de suficientes recursos económicos y tienen especiales dificultades para conseguir un empleo, ya sea por su edad o por la falta de preparación. A través de estas ayudas, las mujeres que son víctimas de la violencia de género obtienen unos recursos mínimos de subsistencia que les permiten independizarse del agresor y estabilizar su situación. El importe de las mismas oscila entre 2.556 y 10.224 euros, dependiendo de las circunstancias personales y familiares de cada mujer.

Características del colectivo de mujeres que reciben la ayuda económica de pago único 2016 .

Tabla 38. Datos ayudas pago único 2016

Datos sobre IMPORTE	€
Importe total destinado a las ayudas en la CAPV	1.100.000
Importe total ejecutado en la CAPV	1.068.408

Además el departamento cuenta con un servicio especializado de información y atención telefónica para las mujeres víctimas de la violencia de género (sSATEVI). Es el 900 840 111, un número que atiende en 51 idiomas, al que también pueden acceder sus familiares y personas allegadas, así como profesionales que las atienden. Según el Informe Anual 2017 SAEVI, el 66,5% de las personas atendidas durante este año 2017 han sido las propias mujeres en situación de violencia, suponiendo un 72,8% de las atenciones.

En el marco de intervención realizado desde el servicio, además de la atención directa a las propias víctimas, se realiza una labor de apoyo en el abordaje de situaciones de violencia hacia las mujeres dirigido a las personas allegadas, así como a profesionales, bien en relación con un caso o sin relación directa con víctimas, pero con demanda de información en este ámbito.

En este sentido, un 27,9% de las personas atendidas (21,2% Mujeres / 6,8% hombres) son allegadas/os a las víctimas, que solicitan información y orientación para impulsar y/o acompañar a las mismas en el proceso de concienciación así como pautas para promover pasos hacia la salida de la situación de maltrato. En el mismo grupo de las personas allegadas destacan de manera significativa familiares y amistades de las víctimas.

Se ha atendido a un total de 103 figuras profesionales (5,71%), en 77 ocasiones con consultas relacionadas con víctimas concretas y realizadas por 67 profesionales (3,7%) y con 43 consultas hechas por 36 profesionales relacionadas con la violencia hacia las mujeres pero sin relación directa con una víctima concreta (2,01%).

Este servicio no sólo atiende a las mujeres víctimas de la violencia de género ejercida por la pareja o ex pareja; también se dirige a los casos de violencia intrafamiliar de género, acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, agresiones sexuales, prostitución forzada y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, entre otros.

Durante el año 2016 se han recibido un total de 2.845 demandas de atención, de las cuales 2.511 son llamadas pertinentes.

- ❖ Programa 3124 Política Familiar y Comunitaria: para los efectos del formulario P19-Gen de este programa presupuestario que contempla dos objetivos, se ha decidido priorizar en este análisis sólo una parte del

objetivo referido a política de conciliación dada la centralidad que esta cuestión tiene en el avance en la igualdad entre mujeres y hombres. En concreto, para los futuros análisis de los objetivos propuestos en este programa, se propone seguir avanzando en el resto de objetivos recogidos en el programa. Para ello, se precisa la formación del personal que vaya a realizar el análisis y que se prevea esta tarea en su carga de trabajo. Además, de cara a futuros ejercicios y a obtener la información veraz que se persigue habría que sistematizar la información que se precisa de las entidades y elaborar un formulario que deberán de cumplimentar al ser contratadas o subvencionadas.

- ❖ **Programa 3211 Empleo:** en 2019 se va a contratar una evaluación de la estrategia de comunicación del POPV FSE 2014-2020 con enfoque de género.
- ❖ **Programa 3222 Juventud:** El Observatorio Vasco de la Juventud prevé la realización de 4 estudios en materia de juventud, todos ellos incluyendo la perspectiva de género.
- ❖ **LANBIDE. Programa 3121 Inclusión Social:** es el programa sobre el que pivota el denominado Sistema Vasco para la Garantía de Ingresos e Inclusión social. Aporta una descripción de la población objetivo del programa. Algunos datos que permiten identificar la situación de la que parte la CAE con relación a la autonomía económica de las mujeres, y que se extraen del Informe Cifras 2016, Mujeres y Hombres en Euskadi, a partir de información del año 2015, y de la encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2016, con respecto a la RENTA son los siguientes:
 - La renta personal media de las mujeres de la CAE en 2014 se ha situado en 14.711 €, a casi 10.000€ de diferencia de la renta media personal de los hombres.
 - En 2016, los hogares encabezados por mujeres llegan a concentrar un 49,7% de todos los casos de pobreza real de la CAE, más de 15 puntos por encima del 33,9% de 2008.
 - El 33,4% de las mujeres con más de 18 años no tienen rentas o éstas son inferiores a 4.500 Euros al año, frente al 18,8% de los hombres.
 - El 45,3% de las mujeres cuentan con menos de 9.000 € de renta media (frente al 25,4% de los hombres), y con menos de 18.000 € de renta media se sitúan casi 7 de cada 10 mujeres (69,3%), mientras que entre los hombres este porcentaje no alcanza el 44%.
 - Las ganancias medias percibidas a través del empleo sitúan a las mujeres de la CAE en cabeza de los ingresos salariales del Estado.
 - El salario de las mujeres es el 76% del salario de los hombres en la CAE.
 - Entre las mujeres pensionistas de la CAE el grupo más numeroso es el de las que perciben pensiones de viudedad, un 47,2%. En el caso de los hombres pensionistas el grupo más numeroso, un 82,4%, lo hace en concepto de jubilación.
 - Las mujeres perciben pensiones inferiores en todas las tipologías, excepto en las de viudedad, que reflejan también el menor nivel de las pensiones de jubilación de las mujeres cuando son sus parejas las que enviudan.
 - 10.010 pensiones de viudedad se situaban por debajo de los 300 €, es decir, por debajo del umbral de la pobreza extrema, y 48.903 pensiones adicionales suponían cuantías mensuales inferiores a los 648,59€ €.

En enero de 2018 estaban abiertos en Lanbide 34.303 expedientes de RGI pertenecientes a mujeres frente a 25.611 de hombres.

Entre las mujeres que se acercan al servicio de empleo se encuentran víctimas de violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, prevé un conjunto de medidas entre las que se incluyen las dirigidas a las víctimas desempleadas inscritas en los servicios públicos de empleo.

Del total de 4.519 mujeres que han denunciado en 2017 ser víctimas de violencia de género, 700 están registradas como demandantes de empleo en LANBIDE y de éstas, 659, el 94,2%, perciben una Renta de Garantía de Ingresos.

La mayoría de las víctimas se encuentran en edades jóvenes por debajo de los 45 años. De los 35 a los 44 se encuentra el intervalo más numeroso, el 42,5% del total y de los 25 a los 34 años se encuentran el 30,7%

de las víctimas. Por encima de los 45 años tan sólo se encuentran el 19,6% de las víctimas. La edad media es de 37,24.

Entre el total de titulares de RGI la estructura de edades está mucho más envejecida, más de la mitad pasan de los 44 años.

El colectivo de mujeres pensionistas es muy pequeño, tan sólo el 2,8% se encuentran en estas circunstancias. En el total de colectivo de RGI este porcentaje llega al 20,0%, al 22,7% entre las mujeres. Un 66,2% de este colectivo de mujeres cobran el complemento de familia monoparental, porcentaje muy superior al del total de titulares de RGI (15,9%), y también cuando el titular es mujer (27,6%). De hecho un 74%, tres de cada cuatro, tienen menores a su cargo. Para el total de titulares de RGI este porcentaje es del 31,6%, del 42,3% cuando el titular es mujer, en ambos casos en porcentajes muy por debajo del correspondiente al colectivo de víctimas de violencia de género. Las responsabilidades familiares en estas circunstancias son un problema añadido a la difícil problemática de estas mujeres.

- ❖ LANBIDE. Programa 3231 Formación: aporta un diagnóstico de la población objetivo del programa. Entre las conclusiones principales está la constatación de la discriminación tanto vertical como horizontal por género. Las mujeres, en su mayoría, realizan actividades educativas, sanitarias, de cuidado y atención a personas dependientes (infancia y mayores), administrativas..., en definitiva, en aquellas profesiones que son una clara derivación de la función principal de su rol de cuidadoras. Un aspecto crucial para el cambio se encuentra en eliminar o cambiar tanto los estereotipos femeninos como los masculinos, al objeto tanto de integrar a los varones en los trabajos tradicionalmente “femeninos” como a las mujeres en los empleos comúnmente considerados “masculinos”. Para ello, resulta fundamental la educación en la igualdad de las nuevas generaciones y en la promoción de la elección profesional en las etapas educativas basada en las habilidades, afinidades y expectativas personales del alumnado y no en los estereotipos sociales, los cuales no hacen sino limitar las posibilidades de desarrollo y crecimiento personal y profesional de éstos. Además de los estereotipos de género en la educación, la formación y el empleo, y la sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados en el caso de las mujeres, entre los factores de desigualdad que explican los desequilibrios entre la participación masculina y la femenina en la permanencia, promoción y consolidación en el empleo (menor tasa de actividad laboral femenina, brecha salarial, segregación horizontal y vertical, mayor precariedad laboral de las mujeres, menor presencia femenina en puestos de representación y decisión, desigual uso del tiempo) se encuentran la cultura empresarial y de las organizaciones sexista y la ausencia de perspectiva de género de las políticas de empleo.
- ❖ LANBIDE. Programa 3211 Empleo: aporta un diagnóstico de la población objetivo del programa. En resumen, si bien la participación de las mujeres en el mercado laboral es cada vez más relevante, el empleo femenino sigue sufriendo desventajas y discriminaciones que abocan a las mujeres a una mayor situación de pobreza que los hombres e impiden alcanzar los objetivos del Plan para la Igualdad de los Hombres y Mujeres en la CAE. Las mujeres de la CAE sufren discriminación en los siguientes aspectos: peores condiciones de contratación, peores jornadas laborales y menores salarios. Los estereotipos sociales y la menor dedicación al trabajo reproductivo y de cuidados de los hombres también influyen en la segregación ocupacional, al igual que los prejuicios en relación a la supuesta inclinación de las mujeres por los trabajos a tiempo parcial.

6.5. DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA

Al Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda, le corresponden las siguientes funciones y áreas de actuación:

- ❖ Medio Ambiente.
- ❖ Aguas.
- ❖ Canales y regadíos.
- ❖ Ordenación de recursos naturales y conservación de la naturaleza.
- ❖ Ordenación del territorio y del litoral.
- ❖ Suelo y urbanismo.
- ❖ Vivienda y urbanización.
- ❖ Arquitectura, edificación, sostenibilidad, eficiencia energética y calidad en la construcción.
- ❖ Promoción de la accesibilidad.
- ❖ Rehabilitación urbana, en su triple componente de rehabilitación edificatoria, renovación y regeneración urbanas.

Para desarrollar sus políticas, cuenta con 6 programas presupuestarios repartidos tal y como se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 39. Presupuesto consolidado Departamento

DEPARTAMENTO MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIEND	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
4312. Vivienda	141.806.292
4313. Ordenación Territorial	8.775.603
4420. Estructura y Apoyo	6.337.410
4421. Protección del Medio Ambiente	28.272.243
5121. Planificación y Administración Hidráulica	37.542.202
5414. Fondo de Innovación	656.250
TOTAL	223.390.000

De todo ello, el 47% lo transfiere al ente público de derecho privado adscrito al departamento, URA (Agencia Vasca del Agua, y a las sociedades públicas también adscritas, Ihobe (Gestión Ambiental), VIVESA (Vivienda y Suelo de Euskadi) y ALOKABIDE (Vivienda en Alquiler).

Tal y como se ha explicado anteriormente, en este informe sólo se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos. Por lo tanto, el presupuesto a analizar se reduce a 119.458.912 € repartidos en 5 programas.

Tabla 40. Presupuesto a analizar. Departamento

DEPARTAMENTO MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	PRESUPUESTO A ANALIZAR
4312. Vivienda	87.023.305
4313. Ordenación Territorial	8.495.603
4420. Estructura y Apoyo	4.734.764
4421. Protección del Medio Ambiente	18.548.990
5414. Fondo de Innovación	656.250
TOTAL	119.458.912

El programa 5414 “Fondo de Innovación” está destinado a financiar una parte del objetivo 4 del Programa 4313 “Ordenación Territorial”, en concreto, al objetivo 4.3. “Grupo pilotaje Habitat Urbano”. Por lo tanto, el análisis de este programa a todos los efectos se ha realizado como parte del programa 4313.

El presupuesto a analizar, comparado con el contemplado en el informe de impacto de género sobre los presupuestos 2018 es considerablemente menor. Esto es debido a que entonces sólo se descontaron del presupuesto los fondos transferidos a la agencia URA.

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Al igual que en informes anteriores el 100% del presupuesto a analizar es pertinente al género. Supone el 53% del presupuesto total del departamento.

Tabla 41. Análisis de la pertinencia al género. departamento

MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA AL GÉNERO		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
4312. Vivienda	87.023.305	SI
4313. Ordenación Territorial	8.495.603	SI
4420. Estructura y Apoyo	4.734.764	SI
4421. Protección del Medio Ambiente	18.548.990	SI
5414. Fondo de Innovación	656.250	SI
TOTAL	119.458.912	100%

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

Tabla 42. Análisis de la relevancia al género. departamento

MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA AL GÉNERO				
PRESUPUESTO NO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA		
		ALTA	MEDIA	BAJA
4312. Vivienda	87.023.305		4	
4313. Ordenación Territorial	8.495.603	5		
5414. Fondo de Innovación	656.250	5		
4420. Estructura y Apoyo Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda	4.734.764	5		
4421. Protección del Medio Ambiente	18.548.990		3	
MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	119.458.912	12%	88%	0%

La valoración dada a la relevancia al género es el mismo que en ejercicios anteriores. A nivel presupuestario si es significativo que el 88% se califica con relevancia media. El dato no afecta al análisis dado que se requiere la misma información para los programas de relevancia alta y media.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación, se desglosa el presupuesto que para políticas específicas de igualdad se han identificado:

Tabla 43. Políticas específicas de igualdad. Departamento

MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	PRESUPUESTO (€)
Coste Unidad Administrativa de Igualdad	59.038
Presupuesto para la evaluación y gestión del Plan	6.000
Subvención a municipios para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento y urbanismos municipales	200.000
Estudio para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana	8.228 ¹³
TOTAL	273.266

Se mantiene el presupuesto para políticas específicas de igualdad de los presupuestos 2018. Representa tan sólo el 0,23% del presupuesto pertinente.

¹³ El presupuesto tiene un coste total de 10.285€ a repartir entre los ejercicios 2018 y 2019. En el cuadro se ha recogido sólo el presupuesto a cargo del 2019, esto es, el 80% del coste total.

En el programa 4312 Vivienda plantean, como medida de mejora, analizar los modos de visibilizar más el trabajo que en Vivienda se realiza en materia de igualdad de mujeres y hombres (por ejemplo, mención de la participación directa en el II Acuerdo Interinstitucional, de la formación que se organiza, analizar la posibilidad de crear una pequeña partida para esas acciones....). Este análisis permitirá seguramente aflorar parte del presupuesto dedicado a políticas específicas de igualdad.

Por otro lado, para 2019 el Departamento ha previsto firmar contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad por 18.237.500€ €, lo que representa el 8% del presupuesto consolidado. No obstante, teniendo en cuenta que los datos son previsiones a una fecha determinada, es razonable pensar que el presupuesto que finalmente se transfiera a través de contratos, convenios, subvenciones y ayudas que contengan cláusulas de igualdad sea superior. De ello se rendirá cuenta en la evaluación periódica que realiza el Departamento a instancia de Emakunde.

Tabla 44. Cláusulas de igualdad Departamento

MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	Número	Importe en euros
	con cláusulas de igualdad	
Contratos previstos (excluidos menores)	3	405.000
Convenios previstos	2	375.000
Subvenciones y ayudas previstas	5	17.487.500
TOTAL		18.267.500

AVANCES Y MEDIDAS DE MEJORA

- ❖ Se ha hecho un esfuerzo considerable por desglosar presupuestariamente objetivos de algunos programas.
- ❖ El Departamento mantiene como una mejora continua profundizar en el análisis de las desigualdades de género e incentivando la formación del personal en materia de igualdad
- ❖ Programa 4313 Ordenación Territorial. Aporta un análisis sobre los aspectos que cabría tener en cuenta para integrar la perspectiva de género en el urbanismo y la ordenación del territorio. En concreto, sobre:
 - El impacto de los roles de género, del trabajo no remunerado, y de la división sexual del trabajo en el uso diferenciado de la ciudad por hombres y mujeres.
 - Percepción diferencial de seguridad en el espacio público y el transporte entre hombres y mujeres y su impacto negativo en el acceso de las mujeres a los bienes y servicios urbanos.
 - La pobreza relativa de las mujeres y la intersección de este factor con otros rasgos de discriminación potencial: cargas familiares en relación al estado civil (en particular hogares monomarentales y unipersonales), raza, edad, capacidad funcional, víctimas de violencia de género.
 - La escasa representación de las mujeres en las profesiones vinculadas a la construcción de la ciudad y en las estructuras de gobierno territorial; y la falta de conocimiento experto en género.
 - Un modelo de ciudad para un “urbanismo del cuidado”

Además en el programa 4313 Ordenación del Territorio se ha modificado la redacción de la mención a la ayuda para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento y se le ha dado mayor peso y visibilidad.

Asimismo, se ha incorporado en el primer apartado de la memoria una mención a la incorporación de la perspectiva de género.

Se contempla la contratación de un estudio para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana.

- ❖ En los programas 4313 Ordenación del Territorio como el 4312 Vivienda, como medidas correctoras las siguientes:
 - Proponer un proceso de trabajo concreto y estructurado para la realización del P20Gen con plazos adecuados y con participación técnico-política.
 - Fomentar que el personal implicado realice en 2019 la formación de presupuestos con perspectiva de género que oferta IVAP.
 - Analizar y plantear cambios en la memoria 2020 en relación a incorporar datos desagregados por sexo y mención de desigualdades más significativas detectadas entre hombres y mujeres.

- ❖ Programa 4420 Estructura y Apoyo. Se ha iniciado un proceso de trabajo interno para avanzar en la formulación de presupuestos con enfoque de género. Fruto de este proceso se contempla durante el 2019 y orientado a la realización del P20Gen la puesta en marcha de las siguientes medidas:
 - Proponer un proceso de trabajo concreto y estructurado para la realización del P20Gen con plazos adecuados y con participación técnico-política.
 - Fomentar que el personal implicado realice en 2019 la formación de presupuestos con perspectiva de género que oferta IVAP.

Además, a lo largo del 2018 han llevado a cabo una jornada de formación a cargo de la Universidad del País Vasco EHU/UPV a los cargos públicos y jefaturas de servicio del departamento. Además, la técnica de igualdad del departamento se ha reunido con personal técnico de las diferentes direcciones, reuniones a las que han asistido responsables de cada programa presupuestario.

- ❖ En el programa 4421 Protección del Medio Ambiente profundizan en el análisis de la población objetivo. Para ello aportan una síntesis del informe de Emakunde de 2014 “La evaluación de impacto en función del género en el medio ambiente”. Se puede acceder a la información completa del informe a través del siguiente link:
http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp_adm_general/es_emakunde/adjuntos/materiales.sectoriales.medio.ambiente.pdf

- ❖ En 2018, el Departamento ha publicado un informe sobre Vivienda y Mujer. Se puede acceder al informe a través del siguiente link:
http://www.etxebide.euskadi.eus/x39-ovpe02/es/contenidos/informacion/ovv_mujer17/es_ovv_ana/index.shtml

6.6. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ECONOMÍA

El departamento de Hacienda y Economía elabora los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi y le corresponde el control económico interno así como la política financiera del gobierno. Para el desempeño de sus funciones cuenta con 7 programas presupuestarios repartidos tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 45. Presupuesto consolidado Departamento

DEPARTAMENTO HACIENDA Y ECONOMÍA	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
5511. Eustat	12.696.173
6110. Estructura y Apoyo de Hacienda y Econ.	7.141.710
6111. Economía y Gasto Público	9.688.524
6112. Política Fiscal	3.273.638
6114. Patrimonio y Contratación	8.176.287
6115 Autoridad Vasca para la Competencia	1.207.000
6311. Política Financiera	10.398.668
TOTAL	52.582.000

Están adscritos a este departamento los organismos autónomos el Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT) y la Autoridad Vasca de la Competencia(AVC) así como el ente público de derecho privado "Instituto Vasco de Finanzas (IVF)".

Tal y como se ha explicado anteriormente, en este informe sólo se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos. En el caso del Departamento de Hacienda y Economía estaríamos analizando, por lo tanto, el presupuesto total salvo aquel destinado al Instituto Vasco de Finanzas.

Tabla 46. Presupuesto a analizar. Departamento

DEPARTAMENTO HACIENDA Y ECONOMÍA	PRESUPUESTO A ANALIZAR
6110. Estructura y Apoyo de Hacienda y Econ.	3.493.710
6111. Economía y Gasto Público	9.688.524
6112. Política Fiscal	3.273.638
6114. Patrimonio y Contratación	8.176.287
6311. Política Financiera	10.398.668
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
6115. Autoridad Vasca de la Competencia	1.433.000
5513. EUSTAT. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	13.437.000
TOTAL	49.900.827

La Autoridad Vasca de la Competencia tiene como finalidad promover, garantizar y mejorar las condiciones de libre competencia y transparencia en el mercado, respecto de las actividades económicas que se ejerzan en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/2012, de 2 de febrero, de la Autoridad Vasca de la Competencia. La Autoridad Vasca de la Competencia, para el cumplimiento de sus fines, ejerce competencias sancionadoras; de promoción; de impugnación; de dictamen y consulta, y de arbitraje.

Eustat es el organismo público que desarrolla, produce y difunde información estadística oficial de la C.A. de Euskadi. La Ley de 18 de febrero, define los dos principios o estrategias, de carácter complementario, que en la actualidad están consideradas internacionalmente como las más idóneas para el logro de la igualdad de mujeres y hombres: la integración de la perspectiva de género y la acción positiva. Esta Ley establece, además, las base para la aplicación efectiva de dichas estrategias, entre ellas la mejora de las estadísticas y estudios.

Centrándose en la actividad estadística, el artículo 5 de dicha Ley dispone como una competencia de las instituciones comunes en materia de igualdad y hombres la “Planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica”.

En este sentido, el Capítulo II de la Ley 4/2005 establece en su artículo 16 las directrices que deben seguir los poderes públicos vascos en la elaboración de sus estudios y estadísticas, destacando entre ellos y a los efectos de la actividad estadística, la inclusión sistemática de la variable de sexo en las estadísticas, pero también, por edad, por niveles de formación, por unidad de convivencia, por tipo de empleo, etc. Todo ello, considerando también, aquellos colectivos que presentan características específicas, origen, en ocasiones, de mayor vulnerabilidad (lugar de residencia, profesión, discapacidad, inmigración...) y que, por su menor peso demográfico resultan menos, o no visible, en la mayoría de las operaciones estadísticas. Esta compleja tarea atañe, y así lo expresan las diferentes normas y recomendaciones, a todos los estamentos gubernamentales, generales y locales, sí bien el Eustat es quien tiene el papel principal por sus propias funciones. En este sentido, Eustat tiene ya una larga trayectoria en estadísticas desagregadas por sexo.

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Al igual que en el informe para los presupuestos 2018, el 100% del presupuesto se considera pertinente al género, y por lo tanto, susceptible de ser analizado el impacto de sus actuaciones desde la perspectiva de género.

Tabla 47. Análisis de la pertinencia al género. departamento

DEPARTAMENTO HACIENDA Y ECONOMÍA		
PRESUPUESTO NO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
6110. Estructura y Apoyo de Hacienda y Economía	3.493.710	SI
6111. Economía y Gasto Público	9.688.524	SI
6112. Política Fiscal	3.273.638	SI
6114. Patrimonio y Contratación	8.176.287	SI
6311. Política Financiera	10.398.668	SI
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
6115. Autoridad Vasca de la Competencia	1.433.000	SI
5513. EUSTAT. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	13.437.000	SI
TOTAL	49.900.827	100%

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

Tabla 48. Análisis de la relevancia al género. departamento

HACIENDA Y ECONOMÍA				
ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA		
		ALTA	MEDIA	BAJA
6110. Estructura y Apoyo de Hacienda y Econ.	3.493.710	6		
6111. Economía y Gasto Público	9.688.524	6		
6112. Política Fiscal	3.273.638			2
6114. Patrimonio y Contratación	8.176.287			2
6311. Política Financiera	10.398.668			2
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>				
6115. Autoridad Vasca de la Competencia	1.433.000			2
5513. EUSTAT. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	13.437.000		4	
TOTAL	49.900.827	26%	27%	47%

Se mantienen las valoraciones del informe para los presupuestos 2018. El 53% del presupuesto se considera de relevancia muy alta, precisamente donde están ubicadas las funciones de la Dirección de Presupuestos, la Dirección de Economía y Planificación y la unidad administrativa de igualdad.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 49. Políticas específicas de igualdad. Departamento

DEPARTAMENTO		
HACIENDA Y ECONOMÍA		
6110. Estructura y Apoyo	Coste Unidad Administrativa de Igualdad	58.039
	Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	35.000
	Partida reservada para formación en materia de igualdad	8.000
6112. Política Fiscal	Jornada sobre política fiscal e igualdad	15.000
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
5513. EUSTAT	coste técnica estadística con funciones de igualdad	56.708
	operación estadística denominada ' Apartado de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Web'	45.500
TOTAL		218.247

Destaca respecto a los presupuestos 2018, la partida que el Programa 6112 Política Fiscal ha reservado para la celebración de una jornada sobre política fiscal e igualdad.

El presupuesto total dirigido acciones específicas de igualdad representado el 0,44% del presupuesto departamental.

Por otro lado, para 2019 el Departamento ha previsto firmar contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad por un importe igual 96.000 €, lo que representa el 1% del presupuesto consolidado. No obstante, teniendo en cuenta que los datos son previsiones a una fecha determinada, razonable pensar que el presupuesto que finalmente se transfiera a través de contratos, convenios, subvenciones y ayudas que contengan cláusulas de igualdad sea superior. De ello se rendirá cuenta en la evaluación periódica que realiza el Departamento a instancia de Emakunde.

Tabla 50. Cláusulas de igualdad Departamento

HACIENDA Y ECONOMÍA	Número	Importe en euros
	con cláusulas de igualdad	
Contratos previstos (excluidos menores)	2	96.000
TOTAL		96.000

AVANCES Y MEDIDAS DE MEJORA

- ❖ Se realizado una sesión formativa sobre presupuestos con enfoque de género al conjunto de cargos públicos del Departamento
- ❖ Se ha impulsado la formulación de los programas presupuestarios con perspectiva de género visibilizando también las acciones positivas de igualdad, a través de las normas técnicas para la elaboración de los presupuestos que han de diseñar la Administración General, sus Organismos Autónomos y Consorcios.
- ❖ Programa 6110 Estructura y Apoyo. Presentan los siguientes avances:
 - Se ha dotado, por primera vez, un presupuesto específico para actividades formativas al personal (incluidos cargos públicos) en el área de igualdad.
 - Se ha ampliado el presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad en el Departamento, pasado de 25.000 a 35.000 € .
 - Se ha realizado una jornada de formación al personal público del departamento en presupuestos con perspectiva de género
 - Se ha formado un grupo de trabajo interdepartamental, en colaboración con Emakunde, formado por técnicas de igualdad para acordar algunos aspectos técnicos de este formulario (2018-2019). Se han asignado recursos para la dinamización de este grupo.
 - El formulario P-Gen fue presentado, antes de su versión definitiva, al Grupo Técnico Interdepartamental para la Igualdad (GTI), que aportó mejoras a la herramienta. Previamente, y como es habitual, se había contrastado el borrador con Emakunde.

- Desde la Dirección de Servicios se está impulsando el Plan de Igualdad Departamental 2018-2021, lo que está permitiendo ahondar en el proceso de integración de la perspectiva de género en las actuaciones del Departamento, y , en concreto, en el marco competencial del programa.
- Se ha modificado el lenguaje en la memoria presupuestaria previo a su versión definitiva.

Como medidas de mejora proponen las siguientes:

- Sistematizar los datos del personal del Departamento que permita cumplimentar debidamente el punto 4.3.2. del formulario
- Elaborar un diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad al personal del Departamento
- Impulsar un acuerdo de colaboración institucional con Emakunde de apoyo a las campañas interinstitucionales que promueva la Comisión Interinstitucional para la Igualdad e Mujeres y Hombres (art. 26 Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres)
- Procurar la explotación de datos desagregados por sexo (art. 16 Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres), especialmente en las áreas de personal, euskera e igualdad así como a la Dirección de Gabinete y Comunicación
- Mejorar la formulación de las memorias de forma que visibilice y, por lo tanto, permita evaluar, la aportación al logro de la igualdad

❖ Programa 6111 Economía y Gasto Público. Presentan los siguientes avances:

- Desde la Dirección de Presupuestos:
 - Se está analizando conjuntamente entre la Dirección de Presupuestos, Dirección de Servicios (donde está ubicada la UAI) y EJE, la manera de integrar el formulario P-Gen en el nuevo aplicativo informático de elaboración de Presupuestos.
 - Al objeto de realizar un seguimiento presupuestario específico del Plan de Gobierno contra la Brecha Salarial se ha creado una característica en el Presupuesto 2019 en el cuál se van a identificar las partidas presupuestarias adscritas a dicho Plan.
 - En cuanto al curso de presupuestos con enfoque de género del IVAP, ha habido participación de una persona de esta Dirección.

Como medidas de mejora, la Dirección propone:

- Impulsar la formulación de las memorias presupuestarias con impacto de género.
 - Formar al personal técnico, administrativo y político en presupuestos con perspectivas de género.
 - Analizar la posibilidad de obtener información específica sobre partidas de igualdad para facilitar el seguimiento y evaluación en la nueva aplicación de elaboración de presupuestos.
 - Facilitar la consignación presupuestaria para acciones específicas de igualdad, en particular, ante la necesidad derivada de la creación de nuevas unidades administrativas de igualdad.
- Desde la Dirección de Economía y Planificación:
 - En la contratación y las características del nuevo modelo de previsión y simulación. Las herramientas que proporcionan los datos deben preocuparse en integrar la perspectiva de género en el funcionamiento interno del modelo para que se pueda dotar de la interseccionalidad de sus variables en esta perspectiva de género.
 - En la revista Ekonomiaz perseverar en el tratamiento de los temas con perspectiva de género.
 - Dotar de Formación adecuada en género a la plantilla laboral que realiza los documentos e informes, aunque debería formarse al conjunto de las personas empleadas en la DEP.

❖ Programa 6112 Política Fiscal. presentan los siguientes avances:

- Se ha Instado a la elaboración progresiva con desglose por sexo de la información aportada por otras Administraciones que son la fuente de las estadísticas y estudios realizados en el ámbito del Programa 6112. En particular respecto al Informe Anual Integrado de la Hacienda Vasca. De esta forma se está empezando a proporcionar la citada información por parte de DFFF.
- Se han extendido directrices de uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones y normalizado procedimientos de control en los escritos y comunicaciones oficiales.
- Se ha verificado que la adjudicataria del contrato de servicios de educación tributaria incorpora un desglose por sexo en la elaboración de los informes avance del grado de implantación del proyecto así como en la memoria final que debe entregar, tal como consta en los correspondientes pliegos del expediente de contratación.
- Se ha advertido al resto de instituciones y organismos participantes en los órganos pluripersonales de la conveniencia de incorporar la perspectiva de género entre los criterios de selección y de nombramiento de los participantes en dichos órganos.(Art. 20.4 de la Ley 4/2005).

Como medidas de mejora, proponen:

- Informar de los diferentes cursos en el ámbito de las políticas de igualdad.
- Garantizar la difusión del conocimiento respecto a la formación recibida.
- Se han propuesto actividades dirigidas a valorar las diferencias existentes entre hombres y mujeres desde el punto de vista de política fiscal.
- Se ha decidido incorporar al menos un artículo al año, referente al ámbito de género relacionado con la política fiscal, en la sección “Estudios y colaboraciones” de la revista Zergak que edita la DAT.
- Se han designado a personas responsables del impulso de la igualdad en ambas Direcciones para conformar el GTD y coordinar la planificación para la igualdad. El personal, en general, no se muestra dispuesto a formar parte del órgano en cuestión, por lo que la elección de los responsables acaba siendo casi de forma obligada.

❖ Programa 6114 Patrimonio y Contratación:

- Se han implementado los desarrollos informáticos previstos en el formulario P18-Gen para lograr una mayor difusión e inclusión de las cláusulas de igualdad en la contratación administrativa, así como para la obtención de mayor información desagregada.
- Se ha iniciado un proceso de reflexión para la mejora de objetivos y acciones.
- Se ha formado a la Responsable de Asesoría Jurídica de la Junta en igualdad en materia de presupuestos y este aprendizaje se ha llevado a la elaboración del presupuesto.
- En colaboración con Emakunde, se están realizando las mejoras pertinentes en la página web para mayor visibilidad de las cláusulas de igualdad en la contratación pública así como para la obtención de información interesante para un análisis posterior. Hemos hecho dos reuniones en las que hemos participado el responsable de contratación electrónica, dos representantes de Emakunde y la técnica de igualdad del Departamento.
- Se ha planificado para 2019 la elaboración de un documento de recomendaciones para la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación que será presentado a la Junta de Contratación. Se pretende impulsar la incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos que realizarán posteriormente los diferentes departamentos .

❖ Programa 6311 Política Financiera:

- Han incorporado un nuevo capítulo relativo al género en nuestro informe anual sobre la Previsión Social Complementaria (PSC) en Euskadi. Actualmente se encuentra en fase de aprobación. Se podrá encontrar en el siguiente link:
http://www.euskadi.eus/web01-a2finan/es/contenidos/informacion/informe_prev_soc_compl_2016/es_def/index.shtml
- Se ha incorporado la variable género en la información estadístico contable.
- Se está colaborando en la elaboración un nuevo Plan de Previsión Social para cubrir las contingencias que acaezcan a las cuidadoras por Dependencia (Bizkaia) con aportaciones públicas de fondos.
- Como medida de mejora proponen analizar la posibilidad de incorporar medidas fiscales incentivadoras en PSC con esta variable para colectivos en mayor grado de necesidad

❖ AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA: En 2018 se inicia un proceso de reflexión y revisión de documentación relativa a medidas de igualdad de género, partiendo siempre del hecho de que la LEA/AVC no realiza políticas públicas directas que puedan incidir en la igualdad de género de tal manera que su nivel de relevancia al género es prácticamente irrelevante.

En este contexto la mayor potencialidad de cambio está relacionada con la comunicación (publicaciones, comunicaciones, etc.) y el uso del lenguaje e imágenes que se haga en ellas. Por ello se impulsará la formación paulatina del personal en igualdad.

En 2018 dos miembros de LEA/AVC se han integrado en el Grupo Técnico Departamental (GTD).

❖ EUSTAT. Los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres del organismo son:

- Elaboración del Plan de Igualdad para Eustat 2018-2022.
- Planificación, impulso y ejecución de las acciones del 2019 del Plan.
- Uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes de los contratos y convenios.
- Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones incluyendo las tablas por sexo que se vayan incorporando a la difusión.
- Dar protagonismo en la página Web del Eustat al apartado de igualdad, resaltando contenidos relevantes a través de las redes sociales.
- En la evaluación anual de las operaciones estadísticas (DESAP) se incluirá la perspectiva de género como mejora.
- Incorporar información de nuevas operaciones al apartado de igualdad.
- Incorporar la variable sexo a tablas existentes.
- Cruzar sexo y edad en tablas existentes: Encuesta de población en relación con la actividad (PRA)
- Plan de formación de Eustat 2015-2020: Organizar acciones formativas sobre la perspectiva de género en la formación básica de todo el personal de Eustat.
- Continuar con la revisión del lenguaje de la Web del Eustat.
- Revisar el lenguaje de las definiciones desde la perspectiva de género en el marco de la revisión de los elementos Web de las operaciones estadísticas por parte del personal técnico.

- Aumentar el número de notas de prensa con contenido relativo a la situación de mujeres y hombres.
- Dar protagonismo en Internet al apartado de Igualdad resaltando contenidos relevantes a través de las redes sociales. Difusión por parte del técnico de prensa todas las semanas de un mensaje de contenido estadístico sobre la Igualdad de mujeres y hombres a partir de sus tablas, elaborado en UAI.
- Actualizar anualmente la publicación específica digital con la información contenida en el apartado de Igualdad de Mujeres y Hombres.

6.7. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El departamento de Educación tiene asignadas las siguientes funciones:

- ❖ Las facultades que se derivan del Estatuto de Autonomía en relación a las enseñanzas tanto de régimen general como especial con inclusión de sus diversas etapas y niveles, y la educación superior, así como a aquellas actividades de aprendizaje que conlleven adquisición o incremento de las cualificaciones a lo largo de toda la vida.
- ❖ La planificación estratégica, el diseño y las directrices de toda la formación profesional en su conjunto que conlleve adquisición o incremento de las cualificaciones a lo largo de la vida, con la estrecha colaboración, desde sus responsabilidades, de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- ❖ La política científica: impulso y coordinación de la investigación teórica y aplicada.

Para el desempeño de sus políticas cuenta con 10 programas presupuestarios repartidos de la siguiente manera:

Tabla 51. Presupuesto consolidado Departamento

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
4211. Estructura y Apoyo de Educación	80.604.080
4221. Educación Infantil y Primaria	1.002.486.185
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	1.014.952.270
4223 - Enseñanza Universitaria	331.861.024
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	57.325.200
4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	49.238.306
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	34.610.516
4231. Promoción Educativa	175.865.093
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	42.966.641
5412. Investigación	55.497.685
TOTAL	2.845.407.000

De todo el presupuesto del departamento, sólo una pequeña parte se transfiere al ente público Unibasque, a la Fundación Musikene y al Consorcio Haurreskolak. El Departamento no cuenta con ningún organismo autónomo adscrito.

Tal y como se ha explicado anteriormente, en este informe sólo se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos. En el caso del Departamento de Educación, esto supone prácticamente todo su presupuesto, en concreto, el 99,98% del total. Este dato es relevante por sí mismo si tenemos en cuenta que representa el 24% los presupuestos generales para 2019.

El volumen de presupuesto también tiene su correlación con el volumen de personal en plantilla, esto es, a 30 de junio de 2018 emplea al 20% del personal (funcionariado, eventual, laboral y otros) de la Administración General, Organismos Autónomos y Consorcios. Salvo en el caso del personal laboral, el resto de colectivos

están claramente feminizados. En conjunto, las mujeres representan el 62% de la plantilla del Departamento de Educación.

En la siguiente tabla se muestra el presupuesto a analizar desglosado por programas:

Tabla 52. Presupuesto a analizar. Departamento

DEPARTAMENTO EDUCACIÓN	PRESUPUESTO A ANALIZAR
4211. Estructura y Apoyo de Educación	76.491.780
4221. Educacion Infantil y Primaria	953.673.991
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	1.014.095.436
4223 - Enseñanza Universitaria	330.541.024
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	48.130.535
4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	49.218.306
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	34.300.516
4231. Promoción Educativa	175.865.093
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	42.566.641
5412. Investigación	55.497.685
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
4221.Consorcio HAURRESKOLAK. Educación Infantil y Primaria	55.910.000
TOTAL	2.836.291.007

En total 11 programas, uno más al añadir el Consorcio Haurreskolak.

El Consorcio Haurreskolak tiene como misión la gestión integral de las escuelas infantiles y la atención asistencial y educativa de los menores d tres años en el ámbito territorial de los municipios que lo componen.

El Departamento ha remitido todos los formularios P19-Gen salvo el correspondiente al programa 4224. "Enseñanzas de Régimen Especial". En este caso concreto sólo se proporciona información sobre la pertinencia y relevancia cumplimentada para el formulario P17-Gen., ya que el P18-Gen tampoco se entregó.

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Tal y como se muestra en la siguiente tabla el 100% de los programas presupuestarios del Departamento son pertinentes al género.

Tabla 53. Análisis de la pertinencia al género. departamento

EDUCACIÓN ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA AL GÉNERO		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
4211. Estructura y Apoyo de Educación	76.491.780	SI
4221. Educación Infantil y Primaria	953.673.991	SI
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	1.014.095.436	SI
4223 - Enseñanza Universitaria	330.541.024	SI
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	48.130.535	SI
4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	49.218.306	SI
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	34.300.516	SI
4231. Promoción Educativa	175.865.093	SI
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	42.566.641	SI
5412. Investigación	55.497.685	SI
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
4221.Consorcio HAURRESKOLAK. Educación Infantil y Primaria	55.910.000	SI
TOTAL	2.836.291.007	100%

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

Respecto al informe sobre los presupuestos 2018, resalta una tendencia al alza en la valoración de la pertinencia al género de los programas. Seis programas obtienen la relevancia máxima y cuatro relevancia media. El programa 4223 "Enseñanza Universitaria" ha pasado de relevancia baja a media. En suma, el 98,8% del presupuesto tiene relevancia al género alta o media.

Tabla 54. Análisis de la relevancia al género. departamento

EDUCACIÓN					
ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS					
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA			PRESUPUESTO
		ALTA	MEDIA	BAJA	
4211. Estructura y Apoyo de Educación	76.491.780	6			
4221. Educación Infantil y Primaria	953.673.991	6			
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	1.014.095.436	6			
4223 - Enseñanza Universitaria	330.541.024		4		
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	48.130.535		media		
4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	49.218.306	6			
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	34.300.516		4		
4231. Promoción Educativa	175.865.093	6			
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	42.566.641			2	
5412. Investigación	55.497.685		4		
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>					
4221. Consorcio HAURRESKOLAK. Educación Infantil y Primaria	55.910.000	6			
TOTAL	2.836.291.007	80%	18%	2%	100%

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 55. Políticas específicas de igualdad. Departamento

EDUCACIÓN		PRESUPUESTO (€)
4211. Estructura y Apoyo	Coste Unidad Administrativa de Igualdad	60.010
	presupuesto para el impulso de las políticas UAI	15.000
4222. Educación Secundaria y Formación Profesional	Acciones para alcanzar el 12% del alumnado femenino en los ciclos industriales en el curso 2019-2020	100.000
4223 - Enseñanza Universitaria	subvención estudios a víctimas de violencia de género UPV	79.357
	subvención estudios a víctimas de violencia de género Universidad de Deusto	10.174
4225. Innovación Educativa y Formación Profesional	II Plan coeducación	645.021
TOTAL		909.562

- ❖ El presupuesto identificado ha aumentado respecto al 2018. No obstante en comparación con el presupuesto pertinente del Departamento, resulta mínima (0,03%).
- ❖ Se valora muy positivamente el aumento de 4.000 € en el presupuesto de la unidad administrativa de igualdad para el impulso de las políticas en el departamento.
- ❖ El presupuesto destinado al objetivo de aumentar el alumnado femenino en los ciclos industriales para el curso 2019-2020, supone pasar el 9% al 12%
- ❖ La partida correspondiente al II Plan de coeducación tiene el siguiente desglose:
 - Para formación: 150.000 €
 - Para materiales: 30.000 €
 - Para crédito horario del profesorado: 465.021€

Hasta la fecha, en los formularios remitidos del programa 4225 “Innovación educativa y Formación Profesional” no se ha proporcionado información que permita valorar el cumplimiento de la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, la cual indica lo siguiente:

“Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, incorporando requisitos específicos para las plazas que requieran capacitación en coeducación.”

Por otro lado, para 2019 el Departamento ha previsto firmar contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad por un importe igual 15.707.961 €, lo que representa el 0,6% del presupuesto consolidado. No obstante, teniendo en cuenta que los datos son previsiones a una fecha determinada, es razonable pensar que el presupuesto que finalmente se transfiera a través de contratos, convenios, subvenciones y ayudas que contengan cláusulas de igualdad sea superior. De ello se rendirá cuenta en la evaluación periódica que realiza el Departamento a instancia de Emakunde.

Tabla 56. Cláusulas de igualdad Departamento

EDUCACIÓN	Número	Importe en euros
	con cláusulas de igualdad	
Contratos previstos (excluidos menores)	2	1.230.838
Convenios previstos	4	578.670
Subvenciones y ayudas previstas	24	13.898.453
TOTAL		15.707.961

AVANCES Y MEDIDAS DE MEJORA

- ❖ Se han aportado diagnósticos del sector de la educación. Algunas de las conclusiones son:

En el ámbito de la Formación Profesional: Las mujeres representan una proporción significativamente menor del alumnado (35,1% en la F.P de grado medio y el 38,3% en la FP de grado superior).

En la formación de grado medio en ramas como “Electricidad y electrónica y Transporte y Mantenimiento de vehículos” con un 97,3% de alumnos en ambas familias son el máximo exponente de esta segregación que todavía se mantiene. La rama más feminizada es “imagen personal”, con un 97% de mujeres.

En la Formación Profesional de grado superior, las ramas profesionales más feminizadas y masculinizadas se reflejan igual que en el caso de la formación profesional de grado medio.

Esta distribución desigual tiene una incidencia clara en el mercado laboral: las jóvenes de la CAE no están optando por obtener cualificaciones profesionales que responden a la demanda del mercado laboral para poder acceder al empleo, y en el caso de hacerlo, no se están formando en los sectores estratégicos o para los puestos más demandados (por ejemplo en los ciclos relacionados con la industria).

Del conjunto de salarios, y tomando únicamente las personas que trabajan a tiempo completo: Las familias mejor pagadas a tiempo completo en Diciembre de 2016 son Energía y Agua, Instalación y Mantenimiento, Fabricación Mecánica y Electricidad y Electrónica. En los últimos lugares se encuentra Imagen Personal, Textil, Confección y Piel y Servicios Socioculturales a la comunidad.

Según la Dirección de Planificación y Organización de FP, hay cerca de 17000 estudiantes en especialidades industriales en Euskadi en las que la inserción laboral oscila entre el 90% y el 100%. En estos ciclos el número de mujeres no llega a 1.500, algo más del 8%, un porcentaje que cae en algunas de las modalidades con mayor demanda de las empresas como Fabricación Mecánica; Mantenimiento o Automoción. Por tanto, si se fortalece este sector, resulta imprescindible realizar actuaciones y acciones positivas que promuevan que las mujeres se formen en las ramas que cualifican para trabajar en este sector.

En el ámbito universitario, hay una presencia ligeramente mayoritaria de mujeres en todas las ramas de conocimiento (52,6% de promedio). Sin embargo, también se da una sobrerrepresentación de las estudiantes en disciplinas que concuerdan con los roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres, como Ciencias de la salud (74,7%), Arte y Humanidades (61%) y, sin embargo, hay una infrarrepresentación en las ingenierías y Arquitectura, donde su presencia no alcanza el 29% para el conjunto de titulaciones y ciclos. Entre las titulaciones más feminizadas, con una presencia superior al 80% del alumnado de mujeres, se encuentran Enfermería, Pedagogía, Educación infantil, Lenguas modernas y gestión y Traducción e interpretación.

La presencia de mujeres y hombres entre el personal de universidades es la siguientes

- El profesorado se compone en su mayoría de Hombres (56%) en el curso 2015-2016
- El personal docente e investigador, el 44,7% son mujeres.
- El personal administrativo y de servicios; las mujeres son el 65,9%

❖ Tal y como se adelantó en el informe de impacto de género sobre los presupuestos 2018, se prevé establecer medidas para mejorar la cumplimentación de los formularios P-Gen. Entre ellas, la formación sectorial en materia de igualdad al personal del Departamento.

❖ 5412 Investigación: en cumplimiento con lo establecido en el artículo 33.4¹⁴ de la LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres se han incluido mejoras en los criterios de valoración de dos convocatorias. Concretamente, en las “Ayudas para la organización de Congresos y Reuniones Científicas”, y en el “Programa de promoción de la movilidad del profesorado y personal investigador del Sistema Universitario”.

Además, desde la Dirección de Investigación se seguirá trabajando en la adecuación de estadísticas y estudios incluyendo la perspectiva de género e instando a la segregación por sexo tanto en informes y estadísticas de elaboración propia como a las de elaboración externa.

En este mismo sentido, se mantendrá especial cuidado en la redacción de documentos y soportes que se produzcan, evitando, en cualquier caso, un uso sexista del lenguaje e impulsando la inclusión de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en subvenciones, ayudas, becas y premios.

Asimismo, como ha venido realizando hasta la fecha, se mantiene el compromiso de facilitar la formación del personal de la Dirección en materia de Igualdad

¹⁴ Ley 4/2005. Artículo 33. Apartado 4.– La Administración educativa, en sus convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, valorará especialmente aquellos proyectos que:

- a) Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.
- b) Tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- c) Contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos.
- d) Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

- ❖ 4715 Programa de euskaldunización del sistema educativo: Se han introducido cláusulas de igualdad en todas las convocatorias, en mayor o menor medida dependiendo de las características de las ayudas.
- ❖ Para el programa 4225 Innovación Educativa y Formación Profesional, han diseñado las siguientes medidas:
 - Campañas de sensibilización para lograr un incremento en las matriculaciones de las mujeres en los ciclos industriales.
 - Colectivo, mayoritariamente femenino, que va a poder acreditar su experiencia a través de una convocatoria para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación.
 - Implantación de Planes de igualdad en la red de centros.
 - Alcanzar el 12% del alumnado femenino en los ciclos industriales en el curso 2019-2020 (punto de partida 9%).
 - Compromiso de formación del personal de la Dirección de Organización y Planificación de asistir al curso del IVAP “Presupuestos con perspectiva de género” .
- ❖ 4211 Consorcio Haurreskolak: se propone abrir nuevas “haurreskolak” en zonas con demanda no cubierta.

6.8. DEPARTAMENTO DE SALUD

Corresponde al Departamento de Salud, el cuidado de la salud de todas las personas que viven en Euskadi. Y para ello, a diario trabajamos en distintos ámbitos sanitarios; desde la salud pública, pasando por la investigación y la innovación sanitaria al servicio de las personas, la farmacia, la planificación y la evaluación sanitaria y también en hacer de Osakidetza un servicio sanitario público y de calidad. Para ello, cuenta con 6 programas presupuestarios repartidos tal y como se describe en la siguiente tabla:

Tabla 57. Presupuesto consolidado Departamento

DEPARTAMENTO SALUD	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
4111. Estructura y Apoyo de Salud	18.522.120
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	3.193.060.073
4113. Salud Pública	42.869.805
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	10.406.473
4115. Farmacia	530.660.637
4116. Adicciones	4.603.892
TOTAL	3.800.123.000

Teniendo en cuenta que en este informe sólo se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos y que gran parte de los recursos del Departamento se transfieren a Osakidetza, concretamente el 78% del presupuesto departamental, el presupuesto a analizar (el 22% del total) se reduce considerablemente tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 58. Presupuesto a analizar. Departamento

DEPARTAMENTO SALUD	PRESUPUESTO A ANALIZAR
4111. Estructura y Apoyo de Salud	13.667.120
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	248.679.318
4113. Salud Pública	42.869.805
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	7.150.811
4115. Farmacia	530.660.637
4116. Adicciones	4.603.892
TOTAL	847.631.583

Es significativamente inferior si lo comparamos con el presupuesto a analizar en el informe del 2018. Esto es debido a que, entonces, no se descontó la transferencia a OSAKIDETZA.

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Al igual que en ejercicios anteriores, el 100% del presupuesto a analizar del Departamento de Salud es pertinente al género.

Tabla 59. Análisis de la pertinencia al género. departamento

DEPARTAMENTO SALUD		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
SALUD	847.631.583	100%
4111. Estructura y Apoyo de Salud	13.667.120	SI
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	248.679.318	SI
4113. Salud Pública	42.869.805	SI
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	7.150.811	SI
4115. Farmacia	530.660.637	SI
4116. Adicciones	4.603.892	SI

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

Tabla 60. Análisis de la relevancia al género. departamento

SALUD				
ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA		
		ALTA	MEDIA	BAJA
4111. Estructura y Apoyo de Salud	13.667.120		3	
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	248.679.318	5		
4113. Salud Pública	42.869.805	5		
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	7.150.811	5		
4115. Farmacia	530.660.637		4	
4116. Adicciones	4.603.892		4	
TOTAL	847.631.583	35%	65%	0%

Resulta llamativo que al programa de Estructura y Apoyo, donde está ubicada la unidad administrativa de igualdad, se haya considerado de relevancia media.

El 100% de los programas tienen relevancia al género alta y media.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 61. Políticas específicas de igualdad. Departamento

SALUD		
4111. Estructura y Apoyo	Coste Unidad Administrativa de Igualdad	58.039
	Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	5.000
4113. Salud Pública	Acciones de igualdad y prevención en políticas de género	10.000
	Edición de materiales de apoyo para embarazo, parto y puerperio	18.565
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	Visibilidad mujeres investigadoras	1.262.400
4116. Adicciones	Estudios sobre género y adicciones	10.600
	Explotación y análisis de la Encuesta "Euskadi Drogas"	24.900
	Seminario sobre perspectiva de género y adicciones	5.000
TOTAL		1.394.504

El Departamento ha aumentado mucho el presupuesto dirigido a políticas específicas de igualdad. Principalmente se debe al proyecto "Visibilidad de mujeres investigadoras" a quien revertirá el 90% del total destinado a políticas específicas de igualdad.

No se proporcionan datos sobre los contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad que prevean llevar adelante en el ejercicio 2019.

AVANCES Y MEDIDAS DE MEJORA

- ❖ No se han constatado avances en ninguno de los programas
- ❖ Como medidas correctoras plantean:
 - Programa 4111 Estructura y Apoyo: Se trata de uno de los pocos programas donde la consecución de la igualdad aparece como objetivo a trabajar. Aun así, se podría añadir o modificar lo siguiente:
 - Los presupuestos se elaborarán con enfoque de género y se incrementarán paulatinamente,
 - Se promoverá la presencia femenina en los puestos de alta responsabilidad,
 - Favorecer que los hombres se acojan a la excedencia para el cuidado de hijos o hijas y a la excedencia para el cuidado de personas dependientes.
 - Programa 4112 Financiación y Contratación Sanitaria: En la Memoria inicial se nombran proyectos socio-sanitarios intersectoriales (mutilación genital femenina, identidad de género, pueblo gitano y violencia de género), que posteriormente no se desarrollan como objetivos y/o acciones. Por otra

parte, los objetivos y acciones implícitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres deberían aparecer como explícitos.

- Programa 4113 Salud Pública: según la unidad administrativa de igualdad del Departamento de Salud, La acción implícita relacionada con la vacunación contra el virus del papiloma humano, debería aparecer como explícita. Se debería estudiar la vacunación de los chicos contra el virus del papiloma humano por ser ellos los que transmiten el virus, como se está haciendo ya en otros países. Se deberían añadir estudios sobre cómo afectan los factores ambientales adversos a hombres y mujeres e indicadores de medición.
- Programa 4114 Investigación y Planificación Sanitaria: El análisis de género se tiene en cuenta en la mayoría de los análisis y estudios previstos, pero no se hace ninguna mención en el programa. Debería aparecer en futuras ocasiones. Las acciones implícitas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres deberían aparecer como explícitas.
- Programa 4115 Farmacia: Se debería cuidar el lenguaje en la redacción del Programa “Farmacia”.

6.9. DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO

El Departamento de Turismo, Comercio y Consumo tiene objetivos principales consolidar Euskadi como un destino turístico de referencia, potenciar el comercio; planificar, impulsar y ejecutar las políticas en materia de defensa y protección de las personas consumidoras y usuarias; y las Cámaras de Comercio. Cuenta para ello con 4 programas presupuestarios listados en la siguiente tabla.

Tabla 62. Presupuesto consolidado Departamento

DEPARTAMENTO TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
4431. Consumo	5.660.543
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	3.346.182
7511. Turismo	15.496.857
7612. Comercio Interior	16.663.418
TOTAL	41.167.000

Parte del total de su presupuesto lo transfiere a la sociedad pública Basquetour y a Kontsumobide.

Kontsumobide-Instituto Vasco de Consumo es un organismo autónomo, adscrito al Departamento de Turismo, Comercio y Consumo cuyos objetivos son definir, planificar, impulsar y ejecutar las políticas del gobierno en materia de defensa y protección de las personas consumidoras y usuarias.

En la siguiente tabla se muestra el presupuesto no consolidado del Departamento al que se suma el de Kontsumobide.

Tal y como se ha explicado anteriormente, en este informe sólo se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos. Por lo tanto, en el caso del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo, descontado el transferido a Basquetour, el presupuesto a analizar es de 33.644.445 € que representa el 82% del presupuesto total del departamento.

En la siguiente tabla se muestra el desglose presupuestario por programa.

Tabla 63. Presupuesto a analizar. Departamento

TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA AL GÉNERO		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	2.769.406	SI
7511. Turismo y Hostelería	7.475.621	SI
7612. Comercio Interior	16.663.418	SI
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	6.736.000	SI
TOTAL	33.644.445	100%

En total 4 programas presupuestarios que serán analizados en los siguientes apartados.

Los datos relativos a Kontsumobide, tanto a la pertinencia como a la relevancia, corresponden a la valoración realizada en el P18-Gen ya que para los presupuestos 2019 no se ha entregado el formulario correspondiente. Ambas valoraciones se entienden, por otro lado, que, una vez realizadas, no tendrían por qué modificarse, es por ello que se dan como válidas para el análisis de este informe.

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Tal y como se muestra en las tablas, el 100% del presupuesto se ha considerado pertinente al género.

Tabla 64. Análisis de la pertinencia al género. departamento

TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO		
ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA AL GÉNERO		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	2.769.406	SI
7511. Turismo	7.475.621	SI
7612. Comercio Interior	16.663.418	SI
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	6.736.000	SI
TOTAL	33.644.445	100%

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

Tal y como se muestra en la siguiente tabla, el 100% del presupuesto tiene relevancia al género alta y media. Es decir, con capacidad para incidir en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en los colectivos a los que se dirigen las políticas públicas del Departamento.

Tabla 65. Análisis de la relevancia al género. departamento

TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO				
ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
PRESUPUESTO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA		
		ALTA	MEDIA	BAJA
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	2.769.406	6		
7511. Turismo y Hostelería	7.475.621	5		
7612. Comercio Interior	16.663.418		4	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>				
4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	6.736.000	5		
TOTAL	33.644.445	50%	50%	0%

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 66. Políticas específicas de igualdad. Departamento

TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD	PRESUPUESTO (€)
Coste Unidad Administrativa de Igualdad	57.700
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	5.000
Partida reservada para formación en materia de igualdad	1.500
Turismo: partida reservada para implementar acciones dirigidas al logro de la igualdad	150.000
Comercio: Apoyo a la iniciativa empresarial (emprendimiento para ayuntamientos y empresas)	500.000
TOTAL	714.200

Destaca en este departamento también, la importancia que desde la Dirección de Servicios se da a la formación de su personal en materia de igualdad al reservar una partida específica para ello.

Especialmente interesantes resultan:

- ❖ La asignación, por primera vez, de un presupuesto propio a la unidad de igualdad. Un total de 5.000 €.
- ❖ la subvención de 500.000 € dirigidas a empresas cuyas titulares sean mujeres o bien ostenten al menos el 50% de las mismas, y
- ❖ la reserva de 150.000 € para la implementación de acciones específicas de igualdad en el ámbito del programa de Turismo.

El presupuesto total del departamento dirigido a políticas específicas supone el 1,73% del presupuesto consolidado. En este sentido, hay que tener en cuenta también el presupuesto que a través de contratos, convenios, subvenciones y ayudas se prevén dirigir con cláusulas de igualdad. En total, 10.640.932 €, importe que representa el 26% del presupuesto consolidado del Departamento. Aun así, teniendo en cuenta que los datos son previsiones a una fecha determinada, razonable pensar que el presupuesto que finalmente se transfiera a través de contratos, convenios, subvenciones y ayudas que contengan cláusulas de igualdad sea superior. De ello se rendirá cuenta en la evaluación periódica que realiza el Departamento a instancia de Emakunde.

Tabla 67. Cláusulas de igualdad Departamento

TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	Número	Importe en €
	con cláusulas de igualdad	
Contratos previstos (excluidos menores)	15	1.491.713
Convenios previstos	48	1.184.200
Subvenciones y ayudas previstas	15	7.965.019
TOTAL		10.640.932

Se contempla la contratación de un estudio sobre las condiciones laborales de mujeres y hombres en las empresas turísticas y el comercio en la CAPV pero todavía no tiene un presupuesto específico asignado.

- ❖ Se ha hecho un esfuerzo considerable por desglosar presupuestariamente los objetivos de los programas.
- ❖ Analiza las desigualdades de género entre las personas que desarrollan actividades y/o están empleadas en el sector turístico, tanto en el ámbito público como privado. Atendiendo las fuentes del EUSTAT e INE en el 2017, 3.588.045 personas (incluidas turistas) repartidas entre entidades locales, entes comarcales público-privados, asociaciones turísticas, asociaciones empresariales, empresas de hostelería, de alojamiento turístico, de intermediación turística (agencias de viajes, etc.), guías de turismo, organizadoras de congresos, empresas de turismo activo, etc. Señalan dos conclusiones principales:
 - el sector turismo es un sector feminizado, sobre todo en hoteles y en otros servicios de comidas, así como en agencias de viajes, pero con peores condiciones laborales que el colectivo masculino. En el sector turístico hay mayor presencia de mujeres que de hombres en puestos de responsabilidad. No obstante, el colectivo de mujeres padece una mayor eventualidad, tanto en su contratación, como una mayor parcialidad en su jornada laboral que la de los hombres, situación que se ve al mismo tiempo agravada por unos salarios medios inferiores al de los hombres.
 - La principal desigualdad es la brecha salarial entre las mujeres y los hombres, que refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo, y se manifiesta tanto en la discriminación directa en retribuciones, como en la diferente valoración de los puestos mayoritariamente desempeñados por personas de uno o de otro sexo.
- ❖ Se ha reforzado la Unidad de Igualdad con la dotación de presupuesto específico.
 - Se ha constatado una mayor participación en comisiones y grupos de trabajo para la igualdad.
 - En la Dirección de Turismo y Hostelería se han revisado todas las plantillas a cumplimentar por la ciudadanía en los distintos procedimientos (solicitudes de ayuda, declaraciones responsables para el ejercicio de la actividad, etc.) de modo que los datos vengan desagregados por sexo y se puedan explotar.
 - Una de las personas responsables de cumplimentar el formulario P19-Gen ha cursado la formación ofertada por el IVAP “Presupuestos con enfoque de género”. Se prevé que en el ejercicio 2019 otras personas del Departamento acudan también a esta misma formación.
- ❖ Se ha introducido en los contratos una cláusula por la que, en la ejecución del contrato, la empresa contratista o subcontratista garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Así mismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista o subcontratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.
- ❖ Se va a requerir a las empresas de más de 10 personas trabajadoras que garanticen la inclusión de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en relación con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.
- ❖ Se ha previsto incluir en la Orden de Premios Turismo uno relativo a “turismo sostenible”: Iniciativa responsable y sostenible en el aspecto social (acciones en favor de la población local, de la igualdad de mujeres y hombres y del desarrollo del territorio), medioambiental (actuaciones en favor del medio ambiente en el ámbito de actuación en que desarrolla su actividad) y económico (generación de empleo, conciliación laboral corresponsable, procesos y procedimientos).
- ❖ Se ha incluido la cláusula de discriminación positiva en la orden para el emprendimiento de autónomas y autónomos, empresas y municipios.

6.10. DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

Al Departamento de Cultura y Política Lingüística le corresponden las siguientes áreas de actuación:

- ❖ Política lingüística.
- ❖ Promoción del euskera.
- ❖ Gestión y protección del Patrimonio Histórico Artístico; museos, bibliotecas y archivos.
- ❖ Actividades artísticas y culturales y su difusión.
- ❖ Deportes.
- ❖ Medios de comunicación social; concesión de emisoras y asignación de frecuencias.

Cuenta para ello con 6 programas presupuestarios, tal y como se desglosan en la siguiente tabla:

Tabla 68. Presupuesto consolidado Departamento

DEPARTAMENTO CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	4.032.579
4512. Deportes	8.537.850
4513. Promoción de la Cultura	32.310.429
4514. Patrimonio Histórico Artístico	22.748.488
4515. Medios de Comunicación Social	135.772.745
4711. Política Lingüística	56.734.909
TOTAL	260.137.000

EL 55% de estos recursos los transfiere a EITB, Etxepare Euskal Instituto, la Orquesta de Euskadi S.A. y las fundaciones EHko Gazte Orkestra y Basque Team. El programa 4515 Medios de Comunicación Social, se transfiere íntegramente a la EITB.

Tal y como se ha explicado anteriormente, en este informe sólo se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos. Por lo tanto, el presupuesto a analizar es de 116.199.543 €, el 45% del total del departamento.

Tabla 69. Presupuesto a analizar Departamento.

DEPARTAMENTO CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	PRESUPUESTO A ANALIZAR
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	3.303.079
4512. Deportes	7.118.450
4513. Promoción de la Cultura	20.861.391
4514. Patrimonio Histórico Artístico	21.573.488
4711. Política Lingüística	19.495.135
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
4713. HABE. Inst. Alfabetización y Reeskaldunización Adulto	43.848.000
TOTAL	116.199.543

El objetivo institucional de HABE es el fomento de la euskaldunización de adultos, impartiendo cursos de euskera de forma presencial en los euskaltegis, o a través de otras modalidades de enseñanza/aprendizaje de lenguas basadas, en todo –e-learning–o en parte, –b-learning–, en recursos digitales.

El presupuesto a analizar, comparado con el contemplado en el informe de impacto de género sobre los presupuestos 2018 es considerablemente menor. Esto es debido a que entonces no se descontó la transferencia a EITB (programa 4515 Medios de Comunicación Social).

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Al igual que en los informes anteriores, el 100% del presupuesto es pertinente al género.

Tabla 70. Análisis de la pertinencia al género. departamento

CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA		
ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA AL GÉNERO		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	3.303.079	SI
4512. Deportes	7.118.450	SI
4513. Promoción de la Cultura	20.861.391	SI
4514. Patrimonio Histórico Artístico	21.573.488	SI
4711. Política Lingüística	19.495.135	SI
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
4713. HABE. Inst. Alfabetización y Reeskaldunización Adulto	43.848.000	SI
	116.199.543	100%

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

Tabla 71. Análisis de la relevancia al género. departamento

CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA				
ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA		
		ALTA	MEDIA	BAJA
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	3.303.079	5		
4512. Deportes	7.118.450	6		
4513. Promoción de la Cultura	20.861.391	6		
4514. Patrimonio Histórico Artístico	21.573.488		4	
4711. Política Lingüística	19.495.135	5		
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>				
4713. HABE. Inst. Alfabetización y Reeskaldunización Adulto	43.848.000	5		
TOTAL	116.199.543	81%	19%	0%

El 100% del presupuesto es considerado de relevancia alta y media. En consecuencia, puede incidir de una manera significativa en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la población a la que dirige sus políticas.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 72. Políticas específicas de igualdad. Departamento

CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA		
4511. Estructura y Apoyo	Coste unidad administrativa de igualdad (UAI)	61.572
	presupuesto para la implementación del Plan Departamental para la Igualdad	40.000
	cursos de formación sectorial en materia de igualdad	6.000
4512. Deportes	presupuesto para acciones dirigidas al logro real de la igualdad en el ámbito de los Deportes	70.000
	reserva de fondos para acciones dirigidas a la igualdad dentro del programa subvencional a las Federaciones Deportivas de Euskadi	100.000
4513. Promoción de la Cultura	partida reservada para financiar proyectos que contemplen la perspectiva de género	50.000
	impulso de la igualdad entre profesionales de las industrias culturales y creativas	10.000
4711. Política Lingüística	Presupuesto para desarrollar el plan de igual departamental en la Dirección de Política Lingüística	123.500
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
HABE	Coste unidad administrativa de igualdad (UAI)	58.039
TOTAL		519.111

Destaca de manera sobresaliente el incremento del presupuesto destinado a las políticas específicas de igualdad. Esto es fruto de un proceso de reflexión intenso en el departamento que ha permitido detectar ámbitos de mejora concretos.

El presupuesto total del departamento dirigido a políticas específicas supone el 0,45% del presupuesto analizado.

Por otro lado, para 2019 el Departamento ha previsto firmar contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad por un importe igual 177.535.930 €, lo que representa el 68% del presupuesto consolidado. De ello se rendirá cuenta en la evaluación periódica que realiza el Departamento a instancia de Emakunde.

Tabla 73. Cláusulas de igualdad Departamento

CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	Número	Importe en euros
	con cláusulas de igualdad	
Contratos previstos (excluidos menores)	5	2.606.664
Convenios previstos	1	130.933.582
Subvenciones y ayudas previstas	41	11.813.684
HABE		
Subvenciones y ayudas previstas	2	32.182.000
TOTAL		177.535.930

AVANCES Y MEDIDAS DE MEJORA

- ❖ Se ha incrementado de manera muy significativa el presupuesto (de 5.000€ a 40.000€) de la Unidad de Administrativa de Igualdad, el cual que se va a utilizar para incluir la perspectiva de género en los procedimientos del departamento. Además, se ha previsto que las viceconsejerías y las direcciones del departamento asignen otra partida presupuestaria para establecer y desarrollar actuaciones de igualdad relacionadas con cada área de trabajo (Deporte, política lingüística, Cultura y Patrimonio).
- ❖ Se han creado tres grupos de igualdad para trabajar, entre otros, los presupuestos con enfoque de género
- ❖ Se ha hecho un esfuerzo considerable por desglosar presupuestariamente objetivos de los programas.
- ❖ Se ha hecho un esfuerzo muy importante para impulsar la perspectiva de género en las políticas del departamento utilizando como herramienta los presupuestos. Para ello, la unidad de igualdad ha organizado 4 sesiones (8 horas en total) por Dirección en las que ha participado también expertas de la Universidad del País Vasco. Esta formación ha permitido detectar carencias y, en consecuencia, proponer medidas de mejora como:
 - Programa Deportes:
 - Se creará un grupo de trabajo en la Dirección de Actividad física y Deporte para trabajar la transversalidad en todos los programas.
 - El grupo de trabajo analizará las subvenciones directas y nominativas y establecerá criterios en igualdad. Se realizará una formación sobre igualdad organizada por la unidad de igualdad.
 - Se dará formación en igualdad a las Federaciones.
 - Se ha reservado la partida (100.000€) para las federaciones que impulsen la igualdad.

- Se ha asignado un presupuesto para desarrollar la Estrategia para incluir la perspectiva de género en el área de Actividades físicas y Deporte
 - Dirección de Gabinete y Medios de Comunicación:
 - Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el nuevo Registro de prestadores de servicio de comunicación audiovisual de Euskadi que se está creando.
 - Se propone que a todos los prestadores de servicio se le mande la siguiente documentación publicada por Begira- Comisión Asesora para un uso no sexista de la Publicidad y la Comunicación: Código deontológico y de autorregulación para la publicidad y la comunicación no sexistas y Materiales de apoyo a la formación para incorporar la perspectiva de género en la actividad de las agencias de publicidad y los medios de comunicación en Euskadi.
 - Política Lingüística:
 - Se ha asignado presupuesto de 123.500 € para desarrollar el plan de igualdad en política lingüística.
 - El análisis de la Encuesta sociolingüística se realizará desde la perspectiva de género.
 - Se abrirá una nueva convocatoria de subvenciones para impulsar estudios sobre género/lengua.
 - Se realizará un diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres del área de la política lingüística.
 - Se realizará y divulgará el Diccionario del Feminismo en colaboración con Emakunde.
 - Programa Estructura y Apoyo:
 - Se propone organizar cuatro cursos para impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo del personal. Además, ofrecerá formación específica de sensibilización en igualdad en temas relacionados con las políticas y sectores del departamento en los siguientes temas: cultura, deportes y política lingüística.
 - incorporar cláusulas de igualdad en el siguiente contrato: “Realizar labores de mantenimiento para corregir, desarrollar y mejorar todas las aplicaciones del departamento de Cultura y Política lingüística”
 - Se han previsto acciones para incorporar la perspectiva de género en las estadísticas oficiales.
- ❖ Respecto a HABE:
 - Se ha creado la unidad administrativa de igualdad en cumplimiento del artículo 315 del 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.
 - Van a realizar un diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad de HABE para lo que han dedicado un presupuesto específico de 9.559 €
 - Se ha hecho un esfuerzo considerable por desglosar presupuestariamente objetivos de los programas.
 - Se va a fomentar la sensibilización y la formación en materia de igualdad

¹⁵ Decreto 213/007. Artículo 3: Unidades administrativas en los organismos autónomos y entes públicos.

1.– Junto con las unidades de cada departamento, también han de existir unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los siguientes organismos autónomos y entes públicos: entre otras, HABE- Instituto para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos.

6.11. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

Sobre el Departamento de Seguridad recae la responsabilidad de conseguir y preservar para la sociedad un nivel óptimo de seguridad, considerando ésta desde todas las variables, recogidas en el Plan General de Seguridad Pública de Euskadi, que afectan al desarrollo normal de la vida ciudadana. Cuenta, para ello, con 7 programas presupuestarios tal y como se desglosan en la siguiente tabla:

Tabla 74 Presupuesto consolidado Departamento

DEPARTAMENTO SEGURIDAD	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	5.178.336
2221. Tráfico	12.482.673
2223. Ertzaintza en Servicio	625.576.701
2231. Atención de Emergencias	4.630.242
4611. Procesos Electorales	5.240.116
5512. Metereología y Climatología	3.239.664
6113. Juegos y Espectáculos	1.867.268
TOTAL	658.215.000

Teniendo en cuenta que para este informe se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos, en el caso del Departamento de Seguridad estaríamos abarcando hasta el 99% de su presupuesto total.

Una pequeña parte, el 2,7%, lo transfiere a la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Tabla 75. Presupuesto a analizar. Departamento

DEPARTAMENTO SEGURIDAD	PRESUPUESTO A ANALIZAR
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	4.331.336
2221. Tráfico	12.482.673
2223. Ertzaintza en Servicio	604.496.933
2231. Atención de Emergencias	4.630.242
4611. Procesos Electorales	5.110.116
5512. Metereología y Climatología	3.239.664
6113. Juegos y Espectáculos	1.867.268
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	17.860.000
TOTAL	654.018.232

La Academia Vasca de Policía y Emergencias es el centro de formación de la seguridad pública de Euskadi y, en su momento, una pieza trascendental en el desarrollo del autogobierno vasco y la creación de la Ertzaintza. Los objetivos de la Academia abarcan la formación en seguridad de una manera integral y transversal, desde la formación de los miembros de la Ertzaintza y los cuerpos de Policía de Euskadi hasta los colectivos de profesionales y voluntarios integrados en el Sistema Vasco de Atención de Emergencias.

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

La Academia, por su parte, es la primera vez que presenta el formulario para su análisis. El resto de programas, al igual que en el informe de impacto de género para los presupuestos 2018, son pertinentes. Por lo tanto, el 100% del presupuesto a analizar del departamento es pertinente al género.

Tabla 76. Análisis de la pertinencia al género. departamento

DEPARTAMENTO SEGURIDAD		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
SEGURIDAD	654.018.232	100%
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	4.331.336	SI
2221. Tráfico	12.482.673	SI
2223. Ertzaintza en Servicio	604.496.933	SI
2231. Atención de Emergencias	4.630.242	SI
4611. Procesos Electorales	5.110.116	SI
5512. Meteorología y Climatología	3.239.664	SI
6113. Juegos y Espectáculos	1.867.268	SI
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	17.860.000	SI

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3.

La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

En el informe para los presupuestos 2018 sólo el programa 2223 Ertzaintza en Servicio tenía relevancia alta. Los programas 5512 Meteorología y Climatología y el 6113 Juegos y Espectáculos eran considerados de relevancia baja. Sorprende gratamente, por lo tanto, la mayor importancia que el Departamento otorga a sus programas al considerar que el 99,7% de su presupuesto es de relevancia alta.

Tabla 77. Análisis de la relevancia al género. departamento

SEGURIDAD				
ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA		
		ALTA	MEDIA	BAJA
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	4.331.336	5		
2221. Tráfico	12.482.673	5		
2223. Ertzaintza en Servicio	604.496.933	6		
2231. Atención de Emergencias	4.630.242	5		
4611. Procesos Electorales	5.110.116	5		
5512. Metereología y Climatología	3.239.664	5		
6113. Juegos y Espectáculos	1.867.268		3	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>				
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	17.860.000	6		
TOTAL	654.018.232	99,7%	0,3%	0,0%

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 78. Políticas específicas de igualdad. Departamento

SEGURIDAD		
Estructura y Apoyo	Coste Unidad Administrativa de Igualdad	57.861
	presupuesto para el impulso de las políticas UAI	7.000
ACADEMIA	presupuesto para implementar las acciones del Plan de Igualdad	15.000
TOTAL		79.861

Destaca el incremento del presupuesto, el cual es debido a la reserva de un presupuesto específico para la implementación de las acciones del Plan de Igualdad Departamental.

Tabla 79. Cláusulas de igualdad Departamento

SEGURIDAD	Número	Importe en euros
	con cláusulas de igualdad	
Convenios previstos	3	60.000
TOTAL		60.000

Por otro lado, para 2019 el Departamento ha previsto firmar contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad por un importe igual 60.000€, lo que representa el 0,01% del presupuesto consolidado.

No obstante, teniendo en cuenta que los datos son previsiones a una fecha determinada, razonable pensar que el presupuesto que finalmente se transfiera a través de contratos, convenios, subvenciones y ayudas que contengan cláusulas de igualdad sea superior. De ello se rendirá cuenta en la evaluación periódica que realiza el Departamento a instancia de Emakunde.

AVANCES Y MEDIDAS DE MEJORA

- ❖ Destaca el salto cualitativo a la hora de cumplimentar los formularios. Han realizado un esfuerzo importante por contrastar los objetivos de los programas con los mandatos programáticos y normativos de igualdad y de los colectivos a los que se dirigen sus actuaciones.
- ❖ Programa 2211 Estructura y Apoyo:
 - Las mujeres ertzainas están muy infrarrepresentadas tanto a nivel horizontal como vertical, teniendo en cuenta que solo hay 4 comisarias y 1 intendente. En consecuencia, en el ANTEPROYECTO DE LEY DE QUINTA MODIFICACION DE LA LEY DE POLICIA DEL PAIS VASCO están recogidas las siguientes medidas relacionadas con la igualdad:
 - Planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales. Debe establecerse el porcentaje de mujeres en la plantilla policial para corregir su infrarrepresentación.
 - Incorporación de las reglas sobre paridad equilibrada en comisiones de selección.
 - Medidas de acción positiva a favor de las mujeres: en los procedimientos selectivos de ingreso por turno libre se determine el número de plazas que deberían cubrirse con mujeres (nunca superior al 40% de las convocadas y en ausencia de plan, no inferior al 25%). Si el porcentaje preestablecido no se alcanzara, se dará preferencia a las mujeres. Esta medida es temporal en tanto no exista una presencia igual o inferior al 33% de mujeres.
 - Remover obstáculos para la promoción interna de las mujeres en los cuerpos policiales posibilitando que concurran a la promoción interna quienes estén en excedencia por cuidado de hijos o familiares o por violencia de género.
 - En el Reglamento de Espectáculos públicos y Actividades Recreativas, se ha realizado un análisis exhaustivo con perspectiva de género y se han incorporado varias medidas al respecto (la prohibición de establecer precios diferenciados por razón de sexo, la explicitación de diversos métodos anticonceptivos, etc.)
 - Las campañas dirigidas a fomentar la participación de las mujeres en la Ertzaintza son revisadas por el Grupo de Igualdad de la Ertzaintza, que garantiza la visión no estereotipada (vídeos, carteles y dípticos promocionales, charlas en ferias de empleo y colegios, etc.).

❖ Programa 2221 Tráfico:

- En el informe “Perspectiva de género y Seguridad vial” de 2016, se concluía que los valores predominantes en la seguridad vial son masculinos. Por ello se recogen más las necesidades de los hombres que de las mujeres.
- En la elaboración del PESVMSS 2015-2020 se solicitó la colaboración de la técnica de Igualdad del Departamento de Seguridad. En las series estadísticas se segregan los datos siempre que la fuente lo permite y concretamente, desde principios de 2018, hay un compromiso de la Dirección de Tráfico y la Dirección de Gestión de Telecomunicaciones y Sistemas Informáticos para que mejorar las aplicaciones y que el dato sexo se pueda integrar.
- Durante el ejercicio 2018 se han desagregado por sexo y edad los datos de los responsables de las infracciones a la normativa de tráfico y seguridad vial.
- En el concurso público para la adjudicación del contrato que tiene por objeto la impartición del sistema de cursos de sensibilización y reeducación vial, se ha valorado, entre los criterios de adjudicación, la oferta de formación continua dirigida al personal formador de los centros impartidores de los cursos que verse sobre igualdad entre hombres y mujeres.
- Se ha procedido a la elaboración conjunta de la Memoria explicativa de los objetivos, acciones e indicadores previstos alcanzar durante el ejercicio 2019, del Presupuesto de gastos para el 2019 y del Análisis de la perspectiva de género.
- Durante el ejercicio 2015 se encargó la elaboración de un estudio de perspectiva de género y seguridad vial a la empresa MURGIBE, S.L., por un presupuesto de 12.100€

❖ Programa 2223 Ertzaintza en Servicio:

- Las campañas dirigidas a fomentar la participación de las mujeres en la Ertzaintza son revisadas por el Grupo de Igualdad de la Ertzaintza, que garantiza la visión no estereotipada (videos, carteles y dípticos promocionales, charlas en ferias, colegios...).
- En lo que respecta a la contratación, en los pliegos administrativos hay incluidas cláusulas de igualdad y en los pliegos técnicos se encuentran en proceso en inclusión.
- Dentro de la actuación “ Desarrollo de programas de contactos y alianzas con los ciudadanos y con las instituciones públicas y privadas para promover el mejor conocimiento del medio físico, humano e institucional y de las causas de la delincuencia en cada ámbito de actuación.” Al haberse creado, publicado y difundido una Guía de Lenguaje no sexista, se ha realizado un importante avance en la utilización del lenguaje no sexista y libre de estereotipos sexistas en todos los elementos comunicativos de la Ertzaintza.
- Dentro de la actuación “Implementar políticas encaminadas a un uso más eficaz y eficiente de los recursos humanos y materiales, estableciendo los correspondientes sistemas de información, evaluación continuada y seguimiento” , se ha avanzado en la introducción de la perspectiva de género en los análisis estadísticos.
- Dentro de la actuación “ Incorporar la perspectiva de género en los contratos a tramitar” ha aumentado el número de contratos en los que dicha incorporación ha sido efectiva.
- Dentro de la actuación “Continuar con la incorporación de una perspectiva de género tanto en el estudio de nuevos diseños en los equipamientos de uso policial como en su efectiva implantación en el colectivo de la Ertzaintza”, los avances que se han llevado a cabo tienen que ver con la consideración de las necesidades específicas de las ertzainas mujeres, y con la inclusión de prendas y elementos de protección dentro de la uniformidad de la Ertzaintza.

- Dentro de la actuación “Dirigir y gestionar el Servicio de Prevención de riesgos laborales propio” el avance realizado ha sido la elaboración de un Protocolo ante el acoso laboral, sexual o por razón de sexo o debido a la orientación e identidad sexual en la Ertzantza. Dicho Protocolo está pendiente de aprobación.
 - Dentro de la actuación “Gestionar la formación del personal laboral.” Se ha avanzado en el fomento y participación efectiva de los hombres en los cursos de igualdad.
- ❖ Programa 2231 Atención Emergencias y el programa 5512 Meteorología y Climatología. Como ámbitos de mejora detecta los siguientes:
- Mantener el nivel de compromiso de la DAEM con la igualdad, de forma expresa en la redacción de la memoria presupuestaria y en la elaboración del formulario.
 - Avanzar en la formación y capacitación del personal como requisito indispensable para incorporar la perspectiva de género en todas las acciones de la DAEM.
 - Avanzar en la recogida de datos desagregados por sexo en las estadísticas en todas las áreas, incluyendo los indicadores de dirección, y explotar los datos de manera que se puedan identificar desigualdades entre mujeres y hombres y adoptar medidas correctivas.
 - Avanzar en la integración de la perspectiva de género en la formación impartida desde la DAEM.
 - Integrar la perspectiva de género en las visitas al Centro de Coordinación de Emergencias.
 - Avanzar en la integración de la perspectiva de género en la elaboración y revisión de los Planes de Emergencias.
 - Avanzar en la integración de la perspectiva de género en protocolos y procedimientos.
 - Avanzar en la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones.
 - Vigilar que la digitalización de los trámites de la DAEM en sede electrónica integre la perspectiva de género.
 - Reducir la brecha de género tanto en el voluntariado como en el uso de redes sociales
- ❖ Programa 4611 Procesos Electorales: Durante el año 2017 se elaboró el informe “Democracia paritaria en Euskadi”, que fue presentado en sus diferentes versiones, más ampliada y más resumida a finales del 2017 y comienzos del 2018 y que finalmente culminó con la celebración en el marco de los Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco, del curso “¿Le interesa el sexo a la democracia?”.

En el mencionado informe se recogen una muy considerable cantidad de datos relativos a la participación y presencia de la mujer en los procesos electorales más significativos y se establece una metodología sobre la base de la cual se proseguirán realizando informes de la misma índole en las sucesivas elecciones que se convoquen, lo que coadyuvará a obtener una fotografía más precisa de la evolución de la presencia de la mujer en los diferentes comicios y una base más científica sobre la cual analizar la distinta incidencia que en tales aspectos tienen la existencia de diferentes legislaciones (estatal y autonómica) que regulan tales materias.

En este sentido, resultando de que el año 2019 se celebrarán (al menos) tres elecciones, además simultáneas, la metodología referida se aplicará inmediatamente al análisis de tales comicios, dándose la circunstancia de que los programas informáticos que actualizan las bases de datos electorales que interesan han sido modificadas para una más certera y rápida explotación de los datos de interés.

Democracia paritaria en Euskadi 2001-2016, elaborado y publicado por el Departamento de Seguridad en colaboración con la UPV:

<http://www.euskadi.eus/informacion/informacion-elecciones-en-euskadi-democracia-paritaria-en-euskadi/web01-a2haukon/es/>

Como medidas de mejora en este programa proponen:

- Introducir en la web electoral general así como en aquellas que se diseñen específicamente para cada proceso electoral una cantidad creciente de datos estadísticos con perspectiva de género.
- Profundizar en la reflexión sobre la posibilidad de introducir medidas en la normativa subvencional dirigidas a primar la toma de medidas en favor de la igualdad en el interior de los partidos políticos.

6.12. DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Corresponden al Departamento de Trabajo y Justicia las siguientes funciones: la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales; la economía social, la responsabilidad social empresarial, la atención de las relaciones con el Poder Judicial, la provisión de medios para el funcionamiento de la Administración de Justicia, la organización y funcionamiento de los establecimientos penitenciarios, la ejecución de las competencias en materia de menores infractores y el nombramiento de notarios y registradores de la propiedad. Cuenta, para ello, con 5 programas presupuestarios desglosados tal y como se recoge en la siguiente tabla.

Tabla 80. Presupuesto consolidado Departamento

DEPARTAMENTO TRABAJO Y JUSTICIA	PRESUPUESTO CONSOLIDADO
1411. Administración de Justicia	143.831.608
1412. Justicia	37.629.490
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Justicia	2.860.795
3112. Trabajo	27.942.917
3212. Economía Social	5.126.190
TOTAL	217.391.000

Teniendo en cuenta que para este informe se analiza el presupuesto no consolidado y el de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos, en el caso del Departamento de Trabajo y Justicia, tal y como se aprecia en la siguiente tabla, sería del 98% de su presupuesto total.

Una pequeña parte, el 7% aproximadamente lo transfiere a la Osalan.

El Programa engloba la actividad de OSALAN en su área de responsabilidad, consistente en gestionar las políticas que en materia de seguridad y salud laborales establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma, tendentes a la eliminación o reducción en su origen de los riesgos inherentes al trabajo y a la promoción de la salud laboral.

En conclusión, el presupuesto a analizar asciende a:

Tabla 81. Presupuesto a analizar. Departamento

DEPARTAMENTO TRABAJO Y JUSTICIA	PRESUPUESTO A ANALIZAR
1411. Administración de Justicia	138.345.084
1412. Justicia	37.629.490
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Justicia	2.061.392
3112. Trabajo	15.722.917
3212. Economía Social	5.126.190
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	14.387.000
TOTAL	213.272.073

PERTINENCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Al igual que en el informe anterior, el 100% del presupuesto es pertinente al género.

Tabla 82. Análisis de la pertinencia al género. departamento

DEPARTAMENTO TRABAJO Y JUSTICIA		
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		PERTINENCIA AL GÉNERO
1411. Administración de Justicia	138.345.084	SI
1412. Justicia	37.629.490	SI
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Justicia	2.061.392	SI
3112. Trabajo	15.722.917	SI
3212. Economía Social	5.126.190	SI
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	14.387.000	SI
TOTAL	213.272.073	100%

RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez calificada la pertinencia, el siguiente paso es el análisis de la relevancia al género en función de los criterios de población objetivo y potencialidad de cambio. A cada criterio se le asigna un valor entre el 1 y el 3. La máxima relevancia la ostentan aquellos programas con un valor de 6.

Tal y como se avanzó en el informe de impacto de género sobre los presupuestos 2018, el Departamento ha profundizado en el análisis de sus programas. Por lo tanto, podemos recoger las valoraciones que han realizado respecto a la relevancia al género.

Tabla 83. Análisis de la relevancia al género. departamento

ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS				
PRESUPUESTO NO CONSOLIDADO ADMINISTRACIÓN GENERAL, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS		RELEVANCIA ALTA	RELEVANCIA MEDIA	RELEVANCIA BAJA
TRABAJO Y JUSTICIA	213.272.073	100%	0%	0%
1411. Administración de Justicia	138.345.084	6		
1412. Justicia	37.629.490	6		
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Justicia	2.061.392	6		
3112. Trabajo	15.722.917	6		
3212. Economía Social	5.126.190	6		
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>				
3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	14.387.000	6		

El 100% del presupuesto se ha calificado con la relevancia máxima. Es decir, tiene capacidad importante para incidir en la disminución de las desigualdades de género y en avanzar hacia el logro de la igualdad a través de sus políticas.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

A continuación se desglosa el presupuesto identificado para políticas específicas de igualdad:

Tabla 84. Políticas específicas de igualdad. Departamento

TRABAJO Y JUSTICIA POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD		PRESUPUESTO (€)
4511. Estructura y Apoyo	Coste Unidad Administrativa de Igualdad	56.150
	presupuesto para el impulso de las políticas UAI	46.000
3112 Trabajo	Presupuesto para impulsar acciones de igualdad en las empresas de la CAE	425.000
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
3113 - OSALAN	Coste Unidad Administrativa de Igualdad	62.000
	OSALAN: presupuesto para implementar las acciones del Plan de Igualdad de Osalan	140.000
		729.150

Teniendo en cuenta que en el Departamento no contemplaba con anterioridad sólo contemplaba el coste de la unidad de igualdad, el incremento en el presupuesto es muy notable.

En el caso de Osalan concretamente, los recursos destinados al logro de la igualdad ascienden al 1% de su presupuesto. se registra como una nueva partida para la implementación de las acciones de igualdad de su Plan de Igualdad.

Por otro lado, para 2019 el Departamento ha previsto firmar contratos, convenios, subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad por un importe igual 9.295.159 €, lo que representa el 26% del presupuesto consolidado. No obstante, teniendo en cuenta que los datos son previsiones a una fecha determinada, razonable pensar que el presupuesto que finalmente se transfiera a través de contratos, convenios, subvenciones y ayudas que contengan cláusulas de igualdad sea superior. De ello se rendirá cuenta en la evaluación periódica que realiza el Departamento a instancia de Emakunde.

Tabla 85. Cláusulas de igualdad Departamento

TRABAJO Y JUSTICIA	Número	Importe en euros
	con cláusulas de igualdad	
Contratos previstos (excluidos menores)	11	3.863.435
Convenios previstos	3	1.532.989
Subvenciones y ayudas previstas	7	3.898.735
TOTAL		9.295.159

- ❖ Es de destacar el salto cualitativo en la cumplimentación de los formularios y el impulso de las políticas de igualdad en el Departamento.
- ❖ Se ha hecho un esfuerzo importante por contrastar los objetivos de los programas con los mandatos programáticos y normativos de igualdad y de los colectivos a los que se dirigen sus actuaciones.
- ❖ Se ha procurado desagregar por sexo los colectivos a los que se dirigen sus actuaciones
- ❖ En 2018 se creó la Unidad Administrativa de Igualdad en el Departamento de Trabajo y Justicia; y en 2019 se prevé su consolidación con la asignación de una partida presupuestaria específica destinada a la ejecución de acciones concretas de igualdad.
- ❖ OSALAN: el programa presupuestario recoge una actuación en el objetivo de mejorar los servicios y programas que engloba la ejecución del plan anual para la igualdad de OSALAN. En ese plan se recogen actuaciones dirigidas a mejorar la formación del personal de organismo en materia de igualdad, a la revisión de un programa de fomento de la cultura de la prevención, a la revisión de materiales formativos desde la perspectiva de género, a la mejora en la recogida de datos por sexo, a la realización de un estudio sobre género y los comportamientos frente al riesgo, a la implantación de las pautas para la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y otras. Para el desarrollo de estas actuaciones se ha dotado de un presupuesto equivalente al 1% del presupuesto total de OSALAN. Estas acciones van dirigidas a influir en la disminución de las brechas detectadas, pero su incidencia no se va a percibir de forma inmediata, ya que la eliminación de esas brechas requiere de un trabajo sostenido y continuado en el tiempo y no dependen exclusivamente del presente programa presupuestario, ya que, entre otras cuestiones, los cambios en el mercado laboral, la mejora o empeoramiento de las condiciones laborales influyen directamente en las diferencias señaladas.

Están ultimando un estudio sobre la situación de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar en la CAE (2018). Una vez el estudio está completado, lo difundirán por los cauces habituales del organismo.

7. CONCLUSIONES

El proceso de elaboración de los presupuestos con perspectiva de género a pesar de ser costoso y largo, si ofrece síntomas de consolidación. Por primera vez todos los departamentos han participado en la cumplimentación del formulario P-Gen, se han adecuado ya algunas memorias presupuestarias en aras a que incorporen la perspectiva de género, se han abierto procesos de reflexión internos, se han creado grupos de trabajo, se está impulsando la formación, incluso con presupuestos específicos, para poder analizar con más detalle y acierto el grado en el que las políticas públicas inciden de manera diferenciada en la vida de las personas, ...

Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer. Algunas de las medidas que se presentan fundamentales para avanzar con paso firme son:

- ❖ Disponer de diagnósticos y estudios con perspectiva de género que permitan conocer en profundidad el colectivo al que nos dirigimos, las brechas de género existentes y, en consecuencia, acometer medidas correctoras.
- ❖ Mejorar la planificación y su reflejo en las memorias presupuestarias para que estén dirigidas al objetivo global de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.
- ❖ Desagregar, siempre que sea posible, los datos por sexo.
- ❖ Avanzar en la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos, convenios, subvenciones y ayudas.
- ❖ Seguir formando al personal, también a quienes ostentan los cargos públicos.
- ❖ Ahondar en los mecanismos que permitan identificar y hacer seguimiento a las acciones para el logro de la igualdad con presupuesto específico.
- ❖ Mejorar las políticas públicas para que incorporen la perspectiva de género.
- ❖ Coordinación y compromiso por parte de todo el personal.
- ❖ Adecuar la herramienta P-Gen a la realidad de la Administración y que sea útil a los departamentos.

Este proceso de mejora en el que está inmersa la Administración tiene su reflejo, también, en el propio informe de impacto de género sobre los presupuestos. Los departamentos han incrementado el presupuesto destinado específicamente a igualdad de mujeres y hombres. Es especialmente reseñable el incremento las partidas para que las unidades de igualdad impulsen las políticas de igualdad en sus departamentos. En el ejercicio 2018 se han creado dos unidades administrativas de igualdad nuevas, una en el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno y, otra en el organismo autónomo HABE. Para este ejercicio 2019 está contemplada la creación de una nueva unidad administrativa de igualdad, esta vez, en el IVAP.

Por último, en este camino de analizar progresivamente el total de los presupuestos generales desde una perspectiva de género, resulta apremiante iniciar procesos para incorporar a Osakidetza (recibe el 25% del presupuesto general) al informe de impacto de género sobre los presupuestos generales.

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
--	---